



ประกาศโรงพยาบาลม่วงสามสิบ

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลม่วงสามสิบและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง

.....
โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ประกาศหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการ
ประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริม
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ดังนั้น โรงพยาบาลม่วงสามสิบ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
สำหรับรอบการประเมิน รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน
๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ ข้าราชการ ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม
การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานเท่ากับร้อยละ ๗๐
และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเท่ากับร้อยละ ๓๐

๑.๒ ลูกจ้างประจำ ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลงานเท่ากับร้อยละ ๗๐ และ
คุณลักษณะการปฏิบัติงานเท่ากับร้อยละ ๓๐

๑.๓ พนักงานราชการ ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม
การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานเท่ากับร้อยละ ๗๐
และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเท่ากับร้อยละ ๒๐

๑.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของ
งานเท่ากับร้อยละ ๘๐ และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเท่ากับ
ร้อยละ ๒๐

๑.๕ ลูกจ้างชั่วคราว ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม
การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานเท่ากับร้อยละ ๘๐
และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเท่ากับร้อยละ ๒๐

๒. ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ การดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและนโยบายเร่งด่วน ที่จังหวัดมอบหมายหรือถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับจังหวัดสู่องค์กรเป็นหลัก
๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและนโยบายเร่งด่วน ที่จังหวัดมอบหมายหรือถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับจังหวัดสู่องค์กรเป็นหลัก
๔. การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานที่เป็นทีม โดยระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และพฤติกรรมบ่งชี้ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒
๕. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
๖. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
๗. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ และผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เป็นผู้พิจารณาความเห็นในการประเมินอีกชั้นหนึ่ง
๘. ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน
๙. เมื่อสิ้นรอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย ๑ คน ในหน่วยงานนั้น ลงลายมือเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑๐. ผลการประเมินจะถูกนำมาจัดกลุ่มคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง โดยจัดลำดับตามคะแนนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆด้วยก็ได้

๑๑. ผู้มีผลงานเด่น เป็นที่ประจักษ์ขององค์กรหรือผู้ที่ได้รับรางวัลในระดับจังหวัด หรือรางวัลจาก ส่วนราชการอื่นหรือผู้ที่เสียสละต่อองค์กร จะได้พิจารณาในระดับดีเด่น

๑๒. จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดอุบลราชธานี

๑๓. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการใน รอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑๔. หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของ ทางราชการให้ดำเนิน การตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติราชการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑๔.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐(๕) และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถ ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๑๔.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม(สำหรับลูกจ้างประจำ)

๑๔.๓ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๑๔.๔ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖
ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และ
ต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวง
สาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ข้อ
๘ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๑๔.๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก
งบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘
(สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)) ตามหนังสือสำนักงานปลัดระ
วังสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๑๕. อีกทั้งถือปฏิบัติตาม มติ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อ
วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง โดยมี
รายละเอียด ดังนี้

๑๕.๑ ข้าราชการ เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับ
ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพล
เรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้
ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในระดับที่ต้องให้
ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการ
ประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้น เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ลงลายมือชื่อ
รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้
ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายตนเอง ให้
ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนด
เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผล
การปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนา
ปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนา การ
ปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำ
กว่า ร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development
Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ

พัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะในการกำหนดค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำค้ำประกันตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐาน ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ
- (๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำค้ำประกัน ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ
- (๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามค้ำประกันครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

๑๕.๒ ลูกจ้างประจำ เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลใน ระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

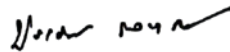
๑๕.๓ พนักงานราชการ เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการ ประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผล การปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผล การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๕.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมิน นั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนผล การประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของการผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับ ดี ให้ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวง เรื่อง หลักเกณฑ์ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใดซึ่ง ผู้บังคับบัญชา ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงาน กระทรวงสาธารณสุขผู้นั้น ทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

๑๕.๕ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เมื่อครบรอบการประเมินของ รอบการประเมิน ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชา ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒

ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อ
พิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ (เงิน
บำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒



(นายประจักษ์ สีลาชาติ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลม่วงสามสิบ