

**แนวทางการปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)  
กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง**

ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๖ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง และเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภทดังกล่าวข้างต้น ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

**๑. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ**

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน ในกรณีที่ผู้ประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไปตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชา...

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นพี่เลี้ยง

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินประสงค์ออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้นั้นออกจากราชการ

๕. ในกรณีที่มีการดำเนินการตามข้อ ๓ ข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามคำมั่น ครั้งที่ ๒ ตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

๒. พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้ประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไปตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชา...

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลกระทประประเมิน โดย

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นพี่เลี้ยง

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๓ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กรณีพนักงานราชการ ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมาพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๒ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างให้หน่วยงานรายงานให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาพร้อมหลักฐาน และแจ้งการสิ้นสุดสัญญาจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ

๔.๓ กรณีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน ทั้งนี้ ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทราบ พร้อมแนบหลักฐาน