



ประกาศศุนย์อนามัยที่ ๕
เรื่อง มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ

เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ปราศจากการแทรกแซงใด ๆ ที่ทำให้ขาดความเป็นกลาง สงวนไว้ซึ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน และมีเหตุผลในการใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม ตรวจสอบได้ จึงเห็นสมควรกำหนดมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของบุคลากรศุนย์อนามัยที่ ๕ ตามแนวทาง ในการปฏิบัติงานบนมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ศุนย์อนามัยที่ ๕ กำหนดให้มีกรอบแนวทางปฏิบัติ มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของ บุคลากรของศุนย์ฯ ครอบคลุม ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. การลดใช้ดุลพินิจของบุคลากรในการดำเนินงานตามภารกิจหลัก

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตลอด จนการใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามมาตรฐาน คู่มือการปฏิบัติงาน ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๑.๒ ศุนย์อนามัยที่ ๕ มีคณะกรรมการบริหารศุนย์อนามัยที่ ๕ (กบศ.) และ คณะกรรมการวางแผนและประเมินผล (กวป.) เป็นที่ปรึกษาผู้อำนวยการฯ และร่วมพิจารณา เสนอความเห็น เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย แผนการจัดสรรทรัพยากร แผนงานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม การควบคุม กำกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ในการ ดำเนินการของศุนย์ฯ ตามความเหมาะสมทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. การใช้ดุลพินิจในการใช้จ่ายงบประมาณ และบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

๒.๑ ศุนย์อนามัยที่ ๕ มีคณะทำงานติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย เพื่อ ติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณของศุนย์ฯ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่วางไว้

๒.๒ การจัดซื้อจัดจ้างโดยคณะกรรมการ หากทราบว่าผู้ยื่นข้อเสนอ หรือคู่สัญญาเป็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับประธานกรรมการ หรือกรรมการคนหนึ่งคนใด ให้รายงานหัวหน้าหน่วยงาน หรือประธาน กรรมการทราบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม หรือจำเป็นในการทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการตลอดทั้ง ห้ามมิให้เข้าร่วมประชุม หรือมีมติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ยื่นข้อเสนอ หรือคู่สัญญานั้น หรือกรณีจำเป็นต้องมีการ ชี้แจงและตอบข้อซักถามแล้ว ต้องขอเชิญออกจากที่ประชุม

๒.๓ การยืมใช้ทรัพย์สินราชการ ให้หน่วยงานที่กำกับทรัพย์สินนั้น ทำทะเบียนการยืม- การคืนและมีการตรวจสอบรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาเป็นประจำอย่างเคร่งครัด

๓. การใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคล

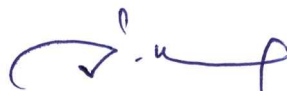
๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ กำกับ ดูแล และติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ดุลพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามขั้นตอนมาตรฐาน หรือคู่มือ การปฏิบัติงาน ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร ความเสมอภาค เป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

/๓.๒ กำหนดให้...

๓.๒ กำหนดให้งานบริหารบุคคล จัดทำระบบและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการบริหารบุคคลให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ทั้งเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร และการพัฒนาบุคลากร อาทิ การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร รายชื่อผู้สมัครเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ระบบฐานข้อมูลบุคลากร มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนการพิจารณากระบวนการที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนความก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิเชียร ต้นสุวรรณนนท์)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๕