



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โทรศัพท ๐ ๕๔๗๙ ๗๑๐๑

ที่ นน ๐๗๓๒ /๗๐๒ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการดำเนินการกรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

เรียน สาธารณสุขอำเภอเชียงกลาง

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีประกาศเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ซึ่งได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามรายละเอียดประกาศแนบเรียนท้ายนี้ นั้น

เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดทราบ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงกลาง จึงได้จัดทำประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการดำเนินการกรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ มาเพื่อลงนาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบ ขอได้โปรด

๑. ลงนามในประกาศฯ ที่แนบเรียนมาพร้อมนี้
๒. นำชี้แจง ในที่ประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕
๓. เผยแพร่ประกาศดังกล่าวบนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงกลาง

(www.sasukchiangklang.com)

(นางวิภาพร ทิพย์อำมาตย์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ความเห็นของสาธารณสุขอำเภอเชียงกลาง

- ทราบ/ลงนามแล้ว

(นายชูชีพ ปัญญาณะ)

สาธารณสุขอำเภอเชียงกลาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน กลุ่มกฎหมาย โทร. ๐ ๕๔๗๑ ๙๖๒๕ ต่อ ๒๓๑, ๒๓๒
ที่ นน.๐๐๓๒.๐๐๕/ ๗๓ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน (รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่านปฏิบัติราชการแทน)

๑. ต้นเรื่อง

๑.๑ ด้วยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) เป็นไปภายใต้แนวคิด เปิดเผยมากขึ้น โปร่งใสมากขึ้น (More open, to more transparent) เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีความโปร่งใสนำสู่การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน โดยประเมินผ่านข้อคำถามตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) มีประเด็นการประเมินเป็น ๙ ตัวชี้วัด ๒๓ ข้อคำถาม (MOIT)

๑.๒ คู่มือแนวทางการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในส่วนของ MOIT ๗ กำหนดให้หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลประกอบข้อคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีรายละเอียดดังนี้

๑. มีลักษณะเป็นคำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด(ผู้ว่าราชการจังหวัด) กรณีพบประเด็นปัญหา อนุโลมเป็นนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใช้คำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการของจังหวัด

๒. กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ต้องมีการประกาศให้ผู้ที่มิฉะนั้นการประเมินต่ำทราบล่วงหน้า ซึ่งกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

๒.๓ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานรายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

๒.๔ มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๓. หากเจ้าหน้าที่...

๓. หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง รายใดไม่เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒนาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ ว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้างเนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของบุคลากรอย่างเคร่งครัด (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๑. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่ออกโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด) กรณีพบประเด็นปัญหา อนุโลมเป็นนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด มีการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. มีคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
๓. มีกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
๔. มีหลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร
๕. มีหลักฐานหนังสือแจ้งเวียนทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร
๖. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ข้อเท็จจริง


กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ได้ประสานขอข้อมูลไปยังกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ได้ข้อเท็จจริงว่าได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านที่ นน ๐๐๓๒.๐๑๐/๑๙๓ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕ ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จะจัดทำหนังสือแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านในภายหลัง

๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขออนุญาตนำข้อมูลตามข้อ ๑. และข้อ ๒. เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน <https://www.nno.moph.go.th/nanhealth/>

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุญาต


(นายศักดิ์ดิษฐ์ พัทธกษเมธี)
นิติกร


(นายจตุรนต์ ปันศิริ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน