

ด่วนที่สุด

ที่ พม ๐๒๐๙/ ๑๒๕๓๓



กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงคลองมอหาค
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
รับที่..... ๙๙๕๔
รับที่(อีเมล).....
วันที่ 14 ก.ย. 2564 8:30 น.

ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อ ทิจารณา เพิ่มเติม เรื่องที่๑๔

๑๓ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

14 ก.ย. 2564

จัดเข้าวาระ.....

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งขอให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอความเห็น เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญในการเชื่อมโยงการประเมินผู้บริหารกับการประเมินองค์กร เนื่องจากการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ นั้น ผู้บริหารองค์กรนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการนับว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดผลและส่งเสริมให้ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อระบบราชการมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

๑. การประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการออกแบบแบบประเมินเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ประเมินสามารถทำความเข้าใจในแนวทางประเมินได้ง่าย รวมทั้งควรมีการจัดทำคำอธิบายให้มีความครอบคลุมทุกประเด็น และควรมีการสร้างการรับรู้และความเข้าใจถึงแนวทางการประเมินผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐที่มีการปรับปรุงประเด็นการประเมินใหม่ ทั้งในส่วนของผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน

๒. การกำหนดการประเมินส่วนที่ ๑ ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ในเรื่องนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำ (Function) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจะเป็นผู้รวบรวม โดยผู้ประเมินไม่ต้องทำการประเมินในส่วนนี้ นั้น กระทรวง พม. เห็นว่าควรให้ส่วนราชการสามารถทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมผลการดำเนินงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการรวบรวมได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วน

๓. การกำหนด ...

๓. การกำหนดตัวชี้วัดในมิติการประเมิน ด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) ในเรื่อง ผลการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญที่เป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน (Joint KPIs) และ ผลการดำเนินงานอื่น ๆ ที่มีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นนั้น ๆ และกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดให้สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการ ด้านการทำงานอย่างแท้จริง

๔. การกำหนดตัวชี้วัด เรื่องการสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement) ควรกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

๕. การกำหนดเรื่องของการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐให้ครบตามจำนวนที่กฎหมาย กำหนดเป็นตัวชี้วัดของทุกส่วนราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยมอบหมายให้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณากำหนดให้การปฏิบัติตามกฎหมาย การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ เป็นตัวชี้วัดของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐในการประเมินผล การปฏิบัติงาน จึงควรบรรจุเรื่องการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐในกรอบแนวทางการประเมินผู้บริหาร ของหน่วยงานภาครัฐด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายจตุติ ไกรฤกษ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานปลัดกระทรวงฯ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๕๙ ๖๔๙๔

โทรสาร ๐ ๒๖๕๙ ๖๔๙๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Planpolicy.spd@m-society.go.th