



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสองแคว โทร.๐ ๕๔๗๗ ๗๐๘๘

ที่ นน. ๑๓๓๓./ ๒๒๘ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

เรียน สาธารณสุขอำเภอสองแคว

## ๑.ต้นเรื่อง

๑.๑ ด้วยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานระดับดีเด่น ดีมาก มีรายละเอียดดังนี้

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

๒. กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์การประเมินระดับดีเด่น และระดับดีมาก ต้องมีการประกาศให้ผู้ที่มิคะแนนการประเมินทราบล่วงหน้า ซึ่งกรอบแนวทางการบริหารผลงานการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานระดับดีเด่น และระดับดีมาก มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

๒.๓ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานรายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานระดับดีเด่น และระดับดีมาก ต่อผู้บังคับบัญชา

๒.๔ มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๓. หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานระดับที่คาดหวังรายใดไม่เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังหรือเข้ารับการพัฒนาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ดำเนินการตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้างเนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของบุคลากรอย่างเคร่งครัด (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

#### **องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน**

๑. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่ออกโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด) กรณีพบประเด็นปัญหา อนุโลมเป็นนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด มีการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. มีคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานระดับดีเด่น และระดับดีมาก

๓. มีกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานระดับดีเด่น และระดับดีมาก

๔. มีหลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร

๕. มีหลักฐานหนังสือแจ้งเวียนทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร

๖. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

#### **๒. ข้อเท็จจริง**

กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสองแคว ได้ประสานขอข้อมูลไปยังกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ได้ข้อเท็จจริงว่าได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านที่ นน ๐๐๓๓.๐๐๕/ ว ๓๙๒๙ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น และระดับดีมาก รอบแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งไม่สามารถดำเนินงานได้ในปีงบประมาณ และจะดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป และแจ้งไปหน่วยงานไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสองแคว ในภายหลัง

#### **๓. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ**

งานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสองแคว พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงขออนุญาตนำข้อมูลตามข้อ ๒ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสองแคว <https://www.ssosongkwa.com>

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุญาต



(นางวรรณวิสา แก้วฟุ้ง)  
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

ทราบ / ดำเนินการ



(นายทรงพล ศาลาคาม)

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ รักษาการแทน

สาธารณสุขอำเภอสองแคว