



ที่ สฎ ๐๐๓๒.๐๐๑.๐๑/๐๓๕

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ถนนการุณราชฤทธิ์-อำเภอเมืองฯ  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ส่งประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่ง / สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามแนวทางการประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือวางระบบในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนได้เสีย การปฏิบัติงานต่ำประกอบด้วย คำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ขอส่งประกาศดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง ถือปฏิบัติเป็นแนวทางต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนู ศุกถสฤต)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐ ๗๗๒๗ ๒๗๘๔

โทรสาร ๐-๗๗๒๖ ๑๒๖๓



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการให้คุณหรือให้โทษกับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท) และสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบ ในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ภาครัฐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๖ (๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งแนวการประเมิน ITA ดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ที่มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพิจารณาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

• การกำหนดระดับการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลยพินิจของหน่วยงานที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ระดับต้องปรับปรุง) ต้องจัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชาไว้ด้วย (ตามกฎ กพ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒) ทั้งนี้ ในการปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้น พัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอื่นเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการดังกล่าว ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน และหากปรากฏว่าผู้นั้น ไม่ผ่านการประเมินในระดับอื่นเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ โดยผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการ ผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

สั่งให้ข้าราชการ...

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้น เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่น  
ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ ๒ หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ หากหน่วยงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน  
ในระดับต่ำแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายมนู ศุกลสกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี