

สรุปการเข้าร่วมโครงการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใส

ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

ณ โรงแรมแกรนด์ แอซิฟิกซอฟเฟอร์ริน รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

โครงการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใส จัดขึ้นโดย กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ขับเคลื่อนกระบวนการบริหารอัตรากำลัง การพัฒนากำลังคน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านจริยธรรมและการทุจริต ทั้งนี้ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ส่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒ คน ได้แก่ นางสาวศุภรัตน์ อสุวพงษ์พัฒนานักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ และนางสาวทิพย์สุดา หาญอาสา นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ซึ่งโครงการดังกล่าว ได้จัดให้มีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่มฝึกปฏิบัติ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ
<p>๑. การเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย สร้างทีมให้เข้มแข็งด้วยวินัยที่ปลูกฝังและป้องกันได้</p>	<p>การปลูกฝังจิตสำนึกทางวินัยของข้าราชการทุกระดับโดยมีองค์ประกอบในการบริหาร/ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD A[มีคุณธรรม ความโปร่งใส] --> B[มีความรู้ ในวิชาชีพ] B --> C[มีความรู้ ทางกฎหมาย] D[มีความรู้ ทางบริหาร] --> C C --> B E[๑. กฎหมายในทางบริหาร/ กฎหมายทั่วไป ๒. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ] </pre> </div> <p>ซึ่งการดำเนินงานราชการนอกจากจะมีความรู้ด้านต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานแล้ว ต้องมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส โดยเริ่มต้นจากตนเอง และขยายสู่ทุกคนในหน่วยงาน ไม่ละเลยต่อการกระทำผิดของบุคคลในหน่วยงาน และชื่นชมผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี มีมีวินัย และคุณธรรม</p>
<p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลจากกรณีตัวอย่างสู่แนวทางปฏิบัติ</p>	
<p>๒.๑ เรื่อง “ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ด้วยหลักธรรมาภิบาล”</p>	<p>กรมอนามัยได้มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังรองรับสังคมการทำงานที่หลากหลาย - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ
	<p>- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความสุขให้กับบุคลากร และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>ทั้งนี้ ในส่วนของแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น การปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในและบทบาทหน้าที่ และ Timeline กรอบการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ QR Code แนบท้ายเอกสาร</p>
<p>๒.๒ เรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม”</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยผู้ประเมินต้องมีความเป็นกลาง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งต้องประเมินจากผลงานในรอบการประเมิน ไม่นำผลงานครั้งก่อนมาประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ เนื้อหาในการบรรยาย ประกอบด้วย องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนน การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน การกำหนดค่าเป้าหมาย การติดตามผลการปฏิบัติราชการ การจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ในกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) การประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในกรณีต่าง ๆ โดยสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ QR Code แนบท้ายเอกสาร</p>
<p>๒.๓ เรื่อง “รัฐสิทธิ รัฐโอกาส การลาศึกษา และการลาฝึกอบรมที่ควรรู้”</p>	<p>บรรยายถึงเรื่องสิทธิ และโอกาส ของการลาศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการพลเรือนสามัญลาไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ แบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. ในเวลาราชการ ๒. นอกเวลาราชการ กรณีฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือการทำวิทยานิพนธ์โดยต้องใช้เวลาราชการ ๓. นอกเวลาราชการ - คุณสมบัติข้าราชการที่ไปศึกษาเพิ่มเติมภายในประเทศ ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ๑. พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๒. มีเวลากลับมาปฏิบัติราชการหลังจากศึกษาเสร็จแล้วเพียงพอที่จะชดใช้เวลาได้ครบก่อนเกษียณอายุราชการ ๓. ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๔. ในกรณีที่เคยได้รับการอนุมัติให้ไปศึกษาหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี - หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม <ol style="list-style-type: none"> ๑. สาขาวิชาที่ให้ไปศึกษาเพิ่มเติมต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงาน หรือตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เว้นแต่เป็นการไปศึกษา

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ		
	<p>เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง และได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจอนุมัติ</p> <p>๒. ต้องเป็นการไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>๓. การศึกษาเพิ่มเติมตามคำสั่ง หรือการมอบหมายของทางราชการในหลักสูตรที่ อ.ภ.พ. กรม หรือ อ.ภ.พ. กระทรวงพิจารณาเห็นว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการ ให้ถือเสมือนว่าข้าราชการที่ไปศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ ไปปฏิบัติราชการ ซึ่งอาจจะนำผลงานจากการศึกษามาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้</p> <p>- ขั้นตอนการลาศึกษาภายในประเทศ</p>		
	<p>นอกเวลาราชการ กรณีฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือการทำวิทยานิพนธ์ โดยต้องใช้เวลาราชการ</p>		
๑. ขออนุมัติสมัครสอบ	-		<p>๑. ขออนุมัติลาศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทำสัญญาอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษาภายในประเทศ พร้อมสัญญาค่าประกัน • แบบใบลาไปศึกษา <p>ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน</p>
๒. รายงานผลการศึกษาทุกภาคการศึกษา และเมื่อสิ้นสุดการศึกษา	๑. ขออนุมัติลาศึกษา	๑. ขออนุมัติลาศึกษานอกเวลาราชการ (ทำเป็นบันทึกข้อความถึงกองการเจ้าหน้าที่ ระยะเวลาการลาตามที่หลักสูตรกำหนด)	๒. รายงานผลการศึกษาเมื่อสิ้นสุดการศึกษา
๓. รายงานตัวกลับ	๑. ขออนุมัติลาศึกษา	๒. รายงานผลการศึกษาเมื่อสิ้นสุดการศึกษา	๒. รายงานผลการศึกษาเมื่อสิ้นสุดการศึกษา
๔. ส่งวิทยานิพนธ์หรือรายงานผลการปฏิบัติงานวิจัย ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ฉบับ	๓. รายงานตัวกลับ	-	๔. ส่งวิทยานิพนธ์หรือรายงานผลการปฏิบัติงานวิจัย ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ฉบับ
<p>- ข้อควรระวัง</p> <p>๑. การอนุมัติให้ข้าราชการลาไปอบรมภายในประเทศ กรณี</p> <p>๑.๑ กรณีหน่วยงานได้อนุมัติให้ข้าราชการลาฝึกอบรมภายในประเทศ เข้ารับการฝึกอบรมระยะเวลา ๔ เดือน และได้อนุมัติค่าใช้จ่ายที่เป็นค่าลงทะเบียน จำนวนเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท หน่วยงานได้ตรวจสอบแผนและงบประมาณแล้ว เห็นว่าสามารถดำเนินการได้ ต่อมาหน่วยงานพบว่าการอนุมัติให้ข้าราชการดังกล่าวเข้ารับการฝึกอบรม ไม่เป็นไปตามคำสั่งกรมอนามัย ที่ ๑๑๓๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรื่อง มอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนกรมอนามัย</p>			

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ
	<p>๑.๒ ตามคำสั่งกรมอนามัย ที่ ๑๑๓๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๗ ข้อ ๑ มอบอำนาจให้ผู้อำนวยความสะดวก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการกลุ่ม และหัวหน้าส่วนราชการที่มีคำสั่งกรมอนามัยจัดตั้งให้มีฐานะเทียบเท่ากอง ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมอนามัย การมอบอำนาจ</p> <p>๕) การอนุมัติให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนา ภายในประเทศ และอนุมัติการเบิกค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนา รวมทั้งการอนุมัติการเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม อบรม สัมมนาภายในประเทศ <u>ยกเว้น</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการอบรมที่มีระยะเวลามากกว่า ๖๐ ชั่วโมง - หลักสูตรที่มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมมากกว่า ๕๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป - หลักสูตรที่ฝึกอบรมในประเทศที่หลักสูตรกำหนดให้มีการดำเนินงานต่างประเทศรวมอยู่ด้วย <p>ดังนั้น กรณีดังกล่าว เป็นหลักสูตรการอบรมที่มีระยะเวลามากกว่า ๖๐ ชั่วโมง ต้องดำเนินการขออนุมัติต่อกรมอนามัย</p> <p>๒. ลาศึกษาภายในประเทศ (นอกเวลาราชการ) กรณีข้าราชการ ลาศึกษาภายในประเทศ (นอกเวลาราชการ) จะต้องไปฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือทำวิทยานิพนธ์ ในเวลาราชการต้องดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๒.๑ ขออนุมัติลาศึกษา ในช่วงเวลาฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือทำวิทยานิพนธ์ ในเวลาราชการ</p> <p>๒.๒ รายงานผลการศึกษา เมื่อสิ้นสุดการศึกษา</p> <p>๒.๓ รายงานตัวกลับ</p> <p>๒.๔ ส่งวิทยานิพนธ์ หรือรายงานผลการปฏิบัติงานวิจัย ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑ ฉบับ</p> <p>๓. การทำสัญญาอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษาภายในประเทศ กรณีการลาศึกษาหรือฝึกอบรมภายในประเทศ ต้องจัดทำสัญญาทุกกรณี ส่วนการลาไปฝึกอบรม ต้องทำสัญญาในกรณี มีระยะเวลาการฝึกอบรมเกิน ๖ เดือน และส่วนราชการได้จ่ายเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเกิน ๕๐,๐๐๐ บาท</p>
<p>๒.๔ ข้อพึงระวัง “อย่างสำคัญผิดคิดว่ากระทำได้”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บรรยายถึงความหมายของ “การสำคัญผิด” หมายถึง การเข้าใจข้อเท็จจริงผิดไปจากความเป็นจริง หรือการมีความเข้าใจผิดในข้อเท็จจริง ในทางกฎหมาย โดยเฉพาะประมวลกฎหมายอาญา การกระทำผิดในข้อเท็จจริงอาจทำให้ผู้กระทำผิดไม่ถือว่ามีเจตนาในการกระทำผิดนั้น ๆ และอาจไม่ต้องรับโทษ หรือได้รับการบรรเทาโทษ - บรรยายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตราที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ																								
	<p>หน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>มาตราที่ ๓๒ ในกรมหนึ่งมีอธิบดีคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกรม</p> <p>มาตราที่ ๓๓ ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ</p>																								
<p>๓. สรุปผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ก้าวสู่พลังการเปลี่ยนแปลงในปี ๒๕๖๙</p>	<p>ผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ กรมอนามัย มีกลไกที่ต้องการขับเคลื่อนเพื่อสร้างเสริมคณติยกระดบองค์กรคุณธรรม และป้องกันการทุจริต โดยขับเคลื่อนผ่านทางชมรมจริยธรรม คณะทำงาน ITA เครือข่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมอนามัย คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย และผู้บริหารกรมอนามัย ซึ่งผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="738 779 1473 1366"> <thead> <tr> <th>ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย</th> <th>เป้าหมาย</th> <th>ผลลัพธ์</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม</td> <td>๙๓%</td> <td>๘๑.๑๔%</td> </tr> <tr> <td>๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</td> <td>๘๐%</td> <td>๗๖.๒๗%</td> </tr> <tr> <td>๓. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม</td> <td>๙๓%</td> <td>(๑) ๙๓.๑๙% (๒) ๙๔.๑๑%</td> </tr> <tr> <td>๔. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม</td> <td>๙๐%</td> <td>๙๑%</td> </tr> <tr> <td>๕. ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบของกรมการศาสนา</td> <td>๗๐%</td> <td>๑๐๐%</td> </tr> <tr> <td>๖. คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (ITA)</td> <td>๙๕%</td> <td>๙๕.๒๔%</td> </tr> <tr> <td>๗. จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกลงโทษกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม</td> <td>๐%</td> <td>๐%</td> </tr> </tbody> </table> <p>ทั้งนี้ จากผลการดำเนินงานฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทางกรมอนามัยตั้งเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผ่านเกณฑ์ทุกตัวชี้วัด และผลลัพธ์เพิ่มขึ้นจากเดิม จึงขอความร่วมมือทุกหน่วยงานร่วมกันขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าหมาย</p>	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม	๙๓%	๘๑.๑๔%	๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๘๐%	๗๖.๒๗%	๓. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	๙๓%	(๑) ๙๓.๑๙% (๒) ๙๔.๑๑%	๔. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม	๙๐%	๙๑%	๕. ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบของกรมการศาสนา	๗๐%	๑๐๐%	๖. คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (ITA)	๙๕%	๙๕.๒๔%	๗. จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกลงโทษกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม	๐%	๐%
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	เป้าหมาย	ผลลัพธ์																							
๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม	๙๓%	๘๑.๑๔%																							
๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	๘๐%	๗๖.๒๗%																							
๓. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	๙๓%	(๑) ๙๓.๑๙% (๒) ๙๔.๑๑%																							
๔. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม	๙๐%	๙๑%																							
๕. ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบของกรมการศาสนา	๗๐%	๑๐๐%																							
๖. คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (ITA)	๙๕%	๙๕.๒๔%																							
๗. จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกลงโทษกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม	๐%	๐%																							
<p>๔. กุญแจสู่การประเมินผลงานวิชาการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้</p>																									
<p>๔.๑ เสริมสร้างความเข้าใจ “การประเมินผลงานวิชาการ”</p>	<p>- เงื่อนไขของผลงานที่ส่งประเมินผลงานวิชาการ มีดังนี้</p> <p>๑. ในขั้นตอนการประเมินบุคคลเป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอ</p> <p>๒. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี</p>																								

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ
	<p>๓. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน</p> <p>๔. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สักส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย</p> <p>๕. ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งหรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้</p> <p>- ข้อพึงระวังในการส่งผลงานเพื่อรับการประเมิน ประกอบด้วย</p> <p>๑. เมื่อได้รับการคัดเลือกและคณะกรรมการฯ มีประกาศรายชื่อแล้ว ต้องส่งผลงานตามประกาศ</p> <p>๒. ชื่อผลงานและข้อเสนอแนวคิด ต้องตรงกับประกาศคัดเลือกฯ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม หรือลดได้ และข้อเสนอแนวคิด ต้องเป็นผลงานที่ยังไม่ได้ดำเนินการ</p> <p>๓. ผลงานต้องจัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ</p> <p>๔. ระยะเวลาของผลงานที่ส่งประเมิน ต้องเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี โดยระดับชำนาญการ นับจากวันที่ผลงานเสร็จสิ้น ถึงวันที่ส่งแบบประเมินบุคคล ส่วนระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ นับจากวันที่ผลงานเสร็จสิ้น ถึงวันปิดรับสมัคร</p> <p>๕. ระยะเวลาการดำเนินการจัดทำผลงานต้องแล้วเสร็จภายในช่วงเวลาที่ระบุในประกาศเท่านั้น</p> <p>๖. ผู้ร่วมจัดทำผลงานและสัดส่วน จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม หรือลดได้</p> <p>๗. ผลงานที่ส่งประเมิน ต้องไม่เป็นผลงานของผู้อื่น และต้องไม่คัดลอก ดัดแปลง จากผลงานของผู้อื่น หากมีผู้ต้องการทักท้วง ให้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมิน ผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนาถกเถียงหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ</p>

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ															
	<p>ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป</p> <p>๘. ผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ส่งผลงานวิชาการเพื่อรับการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงานได้ นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลฯ</p> <p>- ระยะเวลาการส่งคำขอประเมินผลงานประเภทวิชาการ</p> <table border="1" data-bbox="740 519 1473 1068"> <thead> <tr> <th>ระดับ</th> <th>ระยะเวลาส่งผลงาน</th> <th>ขยายระยะเวลา</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ชำนาญการ</td> <td>ไม่กำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน เนื่องจากเป็นตำแหน่งของตนเอง</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>ชำนาญการพิเศษ</td> <td>ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ</td> <td>ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๓ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๙ เดือน</td> </tr> <tr> <td>เชี่ยวชาญ</td> <td>ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ</td> <td>ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๒ เดือน</td> </tr> <tr> <td>ทรงคุณวุฒิ</td> <td>ภายใน ๙ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ</td> <td>ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๕ เดือน ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขกำหนด</td> </tr> </tbody> </table> <p>ทั้งนี้ กรณีผู้ได้รับการคัดเลือกที่จะเกษียณอายุราชการใน ปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินผลงานถึงหน่วยงานที่รับประเมิน เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนใน ปีงบประมาณนั้น</p> <p>- การปรับระยะเวลาการแก้ไขผลงานประเภทวิชาการ โดยแก้ไขผลงานในส่วนที่ไม่ใช่สาระสำคัญ จากเดิม ๓ เดือน เป็น ๑ เดือน และแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ จากเดิม ๖ เดือน เป็น ๔ เดือน</p> <p>ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการเสนอประธาน อ.ก.พ. กรมอนามัย ลงนามแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์ฯ และจะแจ้งเวียนให้ทราบต่อไป</p>	ระดับ	ระยะเวลาส่งผลงาน	ขยายระยะเวลา	ชำนาญการ	ไม่กำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน เนื่องจากเป็นตำแหน่งของตนเอง	-	ชำนาญการพิเศษ	ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๓ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๙ เดือน	เชี่ยวชาญ	ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๒ เดือน	ทรงคุณวุฒิ	ภายใน ๙ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๕ เดือน ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
ระดับ	ระยะเวลาส่งผลงาน	ขยายระยะเวลา														
ชำนาญการ	ไม่กำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน เนื่องจากเป็นตำแหน่งของตนเอง	-														
ชำนาญการพิเศษ	ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๓ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๙ เดือน														
เชี่ยวชาญ	ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๒ เดือน														
ทรงคุณวุฒิ	ภายใน ๙ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมอนามัยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกฯ	ขยายระยะเวลาได้ ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๕ เดือน ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขกำหนด														
<p>๔.๒ ข้อพึงระวัง “ผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารทรัพยากรบุคคล”</p>	<p>ผลประโยชน์ทับซ้อนในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีข้อพึงระวังหากกระทำผิดทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนาอาจได้รับโทษประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญา ๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ ๔. การทำงานพิเศษ ๕. การรู้ข้อมูลภายใน ๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว 															

หัวข้อการบรรยาย/ กิจกรรม	ประเด็นสำคัญ
	<p>๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง</p> <p>๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง</p> <p>๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ</p>
<p>๕. กิจกรรมกลุ่มฝึกปฏิบัติ “วิเคราะห์ความเสี่ยงทางจริยธรรมและการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๙”</p>	<p>กิจกรรมแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ โดยให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์ความเสี่ยงทางจริยธรรมและการทุจริตด้านการบริหารงานบุคคล และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๙ ซึ่งแต่ละกลุ่มก็ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็น เพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมและข้อมูลที่ได้นำไปปรับปรุงการขับเคลื่อนการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป</p>

รายละเอียดและข้อมูลเพิ่มเติม สามารถดาวน์โหลดได้ที่ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้



QR Code เอกสารประกอบการประชุมฯ

นางสาวทิพย์สุดา หาญอาสา นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ : ผู้บันทึกรายงาน