



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลชื่องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๑๓๐

ที่ กส.๐๐๓๒.๓๐๑./...๗๓.....

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการปรับปรุงตนเอง
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชื่องชัย

๑.เรื่องเดิม

ตามที่โรงพยาบาลชื่องชัย ได้จัดทำประกาศ เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติกรณีบุคลากรมีผลปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการปรับปรุงตนเองไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ (รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑)

๒.ข้อเท็จจริง

ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ KPI ๔๔ กำหนดให้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) : EB ๑๓ “หน่วยงานมีการกำหนด มาตรการหรือ การวางระบบในการบริหารผลงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ”

งานทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำประกาศ เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้เป็นแนวทางปฏิบัติกรณีบุคลากรมีผลปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการปรับปรุงตนเอง

๓.ข้อพิจารณา

เห็นชอบประกาศ เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการปรับปรุงตนเองเห็นควรอนุญาตเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลชื่องชัย

๔.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา อนุมัติ

(นางปิยาณี สุวรรณ)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

(นายสุรเชษฐ์ สุวรรณ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชื่องชัย

แนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถ
ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ก.พ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือส านักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐
ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วน ราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และ ข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการ
บริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัด
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก
งบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่า
ด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้าง
พนักงานกระทรวง สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ และมาตรา ๖ มาตรา ๔๗ แห่ง
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กรณีบุคลากร มีผลการ ปฏิบัติราชการใน
ระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องและเป็นไป ตาม กฎ ระเบียบ หลัก
เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทดังกล่าวข้างต้น ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑.ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่จะต้องได้รับ การพัฒนา
หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่า ระดับพอใช้ หรือ
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ การประผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่
ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑.แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้ประเมินเห็นว่าการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวม ไว้กับผลการ
ประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒.ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอ
ของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนา
ปรับปรุงตนเอง

๓.ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้อง
ได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที่ปรึกษา

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/

ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร

๔.เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ ตาม

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแล้ว ปรากฏว่าผู้ยื่นไม่ผ่านการประเมินในระดับอัน เป็นที่พอใจของ ทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลชองชัย เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ กรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินผลประสงค์ออกจากราชการ ก็ให้ส่งออกจากราชการ

๑.๒ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ยื่นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง

๑.๓ สั่งให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ยื่นออกจากราชการ

๕. ในกรณีที่มีการดำเนินการตาม ข้อ ๓ แล้ว ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามคำสั่ง ครั้งที่ ๒ ตาม ข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้ยื่นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการตามคำสั่งในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลชองชัย พร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์สั่ง ให้ผู้ยื่นออกจากราชการ

๒.พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ (เงินบำรุง) พนักงานราชการ

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง พนักงาน ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้ประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจ ทำคำคัดค้านต่อผู้บังคับบัญชารวม ไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับ อันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ตามแบบ จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที่ปรึกษา

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตาม ข้อ ๓ แล้วปรากฏว่าผู้ยื่นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

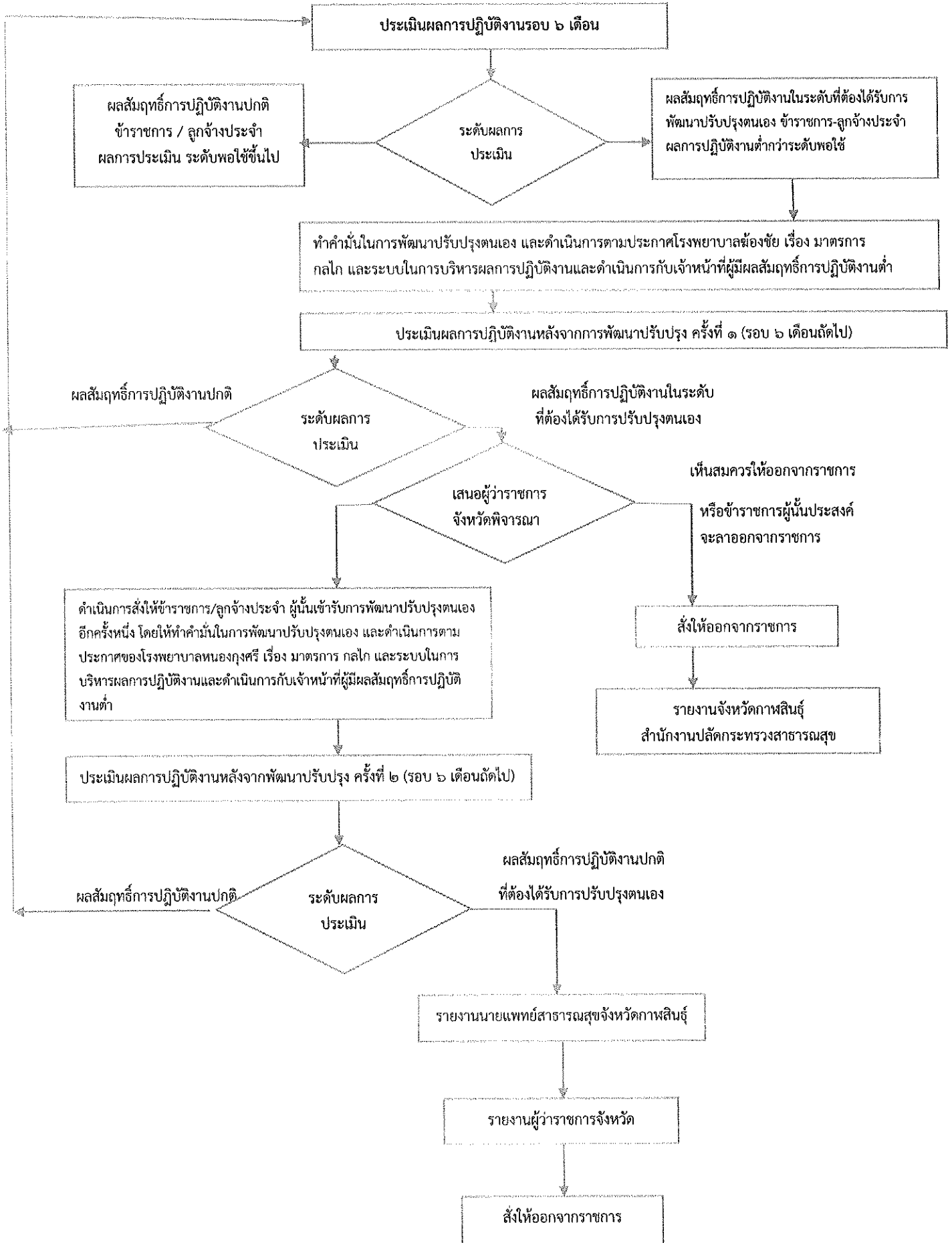
๔.๑ กรณีพนักงานราชการ ให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลชองชัย พร้อม หลักฐาน เพื่อเสนอให้

ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์สั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบ ภายใน ๗ วัน นับแต่ วันทราบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

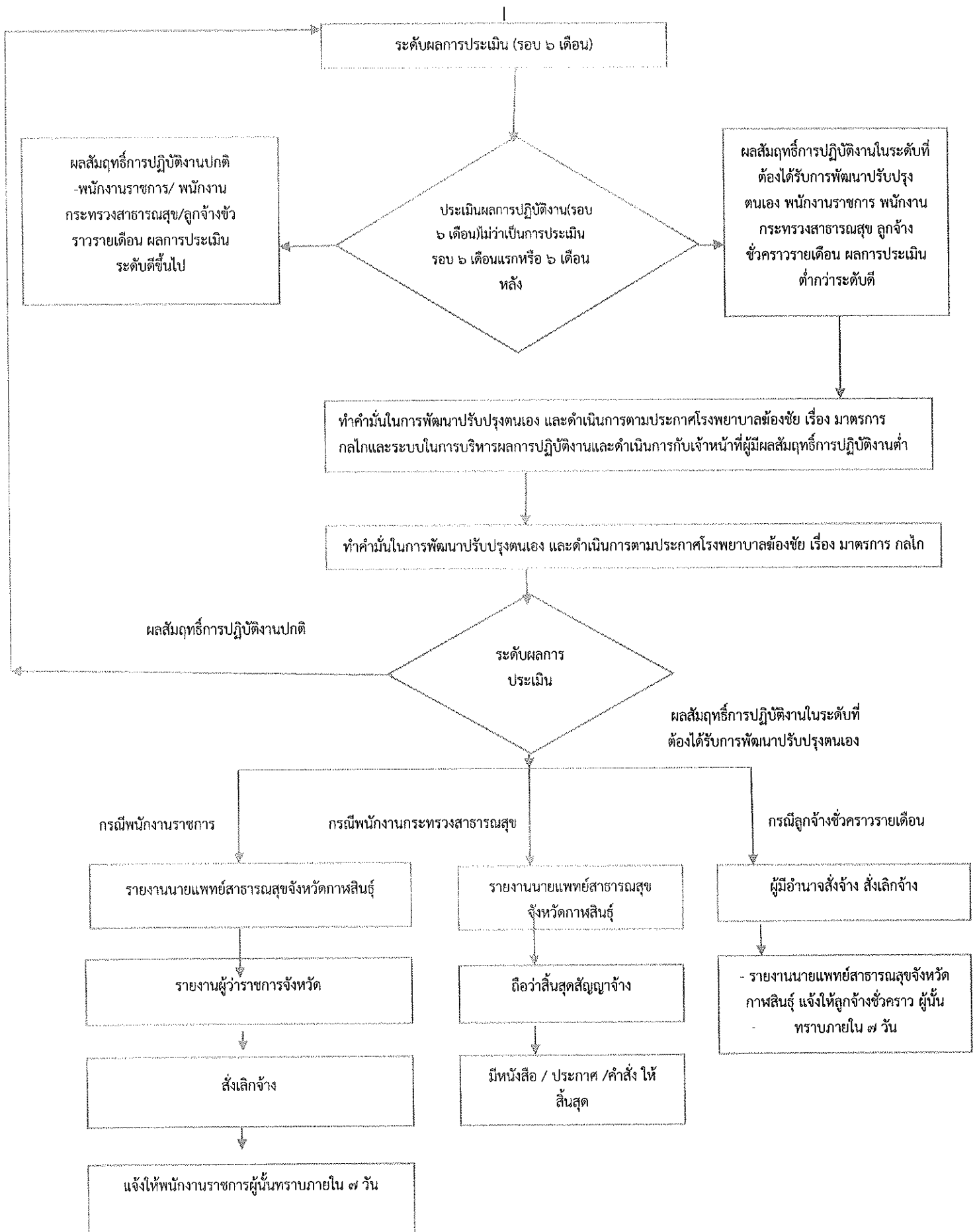
๔.๒ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้หน่วยงานรายงาน พร้อมหลักฐานและแจ้งการสิ้นสุดสัญญาจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ

๔.๓ กรณีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน ทั้งนี้ให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลชื่องชัย พร้อมแนบหลักฐาน

ผังการดำเนินการกรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดโรงพยาบาลห้องชัย
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง



ผังการดำเนินการกรณีพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
ในสังกัดโรงพยาบาลช้องชัย ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง



แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....

ได้รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำ(ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ระดับผลการประเมิน ๓
ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐, พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/พนักงานกระทรวง
สาธารณสุข ระดับผลการประเมิน ๓ ต่ำกว่าระดับดี หรือร้อยละ ๗๕) ในปีงบประมาณ พ.ศ.....
รอบที่ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ตามประกาศโรงพยาบาล
ห้องชัย เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเอง ในปีงบประมาณ พ.ศ.....
รอบที่ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำสั่งในการปรับปรุงพัฒนาตนเองไว้แล้ว

รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง

ผู้ทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

หัวหน้าบริหารโรงพยาบาล

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

สรุป กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำประกาศ
เรื่องมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

มาตรา ๑๑๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตร๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพล เรือนสามัญ
ออกจากราชการเพื่อรับรองบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการได้ในกรณี
ดังต่อไปนี้

(๕) เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลใน
ระดับเป็นที่พอใจของทางราชการ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติ
ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่า
ข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้ แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับ
ผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลง ลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลัก
ฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาให้ข้าราชการผู้นั้นทำ คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามวรรค หนึ่งให้มี
ระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่
เป็นธรรมอาจทำให้คำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่นในการ
พัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการ
ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่ง มีอำนาจสั่งบรรจุตาม
มาตรการ ๕๗

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการ พัฒนาปรับปรุง
ตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่ง
ตาม (๑) หรือ(๓) แล้วแต่กรณีให้รายงาน อ.ก.พ.กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ.กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้อง
หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติให้เป็นไป
ตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติ

ข้อ ๖ เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติแล้ว ให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ ข้าราชการพลเรือน
สามัญผู้นั้นทราบ

ลูกจ้างประจำ

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗

เมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่
พอใจของทางราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดไว้ในกฎ
หมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

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

ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของ
พนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ทราบ
ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้นั้น

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน
ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๑๐ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผล
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำ ความเห็นเสนอหัวหน้า ส่วน
ราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๕

ข้อ ๑๑ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีอำนาจสั่งจ้างเพื่อ
พิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่ วันทราบการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีหรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ให้ถือว่าสิ้นสุด
สัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ ภายใน ๗ วัน (นับ
แต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖

ข้อ ๒๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๒๓ (๑) ข ให้ถือว่า
สัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้หน่วยบริการแจ้งให้ พนักงานกระทรวง
สาธารณสุขทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ทราบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ พนักงานกระทรวง
สาธารณสุขผู้นั้น

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญา จ้างโดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

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

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘**

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผล การปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน