



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง ลบ.๑๕๑๗๐ โทร. -

ที่ ลบ ๑๑๓๒/๒๐๖

วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินการโครงการองค์กรชาวสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงร่วมด้านทุจริต
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และขออนุญาตนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุข
อำเภอหนองม่วง

เรียน สาธารณสุขอำเภอหนองม่วง

ตามที่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง จัดทำโครงการองค์กรชาวสาธารณสุขอำเภอ
หนองม่วงร่วมด้านทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางการสร้างความเข้าใจและ
ทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ทับซ้อน
ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงด้านทุจริต
จริยธรรม มาตรการป้องกันการทุจริต องค์กรคุณธรรม และการมีวินัย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอด
แนวคิด/องค์ความรู้ในการสร้างเครือข่าย/กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ทนต่อการทุจริต และความโปร่งใสในการ
ดำเนินงาน (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ในวันศุกร์ที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ -
๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพุทธเมตตา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน
๓๐ คน นั้น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง จึงขอรายงานผลการดำเนินงานโครงการองค์กรชาว
สาธารณสุขอำเภอหนองม่วงร่วมด้านทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์
ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติต่อไป

(นายพศิน ปากกาทองคำ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

(/) ทราบ (/) อนุมัติ

(นายสมบูรณ์ คำข้า)
สาธารณสุขอำเภอหนองม่วง

รายงานผลการดำเนินงานโครงการองค์กรชาวสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงร่วมด้านทุจริต

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔

เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมพุทธเมตตา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง จัดประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง ภายใต้แนวคิด “องค์กรชาวสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงจิตพอเพียงด้านทุจริต” เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบแนวทางการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ทับซ้อน ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงด้านทุจริต จริยธรรม มาตรการป้องกันการทุจริต องค์กรคุณธรรม และการมีวินัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดแนวคิด/องค์ความรู้ในการสร้างเครือข่าย/กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ทนต่อการทุจริต และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) จำนวน ๓๐ คน

ได้มีการบรรยายมีการให้ความรู้ในเรื่อง การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ทับซ้อน ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงด้านทุจริต จริยธรรม มาตรการป้องกันการทุจริต องค์กรคุณธรรม และการมีวินัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดแนวคิด/องค์ความรู้ในการสร้างเครือข่าย/กลุ่มเป้าหมายที่ไม่ทนต่อการทุจริต และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง จำนวน ๓๐ คน ดังนี้

๑. การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

ประโยชน์ส่วนตน (Private interest) หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตน หาผลประโยชน์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ผลประโยชน์ส่วนตนมีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่ง หน้าที่ สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือสิ่งที่แสดงน้ำใจไมตรี การลำเอียง การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น

ผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public interest) หมายถึง ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มชน

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนมีความหมายเช่นเดียวกับ ๑) ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม และ ๒) ผลประโยชน์ขัดกัน

ประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) หมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม (ผลประโยชน์สาธารณะ) ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่ และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตน ซึ่งทำให้เกิดผลเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวม

แนวทางป้องกันประโยชน์ทับซ้อน

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กร คือ วิถีชีวิต ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นนิสัยความเคยชินที่หล่อหลอมเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุประสงค์ที่วางไว้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้บริหารต้องชักจูงโน้มน้าวให้สมาชิกทุกคนตระหนักในความสำคัญของการประพฤติสุจริต ไม่คดโกง ไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ซื่อตรง และปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด วิธีสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการสุจริต ปลอดคอร์รัปชัน โปร่งใส ตรวจสอบได้ นั้น กระทำได้หลายวิธี เช่น จัดนิทรรศการ จัดอภิปราย จัดอบรม เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และอื่นๆ

นอกจากนั้นยังจะต้องฝึกให้สมาชิกรู้จักการเสียสละ การให้ที่ไม่หวังผลตอบแทน มีความเมตตากรุณา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา กระทำตนเป็นคนดี มีจิตใจสะอาด ปราศจากความโลภ และที่สำคัญต้องปฏิบัติตามศีล ๕ เป็นประจำอย่าให้ขาด

๓. ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต

ความหมายของความละอายและความไม่ทนต่อการทุจริต (Anti – Corruption)

คำว่า ละอาย หมายถึง การรู้สึกอายที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูก ไม่ควร ความละอาย เป็นความรู้สึกอายที่จะทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และเกรงกลัวต่อสิ่งที่ไม่ดี ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสม เพราะเห็นถึงโทษหรือผลกระทบที่จะได้รับจากการกระทำนั้น จึงไม่กล้าที่จะกระทำ ทำให้ตนเองไม่หลงทำในสิ่งที่ผิด นั่นคือ มีความละอายใจ ละอายต่อการกระทำผิดคิดว่า ทน หมายถึง การอดกลั้นได้ ทนอยู่ได้ เช่น ทนด่า ทนทุกข์ ทนหนาว ไม่แตกหัก หรือบอบสลายง่าย ความอดทน หมายถึง การรู้จักรอคอยและคาดหวัง เป็นการแสดงให้เห็นถึงความมั่นคง แน่วแน่ต่อสิ่งที่รอคอย หรือสิ่งที่ตั้งใจให้กระทำในสิ่งที่ไม่ดี

ไม่ทน หมายถึง ไม่อดกลั้น ไม่อดทน ไม่ยอม ดังนั้น ความไม่ทน หมายถึง การแสดงออกต่อการกระทำที่เกิดขึ้นกับตนเอง บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือสังคม ในลักษณะที่ไม่ยินยอม ไม่ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น ความไม่ทนสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะ ทั้งในรูปแบบของกริยา ท่าทาง หรือคำพูด ความไม่ทนต่อการทุจริตหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ต้องมีการแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น เช่น การแข็งท้วงเพื่อซื้อของ การแข็งท้วงเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ผู้ถูกแข็งท้วงจึงต้องแสดงออกให้ผู้ที่แข็งท้วงรู้ว่าตนเองไม่พอใจ โดยแสดงกริยาหรือบอกกล่าวให้ทราบ เพื่อให้ผู้ที่แข็งท้วงยอมที่จะต่อท้ายแถว กรณีนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ถูกแข็งท้วง ไม่ทนต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และหากผู้ที่แข็งท้วงไปต่อแถวก็จะแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมี ความละอายต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เป็นต้น

ลักษณะของความละอายสามารถแบ่งได้ ๒ ระดับ คือ ความละอายระดับต้น หมายถึง ความละอายไม่กล้าที่จะทำในสิ่งที่ผิด เนื่องจากกลัวว่าเมื่อตนเองได้ทำลงไปแล้วจะมีคนรับรู้ หากถูกจับได้จะได้รับการลงโทษ หรือได้รับความเดือดร้อนจากสิ่งที่ตนเองได้ทำลงไป จึงไม่กล้าที่จะกระทำผิด และในระดับที่สองเป็นระดับที่สูงคือ แม้ว่าจะไม่มีการรับรู้หรือเห็นในสิ่งที่ตนเองได้ทำลงไป ก็ไม่กล้าที่จะทำผิด เพราะนอกจากตนเองจะได้รับผลกระทบแล้ว ครอบครัว สังคมก็จะได้รับผลกระทบตามไปด้วย ทั้งชื่อเสียงของตนเองและครอบครัว ก็จะเสื่อมเสีย บางครั้งการทุจริตบางเรื่องเป็นสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การลอกข้อสอบ อาจจะไม่มีการใส่ใจหรือสังเกตเห็น แต่หากเป็นความละอายขั้นสูงแล้ว บุคคลนั้นก็จะไม่กล้าทำสำหรับความไม่ทนต่อการทุจริต

ดังนั้น หากยังมีการปล่อยให้มีการทุจริต ยินยอมให้มีการทุจริตโดยเห็นว่าเป็นเรื่องของคนอื่น เป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่รัฐไม่เกี่ยวข้องกับตนเองแล้ว สุดท้ายความสูญเสียที่จะได้รับตนเองก็ยังคงที่จะได้รับผลนั้นอยู่แม้ไม่ใช่ทางตรงก็ทางอ้อมดังนั้น การที่บุคคลจะเกิดความละอายและความไม่ทนต่อการทุจริตได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดความตระหนัก และรับรู้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทุจริตในทุกรูปแบบทุกระดับ ซึ่งหากสังคมเป็นสังคมที่มีความละอายและความไม่ทนต่อการทุจริตแล้ว จะทำให้เกิดสังคมที่น่าอยู่ และมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

๔. หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต จริยธรรม และการมีวินัย

สร้างจิตสำนึก ปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวมภายใต้ แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต” หรือ Model STRONG

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| S (Sufficiency) ความพอเพียง | T (Transparency) ความโปร่งใส |
| R (Realise) ความตื่นรู้ | O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า |
| N (Knowledge) ความรู้ | G (Generosity) ความเอื้ออาทร |

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้โดยมีความสำคัญคือ การมี เหตุผลความสมดุล การมี ภูมิคุ้มกัน STRONG เกิดจากการผูกพันกันทุกเส้น จึงเป็นเหตุผลในการทำโมเดล ความหมายของ STRONG ในแต่ละความหมาย

S – Sufficiency หลักความพอเพียง ในความหมายของการต้านทุจริต โดยบุคคล สามารถคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

T – Transparency ความโปร่งใส คือการสร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผย

R - Realise ตื่นรู้คือ การตื่นรู้และพร้อมที่จะลงมือทำ ตื่นรู้ในปัญหาการทุจริต เพราะหวังจะสอดคล้องกับ

O - Onward มุ่งไปข้างหน้า คือ การให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามเราไปในทิศทางที่ ถูกต้องคือการต่อสู้ในจิตใจกับ การไม่ทุจริต พัฒนางค์กรของเราบริหารจัดการให้ดีขึ้น

N - Knowledge ความรู้คือ การพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ เพราะอนาคตอาจเกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางของทุจริต มากขึ้น เช่น การจ่ายเงินสินบนอาจจะเป็นในรูปแบบดิจิทัล และไม่สามารถตรวจสอบ ความรู้เปลี่ยนแปลง เสมอในทุกเรื่อง

G - Generosity ความเอื้ออาทร คือ ความเอื้ออาทรตามจริยธรรมและจิตพอเพียง แต่สาเหตุของการเกิดการ ทุจริตมาจากระบบอุปถัมภ์การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติความ เอื้ออาทรในนิยามนั้นมีได้ต้องการหวัง ผลตอบแทน

ภายใต้สัญลักษณ์STRONG คือ

😊 มือกำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้ กับการ ทุจริตความอยู่ดีธรรม มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

😊 มือขวาที่กำแน่น แสดงถึงการยึดมั่นค่านิยม ความพอเพียง (S: sufficiency) ไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นของส่วนตน โปร่งใส (T: transparency) พร้อมให้ ตรวจสอบได้

😊 กำมือแนบบอกข้างซ้ายตรงหัวใจ แสดงถึงการมีใจตื่นรู้(R: realise) ต่อปัญหา การทุจริต มุ่งมั่นไปสู่อนาคตข้างหน้า (O: onward) ในการแก้ไขปัญหาเพื่อความเจริญอย่างยั่งยืน ของชาติแสวงหา พัฒนาการความรู้(N: knowledge) ให้เท่าทันต่อสถานการณ์และมีความเอื้ออาทร (G: generosity) ต่อกัน บนพื้นฐานของจริยธรรมและกฎหมาย สอดคล้องกับโมเดลประเทศไทย สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (Thailand๔.๐) การพัฒนาที่สมดุลใน ๔ มิติ (Thailand ๔.๐) คือ การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ ที่สมบูรณ์” ผ่านการปรับเปลี่ยนระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ บ่มเพาะ ความคิดสร้างสรรค์ปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็น ที่ตั้ง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ เน้นการสร้างคุณธรรมร่วม และ ค่านิยมที่ดีคือ สังคม มีความหวัง (Hope) สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) การสร้างคนดี สังคมดี เพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ต้องใช้ “คุณธรรมนำการพัฒนา” คือ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยเฉพาะการพัฒนาด้านจิตใจ ทุกสถาบันในสังคมต้อง ร่วมมือ กันบ่มเพาะ ปลูกฝัง ส่งเสริมให้คนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่ เป็นคนดี คิดดี พูดดี ทำดี มีคุณธรรมเป็น รากฐานสำคัญในการดำเนินชีวิต

“คุณธรรม” (Virtue) หมายถึง สภาพความดีที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน และแสดง ออกเป็นการ ประพฤติปฏิบัติที่ดีจนเคยชินก่อให้เกิดประโยชน์สุขในสังคม คุณธรรมระดับบุคคลแบ่งได้ เป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้ (๑) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยผลักดัน ทำให้คนเกิดความเพียรพยายามทำในสิ่งที่มุ่ง หมายถึงให้สำเร็จ ประกอบด้วย วินัย อดทน ขยัน (๒) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยหล่อเลี้ยง สร้างแรงผลักดันให้เกิดคุณธรรม ประกอบด้วย ซื่อสัตย์ ซื่อตรง รับผิดชอบ (๓) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยเหนี่ยวรั้ง ไม่ให้คนทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ประกอบด้วย มีสติ พอเพียง (๔) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ให้คนเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ โดย มุ่งหวังผลประโยชน์ ส่วนรวม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา กตัญญู เสียสละ

นอกจากคุณธรรมระดับบุคคล ยังมีคุณธรรมของการอยู่ร่วมกัน ซึ่งมีหลักการสำคัญ ๒ ข้อ ได้แก่ (๑) ข้อห้าม คือ ห้ามทำให้ผู้อื่นและส่วนรวมมีความทุกข์ (๒) ข้อพึงปฏิบัติ คือ ให้ทำให้ผู้อื่นและส่วนรวม มีความสุข

ทำไมต้องพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติได้พิจารณาคัดเลือกคุณธรรมเป้าหมายที่จะรณรงค์ ส่งเสริมให้เกิดกับคนไทยในช่วงต้นของแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ๔ ด้าน ดังนี้

“พอเพียง” เป็นศาสตร์พระราชและเป็นคุณธรรมฐานรากที่จะนำไปสู่คุณธรรมอื่นๆ มีความหมายถึงความพอเพียงในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลาง มีเหตุมีผล ใช้ความรู้ในการ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีความพอประมาณ พอดี ไม่เบียดเบียนตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ประมาท สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของ “คนหัวใจพอเพียง” ได้แก่ ไม่เป็นผู้บริโภคนิยมหรือวัตถุนิยม มีความใฝ่รู้ รักษาคำพูดและชื่อเสียง ฝึกฝน แก้ไข ปรับปรุงตน ขยัน อดทน และมีความเพียร เสียสละและเอื้ออาทรต่อผู้อื่นเสมอ

“วินัย” เพื่อเสริมสร้างการประพฤติปฏิบัติตนของคนไทยให้มีความเข้มแข็ง เคารพกติกาการอยู่ร่วมกัน มีความหมายถึงการยึดมั่นและรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทั้งวินัยต่อตนเองในการผลักดันชีวิตให้ก้าวหน้า วินัยต่อองค์กร สังคม ปฏิบัติตามจริยธรรม จรรยาบรรณ และเคารพต่อกฎหมาย ซึ่ง ควรมีทั้งวินัยในตนเอง และวินัยเพื่อส่วนรวมด้วย “คนมีวินัยในตนเอง” อาทิ รู้จักวางแผนและแบ่ง เวลาเป็น เปิดใจรับทุกคาแนะน า หรือค าติชม และน าคความผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไข

“สุจริต” เพื่อแก้วิกฤติการทุจริตที่ต้นทาง มีความหมายถึงความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรมทั้งปวง กล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลอื่นที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม การแก้ปัญหาการทุจริตให้ ได้ผลจะต้องปลูกฝังให้คนในสังคมเห็นคุณค่าของความสุขใจ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ มีระบบและ กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาทางสังคมตั้งแต่เด็ก ครอบครัว ชุมชน องค์กร และสังคม

“จิตอาสา” เพื่อให้คนไทยใส่ใจสังคมและอยู่ร่วมกันอย่างปรองดอง มีความหมายถึง การเป็น ผู้ที่ใส่ใจต่อสังคมสาธารณะและอาสาลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งอันมิใช่หน้าที่ของตน ด้วยความรัก ความสามัคคี เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ของสังคม และของประเทศชาติ โดยมีได้หวังผลตอบแทน ทำความดีเพื่อความดี เอื้ออาทรต่อคนร่วมสังคม ท าย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

๕. มาตรการป้องกันการทุจริต และองค์กรคุณธรรม

มาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

นโยบายหลัก

๑. ป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รัฐมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรมในความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. มุ่งเน้นการจัดหาพัสดุภาครัฐโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยวิธีอื่นใดให้สอดคล้องกับประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ

๑. เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ดังนี้

๑.๑ กรณีการใช้รถราชการ

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยรถราชการ พ.ศ.๒๕๒๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยหลักเกณฑ์การใช้ การเก็บรักษา การซ่อมบำรุงรถส่วนกลางและรถรับรอง พ.ศ.๒๕๒๖

- พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ กรณีการเบิกค่าตอบแทน

- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
ราชการ พ.ศ.๒๕๕๐
- พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ กรณีการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนา

- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการ
ประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้อง

๑.๔ กรณีการจัดหาพัสดุ

- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และ
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ.๒๕๖๐
- พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้อง

๒. ทุกโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง ดำเนินการ
ตามเกณฑ์การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

ความผิดที่ได้รับจากการทุจริตประพฤติมิชอบ

- ๑) ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๔๗ และมาตรา ๑๕๗ สรุปได้ดังนี้
 - ก) มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่ซื้อ ทำ จัดการ หรือรักษาทรัพย์สินใด เบียดบังทรัพย์สิน
เป็นของตนเองหรือเป็นของผู้อื่นโดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และ
ปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท
 - ข) มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความ
เสียหายแก่ผู้อื่นหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี หรือ
ปรับตั้งแต่พันบาทถึงสองหมื่นบาท หรือทั้งจำและปรับ
- ๒) ความผิดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๘๕ (๑) ซึ่งบัญญัติ
ไว้ว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต” เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริต
ต่อหน้าที่ราชการ กรม.มีมติให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ ซึ่งมีผลทำให้ผู้ถูกลงโทษไม่มีสิทธิรับเงินบำเหน็จ
บำนาญ
- ๓) ความผิดตามกฎหมายป้องกันและปราบปรามทุจริต ซึ่งบัญญัติไว้ว่า
 - ก) ผู้ใดที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ...เรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือ
ผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าจะชอบด้วยหน้าที่หรือไม่ มีโทษจำคุกตั้งแต่ ๕ ปีถึง ๒๐ ปี
หรือจำคุกตลอดชีวิต หรือประหารชีวิต
 - ข) ผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ...กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งโดยเห็นแก่ทรัพย์สิน
หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งตนได้เรียกรับ หรือยอมจะรับไว้ก่อนที่ตนได้รับแต่งตั้งในตำแหน่ง ต้องระวางโทษจำคุก
๕ ปีถึง ๒๐ ปี หรือตลอดชีวิต

องค์กรคุณธรรม

เป้าหมายของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

เพื่อให้องค์กรมีบทบาทและสามารถในการสร้างคนดีเพื่อสังคมส่งเสริมให้คนในองค์กร มีทัศนคติ
วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีเหมาะสมกับสังคมไทย มากขึ้น
และองค์กรมีคุณค่าและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน เนื่องจากสมาชิกขององค์กร มีคุณธรรม
มากขึ้น

ความหมาย ระดับ และประเภทขององค์กรคุณธรรม

๑) ความหมาย องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนาารมณ์ และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม

๒) ระดับขององค์กรคุณธรรม องค์กรคุณธรรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนาารมณ์จะพัฒนาเป็นองค์กร คุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการ จัดกลไก ผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กร คุณธรรม ที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา องค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิง พฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบต่อให้การทำหน้าที่เพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้ม จะเกิดการ พัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งใน กระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กร มีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้ หลักการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม

น้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรมาเป็นหลักการดังนี้

๑) ระเบิดจากข้างใน เป็นหัวใจสำคัญที่สุด ต้องให้เกิดจากความตระหนักมุ่งมั่นตั้งใจ มีเป้าหมาย เดียวกันของผู้นำและสมาชิกขององค์กร หากทำโดยถูกบังคับหรือทำตามกระแสนโยบายไม่ตั้งใจจริง จะไม่ เกิดผลหรือไม่ยั่งยืน

๒) ทำแบบองค์รวม ต้องทำพร้อมกันทั้งระบบ ทุกระบบขององค์กรโดยให้ประสาน สอดแทรก ไปกับ การบริหารและการทำงานปกติขององค์กร โดยไม่แยกออกมาเป็นโครงการหรือกิจกรรมเดียว ๆ ที่ขาดความ เชื่อมโยงกับระบบใหญ่ขององค์กร

๓) ทำตามหลักความจริง ต้องทำจากสภาพความจริงขององค์กร โดยมีการศึกษาปัญหาและ ต้นทุน ความดีขององค์กรให้เป็นระบบ แล้วลงมือทำตามลำดับขั้น แก้ปัญหาที่จุดเล็กก่อน ทำให้ง่ายไม่ติดขัด ดำรง การเรียนรู้จากที่อื่นเป็นเพียงแนวทางมาปรับใช้ให้เหมาะกับองค์กรของตน

๔) การมีส่วนร่วม ต้องสร้างโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม เพราะเป้าหมายสำคัญของการ ส่งเสริมคุณธรรมคือการทำให้คนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมมากขึ้นจึงต้องให้ทุกคน เป็นพลังร่วมกันขับเคลื่อน

๕) ทำความดีเพื่อความดีตั้งใจพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อสร้างองค์กรที่ดี สร้างคนดีเพื่อ สังคมดี มุ่งประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่มีเป้าหมายเคลือบแฝงเพื่อประโยชน์อื่น กระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

ต้องดำเนินการตามหลักการทั้ง ๕ ข้อ ตาม ๙ ขั้นตอนดังนี้

๑) ทำให้ทุกคนตกลงใจร่วมกัน โดยเฉพาะผู้นำองค์กรว่าต้องแสดงเจตนาารมณ์ชัดเจนว่า จะร่วมกัน สร้างองค์กรของตนให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๒) ค้นหาความจริงขององค์กร โดยสำรวจวิเคราะห์ปัญหาด้านคุณธรรมขององค์กรที่พึง ประสงค์และ ไม่พึงประสงค์และปัญหาที่ต้องการแก้ไขและคนในองค์กรว่ามีอะไรบ้าง และค้นหาต้นทุนความดี หรือต้นทุนที่ เอื้อต่อการแก้ไข้ปัญหา

๓) ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เพื่อค้นพบพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรม ที่ไม่พึง ประสงค์หรือ “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” แล้วให้กำหนดคุณธรรมหลักร่วมกันขององค์กร ทำให้ ทุกคนเข้าใจคุณธรรมเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงตรงกัน

๔) กำหนดวิธีการและกลไกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีแผนปฏิบัติการ วิธีสำคัญในการ ดำเนินการ และกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนแต่ละกิจกรรม รวมถึงแนวทางการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆ ให้มี ประสิทธิภาพ และอาจจัดทำข้อเป็นตกลงของคนในองค์กร

๕) ลงมือปฏิบัติจริงให้เป็นวิถีชีวิต การพัฒนาคุณธรรมมีเป้าหมายคือการเปลี่ยนแปลงที่คน จึงต้อง ลงมือปฏิบัติตามข้อตกลงอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน

๖) ถอดบทเรียนเพื่อสร้างความรู้ต้องจัดให้มีกระบวนการสรุปทเรียนจากการปฏิบัติของ ผู้มีส่วนได้ เสียเพื่อค้นหา เรียนรู้เงื่อนไขปัจจัย ของความสำเร็จ ปัญหาและแนวทางแก้ไข และสกัดเป็นความรู้ ขององค์กร มีการจัดระบบการติดตามประเมินผลแบบมีส่วนร่วมที่มุ่งเสริมพลังผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการวัดตาม ตัวชี้วัด เชิงปริมาณ โดยไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของคน การจัดการความรู้จะ นำไปสู่การ พัฒนามาตรฐานองค์กรคุณธรรม

๗) สร้างกิจกรรมชื่นชมยกย่อง คุณธรรมเป็นเรื่องนามธรรมเห็นผลการเปลี่ยนแปลงช้า จึงต้องมี กระบวนการให้กำลังใจ ยกย่องเชิดชู ต้องทำให้คนเห็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาองค์กร คุณธรรม

๘) สร้างเครือข่ายคุณธรรม งานที่ยากต้องการพลังของเครือข่ายในการขับเคลื่อนต้อง เชื่อมโยงกันเป็น เครือข่ายองค์กรคุณธรรมเพื่อให้กำลังใจ ถ่ายทอดความรู้พัฒนานโยบายร่วมกัน เช่น เครือข่ายโรงพยาบาล คุณธรรม ตำบลคุณธรรม ธุรกิจคุณธรรมฯ

๙) ประเมินผลลัพธ์ผลกระทบ ต้องมีระบบและกลไกการประเมินเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีความรู้ที่จะนำไปยกระดับขยายผล หรือรู้ปัญหา อุปสรรคและนำไปสู่ การแก้ไข โดยมีทั้งการประเมินตนเองจากภายในและประเมินจากองค์กรภายนอก รวมทั้ง เปิดเผยผลการ ประเมินแก่สมาชิกขององค์กรและต่อสาธารณะ

๖. การมีวินัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดแนวคิด/องค์ความรู้ในการสร้างเครือข่าย/กลุ่มเป้าหมาย ที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. บุคลากรสามารถคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัว ออกจากผลประโยชน์ส่วนรวมได้

๒. บุคลากรมีวัฒนธรรมสุจริตในตนเองและร่วมผลักดัน วัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานอย่างจริงจัง

๓. บุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ร่วมต่อต้านการ ทุจริตในองค์กร และมีความเข้าใจในเรื่องการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อเสนอแนะ ควรมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเห็น ความสำคัญ โครงการจิตอาสาพอเพียง ด้านทุจริต (STRONG) ทั้งนี้ควรเสริมความรู้เป็นระยะผ่านการประชุมของหน่วยงาน และการประชุมประจำเดือน

๗. ความโปร่งใสในการดำเนินงาน (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่ง การกำหนดเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้ใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานภาครัฐ ที่ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นเครื่องมือสำคัญในการ บริหาร

ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ซึ่งแม้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีใช้กระบวนการหลักที่จะนำมาซึ่งประสิทธิผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรา ๗๖ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำร่างคู่มือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อช่วยให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการต่อไป (www.ocsc.go.th) โดยมีหลักการดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นการวัดผลสำเร็จของงานในช่วงที่กำหนดไว้แน่ชัด เพื่อเปรียบเทียบผลสำเร็จของงานกับเป้าหมายที่กำหนดว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร

- การประเมินจะเป็นการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ

- ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ กับคะแนนการประเมินสมรรถนะ มาคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงจะกำหนดองค์ประกอบที่สามของการประเมินเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากผลงาน ความร่วมมือร่วมใจ

- สัดส่วนหรือน้ำหนักในการประเมินจะไม่เท่ากัน โดยองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีน้ำหนักร้อยละ๗๐

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงมีคำสั่งที่ ๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวัดและประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ มีการกำหนดผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากลักษณะของการปฏิบัติราชการ

- คะแนนผลการประเมินจะถูกจัดออกตามระดับผลการปฏิบัติราชการ ๕ ระดับ (ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง) และต้องจำแนกว่าผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน

- กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

- ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ พร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในประเด็นต่างๆ เช่น การแก้ปัญหาที่พบในการทำงาน การปรับปรุงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

- สาธารณสุขอำเภอหนองม่วง จะแจ้งผลการประเมินด้วยตนเอง พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานในรอบการประเมินถัดไป

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงมีคำสั่งที่ ๘/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อให้มีความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| | |
|--|--|
| <p>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p> | |
| <p>ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี วัน/เดือน/ปี : ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔ หัวข้อ: ขอรายงานผลการดำเนินการโครงการองค์กรชาวสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงร่วมต้านทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <p>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ผลการดำเนินงานโครงการองค์กรชาวสาธารณสุขอำเภอหนองม่วงร่วมต้านทุจริต ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ</p> <p>Linkภายนอก: หมายเหตุ:</p> | |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p>(นายพศิน ปากกาทองคำ) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | <p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p>(นายสมบุญ คำข้า) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอหนองม่วง วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p>(นางสาวอุษา แสงม่วงยาง) ตำแหน่ง พนักงานธุรการ วันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔</p> | |