



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล โทร.๐ ๕๕๗๓ ๖๑๒๐ ต่อ ๑๑๓

ที่ กพ ๐๐๓๒.๓๐๑/ศ.๕ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัตินำประกาศและมาตรการป้องกันการทุจริตของโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล เผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

ตามที่โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล ได้มีการจัดประชุมเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ เพื่อประกาศเจตจำนงสุจริตและเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรการป้องกันการรับสินบน, มาตรฐาน กลไก ระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน, กรอบแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน, มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ แก่บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติ

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขออนุมัตินำประกาศ และมาตรการ ดังกล่าวข้างต้น ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล ทาง <http://thungpho-kph.com> ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการต่อไป

(นายมนตรี ชัยกุล)
ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

(นายปิยะวัตร คำอุไร)
นายแพทย์ ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล



ประกาศโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และ
สามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนาธรรมแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

เพื่อให้การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรณีเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์
ทะเล เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง
มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๒ โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล
จึงกำหนดมาตรการ กลไก ในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งได้แก่ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือนใน
ระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

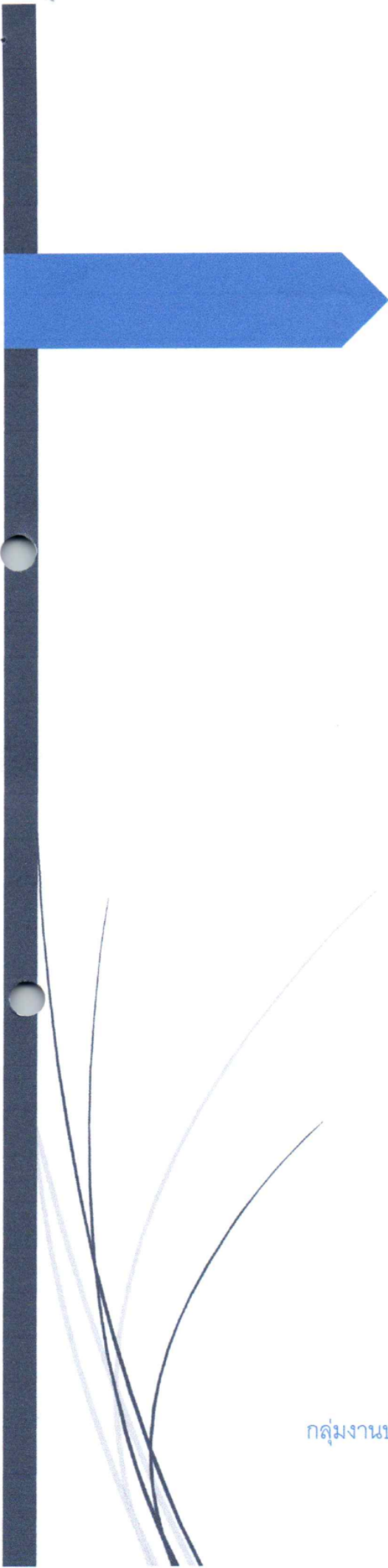
๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน (ไม่ว่าเป็นการประเมินรอบ ๖ เดือนแรก
หรือ ๖ เดือนหลัง) ในการระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรณีเจ้าหน้าที่มี
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไป
ตามที่กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์กำหนด โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบใน
การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงาน
ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปิยะวัตร คำอุไร)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล



มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการ
ปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงาน ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา
ปรับปรุงตนเอง

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

แนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจาก
ราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติงานปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ
พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก
งบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวง
สาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการ
บริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง
และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และ
มาตรา ๖ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.
๒๕๔๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงาน
ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กรณีบุคลากร
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง
และเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภท
ดังกล่าวข้างต้น ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่
จะต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการใน
ระดับต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชา
ที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้
ประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้าน
ยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนด
เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มี
ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

ปรึกษา

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที่

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ
ความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
สามัญ และลูกจ้างประจำ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับ
ประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานต่อ
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรพิจารณาดำเนินการ
ดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินประสงค์ออก
จากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา
ปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้นั้นออกจากราชการ

๕. ในกรณีที่มีการดำเนินการตาม ข้อ ๓ แล้ว ผลการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของผู้รับการประเมินตามคำมั่นครั้งที่ ๒ ตาม ข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับ
ประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้
ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

๒. พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ (เงินบำรุง)

พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก
งบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา
หมายถึง พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ
(เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชา
ที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่
ผู้ประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้าน
ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนด
เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มี
ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

ปรึกษา

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที่

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ
ความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการพัฒนา
ปรับปรุงตนเองตามข้อ ๓ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง
ราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กรณีพนักงานราชการ ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
กำกับเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับเพชรสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้
พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๒ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้
หน่วยงานรายงานให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำกับเพชรพร้อมหลักฐาน และแจ้งการสิ้นสุดสัญญา
จ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ

๔.๓ กรณีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้
ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงิน
นอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน ทั้งนี้ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
กำกับเพชรทราบ พร้อมแนบหลักฐาน

แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่
กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา
ปรับปรุงตนเอง

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า
ตำแหน่ง ระดับ สังกัด
..... ได้รับทราบว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับตำแหน่ง
(ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ระดับผลประเมินฯ ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐, พนักงาน
ราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ระดับผลประเมินฯ ต่ำกว่าระดับดี หรือ
ร้อยละ ๗๕) ในปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่ ตั้งแต่วันที่
ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ตามประกาศ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการ
ปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง
ตนเอง ในปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่ ตั้งแต่วันที่
ถึงวันที่ โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุง
ตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง

ผู้ทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

**สรุป กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำประกาศ
เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มี
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง**

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๑๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสุดท้านตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๕) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับเป็นที่พอใจของทางราชการ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามวรรคหนึ่งให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการหรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งตาม (๑) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ

ข้อ ๖ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติแล้ว ให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทราบ

ลูกจ้างประจำ

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

เมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีหรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ ภายใน ๗ วัน (นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้นั้น

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๐ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อ ๑๑ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีหรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน (นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๒๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๒๓ (๑) ข ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้หน่วยบริการแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ทราบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้น

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

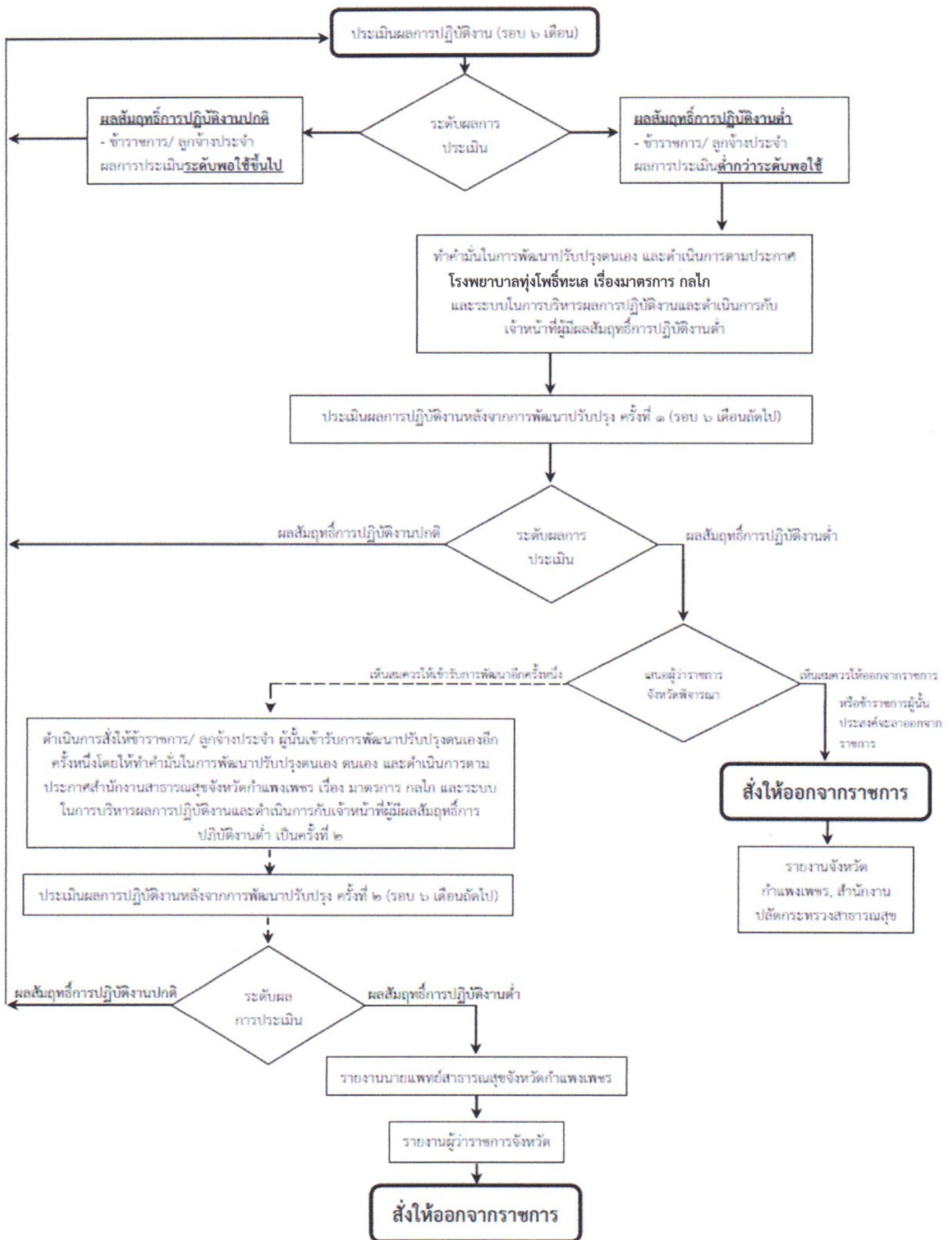
มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีหรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน (นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

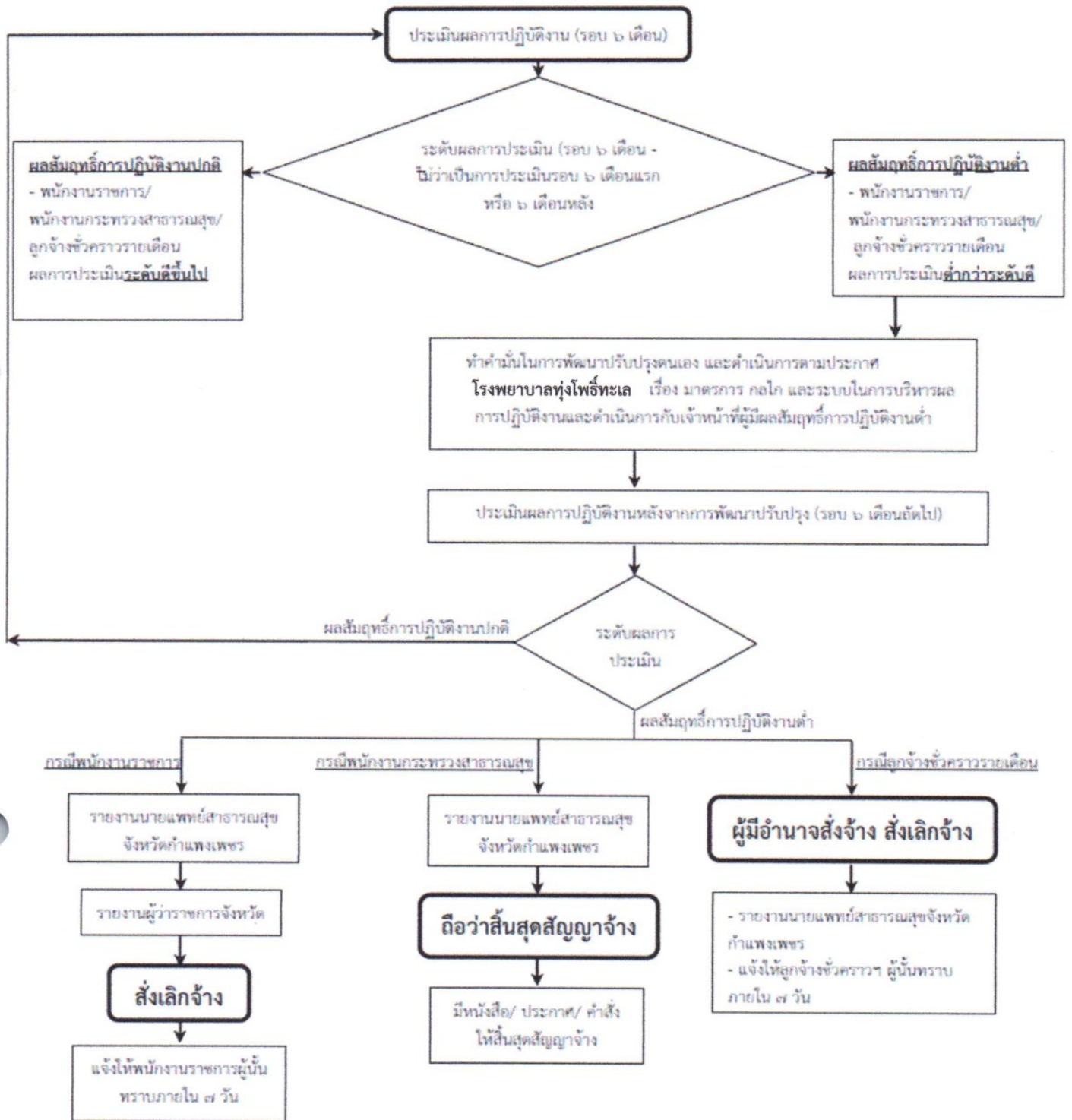
ผังการดำเนินการกรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ



ผังการดำเนินการกรณีพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล ผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ



รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล
ครั้งที่ ๑/ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

รายชื่อผู้เข้าประชุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมตามเอกสารแนบ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

น.พ.ปิยะวัตร คำอุไร นายแพทย์ชำนาญการ ประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม โดยมีสาระสำคัญและมติที่ประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. ผู้อำนวยการแจ้งโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเลจะดำเนินการตามกฎหมาย ในเรื่องการทำคลินิก หมอครอบครัวในโรงพยาบาลขนาดเล็ก และอาจจะมีการปรับเปลี่ยนภาระงานตามความเหมาะสม

๒. เรื่องการยกเลิก IPD ยังเป็นแค่การพูดคุยกันอยู่ยังไม่มีการยกเลิกหรือปรับเปลี่ยน ถ้ามีการปรับเปลี่ยนจะแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

๓. อัตรากำลังคนของโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเลอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภาระงานทั้งนี้ทั้งนั้นต้องรอคำสั่งถึงจะเป็นทางการและยังไม่แน่ชัด

๔. แจ้งตามที่ได้มีคณะผู้เยี่ยมประเมินคุณภาพ (HA) ได้เข้ามาประเมินโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเลนั้น ผลการประเมินคือให้โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเลส่งแบบประเมินใหม่ภายใน ๖ เดือน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป และขอเน้น การให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และความเสียสละเพื่อให้โรงพยาบาลผ่านการประเมินต่อไป และในวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ทีมช่วย HA จาก สสจ.กพ จะมาช่วยแนะนำการทำคุณภาพ

๕. และในวันนี้ ก็จะถือโอกาสนี้ร่วมกันประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานและขอประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดและเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

ระเบียบวาระที่ ๒. เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓. วาระสืบเนื่อง/ติดตาม

ระเบียบวาระที่ ๔. เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

๑. ผู้อำนวยการ ประกาศนโยบายต่อต้านทุจริต ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๕. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๖. เรื่องอื่น ๆ

เจ้าหน้าที่สอบถาม เกี่ยวกับเรื่อง HA คือ เริ่มทำ HA ยังไง และทำอย่างไร นางมะลิ จันทร์ ยาง แจ้งถึงขั้นตอนและกำหนดการคร่าวๆ ในการทำงานคุณภาพ และในส่วนทำอย่างไรผู้อำนวยการกล่าวก็ ต้องเริ่มด้วยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกท่าน รวมถึงการมีส่วนร่วม และการเสียสละ จึงจะผ่านการประเมินคุณภาพในครั้งนี้ไปได้

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(นางสาวสายสร สูงลอย)
พนักงานบริการเอกสารทั่วไป

ผู้บันทึกการประชุม

(นายมนตรี ชัยกุล)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล ครั้งที่.....

วันที่ 27 พฤศจิกายน 2562

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลงชื่อ
1	นาย ปิยะวัตร คำอุไร	นายแพทย์ ชำนาญการ	
2	นาย ธเนศ สุขภิมย์	นายแพทย์ ชำนาญการ	
3	นาย เอกลักษณ์ พยอมหอม	นายแพทย์ ปฏิบัติการ	
งานบริหารทั่วไป			
4	นาย มนตรี ชัยกุล	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	
5	นางสาว วนิดา สารศิริ	จพ.การเงินและบัญชี ชำนาญงาน	
งานบริการสุขภาพชุมชน			
6	นาง จรรยา ชูเฉลิม	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
7	นางสาว ฌภัทร โพธิ์เย็น	นวก.สาธารณสุข ชำนาญการ	
8	นาง เยาวเรศ ผ่องแผ้ว	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
9	นาง รุ่งฤดี สงภักดี	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
10	นาง ยุพิน สมชื่อ	แพทย์แผนไทย ปฏิบัติการ	
งานเทคนิคการแพทย์			
11	นาง ธัญวัลย์ โชติช่วง	นักเทคนิคการแพทย์ ชำนาญการ	
งานทันตสาธารณสุข			
12	นาย จิตติศักดิ์ สุวรรณ	ทันตแพทย์ ชำนาญการ	
13	นาย นายภาดิโนย สีหะอำไพ	ทันตแพทย์ ชำนาญการ	
14	นาง สุพชันิกร เดชอุป	จพ.ทันตสาธารณสุข	
15	นาง วันเพ็ญ ทาประเสริฐ	จพ.ทันตสาธารณสุข	
16	นางสาว ช่อฟ้า ชันกลีกรรม	จพ.ทันตสาธารณสุข	
งานเภสัชกรรม			
17	นางสาว อรสา พงษ์เกษตร์กรรม	เภสัชกร ชำนาญการ	
18	นางสาว ลัดดา เงินอยู่	จพ.เภสัชกร ชำนาญงาน	
19	นางสาว กมลวรรณ จันทร์อ่อน	เภสัชกร ชำนาญการ	
20	นางสาว วราภรณ์ ทองทับ	จพ.เภสัชกร ชำนาญงาน	
งานยุทธศาสตร์ฯ			
21	นาย สมโภชน์ ทรัพย์เจริญพันธ์	นวก.สาธารณสุข ชำนาญการ	
22	นางสาว นวพร อภิวัฒน์ปัญญาบาล	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
กลุ่มงานการพยาบาล			
23	นาง มะลิ จันทร์ยาง	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ พิเศษ	

ประชุม
มติเห็นชอบ

24	นางสาว นภัสวรรณ	สมโภชน์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
25	นางสาว พงษ์สรุา	คำฟูฒ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
26	นาง พิมพ์า	พุทธรักษา	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
27	นาง ยุพาพร	ขอนแก่น	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
28	นาง วัฒนา	ปึงเมือง	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
29	นาง ละออ	แสงเมตต์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
30	นาง อุบลรัตน์	ยอดจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
31	นาง นกน้อย	ทับอินทร์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
32	นาง ศิริรัตน์	เดชดำรงสกุล	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
33	นางสาว ไพโรแก้ว	ประเสริฐอุดมศักดิ์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
34	นาง วันเพ็ญ	สระศรีลา	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
35	นาย ศิริโรจน์	โชติช่วง	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
36	นางสาว ชนิศา	อุปนันท์	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
37	นาง คมคาย	มีลาภ	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	
38	นาง นิภาพร	ศรีศิลป์	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	
39	นางสาว พิลาวัลย์	เหมือนแผ่	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	
40	นางสาว อารีญา	สถาพร	พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ	
	นักเรียนทุน			
41	นางสาว ฉันทภัทร์	ศรีบุญมา	พยาบาลวิชาชีพ	
	พนักงานราชการ			
42	นาง ธนิตา	นัทธี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
43	นางสาว รัตนา	คิยางกูรวิวัฒน์	นักวิชาการเงินและบัญชี	
	ลูกจ้างประจำ			
44	นาย สมบูรณ์	มีภักดี	พนักงานขับรถยนต์	
45	นาย สมดี	จรูญศรี	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	
46	นาง อรพรรณ	พรหมภิมาน	พนักงานพัสดุ	
47	นาง ลันดร	คำคล่อง	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	
48	นาง อัญชติ	กุลวงษ์	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	
49	นาย สติชัย	นีกฤษย์	พนักงานขับรถยนต์	
	ลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง)			
50	นาย สมบูรณ์	เจริญสาริกิจ	พนักงานบริการ	
51	นาง บุญจง	จันทร์เงิน	พนักงานซักฟอก	
52	นาง บรรจง	บุศดี	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	
53	นางสาว หลุทัย	ไชยภักดี	พนักงานธุรการ	

54	นาง	ภัทรพร	เจริญสาริกิจ	พนักงานประจำตึก	ภัทรพร
55	นาย	นภค	มากสุวรรณ	พนักงานแปล	
56	นาง	ทิวา	ทองเกตุ	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	ทิวา
57	นางสาว	ชุตินา	ขุนท่าแหง	พนักงานบริการ	ชุตินา
58	นางสาว	ฉวีวรรณ	สมานวงษ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ฉวีวรรณ
59	นางสาว	อรวรรณ	ทาโคตร	นักรายภาพบำบัด	อรวรรณ ทาโคตร
60	นางสาว	ฑาริกา	หงษ์จัน	นวก.สาธารณสุข	
61	นางสาว	ฉัฐพร	จตุทะสี	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	ฉัฐพร จตุทะสี
62	นางสาว	สุกัญญา	สมชื่อ	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	
63	นางสาว	นลินี	สุขภิรมย์	นักรายภาพบำบัด	นลินี สุขภิรมย์
64	นาย	ธีรวัต	บุญเลิศ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
65	นางสาว	มนัญญา	ไชยช่วย	พนักงานบริการ	
66	นางสาว	กัญญาวีร์	กาญจนดี	พนักงานพัสดุ	กัญญาวีร์ กานจนดี
67	นางสาว	นุชรี	พรหมทอง	พนักงานบริการ	นุชรี พรหมทอง
68	นางสาว	จันทร์จิรา	ทรัพย์เพชร	พนักงานบริการ	จันทร์จิรา ทรัพย์เพชร
69	นาย	อุรา	เหลือถัน	พนักงานบริการ	อุรา เหลือถัน
70	นางสาว	นุสบา	เกษร	นักวิชาการสาธารณสุข	นุสบา เกษร
71	นางสาว	สายสร	สูงลอย	พนักงานธุรการ	สายสร
72	นาง	กาญจนา	พันธ์แห่ง	พนักงานทำความสะอาด	กาญจนา พันธ์แห่ง
73	นาย	พงษ์ณวัฒน์	สุเจริญไพศาล	พนักงานบริการ	
74	นางสาว	จรีพร	เปรมะเสถียร	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	จรีพร เปรมะเสถียร
75	นางสาว	พันธิตา	พันธ์ศรี	นักเทคนิคการแพทย์	พันธิตา พันธ์ศรี
76	นางสาว	ฉัฐวดี	มุลน้อย	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	
77	นาย	จักรกฤษณ์	พิลึก	พนักงานแปล	จักรกฤษณ์ พิลึก

ภาพถ่ายการประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ โรงพยาบาลทุ่งโพธิ์ทะเล

