



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๗/๖๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ สำหรับการประเมินการปฏิบัติราชการ ความละเอียดตามที่อ้างถึง
นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงาน
ป้องกันและปราบปรามทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) และในปี พ.ศ.
๒๕๖๒ EB ๑๓ ให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและ
การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าวสำนักงานสาธารณสุข
อำเภอเชียรใหญ่ จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานใน
ระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐
ให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ โดยให้
ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลซึ่งมีผลการ
ประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ให้หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน มีบทบาทการสอน แนะนำงาน (coaching) โดย
รับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือปรึกษา

๑.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ
ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน

๑.๓ กำหนดให้มีการเลื่อนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของ
บุคลากร

ทั้งนี้หากหน่วยงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับ
(ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) แล้วให้รายงานผล
การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ทราบและ
รายละเอียดตามกรอบแนวทางบริหารผลการปฏิบัติการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายธรรมบุญ ชามทอง)

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่