

ที่ สฎ ๐๐๓๒.๐๐๑.๐๑/๑๓๖๕



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ถนนการุณราชบุรี อำเภอเมืองฯ
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ส่งประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่ง / สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามแนวทางการประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย คำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ขอส่งประกาศดังกล่าว เพื่อให้หน่วยงาน ในสังกัดทุกแห่ง ถือปฏิบัติเป็นแนวทางต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนุ สุกกุล)

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 ผู้มีผลสัมฤทธิ์ 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 (ตามกฎหมาย กพ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒) ทั้งนี้ ในการปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้น พัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการดังกล่าว ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน และหากปรากฏว่าผู้นั้น ไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ โดยผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการ ผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

สั่งให้ข้าราชการ...

(๒) ส่งให้ข้าราชการผู้นั้น เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ ๒ หรือ

(๓) ส่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ หากหน่วยงาน ดำเนินการพัฒนาคุลากร ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายมนู ศุกลสกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี