



ประกาศโรงพยาบาลเสาให้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ด้วยโรงพยาบาลเสาให้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีเจ้าหน้าที่ในสังกัดแบ่งตามประเภทการ  
จ้างงาน ๕ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ  
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งต้องมีการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปี ตามหลักเกณฑ์แนวทางและ  
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของแต่ละประเภทการจ้างงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานที่  
เหมาะสม และเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการยิ่งขึ้น โดยสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ  
การประเมินหากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวังรายได้ไม่  
เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และ แนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าค่า  
เป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวังหรือเข้ารับการพัฒนาแล้ว แต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าค่า  
เป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวังให้ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์วิธีการ ว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ  
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการ  
ปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด ตามประเภทการจ้างงานของเจ้าหน้าที่ดังนี้

๑. ข้าราชการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ. ศ. ๒๕๕๑  
มาตรา ๑๑๐(๕) และกฎ ก. พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถ  
ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ. ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก. พ.  
ที่นร ๑๐๑๒ / ๖๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำขอส่วน  
ราชการ พ. ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติ  
ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้นั้นออกจาก  
ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ  
พ. ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์  
พ. ศ. ๒๕๔๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ. ศ. ๒๕๔๔ และหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ. ศ.  
๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๑. ๐๓๔/๖๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม  
๒๕๕๔

๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วย  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน  
กระทรวงสาธารณสุขลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ. ศ. ๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ. ศ. ๒๕๕๗

๕. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวนอกเงินงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานสาธารณสุข พ. ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุดที่ สธ ๐๒๐๑. ๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละประเภทการจ้างงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป. ป. ช) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๕ การปฏิบัติราชการตามหน้าที่ EB๑๓ โดยให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ

โรงพยาบาลเสาไห้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณ หรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับที่กำหนดให้ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่มาของราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งต่อไป

๒. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ในการสอนงาน (ContSing) แนะนำงาน เป็นที่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

๓. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๔. ผู้บังคับบัญชากำหนดให้มีการเปลี่ยนงานหรือการโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร และเป็นการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลการปฏิบัติราชการต่ำ

๕. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการจัดทำรายงานผลการพัฒนาระดับบุคคลตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาทำกับ ติดตาม และรายงานผลการพัฒนาปรับปรุงตนเองของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการต่ำ ตามมาตราในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ตามแบบรายงานแนบท้ายประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

  
(นายสมชาติ สุจริตรังษี)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสาไห้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา