



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร
ที่ วันที่ 31 ส.ค. 2563

เรื่อง นวัตกรรม ทานในรพช. รพ.ป.ป.ร. นครสวรรค์
ป.3.บ.ร.
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

ตามที่ สสจ.พ. ปร.ภ.ป.ร. นครสวรรค์ หรือ
รพช.ป.ป.ร. นครสวรรค์ มีมติอนุมัติ
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในเรื่อง ที่ต้องได้รับ การพัฒนา
ตามอง ตามโครงการ วันที่ 3 ม.ค. 2562 มี.

นี้โดย สสจ.พ. ปร.ภ.ป.ร. นครสวรรค์ ปี 63
กำหนดให้ มี การปร.ภ.ป.ร. นครสวรรค์
ดำเนินการตามโครงการ สสจ.พ. นครสวรรค์ -
นครสวรรค์ นครสวรรค์ นครสวรรค์ นครสวรรค์

สำหรับเรื่อง ที่
ที่มอบหมายให้

- ชอบ ทราบ
- ขอบพบ สงสัย
- แจ้งผู้เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการ
- ประสาน.....

(นายสมพันธ์ อนุรักษ์)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายปริญญา นากปทุมทวี)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐๕๕-๗๐๕๑๙๙
ที่ กพ ๐๐๓๒.๑๑/ว ๑๕๙๖ วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน, สำนักงาน และศูนย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร ดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่อง มาตรการ
กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานใน
ระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร
เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของบุคลากรแต่ละประเภท

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร ขอจัดส่งสำเนาประกาศสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

(นายปริญญ์ นากบุญบุตร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการ
ปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความ
เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการ
ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง สำหรับ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

เพื่อให้การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรณีเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘
มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฏ
ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔
มีนาคม ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศ
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้าง
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา
๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งได้แก่ผู้มีผลการ
ประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ 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

/ เพื่อให้การ...

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรณีเจ้าหน้าที่
มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ
เป็นไปตามที่กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์กำหนด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร จึงกำหนด
มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกรณีที่ข้าราชการพลเรือน
สามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก
งบประมาณ (เงินบำรุง) เป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายปริญญา นากปณบุตร)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี รักษาราชการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

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. ๒๕๕๕ ระเบียบกระทรวง
สาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศ
คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม
พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๖ มาตรา ๘๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี 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/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชีวิตตามผลการประเมิน โดย

ปรึกษา

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ
ความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

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

๔.๑ กรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินประสงค์ออก
จากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ที่เข้ารับการพัฒนา
ปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ที่พ้นจากราชการ

๕. ในกรณีที่มีการดำเนินการตาม ข้อ ๓ แล้ว ผลการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของผู้รับการประเมินตามคำมั่นครั้งที่ ๒ ตาม ข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินใน
ระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้
ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรสั่งให้ผู้พ้นจากราชการ

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
เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มี
ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

ปรึกษา

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ
ความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการ
พัฒนาปรับปรุงตนเองตามตามข้อ ๓ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ
ทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กรณีพนักงานราชการ ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
กำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้
พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๒ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้
หน่วยงานรายงานให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน และแจ้งการสิ้นสุดสัญญา
จ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ

๔.๓ กรณีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้
ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงิน
นอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน ทั้งนี้ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
กำแพงเพชรทราบ พร้อมแนบหลักฐาน