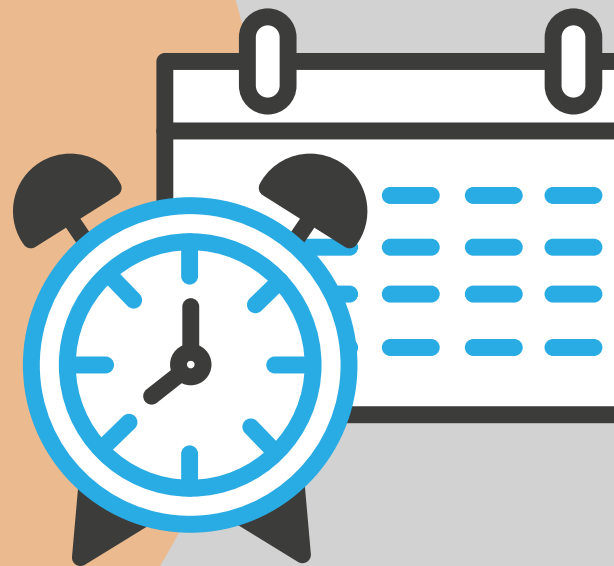
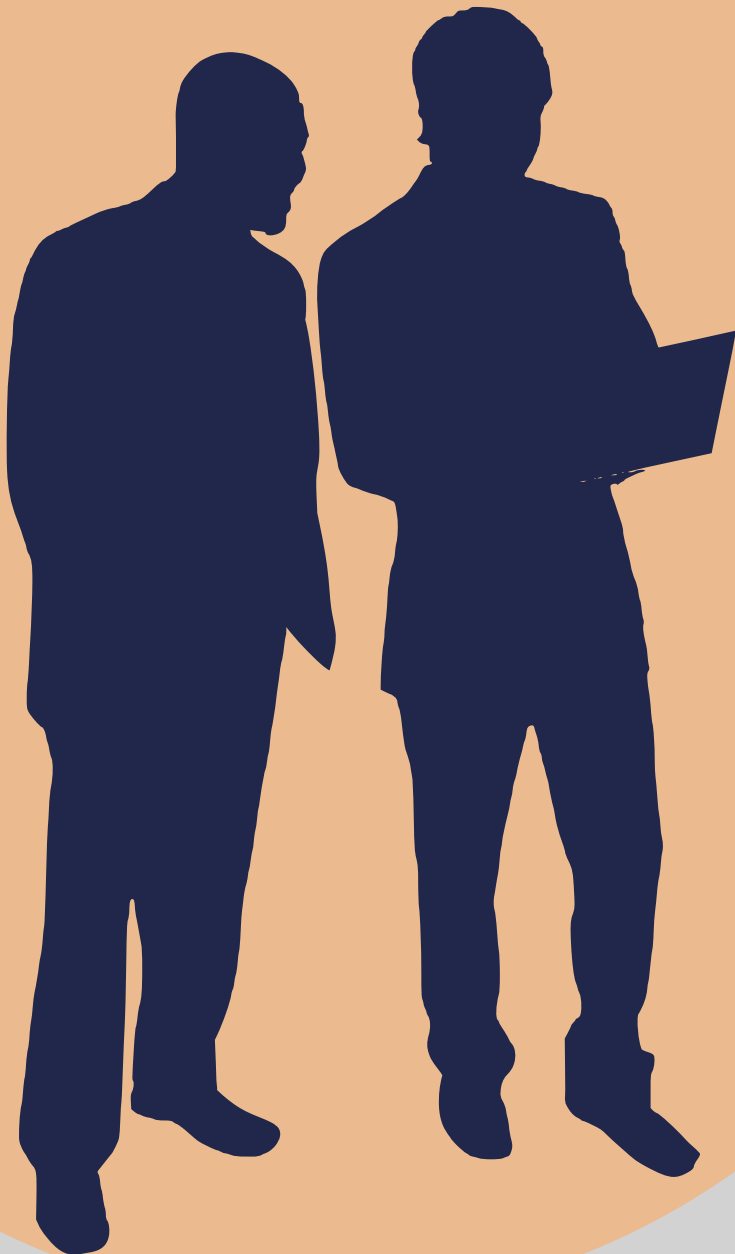


# คู่มือการปฏิบัติงาน

กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน  
โดยไม่มีเหตุผลอันควร



โดย  
นายเสมอ กาฬภักดี

คู่มือการปฏิบัติงาน  
กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน  
โดยไม่มีเหตุผลอันควร

จัดทำโดย นายเสมอ กาฬภักดี

# คำนำ

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ หากละทิ้งหน้าที่ราชการหรือขาดราชการก็มีทั้งที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เดิมให้นำเรื่องเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างประจำ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ปรากฏว่ามีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และต้องถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการเป็นจำนวนหลายราย ซึ่งเป็นภาระงานของผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการสืบสวนสอบสวนและลงโทษทางวินัยเป็นอย่างมาก

ผู้เขียนเมื่อครั้งยังรับราชการอยู่ได้รับมอบหมายให้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ขึ้นมาใหม่ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยไม่ได้กำหนดความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ไว้แต่อย่างใด ซึ่งจะต่างกับกรณีของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ต่อมาได้มีระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ แก้ไขระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๕ (๖) ในเรื่องเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คือ กรณีการเลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ หรือกรณีขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วันโดยไม่มีเหตุผลอันควร และได้มีหนังสือแจ้งเวียนตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๗๑๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) ของระเบียบดังกล่าว แต่พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องบางคนก็ยังไม่เคยทราบว่ามีเรื่องนี้ หรือทราบแต่ก็ยังไม่เข้าใจและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติอยู่

ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงาน กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร” ขึ้นมา หวังว่าจะเป็นประโยชน์กับทุกท่านบ้างไม่มากก็น้อย

นายเสมอ กาฬภักดิ์

ผู้จัดทำ

## ระเบียบ คำสั่ง และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๒๕ สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) สิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปี หรือขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้
- (๓) ตาย
- (๔) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓
- (๕) ถูกปลดออก หรือไล่ออก เฉพาะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) เลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ หรือขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร
- (๗) ลาออก

๒. หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๗๑๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง ซ่อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

สรุปว่า “ด้วยระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ข้อความใหม่แทน โดยได้กำหนดให้สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อ “เลิกจ้าง เนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ หรือขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร” เพื่อให้การดำเนินการในกรณีดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตาม ข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบว่ากระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย อนึ่ง สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจในการจ้างและการทำงานสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็นเรื่องการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีดังกล่าว”

๓. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๑ มอบอำนาจในการสั่งการ ... หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ... ให้ผู้ดำรงตำแหน่ง...ดังต่อไปนี้ปฏิบัติราชการแทนในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๑) ...

(๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

(๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์

(๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป

ฯ ล ฯ

ข้อ ๒ การมอบอำนาจตามข้อ ๑ เป็นการมอบอำนาจให้เฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

(๒.๑) ...

(๒.๒) ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑ (๒) (๓) และ (๔)

(๑) ...

ฯ ล ฯ

(๘) พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการสิ้นสุด

สัญญาจ้างในกรณีขาดคุณสมบัติ มีลักษณะต้องห้าม ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ และ ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร

ฯ ล ฯ

๔. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ แนบท้ายหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๗๑๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ สรุปดังนี้

ข้อ ๑ เมื่อเลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ

ฯ ล ฯ

ข้อ ๒ เมื่อขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร

กรณีสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ ต้องตรวจสอบข้อเท็จจริง หากพบว่าการขาดราชการดังกล่าวไม่มีเหตุผลอันควร ให้ส่วนราชการจัดทำหนังสือแจ้งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ และ ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

**ตัวอย่าง** นาย ก.เดินทางไปยังสถานที่ที่บุคคลอื่นไม่สามารถติดต่อได้ แล้วเกิดอุบัติเหตุทำให้ไม่สามารถแจ้งส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ ทราบได้ หรือประสบอุบัติเหตุหมดสติ ติดต่อกันเกิน ๗ วัน การขาดราชการเช่นนี้ ไม่อาจถือว่าสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ หากตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่า นาย ก.ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน (นับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันที่ขาดราชการรวมด้วย) โดยมีเหตุต่าง ๆ เช่น มีปัญหาหนี้สิน หลบหนีเจ้าหนี้ไปทำงานอยู่ที่อื่น มีปัญหาครอบครัว กรณีเช่นนี้ถือว่าเป็นการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วันโดยไม่มีเหตุอันควร ให้ถือว่าสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขของนาย ก.สิ้นสุดลง

ข้อ ๓ สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพิเศษ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการเช่นเดียวกันกับข้อ ๑ และ ข้อ ๒

ข้อ ๔ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แนบท้ายหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๑๐/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๘

ฯ ล ฯ

บัญชีรายละเอียดการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสิ้นสุดสัญญาจ้าง  
แนบท้ายหนังสือ (สสจ./รพศ./รพท./.....).....ที่ ...../..... ลงวันที่ .....พ.ศ.....

ลำดับที่	ชื่อ-ชื่อสกุล เลขประจำตัวประชาชน	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มตาม ลักษณะงาน	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าจ้าง (บาท)	สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	ฯ ล ฯ	สสจ..... โรงพยาบาล..... กลุ่มงาน..... งาน.....					
๒	นาย ช..... ๓-๗๒๐๕-๐๐๔๓๔-XX-X	นักเทคนิคการแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	XXXXXXXX	๗,๕๙๐	๓๐ กันยายน ๒๕๖๑	ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

## สรุปขั้นตอนการดำเนินการกรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วันโดย ไม่มีเหตุอันควร

คำว่า “ขาดราชการ” สำนักงาน ก.พ.เคยตอบข้อหารือ ตามหนังสือ ที่ นร ๐๗๐๙.๒/ป ๗๓๗ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๓๘ สรุปว่า “ไม่มาทำงานในวันทำการปกติตั้งแต่ ครึ่งวันเป็นต้นไปโดยไม่ได้ยื่นใบลา หรือยื่นใบลาแล้วผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตการลา”

ดังนั้น กรณีมีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน การพิจารณาว่าในการขาดราชการมีเหตุผลอันควร หรือไม่ นั้น มีขั้นตอนดำเนินการ สรุปดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและผู้รับผิดชอบงานด้านควบคุมเวลาปฏิบัติงานของ หน่วยบริการ มีหนังสือรายงานให้หัวหน้าหน่วยบริการทราบและตรวจสอบข้อเท็จจริง เช่น กรณี โรงพยาบาลชุมชน มี พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ขาดราชการ ติดต่อกันเกิน ๗ วัน ให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและหรือหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป รายงานให้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทราบ หรือกรณีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้รายงานไปให้ สาธารณสุขอำเภอทราบ เพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และส่งผลการตรวจสอบไปให้ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็น ต่อไป (กรณีโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ไม่ต้องรายงานไปยังนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด โดยให้พิจารณาหรือ สั่งการหรือให้ความเห็นเองตามที่ได้รับมอบอำนาจจากปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

๒. หัวหน้าหน่วยบริการ เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุข อำเภอ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยอาจแต่งตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่คนเดียว หรือหลายคน เช่น หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป หรือเจ้าหน้าที่อื่น ดำเนินการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงว่าการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน นั้น เพราะสาเหตุใด และมีเหตุผลอันควรหรือไม่

๓. คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือผู้ได้รับมอบหมาย ดำเนินการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง โดยรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น บันทึกปากคำบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น เพื่อนร่วมงาน บุคคลในครอบครัว ของผู้ขาดราชการ และเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการลาและการลงเวลาปฏิบัติงาน รวมทั้งเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำ รายงานผลการตรวจสอบสรุปว่ามีการขาดราชการตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใดหรือขาดราชการตั้งแต่วันที่ใด และยังไม่กลับมาอีกเลย การขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน นั้น ถ้ามีวันหยุดราชการอยู่ในระหว่าง วันที่ขาดราชการ จะต้องนับวันหยุดราชการหรือหยุดงานรวมเข้าไปด้วยโดยการขาดราชการมีการ ขาดติดต่อกันรวมทั้งตั้งแต่ ๗ วันครึ่งขึ้นไป และต้องสรุปว่าการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน นั้น เพราะสาเหตุใด มีเหตุผลอันควร หรือไม่มีเหตุผลอันควร เช่น พบว่ามีการเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ

ถูกจับตัวไปเรียกค่าไถ่ ถูกจับและถูกขังคดีอาญาหรือถูกจำคุก กรณีเช่นนี้ถือว่า การขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน นั้น มีเหตุผลอันควร (กรณีพบว่าถูกจับและถูกขังคดีอาญาหรือถูกจำคุก หลังจากนั้น อาจจะต้องมีการสั่งพักราชการหรือดำเนินการทางวินัยต่อไป) หรือกรณีพบว่า มีสาเหตุอื่น เช่น มีปัญหาหนี้สิน หลบหนีเจ้าหนี้ ไปทำงานอยู่ที่อื่น มีปัญหาครอบครัว เบื่อหน่ายทำงาน กรณีเช่นนี้ถือว่า การขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน นั้น ไม่มีเหตุผลอันควรและเป็นผลให้ สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขของผู้นั้นสิ้นสุดลง จากนั้นให้ทำรายงานผลการตรวจสอบพร้อมความเห็นไปให้หัวหน้าหน่วยบริการทราบและพิจารณาหรือสั่งการ หรือพิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป เช่น ส่งเรื่องไปให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้รับมอบอำนาจพิจารณาหรือสั่งการ (หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง อธิบดีกรมต่างๆ หรือปลัดกระทรวงสาธารณสุขกรณีของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันส่วนราชการที่ยังไม่มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คือ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา)

สำหรับหน่วยบริการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันได้มีคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ข้อ ๒ (๒.๒) (๘) มอบอำนาจให้กับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (กรณี พกส.ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) และผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป **เป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการ หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วันโดยไม่มีเหตุผลอันควร** สำหรับกรมอื่นๆ ขึ้นอยู่ว่าอธิบดีได้มีการมอบอำนาจในเรื่องดังกล่าวให้กับหัวหน้าหน่วยบริการระดับต่างๆ ในสังกัดหรือไม่

๔. หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้รับมอบอำนาจ พิจารณาหรือสั่งการ หรือให้ความเห็น หากเห็นว่าเป็นการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร และเป็นผลให้สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลง ตามนัยข้อ ข้อ ๒๕ (๖) ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้ว ให้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ โดยอาจแจ้งให้ทราบโดยตรง หรือทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือแจ้งโดยวิธีอื่นตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

๕. กรณีผู้รับมอบอำนาจจากอธิบดีเป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการในเรื่องดังกล่าว ตามข้อ ๔ ให้รายงานไปให้อธิบดีทราบ สำหรับกรณีหน่วยบริการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป รายงานไปให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขทราบ ตามตัวอย่างแบบฟอร์มแนบท้ายหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๗๑๐ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ทั้งนี้ เพื่อจะได้ลงทะเบียนประวัติบุคคลของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อจะได้ทราบว่าตำแหน่งนั้นได้ว่างลงแล้วเพื่อจะได้สรรหาบุคคลอื่นมาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวในโอกาสต่อไป



ตัวอย่างเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการกรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วันโดย ไม่มีเหตุผลอันควร

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ .....(ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง).....

ที่.....วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการขาดราชการเกิน ๗ วัน ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรณีบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....(หัวหน้าหน่วยบริการและผู้สั่งให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง).....

ด้วยบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัด  
กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล...(รพช.)..... ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑  
กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย และได้ให้นายชอบ ระเบียบดี หัวหน้างาน  
ยานพาหนะไปติดตามที่บ้านพักส่วนตัวของบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ที่ต่างจังหวัดแล้วก็ไม่พบแต่อย่างใด ดังนั้น  
เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

เก่ง ชัยนึ่ง

( นายเก่ง ชัยนึ่ง )

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

คำสั่ง.....(สสอ...../สสจ. ..../รพ. ....)  
ที่...../.....  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ด้วย นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย เลขประจำตัวประชาชน.....พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
ทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล...(ชุมชน).....ไม่มาปฏิบัติหน้าที่  
ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย หัวหน้ากลุ่มงาน  
บริหารทั่วไป รายงานว่าได้ให้หัวหน้ายานพาหนะไปติดตามที่บ้านพักส่วนตัวของบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ที่ต่างจังหวัด  
แล้ว ก็ไม่พบแต่อย่างใด

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๘๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม  
๒๕๕๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อตรวจสอบในเรื่องดังกล่าวว่าการขาดราชการติดกัน  
เกิน ๗ วัน ของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย นั้น เพราะสาเหตุใด และมีเหตุผลอันควรหรือไม่ โดยคณะกรรมการ  
ตรวจสอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- |                                     |                     |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑. (ระบุชื่อ ตำแหน่ง และส่วนราชการ) | ประธานกรรมการ       |
| ๒. (ระบุชื่อ ตำแหน่ง และส่วนราชการ) | กรรมการ             |
| ๓. (ระบุชื่อ ตำแหน่ง และส่วนราชการ) | กรรมการและเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงรีบดำเนินการตรวจสอบให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แล้วเสนอ  
สำนวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงและความเห็น มาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....  
(ลงชื่อ) .....  
(ชื่อผู้สั่ง.....)  
(ตำแหน่ง.....)

- หมายเหตุ**
๑. กรณี พกส.ของหน่วยบริการในสังกัดกรม ให้ดูว่ามีคำสั่งจากอธิบดีให้หัวหน้าส่วนราชการหรือ  
หัวหน้าหน่วยบริการ เป็นผู้บังคับบัญชาของ พกส.หรือไม่
  ๒. กรณี พกส.ของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น รพสต./สอ./  
สสอ./สสจ./รพช./รพศ./รพท. ให้ระบุคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๘๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙  
พฤษภาคม ๒๕๕๙

**ตัวอย่างแบบบันทึกถ้อยคำ**

บันทึกที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....เลขประจำตัวประชาชน.....  
อายุ.....ปี สัญชาติ.....ศาสนา.....อาชีพ.....  
อยู่บ้านเลขที่.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าขอให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ตามคำสั่ง.....ที่.....  
ลงวันที่.....ตามความสัตย์จริงดังต่อไปนี้

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ) .....ผู้ให้ถ้อยคำ  
(ลงชื่อ) .....ประธานกรรมการ/กรรมการ



**ตัวอย่างการเขียนรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง**

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ .....(ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง).....

ที่.....วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขขาดราชการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....(ผู้ที่สั่งให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง).....

ตามคำสั่งโรงพยาบาล..... ที่ .... /..... ลงวันที่ ..... แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล....(ชุมชน).....ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปรายงานว่าได้ให้หัวหน้างานยานพาหนะ ไปติดตามที่บ้านพักส่วนตัวของบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ที่ต่างจังหวัดแล้วก็ไม่พบแต่อย่างไร โดยให้ดำเนินการตรวจสอบและมีความเห็นในเรื่องดังกล่าวว่าการขาดราชการติดกันเกิน ๗ วัน ของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย เพราะสาเหตุใดและมีเหตุผลอันควรหรือไม่ นั้น

คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ดำเนินการโดยสอบปากคำบุคคลที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมเอกสารหลักฐานแล้ว ดังนี้

**๑. ผู้ขาดราชการ**

นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ให้ถ้อยว่า..... /หรือไม่ยอมให้ถ้อยคำ/หรือไม่พบตัว/หรือได้ส่งหนังสือลงทะเลียบตอบรับเชิญมาให้ถ้อยคำและมีคนรับหนังสือแล้วแต่นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ไม่ได้มาให้ถ้อยคำ.....(ให้ระบุนายละเอียดในข้อนี้ไว้ด้วยว่าได้มาให้ถ้อยคำหรือไม่ อย่างไร).....

**๒. พยานบุคคลที่เกี่ยวข้อง**

(๑) นางขยัน งานมาก ให้ถ้อยคำว่าตนมีหน้าที่รับผิดชอบในจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ และจัดเก็บบัญชีลงชื่อการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล.....และได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้มีหน้าที่ขีดเส้นแดงในบัญชีลงชื่อการมาปฏิบัติงาน เมื่อพ้นเวลา ๐๘.๓๐ น. และสรุปยอดผู้มาปฏิบัติงานและไม่มาปฏิบัติงาน นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ยังไม่มีครอบครัว มาทำงานได้ประมาณ ๔ ปี นิสัยดีสุขภาพเรียบร้อย มีหน้าที่ขับรถยนต์ ที่ทำงานของตนอยู่ติดกับงานยานพาหนะ ตนเป็นเพื่อนสนิทของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย เมื่อประมาณ ๑ ปี ที่ผ่านมา ตนสังเกตเห็นว่านายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย มักเหม่อลอย สอบถามก็บอกว่าไม่ค่อยสบาย ปวดศีรษะ และเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ ตนพบว่านายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย มีพฤติกรรมเปลี่ยนไป คือ เวลามาทำงานก็มีกลิ่นสุราติดตัวเสมอ บางครั้งก็นั่งใจลอย สอบถามแล้วได้ความว่านายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย รักใคร่ชอบพอกับนางสาวสวย งามมาก ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ซึ่งเป็นน้องภรรยาของนายชอบ ระเบียบดี หัวหน้างานยานพาหนะ ต่อมานางสาวสวย งามมาก ไปมีคนรักใหม่เป็นนายตำรวจที่เพิ่งย้ายมาใหม่ ทำให้นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย กลุ่มใจและไปดื่มสุราทุกวัน นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย มาลงชื่อทำงานทุกวันจนถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ และในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น. นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย มาที่ทำงานแต่ไม่ได้ลงชื่อปฏิบัติงานและไม่ได้อยู่ทำงานและเห็นร่องไห้เมาสุราและส่งเสียงโวยวาย ตะโกนเสียงดังว่า “ผู้หญิงสองใจ ผู้หญิงหลอกหลวง” นายชอบ ระเบียบดี

ซึ่งเป็นหัวหน้างานยานพาหนะและเป็นหัวหน้าของนายบุญทิ้ง ที่ไปเลย ได้ยินเสียงดังกล่าวจึงออกมาจากห้องทำงานและพูดว่าให้หยุดไว้วายได้แล้วเพราะรบกวนคนอื่นเขา คุณยังหนุ่มยังแน่นอยู่ ผู้หญิงในโลกนี้ไม่มีคนเดียวหรอก หาใหม่เมื่อไรก็ได้ นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย ก็พูดตะคอกเสียงดังตอบไปว่า “มึงไม่ต้องมาเสือกเรื่องของกูหรือก มึงก็เสียดายเหมือนกันแหละ มึงก็หวังกรรมน้องเมียเหมือนกัน” หลังจากนั้นนายชอบระเบียบดี ก็โมโหเดินเข้าห้องทำงานไป จากนั้นเวลาประมาณ ๐๘.๓๐ น.นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย ได้ขับรถยนต์ออกไปจากโรงพยาบาลและไม่กลับมาทำงานอีกเลยจนถึงปัจจุบัน (วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ วันที่ให้ถ้อยคำ) ตนเคยถามเรื่องส่วนตัวของนายบุญทิ้ง ที่ประจำ ทราบว่านายบุญทิ้ง ที่ประจำ ได้นำดอกกุหลาบไปให้กับนางสาวสวย งามมาก แต่นางสาวสวย งามมาก ก็โยนดอกกุหลาบทิ้งลงถังขยะและบอกว่าจะแต่งงานกับนายร้อยตำรวจคนรักใหม่ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ นายบุญทิ้ง ที่ประจำ จึงเสียใจและไปดื่มเหล้าทุกวัน นอกจากนี้ ตนทราบว่า นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย มีปัญหาเรื่องนี้สินอีกด้วยโดยยืมเงินเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลจำนวนหลายคน รวมทั้งตนด้วยโดยยืมตนไปหลายครั้งรวมประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท และยังยืมเงินจากเจ้าหน้าที่เงินกู้ยืมระบบอีกด้วย พร้อมนี้ตนขอมอบสำเนาบัญชีลงชื่อปฏิบัติงานประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ และตั้งแต่วันที่ ๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ให้กับคณะกรรมการสอบสวน

(๒) นายชอบ ระเบียบดี ให้ถ้อยคำว่าตนมีหน้าที่รับผิดชอบงานยานพาหนะของโรงพยาบาล..... และเป็นผู้บังคับบัญชาของนายบุญทิ้ง ที่ไปเลย นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย เป็นคนโสดมาทำงานที่โรงพยาบาล...ได้ประมาณ ๔ ปี รับผิดชอบในการขับรถยนต์ ปกติเป็นคนขยันทำงานและนิสัยสุภาพเรียบร้อย นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย รักชอบพอกอยู่กับนางสาวสวย งามมาก ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ซึ่งเป็นน้องภรรยาของตน และเมื่อประมาณ ๑ ปี ที่ผ่านมามีตำรวจย้ายมาใหม่มาคบอยู่กับนางสาวสวย งามมาก และจะแต่งงานกันในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ นายบุญทิ้ง ที่ประจำ มาทำงานทุกวัน เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้ที่ทำงานแต่ไม่ได้ทำงาน เพราะเมาสุรา เออะอะไว้วาย ร้องตะโกนเสียงดังลั่นห้องทำงาน ซึ่งขณะนั้น นางขยัน งานมาก ก็อยู่ในเหตุการณ์ด้วย นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย พูดว่า “ผู้หญิงสองใจ ผู้หญิงหลอกหลวง” ตนได้ออกมาจากห้องทำงานส่วนตัวและบอกให้นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย หยุดไว้วายรบกวนผู้อื่น และบอกไปว่า “คุณยังหนุ่มยังแน่นอยู่ ผู้หญิงในโลกนี้ไม่มีคนเดียวหรอก หาใหม่เมื่อไรก็ได้” นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย ก็พูดตะคอกเสียงดังและด่ากลับว่า “มึงไม่ต้องมาเสือกเรื่องของกูหรือก มึงก็เสียดายเหมือนกันแหละ มึงก็หวังกรรมน้องเมียเหมือนกัน” หลังจากนั้นตนก็เดินกลับเข้าไปทำงานต่อ เวลาประมาณ ๐๘.๓๐ น.ตนเห็นนายบุญทิ้ง ที่ไปเลย ขับรถยนต์ออกไปจากโรงพยาบาลและไม่กลับมาทำงานอีกเลยจนถึงปัจจุบัน (วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ วันที่ให้ถ้อยคำ) เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้ให้ตนไปติดตามที่บ้านพักส่วนตัวของบุญทิ้ง ที่ไปเลย ที่ต่างจังหวัด ก็ไม่พบตัวแต่อย่างใด พบแต่นางแ ก่ อยู่นาน มารดาของนายบุญทิ้ง ที่ไปเลย เล่าให้ฟังว่าเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตอนเช้า นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย ได้กลับมาที่บ้านและบอกว่ามีปัญหาเรื่องนี้สินกู้ยืมเงินเพื่อนร่วมงานและเจ้าหน้าที่นอกระบบรวมแล้วประมาณ ๕ แสนบาท ต้องหลบหน้าเจ้าหน้าที่มาทวงเงินทุกวันมีความเครียด หมดกำลังใจในการทำงานเพราะอกหัก คนรักกำลังจะแต่งงานต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ จากนั้นในตอนเย็นของวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้ออกจากบ้านไปบอกว่าจะไปปฏิบัติธรรมที่วัดทางภาคอีสาน นอกจากนี้ตนทราบว่านายบุญทิ้ง ที่ไปเลย มีปัญหาเรื่องนี้สินอีกด้วยโดยยืมเงินเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลจำนวนหลายคน รวมทั้งตนด้วยโดยยืมเงินตนไปหลายครั้งรวมประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท และยังยืมเงินจากเจ้าหน้าที่เงินกู้ยืมระบบอีกด้วย

(๓) นางแ ก่ อยู่นาน ให้ถ้อยคำว่า ตนเป็นมารดาของนายบุญทิ้ง ที่ไปเลย นายบุญทิ้ง ที่ไปเลย เป็นคนโสดได้ไปมาทำงานเป็นพนักงานขับรถยนต์อยู่ที่โรงพยาบาล...ได้ประมาณ ๔ ปี ตนทราบว่านายบุญทิ้ง ที่ไปเลย รักชอบพอกอยู่กับนางสาวสวย งามมาก ทำงานเป็นพยาบาลอยู่ที่เดียวกันและเป็นน้อง

ภรรยาของนายชอบ ระเบียบดี หัวหน้าของบุตรชาย นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย เคยพานางสาวสวย งามมาก มาที่บ้านและแนะนำให้รู้จัก ปกตินายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ไม่ค่อยได้กลับมาบ้านที่ตนพักอาศัยอยู่ เพราะอยู่ไกล และอยู่คนละจังหวัดกัน เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตอนเช้านายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ได้กลับมาที่บ้านและ บอกว่ามีปัญหาหนี้สินกู้ยืมเงินเพื่อนร่วมงานและเจ้าหน้าที่นอกระบบ รวมแล้วประมาณ ๕ แสนบาท ต้องหลบ หน้าเจ้าหน้าที่มาทวงเงินทุกวันทำให้มีความเครียดมาก และหมดกำลังใจในการทำงานเพราะออกหักคนรักกำลัง จะแต่งงานต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ จากนั้นในตอนเย็นของวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ได้ออกจากบ้านไปบอกว่าจะไปถือศีลปฏิบัติธรรมที่วัดทางภาคอีสาน ต่อมาในวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ นายชอบ ระเบียบดี หัวหน้าของบุตรชาย ได้มาพบตนที่บ้านและสอบถามหาบุตรชาย ซึ่งตนก็ได้เล่าเรื่อง ต่างๆที่บุตรชายเล่าให้ฟังกล่าวให้นายชอบ ระเบียบดี ทราบ จากนั้นนายชอบ ระเบียบดี ก็เดินทางกลับไป ต่อมาวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ นายชอบ ระเบียบดี โทรศัพท์มาบอกว่าถือศีลและปฏิบัติธรรมอยู่ที่วัด หนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี สบายใจเมื่อใดก็จะกลับบ้าน และจะไปหางานใหม่ทำที่กรุงเทพฯ

**๓. พยานเอกสาร**

(๑) สำเนาบัญชีลงชื่อปฏิบัติงานของนายบุญทิ้ง ทิ้งประจำ ประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ และตั้งแต่วันที่ ๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ซึ่งไม่ปรากฏลายมือชื่อของนายบุญทิ้ง ทิ้งประจำ ลงชื่อในบัญชี ลงชื่อปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ แต่อย่างไร

(๒) บันทึกกรายงานลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ของนายเก่ง ขยันยิ่ง หัวหน้ากลุ่มงาน บริหารทั่วไป โรงพยาบาล.....รายงานเหตุการณ์ว่านายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และยังไม่มีกลับมาปฏิบัติงานอีกเลย และได้ให้หัวหน้ายานพาหนะ ไปติดตามที่บ้านพักส่วนตัวของบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ที่ต่างจังหวัดแล้ว ก็ไม่พบแต่อย่างไร

คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้พิจารณาพยานหลักฐานแล้ว ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกลุ่มงานบริหาร ทั่วไป โรงพยาบาล.....ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน (วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ วันที่จัดทำรายงาน) โดยมีสาเหตุมาจากมีปัญหาหนี้สินโดยกู้ยืมเงินเพื่อน ร่วมงานและเจ้าหน้าที่นอกระบบ ต้องหลบหน้าเจ้าหน้าที่มาทวงเงินทุกวัน รวมทั้งมีความเครียดและหมดกำลังใจ ในการทำงานเพราะว่าคนรักกำลังจะแต่งงานกับคนอื่น ทั้งนี้ มารดาของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ให้ข้อมูลว่า บุตรชายได้ไปถือศีลและปฏิบัติธรรมอยู่ที่วัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี สบายใจเมื่อใดก็จะกลับบ้าน และจะไปหางานใหม่ทำที่กรุงเทพฯ

คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีความเห็นว่า พฤติการณ์ของนายบุญทิ้ง ทิ้งประจำ ดังกล่าว เป็นการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร และเป็นผลให้สัญญาจ้างพนักงานกระทรวง สาธารณสุขสิ้นสุดลง ตามนัยข้อ ข้อ ๒๕ (๖) ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวง สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น เห็นควรรายงานเรื่องนี้ไปให้นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัด....พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็น ตามหน้าที่และอำนาจ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ข้อ ๒ (๒.๒) (๘) ต่อไป

จึงขอเสนอสำนวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

(ลงชื่อ) ..... ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

(ลงชื่อ) ..... กรรมการและเลขานุการ

**ตัวอย่างหนังสือรายงานไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งการหรือมีความเห็น**

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ โรงพยาบาล.....(ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง).....

ที่.....วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขขาดราชการ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด.....(ผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งการหรือมีความเห็น).....

ด้วยนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล.....ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และปัจจุบันยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย และโรงพยาบาล.....ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วได้ความว่านายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน (วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ วันที่รายงาน) โดยมีสาเหตุมาจากมีปัญหาหนี้สินโดยกู้ยืมเงินเพื่อนร่วมงานและเจ้านั้นนอกระบบ ต้องหลบหน้าเจ้านั้นที่มาทวงเงินทุกวัน รวมทั้งมีความเครียด และหมดกำลังใจในการทำงาน เพราะว่าคุณรักกำลังจะแต่งงานกับคนอื่น ทั้งนี้ มารดาของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ให้ข้อมูลว่าบุตรชายได้ไปถือศีลและปฏิบัติธรรมอยู่ที่วัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี สบายใจเมื่อใดก็จะกลับบ้าน และจะไปหางานใหม่ทำที่กรุงเทพฯ

โรงพยาบาล.....เห็นว่าพฤติการณ์ของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ดังกล่าว เป็นการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร และเป็นผลให้สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงตามนัยข้อ ข้อ ๒๕ (๖) ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น จึงขอรายงานเรื่องนี้มาให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด....พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็น ตามหน้าที่และอำนาจตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ข้อ ๒ (๒.๒) (๘) ต่อไป รายละเอียดตามรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใดโปรดแจ้งให้บุคคลดังกล่าวและโรงพยาบาล....ทราบ ต่อไปด้วย

สมชาย รักดี

( นายสมชาย รักดี )

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....



## ตัวอย่างคำสั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดสัญญาจ้าง

คำสั่ง..... สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด...../ โรงพยาบาล.....(รพท./รพศ.).....  
ที่...../.....)

เรื่อง ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ด้วยนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย เลขประจำตัวประชาชน..... พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล.....ตำแหน่งเลขที่..... อัตราค่าจ้าง.....บาท ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และปัจจุบันยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย โดยมีสาเหตุมาจากมีปัญหาหนี้สินโดยได้กู้ยืมเงินเพื่อนร่วมงานและเจ้านั้นนอกระบบ ต้องหลบหน้าเจ้านั้นที่มาทวงเงินทุกวัน รวมทั้งมีความเครียด และหมดกำลังใจในการทำงาน เพราะว่าคุณรักกำลังจะแต่งงานกับคนอื่น ทั้งนี้ มารดาของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ให้ข้อมูลว่าบุตรชายได้ไปถือศีลและปฏิบัติธรรมอยู่ที่วัดหนองป่าพง จังหวัดอุบลราชธานี สบายใจเมื่อใดก็จะกลับบ้าน และจะไปหางานใหม่ทำที่กรุงเทพฯ พฤติการณ์ของนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ดังกล่าว เป็นการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร

อาศัยอำนาจตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ข้อ ๒ (๒.๒) (๘) จึงให้นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามนัยข้อ ๒๕ (๖) ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อนึ่ง นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย มีสิทธิร้องทุกข์คำสั่งนี้ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๒๙ ข้อ ๒๔ ถึงข้อ ๓๔ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันขาดราชการ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

- หมายเหตุ** ๑. กรณีที่เป็นคำสั่งของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งเป็นการใช้อำนาจของปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามคำสั่งมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน (คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓) จึงต้องร้องทุกข์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
๒. กรณีที่เป็นคำสั่งของอธิบดีหรือผู้รับมอบอำนาจ ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**ตัวอย่างหนังสือแจ้งการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดสัญญาจ้าง**

(ครุฑ)

ที่ .....

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.../โรงพยาบาล.....  
.....(ส่วนราชการ).....

วัน..... เดือน .....ปี

เรื่อง แจ้งการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน นายบุญทิ่ง ทิ้งไปเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง.....ที่...../.....ลงวันที่ ..... จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนายบุญทิ่ง ทิ้งไปเลย พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์  
สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล..... สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และปัจจุบันยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย ซึ่งเป็นการขาดราชการ  
ติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร และได้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามนัยข้อ ๒๕ (๖) ของระเบียบกระทรวง  
สาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รายละเอียดตามสำเนา  
คำสั่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) .....

(.....(ชื่อ).....)

(ตำแหน่ง).....

(กลุ่มงานเจ้าของเรื่อง)

โทร. ....

โทรสาร .....

**ตัวอย่างหนังสือรายงานการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดสัญญาจ้าง**

(ครุฑ)

ที่ .....

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.../โรงพยาบาล.....  
.....(ส่วนราชการ).....

วัน..... เดือน .....ปี

เรื่อง รายงานการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรณีนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีรายละเอียดการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสิ้นสุดสัญญาจ้างจำนวน ๑ฉบับ
- ๒. สำเนาคำสั่ง..... ที่...../.....ลงวันที่ ..... จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยนายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาล..... สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด.....ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และปัจจุบันยังไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย ซึ่งเป็นการขาดราชการ ติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร และได้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามนัยข้อ ๒๕ (๖) ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รายละเอียดตามสำเนา เอกสารที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) .....

(.....(ชื่อ).....)

(ตำแหน่ง).....

(กลุ่มงานเจ้าของเรื่อง)

โทร. ....

โทรสาร .....

บัญชีรายละเอียดการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสิ้นสุดสัญญาจ้าง  
แบบท้ายหนังสือ (สสจ./รพศ./รพท./).....ที่ ...../..... ลงวันที่ .....พ.ศ.....

ลำดับ ที่	ชื่อ -ชื่อสกุล เลขประจำตัวบัตรประชาชน	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มตาม ลักษณะ งาน	ตำแหน่งเลขที่	ค่าจ้าง (บาท)	สิ้นสุดสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	นายบุญทิ้ง ทิ้งไปเลย ๓-๗๒๐๕-๐๐๔๓๔- xx-x	สสจ..... โรงพยาบาล..... กลุ่มงาน..... งาน.....  พนักงาน บริษัทยนต์	.....	xxxxxxxx	xxxx	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ขาดราชการ ติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดย ไม่มีเหตุผล อันควร

ภาคผนวก

๑๕ ตุลาคม ๒๕๓๘

เรื่อง หารือปัญหาการพิจารณาโทษข้าราชการ

เรียน อธิบดีกรมราชทัณฑ์

อ้างถึง ๑. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ปกปิด ที่ มท ๐๕๐๒/๕๒๒๖ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๓๗  
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ปกปิด ที่ นร ๐๑๐๕.๒/ป ๑๓๑ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๓๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ กรมราชทัณฑ์หารือปัญหาการพิจารณาโทษข้าราชการ รวม ๑ ข้อ และสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือตามที่อ้างถึง ๒ ตอบข้อหารือของกรมราชทัณฑ์บางส่วน คงเหลือแต่ข้อหารือในส่วนที่เกี่ยวกับการขาดราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

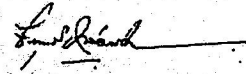
ก.พ. ได้พิจารณาปัญหาในส่วนที่ยังค้างอยู่ที่ว่า ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่คำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมาอยู่เวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการโดยมีสิทธิได้รับเงินค่าอาหารทำการล่วงเวลา แต่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะถือว่าข้าราชการดังกล่าวขาดราชการอันมีผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่แล้วเห็นว่าโดยที่มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติว่า วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ดังนั้น การที่จะถือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดราชการ จึงต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาทำงานในวันทำการตามปกติตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด สำหรับเรื่องที่กรมราชทัณฑ์หารือนี้ เป็นกรณีที่ข้าราชการไม่มาอยู่เวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มิใช่กรณีไม่มาทำงานในวันทำการตามปกติที่คณะรัฐมนตรีกำหนด จึงไม่ถือว่าข้าราชการดังกล่าวขาดราชการ ส่วนเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีซึ่งผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสั่งเลื่อนให้ได้หรือไม่ ก็ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำหรับปัญหาที่ว่า ในกรณีที่ในวันทำการตามปกติ ข้าราชการจะต้องละทิ้งหน้าที่ราชการไปอย่างน้อยเป็นเวลาเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นการขาดราชการ นั้น ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่ข้อ ๑๐ ของระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้ข้าราชการลาหยุดราชการครั้งวันได้ โดยการ

ลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลานั้น ๆ ดังนั้นข้าราชการ  
จะต้องไม่มาทำงานในวันทำการตามปกติตั้งแต่ครึ่งวันขึ้นไปโดยไม่ยื่นใบลา หรือยื่นใบลาแล้วแต่ผู้บังคับ  
บัญชาไม่อนุญาตให้ลา จึงจะถือว่าข้าราชการผู้นั้นขาดราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม

ส่วนรักษามาตรฐานวินัย

โทร. ๒๔๑๘๖๗๗

โทรสาร ๒๔๑๔๕๗๓



ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข  
ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงรูปแบบจ้างงานเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับนโยบายในการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนอัตรากำลังคนที่เป็นภารกิจสำหรับการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุข

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขจึงวางระเบียบไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรียกโดยย่อว่า “กพส.”

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง กรม หรือส่วนราชการอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

“หน่วยบริการ” หมายความว่า หน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยให้หมายรวมถึงสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีรายรับจากการผลิต ศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข

“การสาธารณสุข” หมายความว่า การบริหารด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมและป้องกันโรค การศึกษาวิจัยค้นคว้า การชันสูตรและการวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ตลอดจนการผลิต ศึกษา ฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข

“เงินรายได้ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” หมายความว่า เงินบำรุงตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือเงินรายรับอื่นที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

“พนักงานกระทรวงสาธารณสุข” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างและได้รับเงินค่าจ้างจากเงินรายได้ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามระเบียบนี้

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดา...



ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้ว โดยเฉพาะในระเบียบนี้ หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ กพส. ประกาศกำหนดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มตามลักษณะงานใด ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการในบางเรื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ในกรณีที่ กพส. เห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่งเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานทั่วไปให้หน่วยบริการปฏิบัติ

ข้อ ๕ ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามระเบียบนี้

#### หมวด ๑

#### พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๖ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำ ซึ่งเป็นภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนทั่วไปของหน่วยบริการในด้านงานเทคนิค งานบริการ งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ

(๒) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขพิเศษ ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของหน่วยบริการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว และไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยบริการได้

ข้อ ๗ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็น ๓ กลุ่มตามลักษณะงาน ดังนี้

(๑) กลุ่มเทคนิค บริการ และบริหารทั่วไป

(๒) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพ

(๓) กลุ่มเชี่ยวชาญ

ในแต่ละกลุ่มตามวรรคหนึ่ง กพส. อาจกำหนดให้มีกลุ่มย่อยเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้

การกำหนดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขประเภทใดมีตำแหน่งในกลุ่มใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่ม ให้เป็นไปตามประกาศของ กพส.

ข้อ ๘ ผู้ซึ่ง...

ข้อ ๘ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการนั้น

ความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขชาวต่างประเทศ ซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นในภารกิจของส่วนราชการ

ในกรณีที่เห็นสมควร กพส. อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้นหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามระเบียบนี้

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้จ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของหน่วยบริการ และต้องไม่กระทบต่อการให้บริการสุขภาพของประชาชน ทั้งนี้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก กพส.

ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้นำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามประกาศของ กพส. สำหรับเครื่องแบบพิธีการ ให้เป็นชุดสากลนิยม

ข้อ ๑๒ บัตรประจำตัวพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปตามประกาศของ กพส.

ข้อ ๑๓ วัน เวลา ทำงาน ให้เป็นไปตามที่หน่วยบริการกำหนด โดยเทียบเคียงกับลักษณะงานของตำแหน่งข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

หมวด ๒  
คณะกรรมการ

ข้อ ๑๔ ให้มีคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ปลัดกระทรวง-  
สาธารณสุขเป็นประธาน รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธาน และอธิบดีหรือ  
หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการที่เป็นผู้แทนที่แต่งตั้งโดยปลัดกระทรวง-  
สาธารณสุขอีกจำนวนเจ็ดคนจาก ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหาร ด้านกฎหมาย และด้านยุทธศาสตร์ ผู้ตรวจราชการ  
กระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป พนักงาน  
กระทรวงสาธารณสุข และหัวหน้าหน่วยงานผู้รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลระดับกระทรวงเป็นกรรมการ  
และเลขานุการ กพส. โดยตำแหน่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
การสรรหาและการเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง
- (๒) กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- (๓) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุขของหน่วยบริการ  
ต่าง ๆ
- (๔) กำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานกระทรวง-  
สาธารณสุข
- (๕) กำหนดรูปแบบสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- (๖) กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- (๗) วิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้ระเบียบนี้ โดยสามารถมอบ  
อำนาจให้คณะอนุกรรมการดำเนินการต่อไปได้ตามความเหมาะสม
- (๘) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำการใดแทนได้
- (๙) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น  
การประชุมของ กพส. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน  
กรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม  
ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่  
ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานแทน  
การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง  
ในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด  
การแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการ รวมทั้งการประชุมของ  
คณะอนุกรรมการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ กพส. กำหนด  
ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการบริหารพนักงาน  
กระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มาจากการแต่งตั้งให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ไม่เกินหนึ่งวาระ

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังไม่ได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการใหม่จะเข้ารับหน้าที่

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตามวรรคหนึ่งให้พ้นจากตำแหน่งในกรณีต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ประธานคณะกรรมการให้ออก โดยมีมติของคณะกรรมการให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด

#### หมวด ๓

#### ระบบการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๑๖ การจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและการทำสัญญาจ้าง ให้ส่วนราชการ เป็นผู้ว่าจ้าง โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพส. กำหนด

ข้อ ๑๗ เพื่อประโยชน์ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลัก พนักงานกระทรวงสาธารณสุขอาจย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยบริการอื่นในส่วนราชการเดียวกัน โดยได้รับความยินยอมของส่วนราชการคู่สัญญา ทั้งนี้ ให้ถือว่าสัญญาจ้างเดิมยังมีผลใช้บังคับ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กพส. กำหนด

ข้อ ๑๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีตำแหน่งและลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการ อาจได้รับการแต่งตั้งจากส่วนราชการให้เป็นผู้บังคับบัญชาหรือทำหน้าที่ทำนองเดียวกับข้าราชการได้ ทั้งนี้ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับการแต่งตั้งจะมีอำนาจหน้าที่ใดให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

#### หมวด ๔

#### ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๙ ให้นำบัญชีเงินเดือนข้าราชการหรือบัญชีค่าจ้างลูกจ้างประจำมาใช้กำหนดเป็นบัญชีค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขโดยอนุโลมตามลักษณะงานที่จ้าง ทั้งนี้ กพส. อาจกำหนดเงินเพิ่มอีกเพื่อเป็นเงินค่าจ้างแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขโดยให้เป็นไปตามที่ กพส. กำหนด

ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับการเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทนกรณีค่าจ้างเต็มอัตราตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ทั้งนี้ คุณสมบัติของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่จะได้รับเงินเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทนตามที่ กพส. กำหนด

ข้อ ๒๐ พนักงาน...

ข้อ ๒๐ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ พื้นที่ทุรกันดาร พื้นที่พิเศษและขาดแคลนอัตรากำลังคน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ กพส. กำหนด

ข้อ ๒๑ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขตำแหน่งใดอาจได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลาประเภทต่าง ๆ
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- (๗) สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
- (๘) สิทธิอื่น ๆ ที่ กพส. กำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ กพส. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๒ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้นำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการทำสัญญา และการขุดใช้เงินกรณีรับทุนลาศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และต้องเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะใช้สิทธิลาศึกษาต่อได้

#### หมวด ๕

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้หน่วยบริการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพิเศษให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือเพื่อต่อสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นไปตามที่ กพส. กำหนด

ข้อ ๒๔ พนักงาน...

ข้อ ๒๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓ (๑) ข ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้หน่วยบริการแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้น

### หมวด ๖ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๕ สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) อายุครบหกสิบปี หรือขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้
- (๓) ตาย
- (๔) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓
- (๕) ถูกปลดออก หรือไล่ออก เฉพาะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) เลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ (และฐานะทางการเงินของหน่วยบริการ)
- (๗) ลาออก

ข้อ ๒๖ ในระหว่างการจ้าง พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อหัวหน้าหน่วยบริการตามหลักเกณฑ์ที่ กพส. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๗ เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ส่วนราชการอาจมอบหมายให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างได้ โดยไม่มีเหตุให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการส่งไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการหรือหน่วยบริการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้ส่วนราชการหรือหน่วยบริการอาจหักค่าจ้างหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากส่วนราชการไว้ เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้ ทั้งนี้ ให้นำพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้โดยอนุโลม

### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ หน่วยบริการที่มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องเหมือนกับตำแหน่งงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้แต่งตั้งคณะกรรมการของหน่วยบริการเพื่อดำเนินการประเมินลูกจ้างชั่วคราวเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยให้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ประกอบกับผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ทั้งนี้ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้บังคับใช้

การกำหนดจำนวนพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามประเภทและกลุ่ม ให้ส่วนราชการหรือหน่วยบริการวิเคราะห์ภาระงานและพิจารณาการใช้กำลังคนในภาพรวมทุกประเภท (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ) เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๔ ปี เสนอ กพส. เห็นชอบภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ระเบียบนี้บังคับใช้

ข้อ ๓๐ หน่วยบริการที่มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งที่มีลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องเหมือนกับตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข อาจได้รับการปรับเงินค่าจ้างตามประสบการณ์ โดยให้ได้รับการปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่สูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง (๑๐ ปี)

ข้อ ๓๑ ให้กระทรวงสาธารณสุขจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๑ (๖) ในระเบียบนี้ ภายในหนึ่งปี นับจากวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับโดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นการชั่วคราวให้นำข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้คณะกรรมการตามวรรคแรกมีวาระหนึ่งปี และมีหน้าที่จัดทำร่างข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยให้มีผลบังคับใช้ภายใน ๒ ปี นับจากวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๓๒ ให้กระทรวงสาธารณสุขแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นการชั่วคราว โดยมีคณะกรรมการไม่เกิน ๑๒ ท่าน โดยมีปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นประธาน รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธาน ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้บังคับใช้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายประดิษฐ์ สิ้นฉนวนรงค์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข



ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข  
ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ซึ่งต้องมีอายุครบหกสิบปี ทำให้การสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไม่พร้อมกัน และเกิดปัญหาในการจัดทำข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยให้แก้ไขเป็นสิ้นสุดสัญญาเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขจึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้ แทน

“ข้อ ๒๕ สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) สิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปี หรือขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะ

ต้องห้ามตามระเบียบนี้

(๓) ตาย

(๔) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓

(๕) ถูกปลดออก หรือไล่ออก เฉพาะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ (และฐานะทางการเงิน

ของหน่วยบริการ)

(๗) ลาออก”

ข้อ ๔ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือปฏิบัติต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข





ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๕๗๘

กระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน อธิบดีทุกกรม/ ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข/ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก/ นายแพทย์  
สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ โรงพยาบาลทั่วไป/ ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง/  
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุข (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ สามารถ Download สิ่งที่ส่งมาด้วย ผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
[https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเจษฎา โชคดำรงสุข)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๑-๒  
โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๑



ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข  
ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จึงเป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข จึงออกระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้นำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการทำสัญญา และการขอใช้เงินกรณีรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ มาบังคับใช้โดยอนุโลม และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขลาไปศึกษาในประเทศ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยต้องเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะใช้สิทธิลาศึกษาต่อได้”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕ (๖) เลิกจ้าง เนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ หรือขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร”

ข้อ ๖ การกระทำใดๆ ที่ได้ปฏิบัติและเป็นไปตามความในข้อ ๑๐ และข้อ ๒๒ แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ และยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปจนเสร็จสิ้นกระบวนการ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

**ด่วนที่สุด**

ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๑๐/ว ๑๖๐



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖

เรียน อธิบดีทุกกรม /ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข /สาธารณสุขนิเทศก์ /นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ /โรงพยาบาลทั่วไป /ผู้อำนวยการสำนักและหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข /ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามระเบียบ  
กระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๕  
ได้กำหนดให้สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลง เมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง อายุครบหกสิบปี  
หรือขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบ ตาย ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ตามข้อ ๒๓ ถูกปลดออก หรือไล่ออก เฉพาะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการ  
เสร็จสิ้นภารกิจ (และฐานะทางการเงินของหน่วยบริการ) และลาออก นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในกรณีดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริหาร  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จึงกำหนด  
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข  
ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

อนึ่ง สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจใน  
การจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็น  
เรื่องการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่าง ๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชาญ เห่งจันทร์)

ของปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๐

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปตามเจตนารมณ์  
ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามข้อ ๔ วรรคสอง ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้ ดังนี้

**ข้อ ๑ การครบกำหนดตามสัญญาจ้าง**

การจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ ๔ ปี  
หรือตามโครงการที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้เป็นไปตาม  
ความเหมาะสม และความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

วิธีดำเนินการ

๑.๑ ส่วนราชการ/หน่วยงาน ดำเนินการสำรวจอายุสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป  
ปีละ ๒ ครั้ง ในช่วงเดือนมีนาคม (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน) และเดือนกันยายน (๑ ตุลาคม -  
๓๑ มีนาคม ปีถัดไป)

๑.๒ ประมวลผลรายงาน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข) พร้อมจัดทำ  
หนังสือแจ้งส่วนราชการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

**ข้อ ๒ อายุครบหกสิบปี หรือขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม**

๒.๑ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปมีอายุครบหกสิบปี

วิธีดำเนินการ

๒.๑.๑ ส่วนราชการ/หน่วยงาน ดำเนินการสำรวจพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่มี  
อายุครบหกสิบปี ปีละ ๒ ครั้ง ในช่วงเดือนมีนาคม (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน) และเดือนกันยายน  
(๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป)

๒.๑.๒ ประมวลผลรายงาน (ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข)  
พร้อมจัดทำหนังสือแจ้งส่วนราชการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

๒.๒ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม

วิธีดำเนินการ

หากปรากฏว่ามีผู้ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข  
ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ดำเนินการจัดทำหนังสือแจ้งส่วนราชการ หน่วยงาน และ  
ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

**ข้อ ๓ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปถึงแก่ความตาย**

กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป มีเหตุอันถึงแก่ความตาย ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ พร้อมแนบสำเนาใบมรณบัตร

**ข้อ ๔ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓**

กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน\* มีผลคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาเสนอผลการประเมิน และทำความเข้าใจเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

**ระเบียบและคู่มือที่เกี่ยวข้อง**

- ๑) ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๓) คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๑๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา

**วิธีดำเนินการ**

- กรณีหัวหน้าส่วนราชการเห็นชอบ ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน จัดทำหนังสือแจ้งส่วนราชการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- กรณีหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นชอบ ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน ทำการพิจารณาทบทวน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกครั้ง

**\*หมายเหตุ:** ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน

ตัวอย่าง นาย ก. วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ ได้คะแนนผลสัมฤทธิ์+สมรรถนะ = ๗๘ คะแนน (ระดับดี)  
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ได้คะแนนผลสัมฤทธิ์+สมรรถนะ = ๗๔ คะแนน (ระดับพอใช้)  
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ได้คะแนนผลสัมฤทธิ์+สมรรถนะ = ๗๕ คะแนน (ระดับดี)

สรุป ๑. วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ + วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เฉลี่ย ๒ ครั้งติดต่อกัน = ๗๖ คะแนน (ระดับดี)  
ได้รับการเพิ่มค่าจ้าง

สรุป ๒. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ + วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เฉลี่ย ๒ ครั้งติดต่อกัน = ๗๔.๕ คะแนน (ระดับพอใช้)  
สิ้นสุดสัญญาจ้าง

**ข้อ ๕ ถูกปลดออก หรือไล่ออก เฉพาะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง**

ให้ปฏิบัติตามระเบียบและคู่มือที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ (ข้อ ๑๐)
- ๒) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ หรือที่แก้ไข

เพิ่มเติม

๓) คู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการอุทธรณ์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๔) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๐๕๖/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุขในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

**ข้อ ๖ เลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ (และฐานะทางการเงินของหน่วยบริการ)**

กรณีส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ ดำเนินงาน แผนงาน/โครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติเสร็จสิ้นภารกิจก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือไม่มีงบประมาณสนับสนุนแผนงาน/โครงการดังกล่าวให้ถือว่าสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสิ้นสุด โดยส่วนราชการจัดทำหนังสือแจ้งส่วนราชการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

**ข้อ ๗ ลาออก**

ให้ปฏิบัติตามระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖
- ๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์การลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๖

๓) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๒๒๖๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

สำหรับการขอร้องรับการลาออก หากทางราชการได้มีคำสั่งอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากการปฏิบัติงานไปแล้ว ผู้ขอลาออกต้องแสดงความประสงค์ขอร้องรับการลาออกก่อนวันที่คำสั่งดังกล่าวมีผลตามกฎหมาย จึงจะยกเลิกคำสั่งดังกล่าวได้

**ข้อ ๘** สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพิเศษ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการโดยเทียบเคียงกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

**หมายเหตุ** สำหรับการบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (ระบบใหม่) เมื่อจัดทำคู่มือการใช้งานเรียบร้อยแล้วจะแจ้งให้ทราบต่อไป

บัญชีรายละเอียดการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสิ้นสุดสัญญาจ้าง  
แบบท้ายหนังสือ (กรม/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กอง/รพศ./รพท./วพบ./วสส.) ที่ ..... ลงวันที่ ..... พ.ศ. ....

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มตามลักษณะงาน	ตำแหน่งเลขที่	ค่าจ้าง (บาท)	สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	น.ส.บรรจง หนึ่งในทรง	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ก โรงพยาบาล ข กลุ่ม..... งาน.....	วิชาชีพนเฉพาะ (ก)	๑๑๖๐๐๐๕	๑๒,๕๑๐	๑๐ ม.ค. ๒๕๕๗	อายุครบ ๖๐ ปี
๒	นายศรัทธา มหามงคล	ช่างเทคนิค	เทคนิค	๑๑๖๐๐๐๖๒	๘,๗๓๐	๒๘ เม.ย. ๒๕๕๗	เป็นบุคคลล้มละลาย
๓	นางหรรษา ออมทอง	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	บริการ	๑๑๖๐๐๑๑๒	๘,๕๐๐	๓๐ พ.ค. ๒๕๕๗	ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน
๔	นายชนวน อโศก	พนักงานแปล	บริการ	๑๑๖๐๐๑๘๑	๗,๔๘๕	๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๗	เคยถูกลงโทษให้ออกปลด ออกหรือไล่ออกจากราชการ
๕	นายนนทธี ปล้ำกะโทก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บริหารทั่วไป	๑๑๖๐๐๐๘๙	๑๓,๓๐๐	๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗	หน่วยบริการเลิกจ้างเพราะเสร็จสิ้น ภารกิจ



ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๗๑๐

กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน อธิบดีทุกกรม/ ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข/ ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก/ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ โรงพยาบาลทั่วไป/ ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง/ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ

อ้างอิง หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๕๓๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างอิง แจ้งให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ข้อความใหม่แทน โดยได้กำหนดให้สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อ “เลิกจ้าง เนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ หรือขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร” นั้น

โดยที่หน่วยงานได้หารือขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงชักชวนการดำเนินการเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขดังกล่าว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถ Download สิ่งที่ส่งมาด้วย ผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล [https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพศาล ดั่นคุ้ม)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๒

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๔๙



**แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข**  
**ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖**  
**แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑**

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

**ข้อ ๑** เมื่อเลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ

กรณีสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อเลิกจ้าง เนื่องจากหน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ คือ กรณีส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ ดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติเสร็จสิ้นภารกิจก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ให้ถือว่าสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสิ้นสุด

**ตัวอย่าง** นาย ก. ได้รับการจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามข้อตกลงของส่วนราชการ โดยทำสัญญาจ้าง ๑ ปี ปรากฏว่า หน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ให้ถือว่าสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปของ นาย ก. สิ้นสุดลง

**ข้อ ๒** เมื่อขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

กรณีสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงเมื่อขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ ต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีขาดราชการดังกล่าวว่า ไม่มีเหตุอันควรหรือไม่ พร้อมทั้งเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้าง

**ตัวอย่าง** นาย ก. เดินทางไปยังสถานที่ที่บุคคลอื่นไม่สามารถติดต่อได้ แล้วเกิดอุบัติเหตุทำให้ไม่สามารถแจ้งส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ ทราบได้ หรือประสบอุบัติเหตุหมดสติ ติดต่อกันเกิน ๗ วัน การขาดราชการเช่นนี้ ไม่อาจถือว่าสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลงตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ หากตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว พบว่า นาย ก. ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน (นับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันที่ขาดราชการรวมด้วย) โดยมีเหตุต่าง ๆ เช่น มีปัญหาหนี้สิน หลบหนีเจ้าหนี้ ไปทำงานอยู่ทีอื่น มีปัญหาครอบครัว กรณีเช่นนี้ถือว่าเป็นการขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร ให้ถือว่าสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ของนาย ก. สิ้นสุดลง

**ข้อ ๓** การดำเนินการเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ให้ส่วนราชการจัดทำหนังสือแจ้งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ส่วนราชการ/หน่วยงาน/หน่วยบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ พร้อมบัญชีรายละเอียดตามตัวอย่างที่แนบ

**ข้อ ๔** สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพิเศษ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการเช่นเดียวกันกับข้อ ๑ ข้อ ๒ และ ข้อ ๓

**ข้อ ๕** แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๒๕ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

**ข้อ ๖** ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ แนบท้ายหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๑๐/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๘

(ตัวอย่างรายงาน)

บัญชีรายละเอียดการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสิ้นสุดสัญญาจ้าง  
แนบท้ายหนังสือ (สสจ./รพศ./รพท./วพบ./วสส.)..... ที่ ...../..... ลงวันที่ .....พ.ศ.....

ลำดับที่	ชื่อ -ชื่อสกุล เลขประจำตัวบัตรประชาชน	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มตาม ลักษณะงาน	ตำแหน่งเลขที่	ค่าจ้าง (บาท)	สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	นาย ก. .... ๓-๗๒๐๕-๐๐๔๓๔-XX-X	สสจ..... โรงพยาบาล..... กลุ่มงาน..... งาน..... พนักงานช่วยเหลือคนไข้	บริการ	xxxxxxxx	๗,๕๙๐	๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๑	เลิกจ้างเนื่องจากหน่วยบริการ เสร็จสิ้นภารกิจ (สิ้นสุดเมื่อ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑)
๒	นาย ข. .... ๓-๗๒๐๕-๐๐๔๓๔-XX-X	นักเทคนิคการแพทย์	วิชาชีพเฉพาะ	xxxxxxxx	๑๕,๙๖๐	๗ กันยายน ๒๕๖๑	ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร ตั้งแต่วันที่ ๗ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑



คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข  
ที่ ๗๙๗ / ๒๕๕๙  
เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา

ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๑๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๘๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น เพื่อให้การบังคับบัญชา ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปด้วยความถูกต้อง สะดวก และมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรปรับปรุงแก้ไขคำสั่งดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๒ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีคำสั่งไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างในฐานะผู้อำนวยการกอง คือ

๑.๑ ราชการบริหารส่วนกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าศูนย์ ผู้อำนวยการกลุ่ม และหัวหน้ากลุ่มหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ได้จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและกำหนดให้มีฐานะเทียบเท่ากอง

๑.๒ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ที่กำหนดให้มีฐานะเทียบเท่ากอง คือ

- (๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
- (๒) สาธารณสุขอำเภอ
- (๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์
- (๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป
- (๕) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน
- (๖) ผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ
- (๘) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- (๙) หัวหน้าสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ
- (๑๐) หัวหน้าหน่วยงานอื่นใดที่ได้จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

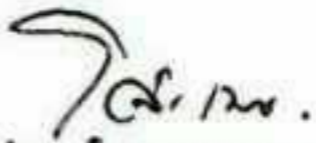
สาธารณสุขและกำหนดให้มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ข้อ ๒ การเป็นผู้บังคับบัญชาตามคำสั่งนี้ หมายความว่า การบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งตนเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าของหน่วยงานนั้นและให้หมายความรวมถึง การพิจารณา การอนุมัติ การอนุญาต การสั่งการหรือการดำเนินการอื่นที่จะพึงปฏิบัติราชการในความรับผิดชอบของตน

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ๑๑๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๘๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

  
(นายโสภณ เภษณ)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ที่ สธ. ๐๒๐๘.๐๔/ว ๖๙๒

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง การมอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป

- อ้างถึง ๑. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๑๖๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘  
เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
๒. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๗๙๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑  
เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๙๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓  
เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ ฉบับ

ตามคำสั่งที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในการสั่งการ อนุญาต อนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นการมอบอำนาจให้เฉพาะงานในหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป และผู้อำนวยการวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและให้หมายรวมถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครด้วยความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนว่า สถาบันพระบรมราชชนกได้จัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการ ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคำสั่งใหม่ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถ Download สิ่งที่ส่งมาด้วย ผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล [https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุขุม กาญจนพิมาย)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๒

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๔๙



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๗๙๔ /๒๕๖๓

เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๑๖๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ที่ ๓๗๙๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีการมอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข นั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นไป ด้วยความถูกต้อง สะดวก มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่ทางราชการมากขึ้น จึงเห็นควรมีการปรับปรุง คำสั่งดังกล่าวใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้าง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและการเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์การลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวง สาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวง สาธารณสุข เรื่อง บัตรประจำตัวพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์การย้ายของพนักงานกระทรวง สาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกคำสั่งไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ มอบอำนาจในการสั่งการ อนุญาต อนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือดำเนินการ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี ให้ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ ปฏิบัติราชการแทนในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- (๑) ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข
- (๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
- (๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์
- (๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป

ข้อ ๒ การมอบอำนาจตามข้อ ๑ เป็นการมอบอำนาจให้เฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

(๒.๑) ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑ (๑) การดำเนินการย้ายของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป กรณีการย้ายข้ามจังหวัดภายในเขตสุขภาพ และการย้ายข้ามจังหวัดภายนอกเขตสุขภาพ

(๒.๒) ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑ (๒) (๓) และ (๔)

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

(๒) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด

(๓) การจ้างโดยมีคำสั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติงาน และการทำสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

(๔) การอนุญาตให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปลาออกจากการปฏิบัติงาน  
ในระหว่างสัญญาจ้าง

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละหน่วยบริการ

(๖) การเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทนพิเศษให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

(๗) การออกบัตรประจำตัวพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

(๘) พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณี  
ขาดคุณสมบัติ มีลักษณะต้องห้าม ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยบริการเสร็จสิ้นภารกิจ  
และขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

(๙) การอนุญาตให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นสตรีได้รับสิทธิในการไป  
ถือศีลและปฏิบัติธรรมเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๑ เดือน แต่ไม่เกิน ๓ เดือน โดยไม่ถือเป็นวันลา

(๑๐) การอนุญาตให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศ  
ในระหว่างการลาหรือในระหว่างวันหยุดราชการ

(๑๑) การดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป  
สำหรับการมอบอำนาจให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนั้น เป็นการมอบ  
อำนาจในเรื่องการย้ายหน่วยงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด รวมถึงการย้ายระหว่างหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในจังหวัด

(๑๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและคัดเลือกพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง หรือเข้าสู่สายงาน

ข้อ ๓ การมอบอำนาจตามคำสั่งนี้ เป็นการมอบอำนาจให้เฉพาะงานในหน่วยงานที่อยู่  
ในความรับผิดชอบของตน

ข้อ ๔ ในการดำเนินการตามคำสั่งนี้ให้ผู้ได้รับมอบอำนาจปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ  
ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี โดยเคร่งครัด โดยเฉพาะให้คำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม ประหยัด และ  
เพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

ข้อ ๕ ให้ยกเลิก

(๑) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๑๖๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง มอบอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

(๒) คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๗๙๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นายสุชัม กาญจนพิมาย)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๕๙๕



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน อธิบดีทุกกรม/ ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข/ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก/นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ โรงพยาบาลทั่วไป/ ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง/ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตสุขภาพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ สามารถ Download สิ่งที่ส่งมาด้วย ผ่านเว็บไซต์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล [https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเจษฎา โชคดำรงสุข)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๒๐๘๑-๒

โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๒๐๘๑





ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย  
การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ มีความเป็นธรรม โปร่งใสและมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มติคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“วินัย” หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน เช่น กำหนดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น และยังหมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกม่ว่าสามารถจะควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่กำหนดไว้ด้วย

“การดำเนินการทางวินัย” หมายถึง การดำเนินการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับกำหนด ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือสอบสวน การพิจารณาความผิดและลงโทษ และการดำเนินการต่าง ๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณาความผิด

“การอุทธรณ์” หมายถึง การที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ได้ร้องขอรับความเป็นธรรมจากผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัย โดยขอให้ยกเรื่องของตนขึ้นพิจารณาใหม่เพื่อให้เป็นไปในทางที่เป็นคุณแก่ตน

“การร้องทุกข์” หมายถึง การที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากถูกออกหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจ และประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตน ซึ่งการร้องทุกข์นั้น มิใช่เรื่องการร้องเรียน

หมวด ๑  
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องรักษาวินัยโดยกระทำการ หรือไม่กระทำการตาม  
ที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๕ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี  
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๖ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ  
มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ  
อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วย  
กฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้  
เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที  
เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตาม  
คำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติ  
ราชการ ระหว่างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน  
ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการ  
ปฏิบัติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททาง  
การเมืองของข้าราชการด้วยโดยอนุโลม

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของ  
ตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ  
โดยอนุโลม

ข้อ ๗ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นก้าง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม

ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๕ ข้อ ๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๗ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๙ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๔) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๗ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๖ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๗ (๑๐) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ ให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ข้อ ๑๑ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๑๒ การลงโทษพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

## หมวด ๒

### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๑๓ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามลำดับ รายงานให้ผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข แล้วแต่กรณีทราบโดยเร็ว และให้ผู้หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการพิจารณา หรือดำเนินการทางวินัยโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ข้อ ๑๔ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๑๓ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข รีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการ สืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีนี้มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมิพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๑๕ หรือข้อ ๑๖ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่เกิดการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๑๔ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๑๔ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในการสอบสวน ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๑๘ หรือข้อ ๑๙ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๗ การดำเนินการเมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีการกระทำผิดวินัย การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น การดำเนินการในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง รวมทั้งการดำเนินการในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม ทั้งนี้ ในการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก มิต้องเสนอเรื่อง ให้ อ.ก.พ.จังหวัด หรือ อ.ก.พ.กรม พิจารณาโทษ

ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม กรณีนี้จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ข้อ ๑๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าจ้างหรือลดค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง จะมีอำนาจสั่งลงโทษในสถานโทษ และอัตราโทษใด ได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมา ประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

เพื่อให้การลงโทษพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นมาตรฐานเดียวกันกับการลงโทษ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้นำมติคณะรัฐมนตรีทุกกรณีที่กำหนดหลักเกณฑ์การลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาใช้ในการกำหนดโทษพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วย

ข้อ ๒๐ การสั่งยุติเรื่อง สั่งลงโทษ หรืองดโทษ และการมีคำสั่งใหม่กรณีมีการเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการออกคำสั่งดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

เมื่อผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้มีคำสั่งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้รายงานไปให้หัวหน้าส่วนราชการทราบด้วย เพื่อเป็นข้อมูลและสถิติหรือให้คำแนะนำ หรือให้ข้อสังเกต (ถ้ามี) แก่ผู้ออกคำสั่ง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม และความชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๒๑ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว โดยมีสาเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๖ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่าง ไม่ร้ายแรง ก็ให้งดโทษ

ข้อ ๒๒ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้เป็นผู้จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันหรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่ กพส.กำหนด ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนแล้วภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๖ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้นั้นพักราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผู้นั้นพักราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ผู้นั้นมีสภาพเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้พักราชการไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

เงินค่าจ้าง เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการ และผู้ถูกสั่งให้พักราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยอนุโลม

การสั่งพักราชการให้พักรงตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามข้อ ๒๙ และผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นเนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัย ได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักราชการไม่มีพฤติกรรมดังกล่าวให้ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

ให้นำความในวรรคหกมาใช้บังคับกับกรณีถูกสั่งให้พักรงราชการไว้ก่อนด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้พักรงราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักรงราชการและให้พักรงราชการไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือกลับเข้ารับราชการ และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ และฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยอนุโลม

### หมวด ๓

### การอุทธรณ์

ข้อ ๒๓ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติราชการ ให้นำข้อ ๒๒ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่น หรือ มอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริง และเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่า ได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ในการอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์โดยตรงภายในสามสิบวัน นับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวน ของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคลพยานหลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณา ถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่อง ๆ ไป

ข้อ ๒๖ การอุทธรณ์ให้อุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษ ในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดี ให้อุทธรณ์ต่ออธิบดี และให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

(๓) การอุทธรณ์คำสั่งของอธิบดี ให้อุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

(๔) การอุทธรณ์คำสั่งของปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ข้อ ๒๗ การนับระยะเวลาอุทธรณ์ การยื่นอุทธรณ์ การใช้สิทธิของผู้อุทธรณ์ในการคัดค้านผู้พิจารณาวินิจฉัย และการถอนคำอุทธรณ์ ให้ใช้แนวทางปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ ๒๘ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๖ ดังนี้

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องและเหมาะสมกับความผิดแล้วให้สั่งยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ควรได้รับโทษเบาลงให้มีคำสั่งลดโทษเป็นสถานโทษ หรืออัตราโทษที่เบาลง

(๓) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้มีมติให้สั่งงดโทษ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

(๔) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องและเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีคำสั่งยกโทษ

(๕) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องและเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีคำสั่งยกโทษ



(๖) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมเห็นสมควรแก้ไข ให้มีคำสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

(๗) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมาย และมีความเป็นธรรม ให้มีคำสั่งให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การวินิจฉัยของผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวให้เป็นที่สุดท้ายอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

#### หมวด ๔ การร้องทุกข์

ข้อ ๒๙ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดถูกออกหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขสิ้นสุดลง ตามข้อ ๒๕ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีใช้ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ ๓๒ ถึงข้อ ๓๘

ข้อ ๓๐ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างกัน ควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจกัน ฉะนั้น เมื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา หากแสดงความประสงค์จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้น ให้โอกาสและรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวเพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาก่เกิดขึ้นในขั้นต้น ถ้าไม่ประสงค์จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจง หรือได้รับคำชี้แจงแล้วไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์ตามหมวดนี้

ข้อ ๓๑ ภายใต้บังคับข้อ ๓๐ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ตามหมวด ๓ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชาซึ่งทำให้เกิดความคับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น ต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

(๑) ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติโดยไม่มีอำนาจ หรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการ อันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็น หรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(๒) ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

(๓) ประวิงเวลา หรือห่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางอย่างอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิ หรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

ข้อ ๓๒ การร้องทุกข์ให้ร้องได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์สำหรับผู้อื่นไม่ได้ และให้ทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ และคำร้องทุกข์ให้ใช้ถ้อยคำสุภาพและอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

- (๑) ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์
- (๒) การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
- (๓) ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าเป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์
- (๔) คำขอของผู้ร้องทุกข์
- (๕) ลายมือชื่อของผู้ร้องทุกข์

ข้อ ๓๓ ในการยื่นคำร้องทุกข์ให้แนบหลักฐานที่เกี่ยวข้องพร้อมคำร้องทุกข์ด้วย กรณีที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้ เพราะพยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานทางปกครองเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลอื่น หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ระบุเหตุที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานไว้ด้วย

ข้อ ๓๔ ให้ผู้ร้องทุกข์ทำสำเนาคำร้องทุกข์และหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ร้องทุกข์รับรองสำเนาถูกต้อง ๑ ชุด แนบพร้อมคำร้องทุกข์ด้วย

ข้อ ๓๕ คำร้องทุกข์ให้ยื่นต่อผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ ในการนี้อาจยื่นคำร้องทุกข์โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ และให้ถือว่าวันที่ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้รับคำร้องทุกข์หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณี เป็นวันยื่นคำร้องทุกข์

ข้อ ๓๖ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาการร้องทุกข์ การนับวันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้น ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือให้ถือว่าวันที่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๒) ในกรณีที่ไม่มีกรลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งตาม (๑) แต่มีการแจ้งคำสั่งให้ทราบพร้อมสำเนาคำสั่ง และทำบันทึกวันเดือนปี เวลา สถานที่ที่แจ้ง โดยลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๓) ในกรณีที่ไม่มีแจ้งคำสั่งตาม (๒) และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ณ ที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ให้ส่งสำเนาคำสั่งไปสองฉบับเพื่อให้เก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ และให้ลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งแล้วส่งกลับคืนเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ กรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่ามีผู้รับแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ก็ให้ถือว่าผู้มีสิทธิร้องทุกข์ได้รับทราบคำสั่งอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว

(๔) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้ถือวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้มีสิทธิร้องทุกข์รับทราบหรือควรรับทราบคำสั่งที่ไม่เป็นหนังสือ นั้น เป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๕) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

ข้อ ๓๗ ผู้ร้องทุกข์อาจถอนคำร้องทุกข์ที่ยื่นไว้แล้วในเวลาใด ๆ ก่อนที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ จะมีคำวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดในเรื่องร้องทุกข์นั้น ก็ได้

การถอนคำร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ แต่ถ้าผู้ร้องทุกข์ถอนคำร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์บันทึกไว้ และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อมีการถอนคำร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์อนุญาต และสั่งจำหน่ายคำร้องทุกข์ออกจากสารบบ

ข้อ ๓๘ การร้องทุกข์ตามข้อ ๒๙ หรือการร้องทุกข์ที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชา แต่ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับนั้น ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(๒) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนกลาง ที่ต่ำกว่าอธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่ออธิบดี และให้อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(๓) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัดหรืออธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(๔) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ร้องทุกข์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขและให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่ง พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จ ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การวินิจฉัยของผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ดังกล่าวให้เป็นที่สุดจะร้องทุกข์ต่อไปอีกมิได้

ข้อ ๓๙ เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์อาจอุทกคัดค้านได้

(๑) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

(๒) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(๔) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใด มีกรณีกระทำผิดวินัย อยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรือสั่งลงโทษตามหมวด ๒ มีอำนาจพิจารณาและสั่งลงโทษผู้นั้นตามฐานความผิดที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๑๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยอนุโลม

สำหรับการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น การสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ เว้นแต่ได้มีการดำเนินการอยู่ก่อนหรือยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จก็ให้ดำเนินการหรือสอบสวนนั้น ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์หรือหนังสือร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยไว้แล้ว ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ใช้บังคับ และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์หรืออุทธรณ์นั้นยังไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวหรือผู้ที่มีอำนาจ พิจารณาวินิจฉัย พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ

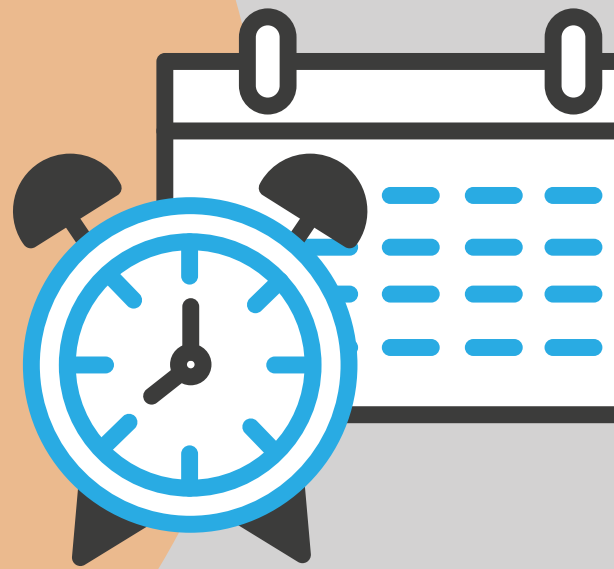
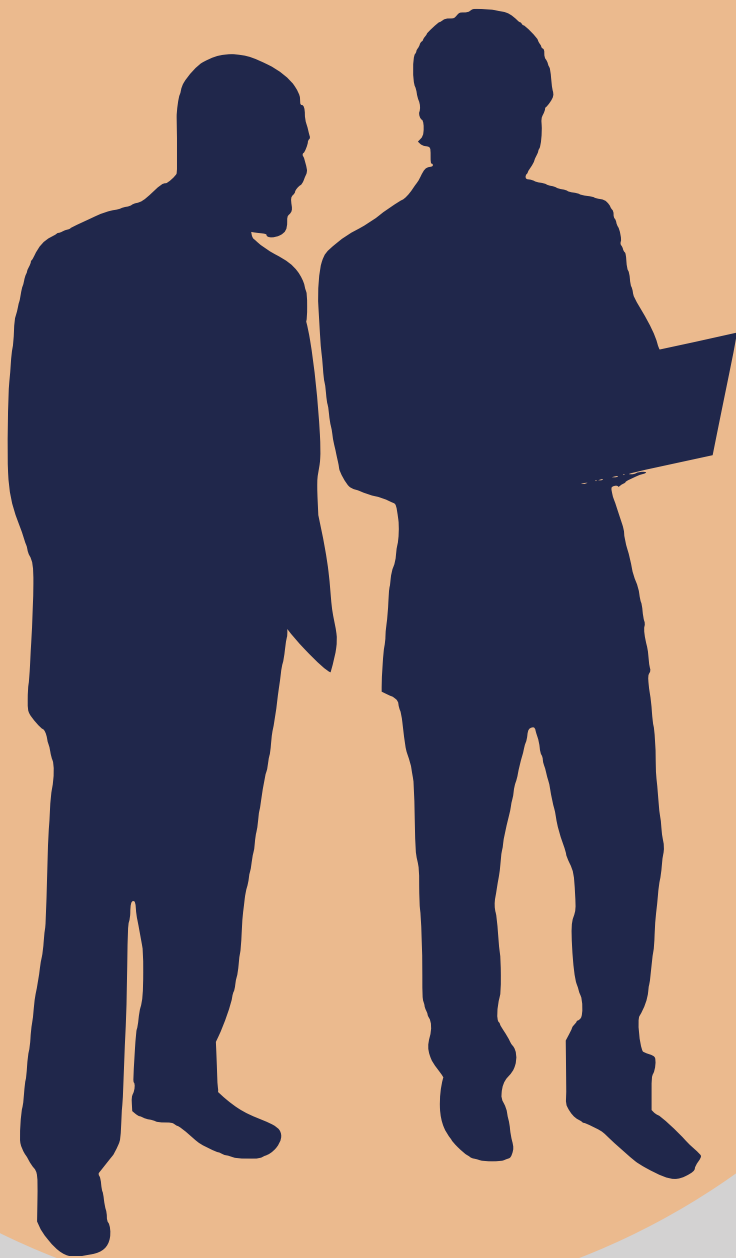
ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายเจษฎา โชคดำรงสุข)

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

หัวข้อ: คู่มือการปฏิบัติงาน กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร  
จัดทำโดย นายเสมอ กาฬภักดิ์

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

คู่มือการปฏิบัติงาน กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ขาดราชการติดต่อกันเกิน ๗ วัน โดยไม่มีเหตุอันควร  
จัดทำโดย นายเสมอ กาฬภักดิ์

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้อนุมัติรับรอง

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔