



ประกาศโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

.....

โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อเป็น
กลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และ
สามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง สำหรับบุคลากรใน
สังกัดโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น

เพื่อให้การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรณีเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น เป็น
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพล
เรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.
๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ระเบียบ
กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์
พ.ศ.๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง
ชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ระเบียบ
กระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศ
คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ และมาตรา ๖ ลงวันที่ ๑๙
พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและ
การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่ง
ได้แก่ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน
ในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน (ไม่ว่าเป็นการประเมินรอบ
๖ เดือนแรก หรือ

๖ เดือนหลัง) ในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

/เพื่อการ.....

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรณีเจ้าหน้าที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์กำหนด โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายศุภฤกษ์ ศรีคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น

แนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือ
สำนักงาน 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 เรื่องแนวทางการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๖ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกา
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กรณีบุคลากรมีผลการ
ปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องและเป็นไปตาม
กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทดังกล่าวข้างต้น
ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่
จะต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับ
ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มี
หน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้ประเมิน
เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อ
ผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมาย
ในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป
ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/
ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

- ๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที่ปรึกษา
 ๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น
 ๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ

ความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานต่อนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานีพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินประสงค์ออกจาก ราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินพัฒนาปรับปรุง ตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินออกจากราชการ

๕. ในกรณีที่มีการดำเนินการตาม ข้อ ๓ แล้ว ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินตามคำมั่นครั้งที่ ๒ ตาม ข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่ พอดีพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัด อุบลราชธานีสั่งให้ผู้บังคับบัญชาออกจากราชการ

๒. พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ (เงินบำรุง)

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

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มี หน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้ประเมิน เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่พอใจ อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อ ผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชา กำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที่ปรึกษา

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ
ความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ตามข้อ ๓ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการ
พัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

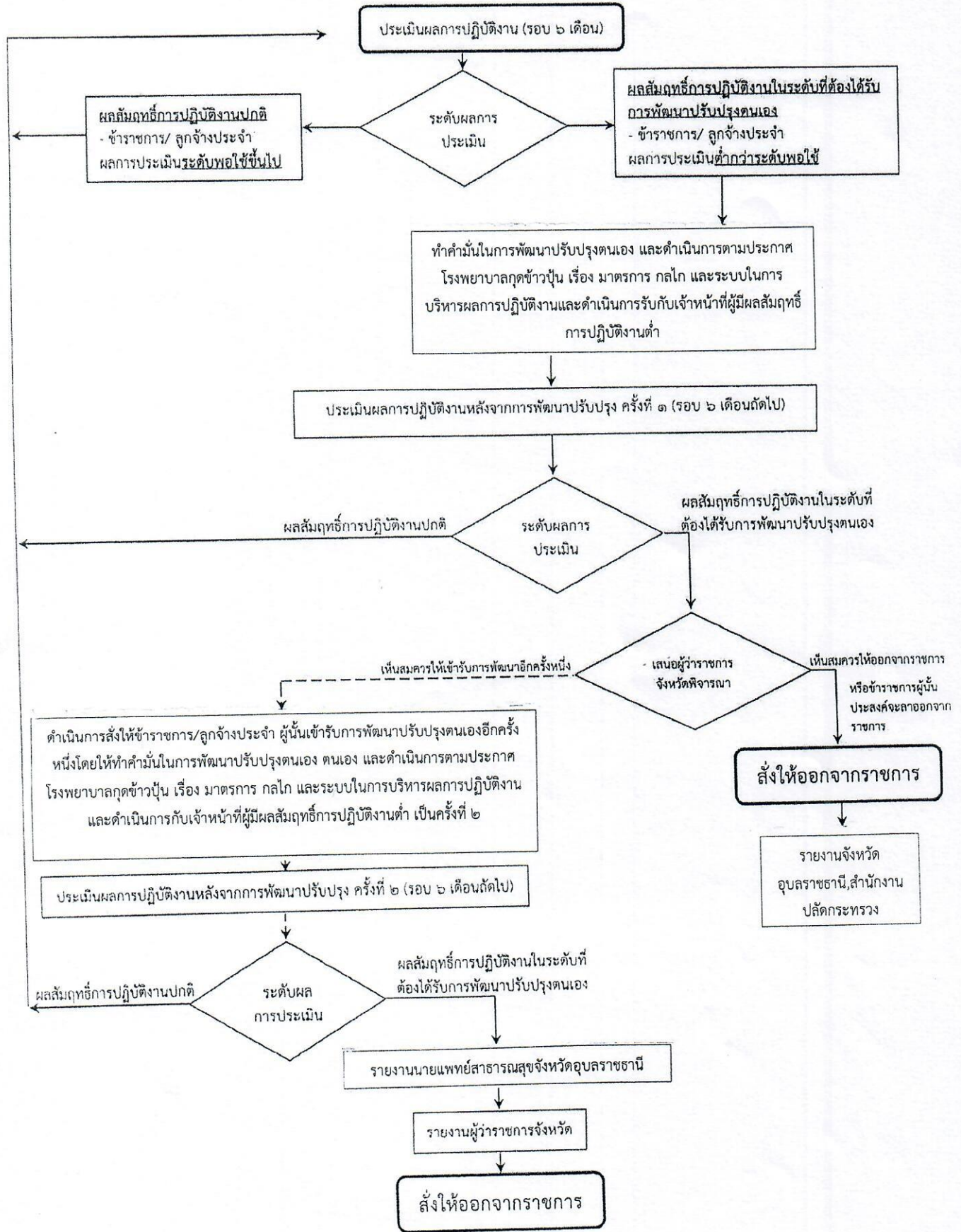
๔.๑ กรณีพนักงานราชการ ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
อุบลราชธานีพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานีสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้พนักงาน
ราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๒ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง
ให้หน่วยงานรายงานให้โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้นพร้อมหลักฐาน และแจ้งการสิ้นสุดสัญญาจ้างให้พนักงาน
กระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ

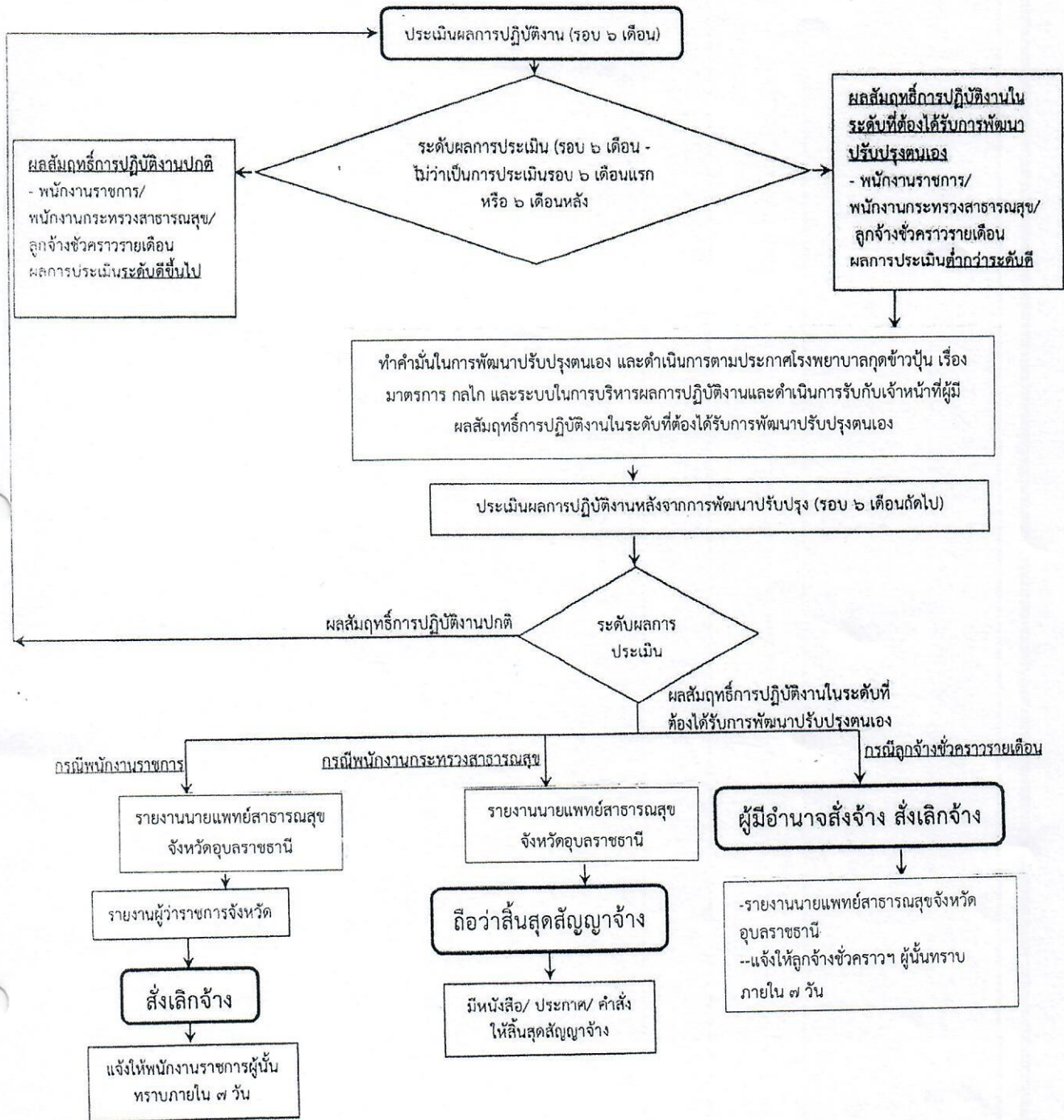
๔.๓ กรณีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ผู้บังคับบัญชา
ทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ
(เงินบำรุง)ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน ทั้งนี้ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีทราบ พร้อมแนบ
หลักฐาน

ผังการดำเนินการกรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ในสังกัดโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง



ผังการดำเนินการกรณีพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
ในสังกัดโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง



แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา
ปรับปรุงตนเอง

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

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

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ตามประกาศ
โรงพยาบาลกำแพงเพชร เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ในปีงบประมาณ
พ.ศ. รอบที่ ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่
..... โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว
รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง

ผู้ทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่