

EB ๑๙ หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้นหรือไม่

☒ มีการดำเนินการ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรน้อย มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส โดยมีการจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงเจตจำนงต่อต้านทุจริต และส่งเสริมกิจกรรมในหน่วยงานให้มีความสุขโดยมีการร่วมกันออกกำลังกาย ทำบุญตักบาตร จิตอาสา

เอกสาร/หลักฐาน คือ

๑.	แต่งตั้งคณะกรรมการแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์(Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment:EBIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ปี ๒๕๖๓
๒.	คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรน้อย ที่ ๕/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการชมรมจริยธรรมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรน้อย
๓.	ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต
๔.	การสร้างความสุขในการทำงานโดยมีการร่วมกันออกกำลังกาย จิตอาสา
๕.	แผนปฏิบัติการการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมสาธารณสุขอำเภอไทรน้อย

เอกสาร/หลักฐานการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ คือ

๑.	ภาพการสร้างความสุขในการทำงานโดยมีการร่วมกันออกกำลังกาย ทำบุญตักบาตร จิตอาสา
----	---



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรน้อย

ที่ ๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์(Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment:EBIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ปี ๒๕๖๓

กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ ๓ ป.๑ ค.(ปลูก/ปลูกจิตสำนึก ป้องกันปราบปรามและเครือข่าย) ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment :ITA) อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานบรรจุอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล(Governance Excellence) ซึ่งได้กำหนดแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตอบแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรน้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ที่ ๔ จำเป็นต้องมีคณะทำงานการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ EB ๑ - EB ๑๑ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT) จึงแต่งตั้งคณะทำงานแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. คณะกรรมการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามภารกิจหลักในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (EB ๑ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน /EB๒ การปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก/EB๓ การปฏิบัติงาน การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม) ประกอบด้วย

- | | | |
|---|--------------------------------|------------|
| ๑.๑ นายพีระพล เดชบุญ | สาธารณสุขอำเภอไทรน้อย | ประธาน |
| ๑.๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง | | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ นางสาววาสนา ศรีพูล | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ นางสาวสุชาดา สายทอง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ นางสาวเดือนนภา ศิริบุรณ์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ นายพัทธพล อักโข | เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน | คณะกรรมการ |

๒./๑.๗ นางสาวยุวดี ศรีวัตร...

- ๑.๗ นางสาวยุวดี ศรีวัตร นักวิชาการสาธารณสุข คณะทำงาน
๑.๘ นายประจักษ์ สุพรหม ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน คณะทำงานและเลขานุการ
๑.๙ นางสาวนภาพร ห่วงสุขสกุล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและดัชนีความโปร่งใสเกี่ยวกับการจัดซื้อ-จัดจ้าง

(EB๔ การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใส /EB๕ การดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ/EB๖ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง/EB๗ การให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน /EB๘ การดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน การให้บริการ) ประกอบด้วย

- ๒.๑ นายประจักษ์ สุพรหม ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน ประธานคณะทำงาน
๒.๒ นางสาวนภาพร ห่วงสุขสกุล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ คณะทำงาน
๒.๓ นางสาววาสนา ศรีพูล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ คณะทำงาน
๒.๒ นางสาวศิริลักษณ์ กนกหงษ์ นักวิชาการเงินและบัญชี คณะทำงานและเลขานุการ
๒.๓ นางสาวณัตติญา ท่องเรือง พนักงานธุรการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๓. คณะกรรมการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและดัชนีความโปร่งใสเกี่ยวกับดัชนีวัฒนธรรมในองค์กร

(EB๙ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน / EB๑๐ การดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน/ EB๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงาน) ประกอบด้วย

- ๓.๑ นายประจักษ์ สุพรหม ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน ประธานคณะทำงาน
๓.๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง คณะทำงาน
๓.๓ นางสาวเดือนนภา ศิริบูรณ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ คณะทำงาน
๓.๔ นายจันทา แก้วคำ พนักงานบริการ คณะทำงาน
๓.๕ นายประครอง อินทมาตย์ พนักงานบริการ คณะทำงาน
๓.๔ นางสาวอุไรลักษณ์ นามปัญญา พนักงานธุรการ คณะทำงานและเลขานุการ
๓.๕ นางสาวธิปัทมา สายตา พนักงานธุรการ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่

ให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการตอบแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment:EBIT) สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ พร้อมทั้งจัดเตรียมข้อมูลหรือเอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้องให้บรรลุลักษณะของโครงการตามเป้าหมายที่กำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายพีระพล เดชบุญ)
สาธารณสุขอำเภอน้ำยืน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ๓๔๒๖๐

ที่ อบ ๑๐๓๒/๑๔๔

วันที่ ๑๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต

เรียน สาธารณสุขอำเภอน้ำยืน

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน ได้จัดทำประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้ท่านได้โปรดลงนามและขออนุมัติการเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต ในเว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน ต่อไป ตามรายละเอียดที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายประจักษ์ สุพรหม)

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน

ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต



ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต
“สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ไม่ทนต่อการทุจริต”
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ข้าพเจ้า นายพีระพล เดชบุญ สาธารณสุขอำเภอน้ำยืน ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน ขอประกาศและเจตนารมณ์ว่า จะทำหน้าที่นำบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริยาธิราชเจ้าทุกพระองค์ในพระบรมราชจักรีวงศ์ให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญมั่นคง ดำรงตนอยู่ด้วยความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่กระทำการโกงแผ่นดิน ไม่ทนต่อการทุจริตและไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาประโยชน์บนความทุกข์ยากของประชาชนและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามคำนิยามในการบริหารงาน ๖ ประการ อันได้แก่ ความซื่อสัตย์ สามัคคี มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ โปร่งใส มุ่งในผลสัมฤทธิ์ของงาน กล้าหาญทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวมถึงการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข

และขอถวายสัจจะวาจาว่า จะประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาทและศาสตร์ของพระราชอาณัติธรรม จะดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียรอันบริสุทธิ์ สืบสานพระราชปณิธานอันเคียงข้างสุจริตชน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศไว้ ณ วันที่ ๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพีระพล เดชบุญ)
สาธารณสุขอำเภอน้ำยืน



ที่ อบ.๐๐๓๒.๐๒๒/ว ๒๒๒๔



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรน้อย
เลขที่ 1614
รับเมื่อวันที่ 30 เดือน เม.ย พ.ศ. ๒๕
เวลา 12.0๔ น.
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ถนนพรหมเทพ อบ ๓๔๐๐๐

มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่ง,
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ) เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานสามารถ กำกับ ตรวจสอบ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และผู้รับบริการหรือประชาชน จึงมีแนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลการทำงานของผู้มีส่วนได้เสีย งานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข เพื่อให้หน่วยงานถือปฏิบัติ

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี จึงขอแจ้งประกาศเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้หน่วยงานของท่านทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

1314 676752 676752 676752 676752

ขอแสดงความนับถือ

[illegible]

(นายสุวิทย์ โรจนศักดิ์ไธสง)

- ในรัชกาลที่ ๑๖ ฐานันดรศักดิ์ ๑๑๖: ๕๐๖๖๖๖๖๖

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

- 1/10/2020 / 10/10/2020

ศูนย์ธรรมาภิบาล (นายประจักษ์ สุพรหม)

โทรศัพท์ ๐ ๔๕๒๖ **ผู้ช่วยสารบรรณสุขอำเภอน้ำยืน**

โทรสาร ๐ ๔๕๒๔ ๑๙๑๘ ๒๗ พ.ย. ๖๒



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

.....

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เป็นส่วนราชการระดับภูมิภาคที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจน การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐ ต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงานการประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานใน ระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชนต่อไป

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐโดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาและกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการหากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

/๑. พระราช...

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และ ข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ส่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี จึงได้มีนโยบายให้จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมิน ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการขอข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

/ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชา...

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้น เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนา การปฏิบัติ ราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะในการกำหนดคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการ จัดทำคํามั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่รับทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าว ต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เมื่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจอนุญาตให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคํามั่นในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) รายงานผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อพิจารณาสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้นั้นตามคํามั่นครั้งที่สอง แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ ทางราชการตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

/ลูกจ้างประจำ...

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมิน อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือ ระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาผล การปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมิน ว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับ ที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มี คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการ ประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่ง เลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผล การประเมินผล การปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

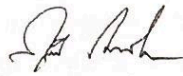
/ระหว่างรอบการประเมิน...

- ระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมิน กับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายสุวิทย์ โรจนศักดิ์โสธร)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี



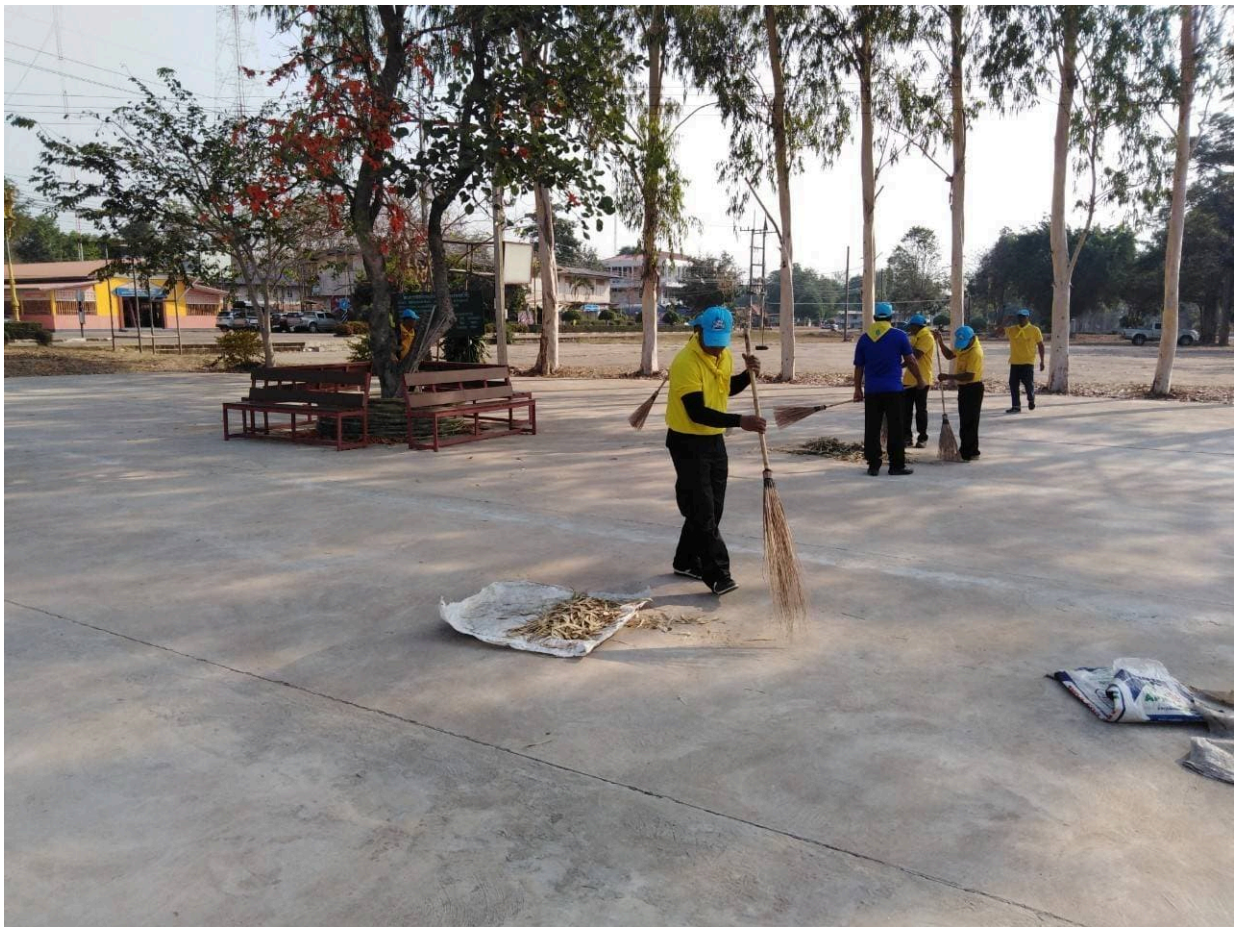
ภาพการสร้างความสุขในการทำงานโดยมีการร่วมกันออกกำลังกาย จิตอาสา















แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑ สำหรับหน่วยงานใน
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน
วัน/เดือน/ปี : ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
หัวข้อ : หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าวมี
กิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้นหรือไม่
ขึ้นเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน
หมายเหตุ :
.....
.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายวุฒิสักดิ์ ทองมนต์)

(นายประจักษ์ สุพรหม)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ตำแหน่ง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอน้ำยืน

วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายวุฒิสักดิ์ ทองมนต์)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

