



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ที่ พย ๐๐๓๓.๐๐๖.๑/๓๑๐ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติจัดประชุม

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ด้วยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ได้มีโครงการประชุมโครงการประชุมจัดการความรู้สู่การพัฒนาองค์กรทั้งด้านบริหารจัดการภาครัฐและบริการประชาชน และประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมภูมิไทยการ์เด้น อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะสเปซลำปาง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ครั้งที่ ๓ ในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา โดยมีเป้าหมายผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๕๐ คน ในการจัดประชุม ในครั้งนี้ โดยขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมสำหรับผู้เข้าร่วมรายละเอียดดังนี้

- ๑. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของผู้เข้าร่วมประชุมและผู้จัดประชุม
 - เบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการ เป็นเงิน ๘,๐๐๐.- บาท
- ๒. ค่าที่พัก เป็นเงิน ๖๐,๐๐๐.- บาท
- ๓. ค่าอาหารกลางวัน เป็นเงิน ๗๓,๐๐๐.- บาท
- ๔. ค่าอาหารว่างพร้อมเครื่องดื่ม เป็นเงิน ๑๗,๐๐๐.- บาท
- ๕. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและสารหล่อลื่น เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐.- บาท
- ๖. ค่าสมนาคุณวิทยากร เป็นเงิน ๔,๘๐๐.- บาท
- ๑๐. ค่าจ้างเหมารถยนต์พร้อมน้ำมันเชื้อเพลิง ๓ คัน x ๔ วัน เป็นเงิน ๔๐,๘๐๐.- บาท

รวมงบประมาณทั้งหมด ๒๑๕,๖๐๐.- บาท

รวมค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมทั้งสิ้น ๒๑๕,๖๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน)

โดยขออนุมัติเบิกจาก () เงินตรงราชการ (/) เงินบำรุง

โครงการ อ.๑๑/๒๕๖๗ โครงการขับเคลื่อนสุขภาพองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

<input type="checkbox"/>	อนุมัติ/อนุญาต
<input checked="" type="checkbox"/>	ชอบ
<input type="checkbox"/>	ลงน้ำดี
<input type="checkbox"/>	ลงนาม
<input type="checkbox"/>	มอบ
<input type="checkbox"/>	ทราบ

(นายสมภพ เมืองชื่น)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

รักษาการในตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาการในตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ๖ กพ. ๒๕๖๗

(นางญาณิน สิริธิมงคล)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

(นางสาวรัฐกานต์ สัตย์สม)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- 6 กพ. 2567



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ที่ พย. ๐๐๓๓.๐๐๖.๑/๑๒๕

วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้สู่การพัฒนาองค์กรทั้งด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และการบริการประชาชน และประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ด้วยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ขออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้สู่การพัฒนาองค์กรทั้งด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการบริการประชาชน และประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันที่ ๑๒ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมภูมิไทยการ์เด้น จังหวัดแพร่ วันที่ ๑๙ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเดอะสเปซลำปาง จังหวัดลำปาง และวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุม ๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา โดยมีเป้าหมายจำนวน ๕๐ คน นั้น

บัดนี้ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้สู่การพัฒนาองค์กรทั้งด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการบริการประชาชน และประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติให้ทราบ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางญาณิ สิทธิมงคล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

<input checked="" type="checkbox"/>	อนุมัติ/อนุญาต
<input type="checkbox"/>	ชอบ
<input type="checkbox"/>	ลงนัด
<input type="checkbox"/>	ลงนาม
<input type="checkbox"/>	มอบ
<input type="checkbox"/>	ทราบ

(นายเอกชัย คีลลือ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา

- 8 มี.ค. 2567

(นางรัชณี ชีหะละ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

- 8 มี.ค. 2567

(นายสมภพ เมืองชื่น)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

รักษาการในตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

- 8 มี.ค. 2567

สรุปการประชุมการจัดการความรู้สู่การพัฒนาองค์กรทั้งด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการบริการ
ประชาชน และประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ครั้งที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้ ประเด็นการบริการประชาชน ศูนย์ราชการสะดวก (GECC)
วันที่ 12 – 13 เดือนกุมภาพันธ์ 2567 สถานที่ดำเนินการ: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ และห้องประชุม
โรงแรมภูมิไทยการ์เด้น (Phoomthai Garden Hotel) ในพื้นที่จังหวัดแพร่

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน ดำเนินการได้ ... คน

งบประมาณ จำนวนเงิน 104,650 บาท งบประมาณดำเนินการ ... บาท

สรุปการถอดบทเรียน ศูนย์ราชการสะดวกจัดตั้งขึ้น...ตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2558
นายกรัฐมนตรี ได้มอบนโยบายให้ทุกกระทรวง กรม และจังหวัด รวมทั้ง รัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้มี
“ศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC)” เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้
คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้เกิดการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่
ประชาชนที่เดินทางมาติดต่อราชการกับหน่วยงานของรัฐ ...ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการ
พิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดให้มี ศูนย์บริการร่วมเพื่ออำนวยความสะดวก
สะดวกแก่ประชาชนไว้ใน 2 มาตรา ดังนี้ มาตรา 7 วรรคสี่ กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวก
ให้แก่ประชาชน ให้ส่วนราชการจัดให้มีศูนย์บริการร่วม เพื่อรับคำขอและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการอนุญาต
ต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการอนุญาตไว้ ณ ที่เดียวกันตามแนวทางที่ ก.พ.ร. กำหนดมาตรา 14 วรรคหนึ่ง
ในกรณีจำเป็นและสมควรเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้คณะรัฐมนตรี มีมติจัดตั้ง
ศูนย์รับคำอนุญาต เพื่อทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรับคำขอ ตามกฎหมายว่าด้วยการอนุญาตขึ้น พระราช
กฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้มุ่งเน้นการบริหารราชการที่มุ่งให้
เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centered) เพื่อตอบสนองความต้องการ
ของประชาชนและก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชนโดยให้ คำนี้ถึง ความต้องการ
การอำนวยความสะดวก และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก เพื่อให้ศูนย์ราชการสะดวก มีการ
ให้บริการที่เป็นไปตามนโยบายของนายกรัฐมนตรีและมีมาตรฐานเดียวกัน จำเป็นต้องกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ
ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การรับรองมาตรฐานการให้บริการของ
ศูนย์ราชการสะดวกต่อไป **วัตถุประสงค์ของการจัดทำเกณฑ์ศูนย์ราชการสะดวก (1)** เพื่อให้การดำเนินงานของ
ศูนย์ราชการสะดวกมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน (2)
เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางที่เป็นบรรทัดฐานในการพัฒนาและยกระดับ การดำเนินการของศูนย์ราชการ สะดวก
ที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (3) เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินการของ ศูนย์ราชการ

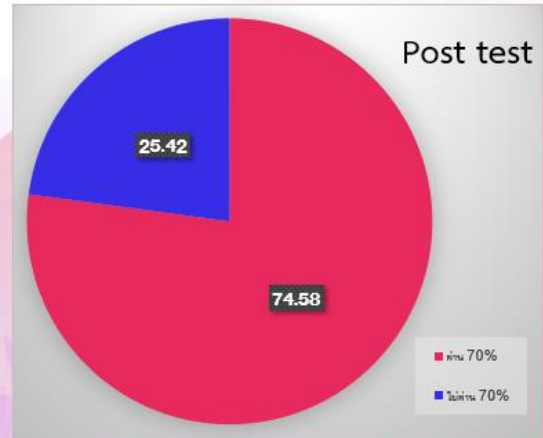
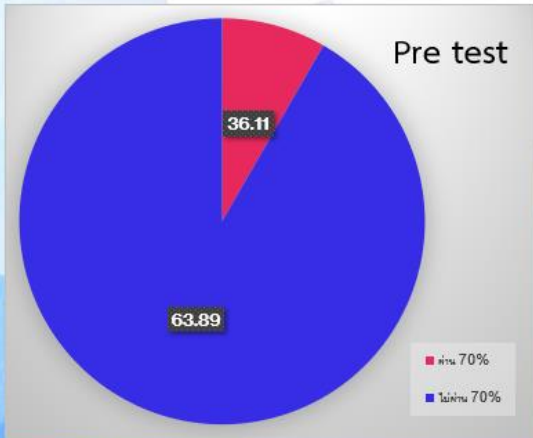
สะดวกที่นำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุง และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ให้กับส่วนราชการ **เกณฑ์มาตรฐานศูนย์ราชการ** สะดวก องค์กรประกอบสำคัญ 3P **ด้านสถานที่ (Place)** เข้าถึงง่าย และสะดวกในการติดต่อ ไม่สร้างภาระ ให้แก่ประชาชน **ด้านบุคลากร (People)** มีจิตบริการ (Service Mind) การบริการมีคุณภาพและประสิทธิภาพ **ด้านกระบวนการ (Process)** ตอบสนองความต้องการ ขั้นตอนการขอรับบริการ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีความง่าย และมีมาตรฐานในการบริการประชาชน **เงื่อนไขการรับรองมาตรฐาน** (1) **เกณฑ์ด้านกายภาพ** แบบประเมินตนเอง (self - Checklist) มีทั้งหมด 14 ข้อ หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนทุกข้อ หากดำเนินการไม่ครบถ้วน จะไม่ได้รับการตรวจประเมินลำดับต่อไป (2) **เกณฑ์ด้านคุณภาพ** แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ระดับพื้นฐาน สัญลักษณ์ มี 16 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วนทุกข้อ 16 คะแนน ระดับขั้นสูง สัญลักษณ์ มี 21 ข้อ ข้อละ 2 คะแนน และ 2 ข้อ ข้อละ 6 คะแนน รวม 54 คะแนน หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้ได้อย่างน้อย 38 คะแนน (3) **เกณฑ์ด้านผลลัพธ์** มี 30 คะแนน หน่วยงานจะต้องได้คะแนนอย่างน้อย 16 คะแนน

ผลการประเมินตนเองตาม **เกณฑ์ศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center: GECC)**

เกณฑ์ด้าน กายภาพ (ไม่มีคะแนน)	เกณฑ์ด้านคุณภาพ (70 คะแนน)		เกณฑ์ด้านผลลัพธ์	ผลคะแนนที่ได้		ระดับ
	เกณฑ์พื้นฐาน (16 คะแนน) ต้องได้ 16 คะแนน	เกณฑ์ขั้นสูง (54 คะแนน) ต้องได้อย่างน้อย 38 คะแนน	(30 คะแนน) ต้องได้อย่างน้อย 16 คะแนน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	
ผ่าน 8 ข้อ	ได้ 6 ข้อ	ได้ 12 ข้อ	ได้ 2 ข้อ คิดเป็น 5 คะแนน	ผ่าน	ไม่ผ่าน	<input type="checkbox"/> เป็นเลิศ <input type="checkbox"/> ก้าวหน้า <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
ไม่ผ่าน 6 ข้อ	คิดเป็น 6 คะแนน	คิดเป็น 20 คะแนน				

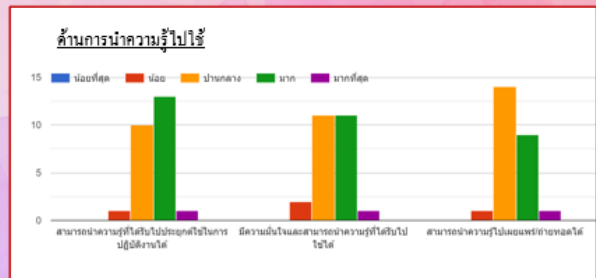
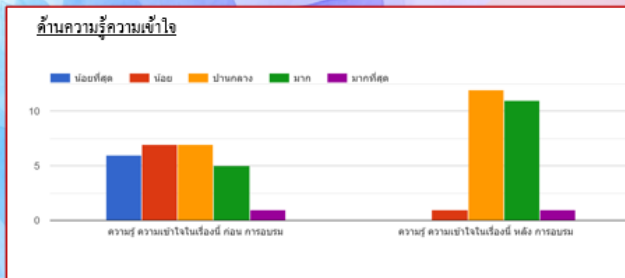
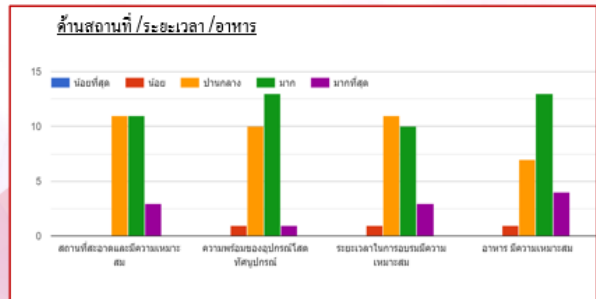
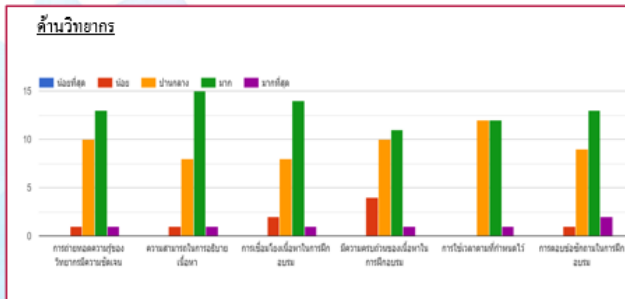
ถอดบทเรียนการพัฒนา ...จัดเตรียมความพร้อมในแต่ละด้านปรับปรุงสถานที่ ชั้นล่างเน้นการบริการประชาชน จัดระบบบริการเป็นจุดเดียว (one stop service) ธุรการอยู่ด้านหน้า(ประชาสัมพันธ์) ความสะดวกการแยกขยะ ในสำนักงาน การจัดการสถานที่ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีพื้นที่ใช้สอย สะดวก สะอาด สวยงาม เช่น พื้นที่ปลูกผัก ต้นไม้ข้างห้องหันตฯ ปรับเป็นลานจอดรถ พัฒนาระบบการจ่ายค่าธรรมเนียม (การเงิน) พิจารณาคัดเลือก เจ้าหน้าที่ดีเด่นประจำเดือน ขับเคลื่อนโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาร่วมกัน กำหนดกลุ่มงานรับผิดชอบหลัก เลือกรางวัลบริการที่ประชาชนมารับบริการโดยตรง มานำร่องพัฒนาสำรวจและออกแบบแนวทางในการให้บริการ และดำเนินการพัฒนาให้ผู้มารับบริการสะดวก ติดตามการพัฒนาให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาสำนักงาน

สรุปผลการทำแบบประเมินประเด็นการบริการประชาชน ศูนย์ราชการสะดวก (GECC)



บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 38.47

แบบประเมินความพึงพอใจ_GECC





ประชุมการจัดการความรู้ศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC)



วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2567

ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่

เวลา 10.00 น. เกษักรหญิงไพโรจิตร์ ชัยจำรูญพันธุ์ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา นำทีมเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา เข้าศึกษาดูงานศูนย์ราชการสะดวก ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีนายแพทย์สุวรรณ เพ็ชรรุ่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่ พร้อมด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับ หลังจากนั้นได้มีการเข้าไปศึกษาการทำงานตามกลุ่มงานที่แต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ซึ่งจะก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างกัน และเกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างแพร่และพะเยา และในเวลา 13.00 น. ได้มีการนำเสนอ มาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก (GECC) และแนวทางการประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐานการให้บริการ โดย นางศุภรัชต์ แห่งพิช เกษักรชำนาญการพิเศษ เป็นวิทยากร ณ ห้องประชุม โรงแรมภูมิไทยการ์เด้น อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่



☎ 054 - 409 - 174

✉ hr.sataphayao@gmail.com

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา



ประชุมการจัดการความรู้ศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center : GECC)



วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567

ณ ห้องประชุม โรงแรมภูมิไทยการ์เดน
จังหวัดแพร่

เวลา 09.00 น. นายแพทย์เอกชัย คำลือ นายแพทย์
สาธารณสุขจังหวัดพะเยา เป็นประธานในการประชุม
การจัดการความรู้ศูนย์ราชการสะดวก (GECC)
โดยมีรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา
และเจ้าหน้าที่ ร่วมกันนำเสนอผลการอภิปราย
โดยมีการจับกลุ่มนำเสนอตามเกณฑ์ด้านกายภาพ
เชิงคุณภาพ และด้านผลลัพธ์ของหน่วยงานที่เห็นได้
ในเชิงประจักษ์ และร่วมกันสรุปแนวทางและวางแผน
การดำเนินการมาตรฐานการให้บริการศูนย์ราชการสะดวก
เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและการยกระดับ
ในการขอรับรองมาตรฐานการให้บริการ
ศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ต่อไป



☎ 054 - 409 - 174

✉ hr.sataphayao@gmail.com

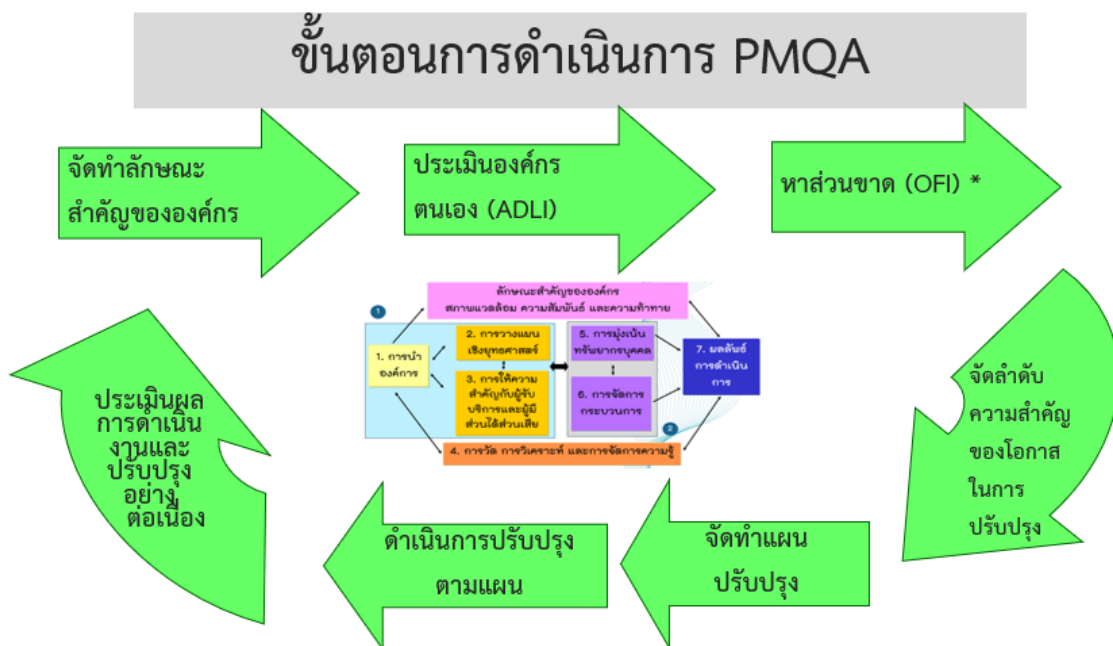
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ครั้งที่ 2 การประชุมจัดเชิงปฏิบัติการความรู้ ประเด็นการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) วันที่ 19 – 20 เดือนกุมภาพันธ์ 2567 สถานที่ดำเนินการ: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และห้องประชุมโรงแรม เดอะสเปซลำปาง (The Space Hotel Lampang) ในพื้นที่จังหวัดลำปาง

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน ดำเนินการได้ คน

งบประมาณ จำนวนเงิน 104,650 บาท งบประมาณดำเนินการ บาท

สรุปการถอดบทเรียน PMQA ย่อมาจาก “Public Sector Management Quality Award” : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นเครื่องมือตรวจประเมินองค์กร และปรับปรุงองค์กร โดยมองภาพองค์รวมทั้ง 7 หมวด เพื่อมุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีระบบที่ดี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืน และมีความเป็นมาตรฐาน **สาระสำคัญของเกณฑ์ PMQA** (1) การนำองค์กร (2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (6) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (7) ผลลัพธ์การดำเนินการ



* OFI= Opportunity for Improvement : โอกาสในการปรับปรุง

หมวด 1 การนำองค์กร กำหนดทิศทาง การนำที่ชัดเจน: วิสัยทัศน์/พันธกิจ/วัฒนธรรมองค์กร/เป้าประสงค์ผลการดำเนินการที่คาดหวัง การสื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่บุคลากร สร้างบรรยากาศภายในองค์กร ทบทวนผลการดำเนินการ จัดลำดับตัวชี้วัดที่สำคัญ และติดตามประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงาน

จุดอ่อน	แนวทางการดำเนินการ	สิ่งที่ได้รับ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ขาดการวิเคราะห์จากความต้องการหรือความขาดแคลนในองค์กร ทั้งระบบการทำงาน ความสามารถสมรรถนะบุคลากร ความพร้อมของทรัพยากร	มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประจำปี	มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ชัดเจน โดย นพ.สสจ. และทีม	วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรเป็นประจำทุกปี
	มีคำสั่งแต่งตั้ง คกก. PMQA ทั้ง 7 หมวด	มีการจัดทำแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุข
		มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ PMQA ทั้ง 7 หมวด	การสื่อสารองค์กรสู่การปฏิบัติ
ไม่มีแผนในการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดการเรียนรู้ระดับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตของส่วนราชการ		มีการนำยุทธศาสตร์ 4 ด้าน (4 excellent) มา ใช้ ดำเนินการ	การสร้างเครือข่ายภายในจังหวัด ทุกระดับ
			ปรับใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้มากขึ้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารองค์กร
			ติดตาม ประเมินผลที่เข้มข้น อย่างต่อเนื่อง

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์หลัก ถ่ายทอดแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์สู่ระดับหน่วยงาน ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่บุคคล เพื่อนำไปปฏิบัติ แผนปฏิบัติการระดับหน่วยงาน(แผนงาน, แผนคน)

จุดอ่อน	แนวทางการดำเนินการ	สิ่งที่ได้รับ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ขาดการนำยุทธศาสตร์ที่สร้างสภาพแวดล้อมในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม และมีการ บูรณาการแผน อย่างเป็นรูปธรรม	มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปี	มีแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี และ 1 ปี มีเป้าหมายชัดเจน (ลูกค้ำ) และต่อเนื่อง	จัดลำดับความสำคัญ พัฒนาระบบบริการสุขภาพ ตามนโยบาย SAP
		กำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากร สธ. เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายใช้ PMQA	ดำเนินการ บริหารจัดการ คน เงิน ของ ตาม service plan

		มีการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากร สธ. เพื่อให้สอดคล้องและสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	ผู้บริหาร / ผู้นำองค์กรเข้มแข็ง ให้ความสำคัญ กับการทำแผนยุทธศาสตร์
			ยกระดับ และขยายการสร้างค่านิยมจากหน่วยงาน สธ. ทุกระดับ ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ มาสู่ ปชช. เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยบริการ

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับฟังความคิดเห็น (ความต้องการ, ความคาดหวัง) แปลงความต้องการให้เป็นบริการ สร้างความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม ให้บริการตามมาตรฐานผู้รับบริการ รวมถึงวัดความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ และการจัดการข้อร้องเรียน

จุดอ่อน	แนวทางการดำเนินการ	สิ่งที่ได้รับ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	CS1. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย	กำหนดกลุ่มเป้าหมายชัดเจน * ผู้รับบริการ - ปชช.กลุ่มปกติ,กลุ่มเสี่ยง,ป่วย -สถานประกอบการ * ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ,ญาติ	อาจกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ครบทั้งภายในและภายนอกภายใน เช่น ภายใน สสจ. ระหว่างหน่วยบริการ
	CS2. มีช่องทางรับฟัง		
การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	CS3. มีระบบ วิเคราะห์ ปรับปรุงคุณภาพ		
	CS4. สร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์		
	CS5. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม		
	CS6. วัดความพึงพอใจ	คบส. หยิบดาว / แผนไทย QR code ทันตะ สุ่มสัมภาษณ์	
	CS7. กำหนดมาตรฐานการให้บริการ		

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม : การกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ – ระบบคุณภาพ PMQA/ITA - วางระบบการทำงาน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เลือกข้อมูลสารสนเทศ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สื่อนสารผลการวิเคราะห์ จัดทำฐานข้อมูล สนับสนุนการดำเนินงานยุทธศาสตร์ คำรับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด สำคัญ สนับสนุนกระบวนการสร้างคุณค่า จัดวางระบบการจัดการ การจัดการความรู้ ระบบติดตามเฝ้าระวัง เตือนภัย ข้อมูล สารสนเทศที่ประชาชนเข้าถึง การรักษาความมั่นคงปลอดภัย

จุดอ่อน	แนวทางการ ดำเนินการ	สิ่งที่ได้รับ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ขาดการนำผลการดำเนินงาน มาใช้ในการสร้างโอกาสในการ พัฒนากระบวนการทำงาน และนวัตกรรมต่อยอด	มีการดำเนินการ ตามตัวชี้วัด/Quick win ของกระทรวง สาธารณสุข	มี การวางนโยบายที่ ชัด เจน “หนึ่งจังหวัด หนึ่งโรงพยาบาล” (One province one hospital) โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการ ตั้งแต่ ระดับจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการเป็น ประธาน	
รูปแบบและวิธีการถ่ายทอด ผลการดำเนินงานยังไม่มี ความ ชัด เจน ไม่ได้ นำมาจัดใน กระบวนการจัดการความรู้		ดำเนินการตามตัวชี้วัด/Quick winของ กระทรวงสาธารณสุข โดยให้ประชาชน ลงทะเบียนหมอพร้อม DID	
		พัฒนาระบบบัตรประชาชนใบเดียว (One ID card smart hospital) ใช้ได้ ทุกโรงพยาบาล	

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (สร้างความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากร) ระบบการประเมินผล (มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และเป็น ธรรม รวมทั้งมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น) แผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล (ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ เพื่อให้มีสมรรถนะที่ เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย) การประกันคุณภาพการฝึกอบรม (มีระบบการประกัน คุณภาพของการฝึกอบรม รวมถึงการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร) การ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (มีแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร)

จุดอ่อน	แนวทางการดำเนินการ	สิ่งที่ได้รับ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
บุคลากรในหน่วยงานยังไม่ทราบถึงสมรรถนะหลักในระดับวิชาชีพและตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่		มีการวางแผน ฝึกอบรมบุคลากรจากการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	รักษาคนทำงานได้ดี ให้อยู่ในองค์กร
ไม่มีแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว		พัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิชาชีพและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	พัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิชาชีพและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
ขาดการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้โอกาสพัฒนาทั้งด้านความผูกพันบุคลากรและระบบการเรียนการพัฒนา			กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดในแต่ละปี เพื่อขับเคลื่อนและบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน
ความไม่ชัดเจนของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของหัวหน้างาน และผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ			

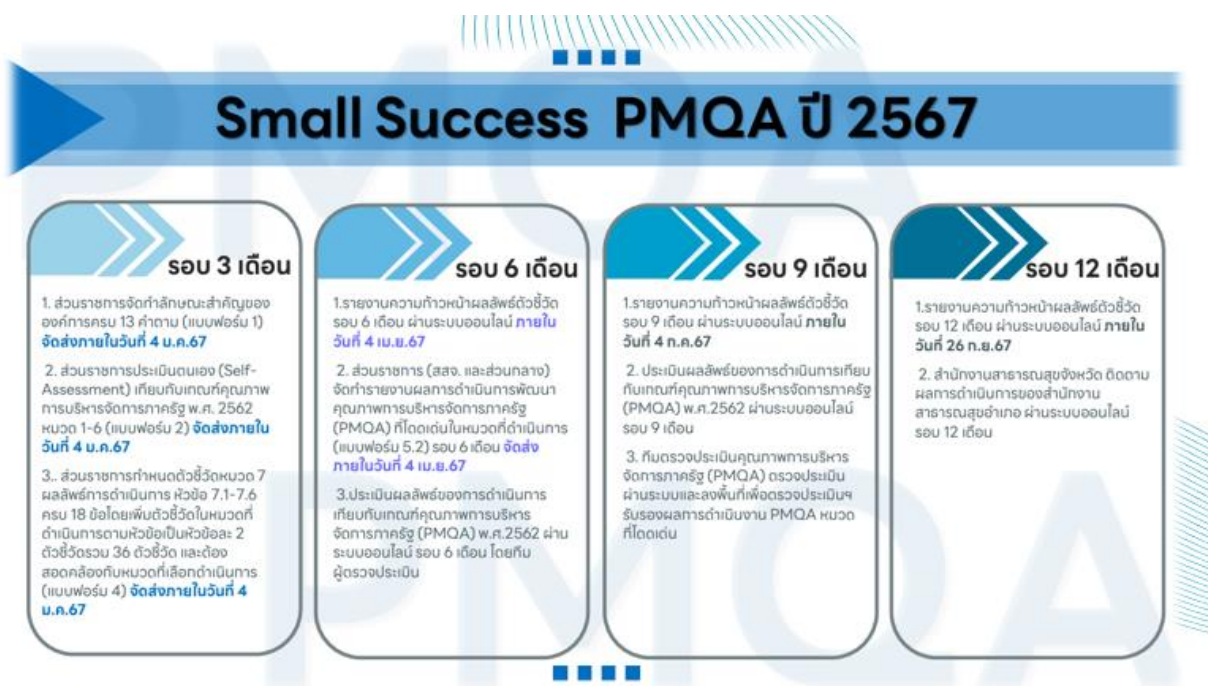
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ กำหนดกระบวนการ ข้อกำหนดที่สำคัญ ออกแบบกระบวนการ จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประเมินผล ปรับปรุงนำไปปฏิบัติ

จุดอ่อน	แนวทางการดำเนินการ	สิ่งที่ได้รับ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ไม่ได้ทบทวน/ปรับปรุง ขั้นตอนกระบวนการงาน(work flow) ที่มีอยู่เพื่อนำผลการทบทวนมาปรับปรุงพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น	มีการวิเคราะห์ ต้นทุน เฉพาะ หน่วยบริการ (ทันต/แผนไทย/คปส)	มีการจัดทำกระบวนการงาน (work flow) ที่ชัดเจน	แต่ละกลุ่มงาน ทบทวนกระบวนการงานของกลุ่มงานตนเอง ว่ามีปัญหา/อุปสรรค อะไรบ้างโดยให้ปรับปรุงเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
ขาดการวิเคราะห์ต้นทุน(Unit cost ของหน่วยบริการ)			มีช่องทางสื่อสารให้แต่ละกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องทราบ และดำเนินการใน

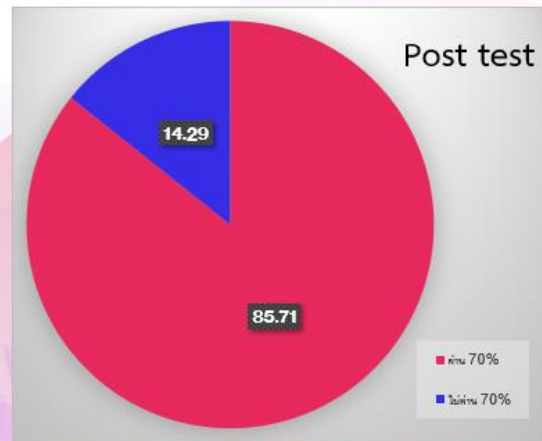
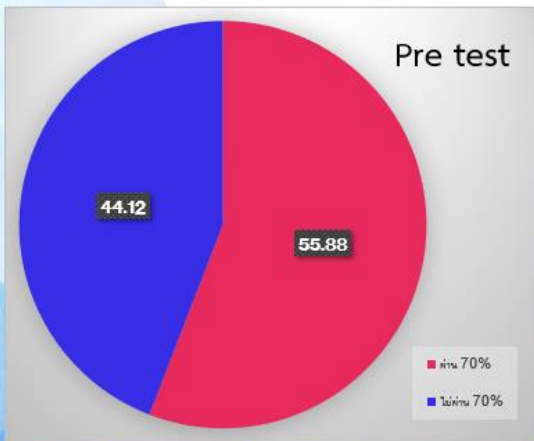
			ส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่ม Line PMQA ของสำนักงาน / มีคู่มือการดำเนินงานสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคนในการดำเนินการ PMQA
			จัดทำการวิเคราะห์ต้นทุนของทุกกลุ่มงาน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารทราบ

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ (18 หัวข้อ 36 ตัวชี้วัด)

- 7.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ
- 7.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร
- 7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล
- 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต
- 7.6 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

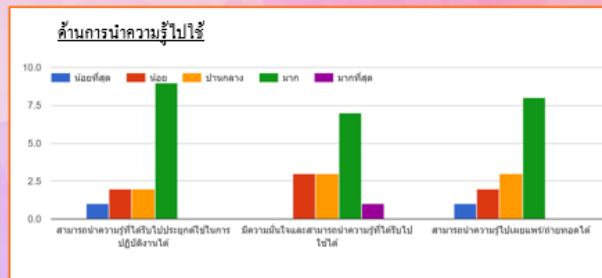
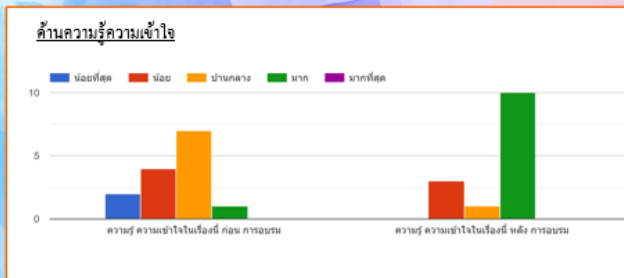
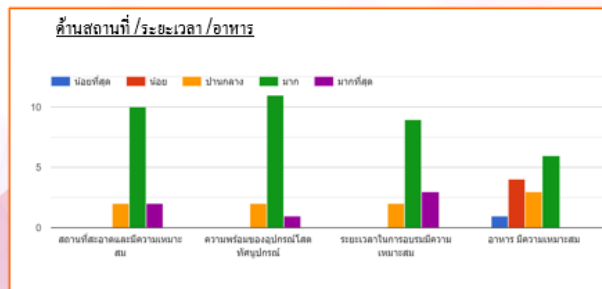
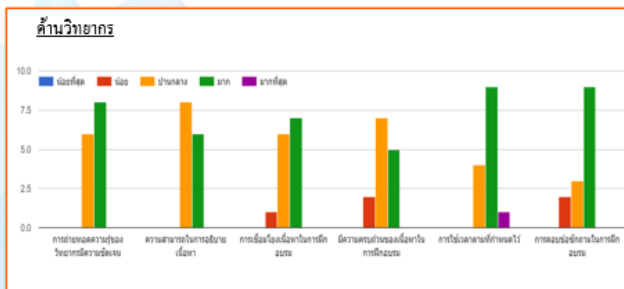


สรุปผลการทำแบบประเมินประเด็นการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)



บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 29.83

แบบประเมินความพึงพอใจ_PMQA





ประชุมการจัดการความรู้ และการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)



วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567

ณ โรงแรมเดอะสเปซ ลำปาง

เวลา 10.00 น. นายไชยยนต์ วงศ์ใหญ่ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้ประเด็นการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมี นางปทุมพร ทวีวัฒน์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ เป็นวิทยากร และในเวลา 13.00 น. นายแพทย์เอกชัย คำสือ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา นำทีมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา เข้าศึกษาดูงาน ด้านการจัดการความรู้ การบริหารจัดการภาครัฐ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทั้ง 7 ด้าน ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง โดยมี นางสมพร กิจสุวรรณรัตน์ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) พร้อมด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับ



☎ 054 - 409 - 174

✉ hr.sataphayao@gmail.com

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา



ประชุมการจัดการความรู้ และการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)



วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2567

ณ ห้องประชุม โรงแรมเดอะสเปซ ลำปาง

เวลา 09.00 น. นายแพทย์สมภพ เมืองชื่น
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา
เป็นประธานในการประชุม
การจัดการความรู้และการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
โดยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่
ร่วมกันนำเสนอผลการอภิปราย
โดยมีการจับกลุ่มนำเสนอตามเกณฑ์คุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ 7 หมวด การประเมินองค์กร
ด้วยตนเอง และร่วมกันสรุปแนวทางและวางแผน
การดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(PMQA) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป



☎ 054 - 409 - 174

✉ hr.sataphayao@gmail.com

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ครั้งที่ 3 การประชุมถอดบทเรียนการบริหารจัดการภาครัฐและการบริการประชาชน และให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อนในหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา และการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม การรักษาวินัยและการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย วันที่ 23 เดือนกุมภาพันธ์ 2567 สถานที่ดำเนินการ: ห้องประชุม 1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา ในพื้นที่จังหวัดพะเยา

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน ดำเนินการได้ ... คน

งบประมาณ จำนวนเงิน 7,500 บาท งบประมาณดำเนินการ ... บาท

สรุปการถอดบทเรียน

คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 ที่จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม รวม 7 ประการ (1) **ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ** อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ (2) **ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้** ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชนและเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (3) **ยับยั้ง และยึดมั่น ในสิ่งที่ถูกต้อง** กล้าตัดสินใจและยับยั้งทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริต ประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานะภาพของตนเอง (4) **คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว** ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน (5) **มุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน** มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง (6) **ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม** ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้

ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึ่งปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ

อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

แนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการจะดำรงรักษารับราชการอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

ควรกระทำ (DO)	ไม่ควรกระทำ (DON'T)
<ul style="list-style-type: none"> ✓จงรักภักดีต่อประเทศไทย มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความมั่นคงเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ✓มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า ✓นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ✓ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานที่ซื่อสัตย์สุจริต และทำเป้าหมายหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ✓แสดงออกถึงความเคารพ เกียรติยศ และรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ✓สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ของสังคม ✓แสดงออกถึงความซื่อสัตย์และสนับสนุนการครองเรือนของสมาชิกในครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ไม่แสดงออกถึงความรักชาติในทางลบหรือดูหมิ่นเหยียดหยามชาติ ✗ ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกบฏหรือกบฏความมั่นคงของชาติ ✗ ไม่แสดงตนว่าชาวต่างชาติหรือคนต่างชาติ ✗ ไม่แสดงตนว่าคนต่างด้าวหรือคนต่างด้าว ✗ ไม่แสดงออกด้วยการปฏิบัติตนที่ไม่เป็นเกียรติยศหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
<ul style="list-style-type: none"> ✓ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับสินบนหรือของขวัญ ✓รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานราชการที่ควรรับ ✓ยึดหลักที่ซื่อสัตย์สุจริตและซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ราชการ ✓ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สังคมวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเกียรติยศของบุคคล ✓รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่ราชการของตน พร้อมทั้งรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาด ✓ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและหน้าที่ของตลจธธธธ ✓ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ราชการ ✓คำนึงถึงผลประโยชน์ในการพัฒนาการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ✓ยึดมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและวิชาชีพอย่างพิถีพิถัน ✓เปิดเผยการปฏิบัติงานที่ซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน ✓ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สังคมวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเกียรติยศของบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ไม่แสดงถึงพฤติกรรมอันมิชอบในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ✗ ไม่กระทำการอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของหน่วยงาน ✗ ไม่ทำทางบัญชี เกษียณ เกษียณ ในการปฏิบัติงานที่ราชการอันมีความสะดวกแก่ประชาชนมาขอรับบริการ ✗ ไม่ปฏิบัติความรับผิดชอบหรือมีความรับผิดชอบของตนไม่เต็มใจหรือมีความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ✗ ไม่ทำทางบัญชีหรือตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่หน้าที่ราชการของตน ✗ ไม่อาศัยอำนาจทางกฎหมายเพื่อเมื่อจัดการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ✗ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สังคมวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเกียรติยศของบุคคล

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ กรมการปกครอง Page : 1/2

แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (ต่อ)

ควรกระทำ (DO)	ไม่ควรกระทำ (DON'T)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ทุกข์ยากเดือดร้อน ✓ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ของประชาชน ✓มีความมุ่งมั่น เสียสละ ยึดประโยชน์ของประชาชน ✓สามารถแยกแยะส่วนตัวออกจากหน้าที่ราชการ ✓มีจิตอาสา โดยยึดถือการทำความดีเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ✓ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ✓สามารถแยกแยะส่วนตัวออกจากหน้าที่ราชการ ✓ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมถึงปฏิบัติงานที่ทันต่อเวลาและสถานการณ์ ✓ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เป็นใจ ปรากฏผลดี และเป็นเลือกปฏิบัติ ✓ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ✓รับฟังความคิดเห็นหรือข้อสงสัย และอธิบายเหตุผลอันเป็นประโยชน์ ✓ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรมและเที่ยงธรรม ✓ปฏิบัติงานโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความรู้ ความสารถ ความรู้ ความสามารถของตนเอง ✓วางตนเป็นกลางทางการเมือง ✓ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท คำสั่ง คำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาใช้ในการปฏิบัติงาน ✓ปฏิบัติงานเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของพลเมืองดีอย่างซื่อสัตย์สุจริต และรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน ✓ดำรงตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของพลเมืองดีอย่างซื่อสัตย์สุจริต และรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือเพียงผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์เฉพาะตัว ✗ ไม่ปฏิบัติราชการโดยยึดถือประโยชน์ของประชาชน ✗ ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุผลความแตกต่างในเรื่องชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเป็นกลางทางการเมือง ✗ ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุผลความแตกต่างในเรื่องเรื่องชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเป็นกลางทางการเมือง ✗ ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อข้าราชการหรือพลเรือน ✗ ไม่ฟุ้งเฟ้อ หรือไม่ดำรงตนกับชุมชนท้องถิ่นของตน ✗ ไม่ประพฤติหรือการกระทำที่ผิดกฎหมาย ✗ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม สังคมวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเกียรติยศของบุคคล ✗ ไม่แสดงถึงวิชาการหรือพฤติกรรมอันมิชอบในการปฏิบัติราชการ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ กรมการปกครอง Page : 2/2

มาตรการการดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรม

1. การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖

2. ตามมาตรานี้ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ
 - ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
 - ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
 - ไม่ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
 - ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดหรือไปปฏิบัติราชการ
 - ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่
3. การร้องเรียน สามารถดำเนินการได้หลายช่องทาง ด้วยตนเอง ผ่านทางโทรศัพท์ ช่องทางออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ จากข้าราชการ ประชาชน สื่อมวลชน หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม อันอาจมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ หรือพบการกระทำที่มีลักษณะ เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่มีหลักฐานเพียงพอจะพิจารณาต่อไปได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนจริยธรรม
4. ให้คณะกรรมการ กลุ่มงาน หรือส่วนงานที่มีหน้าที่ในด้านจริยธรรมประจำส่วนราชการ นำเรื่องร้องเรียนมาดำเนินการตามกระบวนการ และรายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี ภายใน 7 วัน นับจากวัน ที่ได้รับเรื่อง
5. เมื่อได้รับรายงาน หัวหน้าส่วน หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป แล้วแต่กรณี พิจารณาและให้มีข้อสั่งการ ภายใน 30 วัน และต้องแจ้งผลหรือตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว
6. ในการพิจารณาตามข้อ 5 หัวหน้าส่วน หรือผู้บังคับบัญชา พิจารณาดำเนินการ ดังนี้
 - ส่งเรื่องให้กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อเท็จจริงและตรวจสอบ พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา
 - คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา พิจารณาสั่งการ
 - ผลการพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา
 - สั่งลงโทษทางจริยธรรม
 - กลุ่มงานจริยธรรมแจ้งรายงานผลการพิจารณา ให้คณะกรรมการฯ รับทราบ
7. การดำเนินการและพิจารณาข้อร้องเรียนตามข้อ 6 ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา พิจารณาสั่งลงโทษทางจริยธรรม
 - ว่ากล่าวตักเตือน

- ส่งให้ผู้ยื่นได้รับการพัฒนา
 - ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ
 - ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น
- *ให้มีการบันทึก เพื่อประกอบการดำเนินการ และให้ส่วนราชการรายงานการส่งลงโทษ ไปยังสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

8. การให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล

- การให้ข้อมูล / เป็นพยาน / เอกสาร ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ
- ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่กลั่นแกล้งในทางใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล
- ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้ข้อมูล ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งหรือข่มขู่จากผู้ถูกร้องเรียน
- คณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ / หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดำเนินการรับเรื่องและรายงานต่อหัวหน้าราชการ หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณากันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนไว้เป็นพยาน
- ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้รางวัลเป็นกรณีพิเศษ แก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำ อันเป็นพยานหลักฐาน ที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ โดยผู้ให้ข้อมูลไม่มีส่วนร่วมในการกระทำผิด
- ผู้ให้ข้อมูลร้องขอความเป็นธรรมต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาหากถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูล ให้คณะกรรมการฯ เสนอ ก.พ. พิจารณา

9. ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการดำเนินการไม่เป็นไปตามมาตรการให้แจ้งส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

การรักษาวินัยและการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

วินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ แบบแผน ให้ข้าราชการ/บุคลากรของรัฐ ประพฤติปฏิบัติ หรือ ละเว้นการประพฤติปฏิบัติ ผู้ใดฝ่าฝืน จะได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ **จุดมุ่งหมายและขอบเขตของวินัยข้าราชการ**

(1) เพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (2) เพื่อความเจริญความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติ (3) เพื่อความผาสุกของประชาชน (4) เพื่อสร้างภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีของทางราชการ **สาเหตุของการกระทำผิดวินัย**

(1) ความไม่รู้ (2) งานกับคนไม่สมดุลกัน (3) อบายมุขต่าง ๆ (4) ตัวอย่างที่ไม่ดี (5) โอกาสเปิดช่องล่อใจ (6) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล **โทษทางวินัยข้าราชการ มี 5 สถาน ผิดวินัยไม่ร้ายแรง** (1) ภาคทัณฑ์ (งดโทษภาคทัณฑ์ โดยว่ากล่าวตักเตือน/ทัณฑ์บนเป็นหนังสือ) (2) ตัดเงินเดือน ร้อยละ 2 หรือ 4 (จำนวน 1-3 เดือน) (3) ลดเงินเดือน ร้อยละ 2 หรือ 4 **ผิดวินัยร้ายแรง** (1) ปลดออก (2) ไล่ออก **โทษทางวินัยลูกจ้างประจำ และ พนักงานกระทรวง**

ธธ. ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (1) ภาคทัณฑ์ (งดโทษภาคทัณฑ์ โดยว่ากล่าวตักเตือน/ทัณฑ์บนเป็นหนังสือ)

(2) ตัดค่าจ้าง (3) ลดชั้นค่าจ้าง (พกส.ไม่มีชั้นให้ลด) ผิดวินัยอย่างร้ายแรง (1) ปลดออก (2) ไล่ออก **โทษทางวินัยพนักงานราชการ** ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (1) ภาคทัณฑ์ (ไม่มีงดโทษภาคทัณฑ์ ว่ากล่าวตักเตือน/ทัณฑ์บนเป็นหนังสือ) (2) ตัดเงินค่าตอบแทน (3) ลดชั้นเงินค่าตอบแทน ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ****ไล่ออก

การป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย (1) จัดความไม่รู้ โดยใช้วิธีฝึกอบรม (2) จัดขวัญเสีย ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าได้รับความสนใจ มีความมั่นคง ปลอดภัย ในการรับราชการ (3) จัดความเสียใจ ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ (4) ป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยเพราะความจำเป็น จัดกิลเลสซึกนำและอบายมุข

กรณีตัวอย่างการกระทำผิดวินัย

เท็จ 700 บาท: นายบุญมี ข้าราชการ ไม่ได้ออกไปปฏิบัติราชการในการออกหน่วยเพื่อให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วยนอกสถานที่แต่ได้ทำเอกสารรายงานว่าได้ออกไปปฏิบัติราชการและขอเบิกเงินค่าตอบแทนในการออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่และได้รับเงินค่าตอบแทนไปจำนวน 700 บาท เมื่อมีการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว นายบุญมี ได้จัดทำเอกสารเป็นเท็จนำมาแสดงว่าได้ตรวจรักษาผู้ป่วยจำนวนหนึ่งและเป็นผู้ที่บันทึกข้อมูลในเอกสารการตรวจรักษาผู้ป่วยด้วยลายมือของตนเอง เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันว่าตนได้ไปปฏิบัติงานในวันที่มีการเบิกจ่ายเงินดังกล่าวจริง พฤติการณ์ของนายบุญมี ดังกล่าว เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2553 ลงโทษปลดออกจากราชการ อนึ่ง ก.พ. ได้มีมติกำหนดโทษทางวินัยแก่ข้าราชการที่เบิกเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะเดินทางและเงินอื่นในทำนองเดียวกัน เป็นเท็จ ตามหนังสือสำนักงานก.พ.ที่ นร 0729.2/ว8 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2536 สรุปว่าการใช้สิทธิขอเบิกเงินราชการเป็นเท็จโดยเจตนาทุจริตฉ้อโกงเงินของทางราชการอย่างมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงจะต้องลงโทษวินัยอย่างร้ายแรงตามควรแก่กรณี

คิดถึงตอนเที่ยงคืน: นายเมมา ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ และนางสาวส้ม ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ พักอาศัยอยู่ในบ้านพักของโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2553 เวลา ๒3.30 น. นายเมมา มีอาการเมาสุราและได้ใช้เท้าพังประตูบ้านพักของนางสาวส้ม แล้วตรงเข้าไปหา และพูดเป็นภาษาอีสานว่า "ขอเฮ็ดจักเถื่อได้บ่อ" แปลว่า ขอมีเพศสัมพันธ์กับนางสาวส้มด้วย นางสาวส้มได้ร้องเรียกให้คนช่วยและโทรศัพท์เรียกยามและเจ้าหน้าที่คนอื่นให้มานำตัวนายเมมาออกไป โดยนายเมมาอยู่ในอาการมึนเมาและบอกกับยามว่า "คิดถึงนางสาวส้มมากและจะมาคุยกับเขา" และรับสารภาพว่าตนได้กระทำความผิดดังกล่าวจริง เนื่องจากตนขาดสติและตนแอบรักนางสาวส้มมานานแล้ว พฤติการณ์ของนายเมมา ดังกล่าว เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ฐานกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83(8) ลงโทษตัดเงินเดือนจำนวน 5 % เป็นเวลา 1 เดือน

ลาพักผ่อน...โดยไม่ได้รับอนุญาต ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร: นางสาวแพรวา นักวิชาการสาธารณสุข ยื่นใบลาพักผ่อนมีกำหนด 4 วัน ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ คือ ตั้งแต่ 9-12 เมษายน 2544 (ในช่วงวัน

ดังกล่าวมีวันหยุดต่อเนื่องหลายวัน ระหว่างวันที่ 6-8 เมษายน และ 13-17 เมษายน เป็นวันหยุดราชการ โดยยื่นใบลาในวันที่ 5 เมษายน และป่วยวันนั้น นางสาวแพรวาได้ขอลาก่อน โดยไม่รอฟังผลการพิจารณาต่อมาปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งไม่อนุญาตให้ลาพักผ่อน โดยให้เหตุผลว่า ในช่วงเวลาดังกล่าวมีภาระงานมาก หากอนุญาต ให้ลาพักผ่อน งานที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของนางสาวแพรวาจะมีปัญหา พฤติการณ์ของนางสาวอบเชยดังกล่าว เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 82 (2) และ (5) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงโทษลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (หมายเหตุ: พฤติการณ์ข้างต้น มีผลต่อการไม่ได้รับเลื่อนเงินเดือน!! เนื่องจากขาดราชการ(ละทิ้ง) โดยไม่มีเหตุอันสมควร)

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หลักสูตรด้านทุจริต

(การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม)

1. STRONG: จิตพอเพียงด้านทุจริต
2. การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม
3. ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต
4. พลเมืองและความรับผิดชอบต่อสังคม

ความหมายการทุจริต พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน “ประพฤติกู้ยศโกงไม่ซื่อตรง”

ประมวลกฎหมายอาญาให้คำนิยามไว้ในมาตรา 1(1) “โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือ ผู้อื่น

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 4

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหน้าที่ซึ่งที่ตนมิได้มีตำแหน่งเหนือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

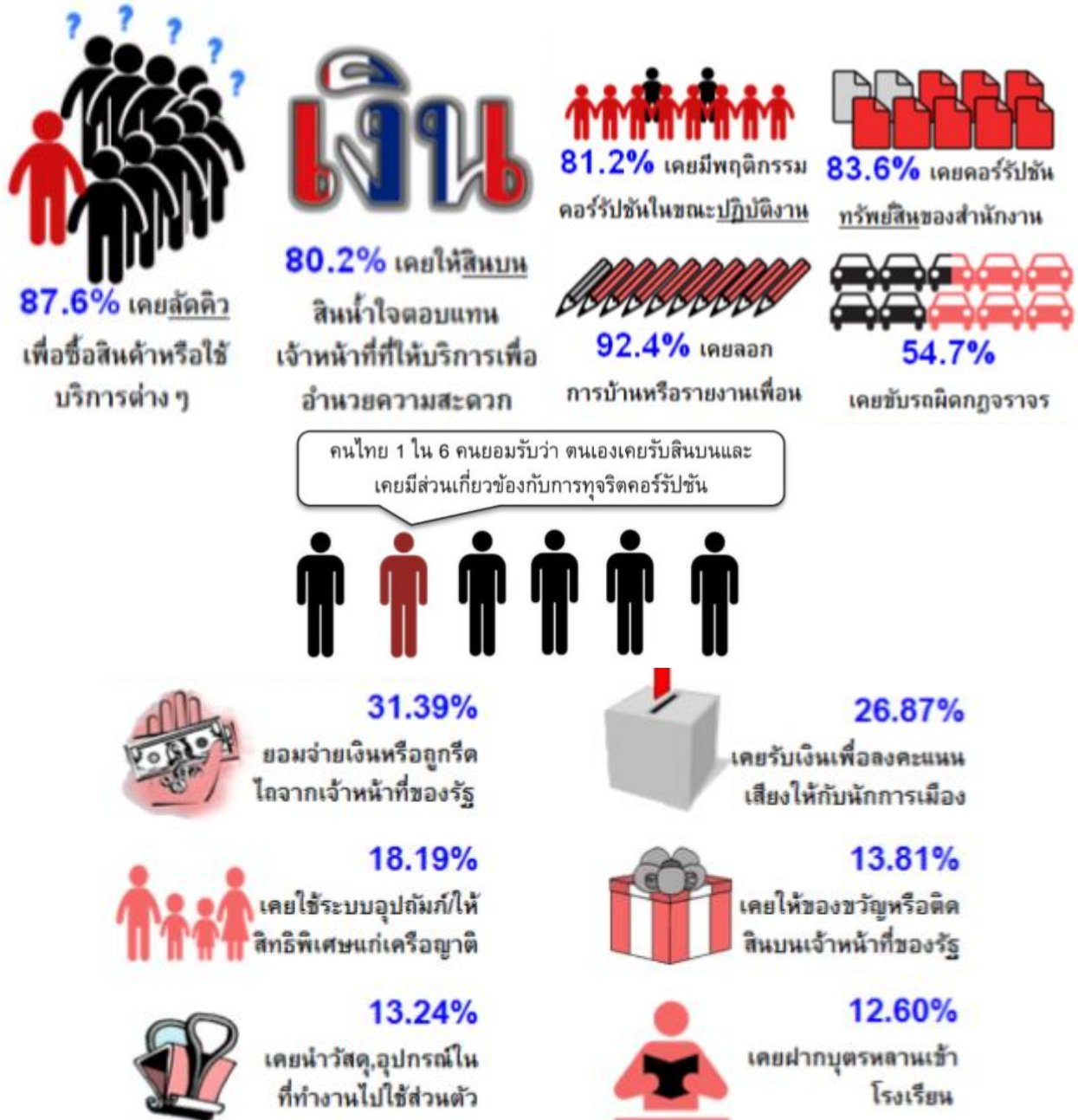
พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 มาตรา 3

“ทุจริตในภาครัฐ” หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติมิชอบในภาครัฐ

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่ง หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ซึ่งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

รูปแบบของทุจริต มี 3 แบบ ได้แก่ (1) การทุจริตสีดำ หมายถึง การทุจริตที่คนส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องการว่ามีความผิดและสมควรถูกดำเนิน (2) การทุจริตสีเทา เป็นการกระทำที่คนส่วนหนึ่งเห็นว่าควรถูกลงโทษ แต่อีกส่วนหนึ่งเห็นแตกต่างออกไป และคนส่วนใหญ่มีความเห็นคลุมเครือ (3) การทุจริตสีขาว เป็นการกระทำที่คนส่วนใหญ่โดยเฉพาะชนชั้นนำในสังคมเห็นว่ายอมรับได้ เช่น การแข่งแถว การใช้อภิสิทธิ์ การให้ค่าน้ำร้อนน้ำชา เป็นต้น (เป็นการทุจริตที่น่ากลัวที่สุด)

ความเคยชินต่อการทุจริตในสังคมไทย (จากผลการสำรวจของ ABAC และ NIDA)



ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) หรือ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน คือ ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กล่าวคือ สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็น นักการเมือง ข้าราชการ ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้มีผลประโยชน์ที่เป็นเรื่องของส่วนตัว ซึ่งผลประโยชน์ดังกล่าว ได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ อันเป็นผลทำให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจบนพื้นฐานที่เที่ยงธรรม เนื่องจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม หรืออาจกล่าวได้ว่าผลประโยชน์ทับซ้อน คือ สถานการณ์ที่ผู้มีตำแหน่งและอำนาจในการตัดสินใจไม่ใช้อำนาจอย่างอิสระเป็นกลางเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เนื่องจากมีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

รูปแบบของผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

1. การใช้ตำแหน่งไปดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของตนเองโดยตรง
2. ใช้ตำแหน่งไปช่วยเหลือญาติสนิทมิตรสหาย
3. การรับผลประโยชน์โดยตรง
4. การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว
6. การนำข้อมูลอันเป็นความลับของหน่วยงานมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว
7. การทำงานอีกแห่งหนึ่ง ที่ขัดแย้งกับแห่งเดิม
8. ผลประโยชน์ทับซ้อนจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน
9. การปิดบังความผิด
10. รูปแบบอื่น ๆ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

1. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561
2. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2563
3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2544
4. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียกรายของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2544

แนวทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างยั่งยืนด้วยระบบวิธีคิดแบบฐาน 10 และ ฐาน 2



"การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดฐานสิบ (Analog)" คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐยังมีระบบการคิดที่ยังแยก เรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตนออกจากกันไม่ได้ นำประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันไปหมดแยกแยะไม่ออกว่าสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตนสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของราชการมาใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตน เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เครือญาติ หรือพวกพ้อง เห็นกว่าประโยชน์ของส่วนรวม หรือของหน่วยงาน จะคอยแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จะยึดประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

"การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดฐานสอง (Digital)" คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีระบบการคิดที่สามารถแยก เรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตนออกจากกัน แยกออกอย่างชัดเจนว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด สิ่งไหนทำได้สิ่งไหนทำไม่ได้ สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตนสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม ไม่นำมาปะปนกัน ไม่นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือของหน่วยงานเห็นกว่าประโยชน์ของส่วนตน เครือญาติ และพวกพ้อง ไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จากการปฏิบัติหน้าที่ กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ก็ จะยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

คิดแบบไหน...ไม่ทุจริต คิดได้: คิดก่อนทำ (ก่อนกระทำการทุจริต)คิดถึงผลเสียผลกระทบต่อประเทศชาติ (ความเสียหายที่เกิดขึ้นกับประเทศในทุก ๆ ด้าน) คิดถึงผู้ได้รับบทลงโทษจากการทุจริต (เอามาเป็นบทเรียน) คิดถึงผลเสียผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง (จะต้องอยู่กับความเสี่ยงที่จะถูกร้องเรียน ถูกลงโทษไล่ออกและติดคุก) คิดถึงคนรอบข้าง (เสื่อมเสียต่อครอบครัวและวงศ์ตระกูล) คิดอย่างมีสติสัมปชัญญะ **คิดดี: คิดแบบพอเพียง** ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น และไม่เบียดเบียนประเทศชาติ คิดอย่างรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ กฎระเบียบ คิดตามคุณธรรมว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว" **คิดเป็น: คิดตามคุณธรรม**ว่า "ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว" คิดแยกเรื่องประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันอย่างชัดเจน คิดแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกัน คิดที่จะไม่นำประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันมากกว่าภัยกัน คิดที่จะไม่เอาประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นประโยชน์ส่วนตน คิดที่จะไม่เอาผลประโยชน์ส่วนรวมมาตอบแทนบุญคุณส่วนตน คิดเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เครือญาติและพวกพ้องคิดฐานสองและทั้งฐานสิบ



ข่าวประชาสัมพันธ์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา



ประชุมถอดบทเรียนและการบริการประชาชน และการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม และการรักษาวินัย



วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567 เวลา 09.00 น. นายแพทย์สมภพ เมืองชื่น รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา เป็นประธานในการเปิดการประชุมถอดบทเรียนการบริหารภาครัฐและการบริการประชาชน โดยมีรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ ร่วมประชุม ซึ่งมีการนำเสนอ การจัดการความรู้ศูนย์ราชการสะดวก (GECC) นำเสนอการจัดการความรู้การบริหารภาครัฐ (PMQA) เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนการทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันพร้อมกันนี้ได้มีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม และการรักษาวินัย รวมทั้งป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย และอบรมให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) โดยเจ้าหน้าที่จากกลุ่มกฎหมาย และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของกลุ่มงาน/งาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา
แบบทำยประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ
ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของกลุ่มงาน/งาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

ชื่อกลุ่มงาน/งาน กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา

วัน/เดือน/ปี ๑ เมษายน ๒๕๖๗

หัวข้อ ข้อมูลการจ้ดโครงการการจัดการความรู้สู่การพัฒนาองค์กรทั้งด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการบริการประชาชน และประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๗
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

รายงานสรุปผลการดำเนินการจัดการโครงการการจัดการความรู้สู่การพัฒนาองค์กรทั้งด้านการบริหารจัดการภาครัฐและการบริการประชาชน และประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายวราทิตย์ บุญยสิน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

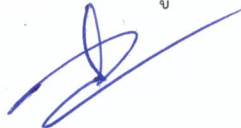


(นางรัชณี ชัดตะละ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายวราทิตย์ บุญยสิน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

หมายเหตุ :

๑. ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล คือ เจ้าของงานหรือข้อมูล
๒. ผู้อนุมัติรับรอง คือ หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้างาน
๓. ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ คือ แอดมิน หรือผู้ดูแลยูสเซอร์ของแต่ละงานหรือกลุ่มงาน