



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง อำเภอปง จังหวัดพะเยา โทร ๐๕๔ -๔๙๗-๒๒๘

ที่ พย ๐๖๓๒/ ๖๕๕๐

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ด้วย กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา จะจัดประชุม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เรื่อง การบริหารผล การปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น ณ ห้องประชุม สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในสังกัดได้รับทราบและถือปฏิบัติ

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จึงขอเรียนท่านหรือผู้แทน เข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา

(นายจรัสศักดิ์ แก้วคำปา)
สาธารณสุขอำเภอปง

กำหนดการประชุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์

การปฏิบัติงานต่ำและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

หน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง

.....

เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๐.๐๐ น. เปิดการประชุม

นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๕ น. พัก อาหารว่าง

เวลา ๑๐.๑๕ - ๑๒.๐๐ น. การวิเคราะห์ความเสี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน และมาตรการการบริหาร

ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์

การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

(กลุ่มงานบริหาร)

เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. พัก รับประทานอาหารกลางวัน

เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๔๕ น. การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เวลา ๑๔.๔๕ - ๑๕.๐๐ น. พัก อาหารว่าง




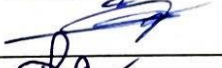







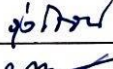
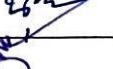



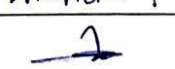
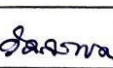
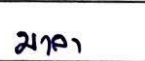

เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์

การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. สรุป ปิดการประชุม

.....

แบบลงทะเบียนประชุม มาตรการการดำเนินการเกี่ยวกับผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
 วันพุธ ที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕
 ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง

ลำดับ	ชื่อ- สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายจිරศักดิ์ แก้วคำปา	สาธารณสุขอำเภอปง	
๒	นายประสาธ กั้นชัย	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอปง ด้านบริหาร	
๓	นายนพดล ทิวาศิริ	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอปง ด้านวิชาการ	
๔	นายวินัย ก่องแก้ว	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอปง ด้านสนับสนุน	
๕	นายยรรยง เกิดแก้ว	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอปง ด้านภารกิจพิเศษ	
๖	นางสมพร ตาจุมปู	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลขุนควร	
๗	นายวีระชัย คำมา	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลเลี้ยว	
๘	นายมงคลสวัสดิ์ แสงศิริเขต	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านสบขาม	
๙	ว่าที่ รต.เจตนาดำรงค์ ศรีสมบัติ	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลควร	
๑๐	นางสาวสุณีย์ ใจวงศ์	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลออย	
๑๑	นายภาณุสิทธิ์ จางศิริกุล	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำบลจิม	
๑๒	นายรุ่งโรจน์ พันธุ์ดี	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหนองบัว	
๑๓	นางนุชจิรา บัวเขียว	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านร้องเอียน	
๑๔	นายชิตีพัทธ์ มาฟู	ผอ. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านปางคำ	
๑๕	นางสาวชนนพร คนงาน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
๑๖	นายจักรพงษ์ วิวัฒน์วิทยา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	
๑๗	น.ส.เยาวลักษณ์ แสนวัน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สสอ. ปง	
๑๘	น.ส.กฤษณา วุฒิไชยา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สสอ. ปง	
๑๙	นายวัลลาภรณ์ ทิสา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สสอ. ปง	
๒๐	นางสาวมาลา จินะมอญ	พนักงานบริการ สสอ. ปง	

สรุปผลการประชุมการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์

การปฏิบัติงานและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา

.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายจีระศักดิ์ แก้วคำปา | สาธารณสุขอำเภอปง |
| ๒. นายประสาธ กั้นชัย | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๓. นายนพดล ทิวาศิริ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๔. นายวินัย ก่องแก้ว | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน |
| ๕. นายยรรยง เกิดแก้ว | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๖. นางสมพร ตาจุมปู | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๗. นายวีระชัย คำมา | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๘. นายมงคลสวัสดิ์ แสงศิริเขต | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๙. ว่าที่ รต.เจตนันต์ดำรงค์ ศรีสมบัติ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๑๐. นางสาวสุณีย์ ใจวงศ์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๑๑. นายภานุสิทธิ์ งามศิริกุล | เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส |
| ๑๒. นายรุ่งโรจน์ พันธุ์ดี | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๑๓. นางนุชจิรา บัวเขียว | เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส |
| ๑๔. นายชิตีพัทธ์ มาฟู | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๑๕. นางชนนพร คนงาน | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๑๖. นายจักรพงษ์ วิวัฒน์วิทยา | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| ๑๗. นางสาวเยาวลักษณ์ แสนวัน | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| ๑๘. นางสาวกฤษณา วุฒิไชยา | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| ๑๙. นายวัลลภภรณ์ ทิสา | นักวิชาการสาธารณสุข |
| ๒๐. นางสาวมาลา จินะมอญ | พนักงานบริการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๘.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่รัฐบาลกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามนโยบาย ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต ให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ ตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับประเทศถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๕) มีการขับเคลื่อนการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตในระดับนโยบายและการดำเนินงานการป้องกันการทุจริตเชิงรุก การปฏิรูปมาตรการเสริมสร้างระบบการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลในภาครัฐ มาอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ความสำคัญและพยายามผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระสำคัญ ตามแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารงานเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) กำหนดเป็นตัวชี้วัดให้หน่วยงานในสังกัดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพ ร่วมขับเคลื่อนแผนแม่บทการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี โดยบูรณาการร่วมกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดินผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นการประเมิน ระบบงาน กระบวนการเปิดเผยข้อมูล กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใส รวมถึงขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการที่มีมาตรฐานและความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล รวมไปถึงการประเมิน วัฒนธรรม ในหน่วยงาน ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และประเมินแนวทางในการป้องกันการทุจริตและการป้องกันการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่สะท้อนได้จากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดแนวนโยบายให้หน่วยงานและบุคลากรทุกระดับต้องมีและยึดถือปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อดำเนินการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒๕๖๕

๑.การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

หน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอป่าพะยอม จังหวัดพะเยา

๑.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อติดตาม กำกับและประเมินผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุขของหน่วยงานสาธารณสุข

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา

๒. เพื่อแลกเปลี่ยนประเด็น การดำเนินงาน วิธีการทำงาน ในระดับอำเภอ

๓. เพื่อได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการทำงานร่วมกัน

๔. การนิเทศ ติดตาม กำกับและประเมินผล การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒ วิธีดำเนินการ

๑.๒.๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา จัดรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านสุขภาพ โดยกำหนดเป็นโซนสุขภาพ จำนวน ๔ โซน ดังนี้

๑. โซน ๑ ประกอบด้วย รพสต.บ้านม่วง , รพสต.ควร , รพสต.บ้านร่องเอี่ยน
๒. โซน ๒ ประกอบด้วย รพสต.ออย , รพสต.บ้านฝายแก้ว , รพสต.บ้านเลี้ยว
๓. โซน ๓ ประกอบด้วย รพ.สต.จิม , รพสต.หนองบัว , รพสต.บ้านปางค่า
๔. โซน ๔ ประกอบด้วย รพสต.ขุนควร , รพสต.บ้านสบขาม , รพสต.บ้านน้ำปุก , รพสต. บ้านสันติสุข

๑.๒.๒ แนวทางการนิเทศงาน

๑) ประเด็นในการนิเทศ ติดตาม กำกับงานคือการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ด้านสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ ของหน่วยงานให้สามารถบรรลุตามการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน ตาม PA KPI ที่กำหนดให้ในปี ๒๕๖๔ ร่วมกับแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ PA KPI ดังกล่าว

๒) ผู้นิเทศงาน หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามคำสั่ง ของ สำนักงานสาธารณสุข อำเภอปง

๓) วิธีการดำเนินการ ประชุมชี้แจงให้หน่วยบริการในสังกัด ทราบ และให้คณะกรรมการออก นิเทศติดตาม ประเมินผล ตามแผนการออกนิเทศ ติดตาม กำกับ ที่กำหนดขึ้น

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ แนวทางการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยการใช้เกณฑ์ ประเมินคุณภาพ รพ.สต.ติดตาม

คะแนนรวมทั้งหมด ๑๐๐ คะแนน ตามรายละเอียดดังนี้

๑. เป็นคะแนน การประเมินผลจากการปฏิบัติราชการ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ของสถานบริการ คิดเป็นร้อยละ ๗๐

๒. เป็นคะแนนการประเมินด้านสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ คือ

๒.๑ คะแนนการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๘ คือ

๒.๑.๑. การเข้าร่วมกิจกรรม รัฐพิธี จำนวน ๓ คะแนน

๒.๑.๒. การเข้าร่วมกิจกรรมส่วนกลาง จำนวน ๕ คะแนน

๒.๒ การส่งผลงานเข้าประกวดในระดับต่างๆ จำนวน ๑๐ คะแนน

๒.๓ คะแนนจิตพิสัยจากสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๑๐ คะแนน

๒.๔ คะแนนจิตพิสัยจาก ผอ.รพ.สต. จำนวน ๑๐ คะแนน

๒.๕ ผลงาน จาก OP Visit จำนวน ๑.๕ คะแนน

จากทะเบียนผู้ป่วยนอกที่มารับบริการจาก Hos-xp คิดตามอัตราภาคชั้น ละ ๒,๐๐๐

จำนวน ๕ อัตราภาคชั้น โดยเก็บข้อมูลจากผลงาน op visit

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภออง จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภออง จังหวัดพะเยา ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการกรณีข้าราชการที่มีผล
การประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง(ระดับต่ำ)และไม่สามารถปฏิบัติ
ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางหน่วยงานได้ เพื่อให้เป็นไปตาม
มาตรา ๑๑๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้
ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. เมื่อผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอองเมืองพะเยากำหนด ตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
(ระดับต้องปรับปรุง) ให้แจ้งข้าราชการผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้า
รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้
ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำประกันสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอัน
เป็นที่พอใจของทางหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขพะเยาให้ชัดเจนเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการใน
ครั้งต่อไป

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตามข้อ ๑ ให้มี
ระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม ให้ทำการยื่นคัดค้านต่อสาธารณสุขอำเภอองเมืองพะเยารวมไว้กับผลการประเมิน
เพื่อเป็นหลักฐานได้

๓. สาธารณสุขอำเภออง มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแล และติดตามผลการประเมินการ
ปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตาม ข้อ ๑ หรืออาจมอบหมายให้ข้าราชการในสังกัด
เพื่อเป็นผู้กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ
ดังกล่าวอีกชั้นหนึ่งก็ได้ โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องรายงานผลให้สาธารณสุขอำเภอองทราบทุกเดือน

๔. เมื่อสาธารณสุขอำเภออง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค้ำประกันใน
การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ แล้ว ปรากฏว่า ข้าราชการผู้นั้น ไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่า
พอใจของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อ นายอำเภอ
อง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา และผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่ง
บรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๔ แล้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่ง
บรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ให้สั่งให้ออกจากราชการ
หรือ

๕.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำค้ำประกันในการ
พัฒนาปรับปรุงตนเอง หรือ

๕.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๖. เมื่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งตามข้อ ๕.๑ หรือ ๕.๓ แล้วแต่กรณี ให้รายงาน อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ทราบหรือพิจารณา ทั้งนี้ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข เห็นว่า คำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุขมีมติ

๗. เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข มีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข แล้วให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

๘. ข้าราชการผู้ถูกให้สั่งออกจากราชการตามประกาศฉบับนี้ ซึ่งถูกให้ออกตามมาตรา ๑๑๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.ภายในสามสิบวัน นับตั้งวันที่ทราบหรือทราบตามคำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๕

๙. การสั่งให้ข้าราชการผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณี ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางหน่วยงานได้ ให้หน่วยงานพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ต่อไป

การกำกับติดตามผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา มีการกำกับติดตามและการบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยกำหนดให้ หน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัด มีระบบในการกำกับติดตาม และให้คำปรึกษา คำแนะนำให้แก่ผู้รับการประเมิน ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อให้มีการพัฒนา ปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ ที่คาดหวัง ตามที่กำหนดโดยเฉพาะผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมิน ในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง ให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้กลุ่มงานและหน่วยบริการในสังกัด ร่วมกัน วิเคราะห์จุดอ่อน และจัดทำแผน พัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

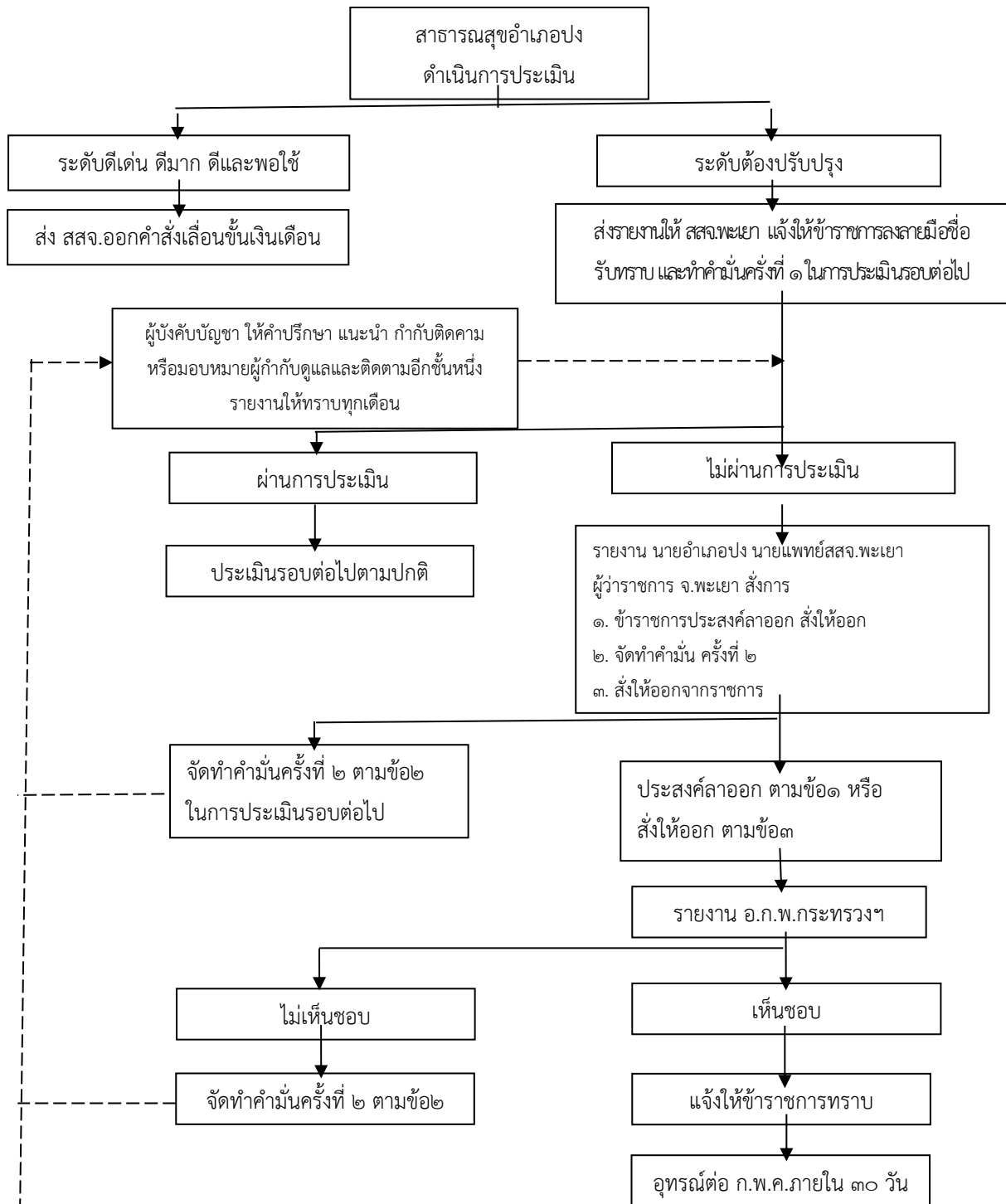
๒. ให้กลุ่มงานและหน่วยบริการในสังกัดร่วมดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมิน ในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓. ให้ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอฝ่ายบริหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หัวหน้าสถานบริการสาธารณสุขชุมชน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมิน ในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง ให้รายงานผลการดำเนินงานทุกเดือน และนำมาประกอบการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๔. ให้ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการต่ำ ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแผน และจัดทำรายงาน ผลการปฏิบัติราชการของตนเองต่อคณะกรรมการที่สำนักงานสาธารณสุขปง แต่งตั้งขึ้น ทุก ๓ เดือน

๕. ให้คณะกรรมการนำผลการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมิน ในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงมาประกอบการพิจารณาทบทวน ในรอบการประเมินรอบต่อไปด้วย

ขั้นตอนการดำเนินการข้าราชการที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับต่ำ
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออง จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



EB ๒๑ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่ใช้อยู่เป็นฉบับที่ ๓ เริ่มจากปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานหลักออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI)

การดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์ ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์

(รายละเอียดตามคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน)

การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

มิติที่ ๑ การสร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต

- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคคลากรทั้ง ลูกจ้างชั่วคราวพนักงานกระทรวงและข้าราชการ

- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่ประชาชนทุกภาคส่วน

- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่เด็กและเยาวชน

มิติที่ ๒ การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต

- การแสดงเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตของผู้บริหาร

- มาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

- การเชิดชูเกียรติแก่หน่วยงาน/บุคคลในการดำเนินกิจการ การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ประจักษ์

- มาตรการจัดการในกรณีได้ทราบ หรือรับแจ้งหรือตรวจสอบพบการทุจริต

- การรับฟังความคิดเห็น การรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน

มิติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

- จัดให้มีและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในช่องทางที่เป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้มีส่วนร่วมตรวจสอบการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานได้ทุกชั้นตอน

- การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

มิติที่ ๔ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

- การสนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมตรวจสอบการปฏิบัติหรือการบริหารราชการตามช่องทางที่สามารถดำเนินการได้

- ส่งเสริมบทบาทการตรวจสอบของ อสม.และภาคประชาชน

- เสริมพลังการมีส่วนร่วมของชุมชนและบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต

การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ปง มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการบ่งชี้ความเสี่ยงของการทุจริตที่มีอยู่ในองค์กรโดยการประเมินโอกาสของการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนบุคคลหรือหน่วยงานที่อาจเกี่ยวข้องกับการกระทำทุจริต เพื่อพิจารณาว่าการควบคุมและการป้องกันการทุจริตที่มีอยู่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

การทุจริตในหน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการการทุจริตของหน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัด ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง ไม่ตรงกับราคากลาง เนื่องจากเป็นพื้นที่ชนบทอยู่ห่างไกลบาง

พื้นที่เป็นที่สูง การคมนาคม ไม่สะดวก ฐานะกันดาร ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างมีราคาสูงกว่าพื้นที่ทั่วไป การจัดซื้อจัดจ้างที่

ลักษณะการทุจริตในส่วนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๑. การทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และการเงินการคลัง ส่วนใหญ่เกิดจากการละเลยของหน่วยงาน
๒. สภาพหรือปัญหาที่เกิดจากตัวบุคคล
๓. สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎระเบียบและกฎหมาย
๔. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรมจริยธรรม
๕. สภาพหรือลักษณะปัญหาที่เกิดจากการขาดประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ
๖. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนต่างๆ

สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๑) โอกาส แม้ว่าในปัจจุบันมีหน่วยงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แต่พบว่า ยังมีช่องว่างที่ทำให้เกิดโอกาสของการทุจริต ซึ่งโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง กฎหมาย กฎระเบียบไม่รัดกุม และอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะข้าราชการ พนักงานกระทรวงและลูกจ้างแต่ระดับก็เป็นอีกโอกาสหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริต

๒) สิ่งจูงใจ เป็นที่ยอมรับว่าสถานะทางเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นเรื่องของวัตถุนิยม สังคมทุนนิยม ทำให้คนในปัจจุบันมุ่งเน้นการสร้างความร่ำรวย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมทุจริตมากยิ่งขึ้น

๓) การขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใส การทุจริตในปัจจุบันมีรูปแบบที่ซับซ้อนขึ้น โดยเฉพาะการทุจริตในเชิงนโยบายที่ทำให้การทุจริตกลายเป็นความชอบธรรมในสายตาของประชาชน ขาดกลไกการตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะเข้าไปตรวจสอบการทุจริตของบุคคลเหล่านี้

๔) การผูกขาด ในบางกรณีการดำเนินงานของภาครัฐ ได้แก่ การจัดซื้อ-จัดจ้าง เป็นเรื่องของการผูกขาด ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องเป็นห่วงโซ่ผลประโยชน์ทางธุรกิจ ในบางครั้งหรือบางกิจกรรมมีการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้ตนเองได้รับสิทธิในการดำเนินงานโครงการของภาครัฐ รูปแบบต่างๆ

๕) การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ความยากจนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้าง มีพฤติกรรมทุจริต เพราะความต้องการที่จะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้ต้องแสวงหาช่องทางเพื่อเพิ่ม “รายได้พิเศษ” ให้กับตนเองและครอบครัว

๖) การขาดจริยธรรม คุณธรรม ในสมัยโบราณ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่ได้รับการเน้นเป็นพิเศษถือว่าเป็นเครื่องวัดความดีของคน แต่ในปัจจุบัน พบว่า คนมีความละอาย ต่อบาปและเกรงกลัวบาปน้อยลง และมีความเห็นแก่ตัวมากยิ่งขึ้น มองแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดผลประโยชน์ส่วนรวม

๗) มีค่านิยมที่ผิด ปัจจุบันค่านิยมของสังคมได้เปลี่ยนจากยกย่องคนดี คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นยกย่องคนที่มีเงิน คนที่เป็นเศรษฐี มหาเศรษฐี คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีค่านิยมที่ผิดเห็นว่าการทุจริตเป็นวิถีชีวิตเป็นเรื่องปกติธรรมดา เห็นคนชื่อเป็นคนเซ่อ เห็นคนโกงเป็นฉลาด ย่อมจะทำการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยไม่มีความละอายต่อบุญและบาป และไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง

วัตถุประสงค์หลัก

- ๑) สังคมมีพฤติกรรมร่วมต้านการทุจริตในวงกว้าง

๒) เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) มุ่งต้านการทุจริตในทุกภาคส่วน

๓) การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วยนวัตกรรมกลไกป้องกันการทุจริต และระบบบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔) การปราบปรามการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมาย มีความรวดเร็ว เป็นธรรมและได้รับความร่วมมือจากประชาชน

๕) ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย มีค่าคะแนนในระดับที่สูงขึ้น

นโยบายที่ ๑๐. นโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๖๙/๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ

การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เผื่อระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้

ข้อ ๒ ในกรณีที่มีการกล่าวหาหรือพบเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตประพฤติมิชอบ ทั้งในฐานะตัวการ ผู้ใช้หรือผู้สนับสนุน ให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยให้บังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางกฎหมายอย่างเฉียบขาดและรวดเร็ว

ข้อ ๓ ในกรณีการจัดซื้อจัดจ้างของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการควบคุม กำกับดูแล การดำเนินงานให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเคร่งครัด

ข้อ ๔ กรณีที่หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลย ไม่ดำเนินการตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ให้ถือเป็นความผิดวินัยหรือความผิดทางอาญาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐดำเนินการแสวงหารวบรวม และดำเนินการอื่นใด เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในการที่จะทราบรายละเอียดและพิสูจน์เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ รวมทั้งติดตาม เร่งรัดผลการดำเนินงานตามข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๓ และข้อ ๔ และรายงานผลการปฏิบัติพร้อมทั้งเสนอความเห็นให้คณะรักษาความสงบแห่งชาติทราบและพิจารณาอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญการทำงานเชิงรุกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๒. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. หน่วยงานมีระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการสนับสนุนการทำงาน

๔. บุคลากรมีความมุ่งมั่น ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีค่านิยมร่วมกัน มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การจัดสรรโครงสร้างอัตรากำลังในหน่วยงานยังไม่สอดคล้องกับนโยบายและภารกิจองค์กร/ขนาดพื้นที่รับผิดชอบ

๒. ทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (อุปกรณ์ งบประมาณ)

๓. ขาดมาตรฐานในการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร/การฝึกอบรม

๔. ขาดการพัฒนาการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ(KM)

โอกาส (Opportunities)

๑. รัฐบาลมีนโยบายและทิศทางต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างชัดเจน

๒. มีภาคเครือข่ายภาครัฐและภาคประชาสังคมที่เอื้อต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

อุปสรรค (Threats)

๑. ความจำกัดของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับภาระงาน

๒. ภารกิจอื่นๆในพื้นที่ ที่มีปัญหา ทำให้หน่วยงานและภาคีเครือข่าย ต้องมาช่วยกันแก้ไขปัญหาในพื้นที่ที่ไม่ใช่ภารกิจของหน่วยงานทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

๓. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงทำให้การปฏิบัติงานเอื้อต่อการทุจริตภาครัฐยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตในองค์กร

ความเสี่ยง ด้านธรรมาภิบาล

การเกิดปัญหาคอร์รัปชันในหน้าที่และภายในองค์กร

๑ ไม่มีระบบควบคุมการทำงานที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางลบจากการปฏิบัติราชการที่ไม่ชัดเจน

๒ เกิดความไม่โปร่งใสในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม ทั้งในเรื่องการบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน และการมอบหมายหน้าที่การงาน

ความเสี่ยง ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑ การจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบฯ

๒ บุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความชำนาญ โดยเฉพาะในเรื่องของ e-GP หรือมีความรู้ความเข้าใจแต่อาศัยช่องว่างของระเบียบกฎหมายโดยละเว้น หรืองดเว้นการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ลงชื่อ  ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวกฤษณา วุฒิไชยา)

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

ลงชื่อ


(นายจรัสศักดิ์ แก้วคำปา)

สาธารณสุขอำเภอปาง

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕

ผู้รับรอง

ภาพถ่ายการประชุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโป่ง จังหวัดพะเยา

