

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน จังหวัดพิจิตร
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน.....โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน.....

วัน/เดือน/ปี..... ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓.....

หัวข้อ.....ขอทราบผลการประชุมคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดพิจิตร
การประชุมครั้งที่ ๑๖.....

รายละเอียดข้อมูล.....ขอทราบผลการประชุมคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดพิจิตร
การประชุมครั้งที่ ๑๖.....

Link ภายนอก <http://www.tphcp.go.th>

หมายเหตุ.....
.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาววัฒนา โคมศิริ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน
วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางสาวสุรชาติ พันส)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร.๐ ๕๖๖๒ ๑๓๕๕ ต่อ ๓๓๗
ที่ พจ ๐๐๓๒.๒๐๔/ ๑๙๔ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอรายงานผลการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

ตามที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ดำเนินการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเพชรงาม เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ หัวหน้าฝ่าย/งานและสมาชิกกลุ่มยุพราชคุณธรรม นั้น

ในการนี้ จึงขอรายงานผลการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบเรียนมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขออนุมัตินำเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของโรงพยาบาล

(นางสุวัฒนา โคมศิริ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

สรุปผลการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มยุทธราชคุณธรรม
เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน
เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2563 ณ ห้องประชุม เพชรงาม
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิดและความร่วมมือที่ดี ในการป้องกันการ
ทุจริตในหน่วยงาน

กลุ่มยุทธราชคุณธรรม เป็นการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระ
ยุพราชตะพานหิน เป็นบุคลากรในระดับหัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ในการ
เสริมสร้างภูมิป้องกันตนเองในการปฏิบัติงาน ให้ตั้งมั่นปฏิบัติราชการชอบด้วยดี ไม่ให้เกิดมีการทุจริตโดยตั้งใจ
และไม่ตั้งใจ อีกทั้งควบคุมกำกับและรู้ทัน การกระทำที่อาจส่งเสียงเข้าข่ายการกระทำผิดทุจริต ทั้งในทางตรง
และทางอ้อม ของผู้ร่วมงานในทุกระดับ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2563 โดยมีผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น จำนวน 40 คน เป็น
ผู้ปฏิบัติงานในระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน จำนวน 25 คน ระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 15 คน จากทุกฝ่ายงาน
รูปแบบและหัวข้อการเรียนรู้

เป็นการประชุมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยสะท้อนมุมมองและประสบการณ์ รวมถึงมีการ
นำเสนอเนื้อหาวิชาการสไลด์ประกอบการประชุมกลุ่ม โดยมีประเด็นการแลกเปลี่ยน 5 ประเด็น สรุปสาระสำคัญ
ดังนี้

1. ด้านวินัยและการรักษาวินัย ประมวลจริยธรรม

ผลการประชุม ให้ทุกคนยึดมั่นการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และการ
ละเว้นการปฏิบัติผิด ระเบียบวินัยข้าราชการ การรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ขั้นตอน/วิธีการ การดำเนินการ
ทางวินัย และการร้องทุกข์ ซึ่งแสดงออกเป็นรูปธรรมด้วยการร่วมบันทึกภาพแสดงเจตจำนงค์ต่อต้านการทุจริต
และจัดทำประกาศเจตจำนงค์ต่อต้านการทุจริตของโรงพยาบาล

2. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวม, การรับทรัพย์สินและประโยชน์อื่น
ใด ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามกฎหมาย ปชช. รวมถึงผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลการประชุม ห้ามเจ้าหน้าที่เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงาน
หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงาน รับสัมปทานหรือคงถือไว้
ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงาน โดยเพิ่มสาระเนื้อหาหลักการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ โดยมีการดำเนินการ
รูปธรรมคือจัดตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละประเภท โดยไม่เพียงบุคคลหรือคณะกลุ่มคนเพียงกลุ่ม
เดียวในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน รวมถึงการสรรหาบุคลากร ที่มีคณะกรรมการ และประกาศชัดเจน แสดง

ถึงความโปร่งใสในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบได้เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติ และเปิดเผยข้อมูลติดประกาศในพื้นที่สาธารณะ หรือสื่อสาธารณะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลได้

3. ประชุมหลักเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติราชการและการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการประชุม ในการบริการทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาล มุ่งเน้นการบริหารอย่างเป็นระบบผ่านระดับฝ่าย/งาน มีความโปร่งใส และเป็นธรรม ตรวจสอบได้ รวมถึงการแสดงผลให้รับทราบ มีการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน มีเกณฑ์การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน แสดงในรูปธรรม คือ โรงพยาบาล มีการจัดทำแผนงานและตัวชี้วัดถึงระดับบุคคลหรือผู้ปฏิบัติ(Personal Score Card) และมีการสรุปประเมินผลการดำเนินงาน ปีละ 2 ครั้ง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร.๐ ๕๖๖๒ ๑๓๕๕ ต่อ ๓๓๗
ที่ พจ ๐๐๓๒.๒๐๔/ร.๓๓๗ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

ด้วยฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน มีความประสงค์จะจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน ในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมเพชรงาม เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ หัวหน้าฝ่าย/งานและสมาชิกกลุ่มยุพราชคุณธรรม

ในการนี้ จึงขออนุมัติดำเนินการจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบเรียนมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายทราบต่อไป

(นางสุวัฒนา โอมศิริ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

หัวข้อการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

แนวทางการดำเนินงานเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสขององค์กร
วันที่ 5 มีนาคม 2563 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องประชุมเพชรงาม

เนื้อหาการประชุม

1. วินัยและการรักษาวินัย ประมวลจริยธรรม
2. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนร่วม
3. การรับทรัพย์สินและประโยชน์อื่นใด ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม ตามกฎหมาย ปชช.
4. ผลประโยชน์ทับซ้อน
5. ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติราชการและการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

แนวทางการดำเนินงานเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสขององค์กร

วันที่ 5 มีนาคม 2563 เวลา 13.00-16.30 น. ณ ห้องประชุมเพชรงาม



วินัยและการรักษาวินัย ประมวลจริยธรรม
การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล
และส่วนรวม
การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
ของ জন.ของรัฐ ตาม ก.ม.ป.ช.



**ผลประโยชน์ทับซ้อน
(Conflicts of Interest)**

- ความหมายคือ ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับ
ผลประโยชน์ส่วนรวม ขัดกัน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์
ส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
จึงต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง



โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธพรตตะพานหิน

ใบลงทะเบียนการประชุมอบรมสัมมนา

เรื่อง การประชุมคณะกรรมการบริหารงานโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธพรตตะพานหิน

สถานที่ ห้องประชุม มฟร.วาม

วันที่ 5 มี.ค.63

เวลา 13.00 - 16.30 น.

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลงชื่อ	หมายเหตุ
1	นางสาวกัญญา วัฒนศิริ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
2	นายแพทย์ อภิสิทธิ์	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
3	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
4	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
5	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
6	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
7	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
8	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
9	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
10	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
11	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
12	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
13	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
14	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
15	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
16	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
17	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
18	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
19	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
20	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
21	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
22	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
23	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
24	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
25	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
26	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
27	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
28	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	
29	นายแพทย์ วิชาญ	ผู้อำนวยการ	รพ.ม.ม.ม.	รชช	

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

ในคณะกรรมการประชุมอบรมสัมมนา

เรื่อง การประชุม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาระบบงาน

สถานที่ ห้องประชุม อาคาร ๓

วันที่ 5 มี.ค. ๖3

เวลา 13.00 - 16.30

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลงชื่อ	หมายเหตุ
1	นางสาวกัญญา วัฒนศิริ	อ/อำนวยการ	รพ. ต. ต. ต. ต.		
1	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	ผู้อำนวยการ	รพ. ต. ต. ต. ต.		
3	นายสุวิทย์ วัฒนศิริ	นักวิชาการ	รพ. ต. ต. ต. ต.		
4	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	อ. อ. อ. อ. อ.	ต. 4		
5	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
6	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
7	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
8	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
9	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
10	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
11	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
12	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
13	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
14	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
15	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
16	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
17	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
18	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
19	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
20	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
21	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
22	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
23	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
24	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
25	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
26	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
27	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
28	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		
29	นายสมิทธิ์ อธิ์คำ	พ. อ. อ. อ. อ.	IC		

วินัย และการรักษาวินัย

ประมวลจริยธรรม

ศาลปกครองชั้นต้น

กฎหมาย หมายถึง ...

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542
: กฎที่สภากษัตริย์หรือผู้มีอำนาจสูงสุดในรัฐตราขึ้นหรือ
ที่เกิดขึ้นจากจารีตประเพณีอันเป็นที่ยอมรับนับถือ
เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ เพื่อใช้บังคับบุคคลให้
ปฏิบัติตาม หรือเพื่อกำหนดระเบียบแห่งความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคลหรือระหว่างบุคคลกับรัฐ (โบราณ)

พจนานุกรมมติชน พ.ศ.2547
: ระเบียบหรือข้อบังคับที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อเป็น
เครื่องมือจัดการบริการประเทศหรือรัฐ

ผลประโยชน์ทับซ้อน

(Conflicts of Interest)

- ความหมายคือ ผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับ
ผลประโยชน์ส่วนรวม ชัดกัน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์
ส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
จึงต้องไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

แพทริค บอยเออร์ Patrick Boyer
(ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศแคนาดา)

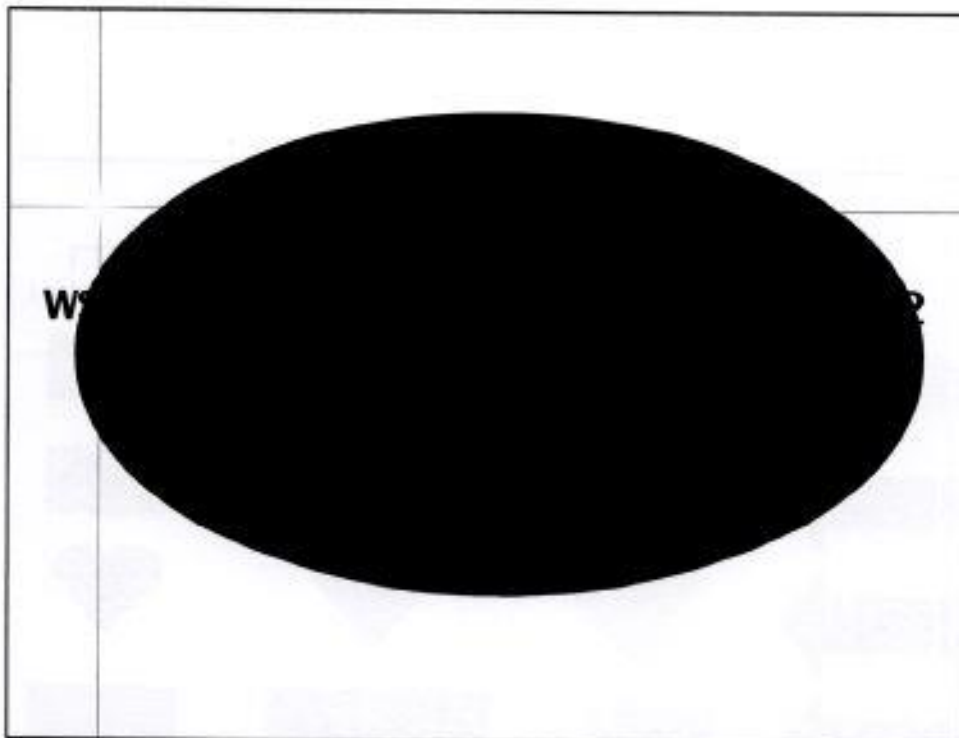
“สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐมีผลประโยชน์
ส่วนตัวและได้ใช้อิทธิพลหรือจะใช้อิทธิพล
ของตำแหน่งหน้าที่ไปเพื่อผลประโยชน์
ส่วนตัว”

ตัวอย่างกรณี จนท.ของรัฐ

- ➡ การรับผลประโยชน์หรือการเรียกร้องสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ➡ ทำธุรกิจที่เบียดบังเวลาราชการ/งาน โดยรวมของหน่วยงาน
- ➡ การนำราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัวและในหลายกรณี มีการเบิกค่าน้ำมันด้วย
- ➡ การนำบุคลากรของหน่วยงานไปใช้เพื่อการส่วนตัว
- ➡ การกำหนดมาตรฐาน (Specification) ในสินค้าที่จะจัดซื้อ จัดจ้างให้กับบริษัทของตนหรือของพวกพ้องได้เปรียบหรือชนะในการประมูล

ทุจริต : ประพฤติชั่ว คดโกง โกง ไม่ซื่อตรง
(พจนานุกรม)

โดยทุจริต : เพื่อแสวงหาประโยชน์
ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
(ประมวลกฎหมายอาญา)



จริยธรรม คือ...

- **ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ**
- **ศีลธรรม, กฎศีลธรรม ความประพฤติดี**
 - ความดีงาม หลักแห่งการประพฤติที่ดีงาม
 - หลักศีลธรรม หลักศาสนาของทุกศาสนา
 - มาตรฐานของความดีงาม ดูจากตนเอง
คนอื่นในสังคม ความถูกต้องที่คนในสังคม
เห็นพ้องต้องกัน

	มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการรักษาความดีและละเว้นความชั่ว มาตรา 6 ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ มาตรา 22 บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้
--	---

	ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด 1 บททั่วไป ประกอบด้วย - กำหนดบังคับใช้ตั้งแต่ครบ 90 วัน นับแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (5 พ.ย.2552) - นิยามศัพท์ ข้าราชการ คือ ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้าง หัวหน้าส่วนราชการ รวมถึง ผวจ. ในส่วนภูมิภาค
--	--

	(2) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลันในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืน จริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม

	(3) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับคำตอบแทนและไม่ได้รับคำตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหายความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้าและการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย
--	---

	(1) อภิสตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย (2) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ (3) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เข้มแข็งที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ ส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี (4) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน
--	---

	(5) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ ประชาชนในการตรวจสอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและ ครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ (6) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่อง ดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์ อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป
--	---

	(3) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น
--	---

	(4) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัย หรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
--	--

	4. ต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตนใน 3 กรณี (ข้อ 6) - ไม่เรียก รับ ยอมที่จะรับ ของขวัญ หรือยอมให้ตนกระทำการดังกล่าว เพื่อตนเองหรือญาติ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องในหน้าที่หรือไม่ก็ตาม ยกเว้นเป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป
--	--

	(1) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป (2) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ (3) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินกิจกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวณจริยธรรมนี้
--	--

	(5) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลื่องกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน (6) เมื่อทราบว่ามีภาระละเมิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว (7) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมายกฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างการละเมิดสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้อง
--	---

กฎหมาย หมายถึง

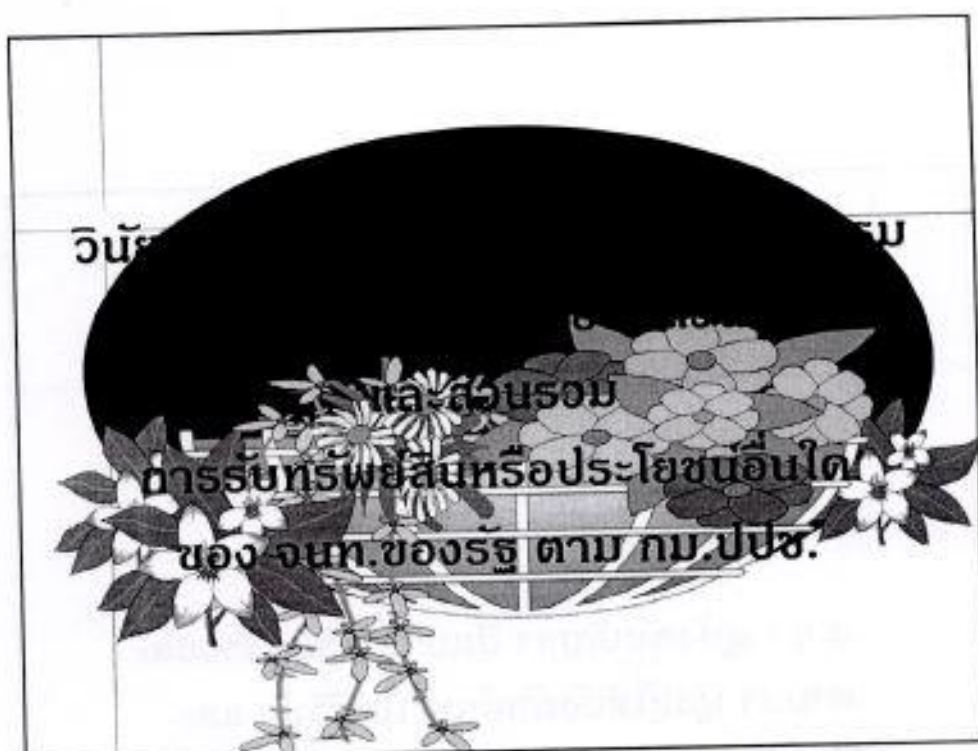
	พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 : กฎที่สภานิติบัญญัติหรือผู้มีอำนาจสูงสุดในรัฐตราขึ้นหรือที่เกิดขึ้นจากจารีตประเพณีอันเป็นที่ยอมรับนับถือ เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ เพื่อใช้บังคับบุคคลให้ปฏิบัติตาม หรือเพื่อกำหนดระเบียบแห่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างบุคคลกับรัฐ (โบราณ) พจนานุกรมมติชน พ.ศ.2547 : ระเบียบหรือข้อบังคับที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือจัดการบริการประเทศหรือรัฐ
--	--

	(3) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมี อริยาสั้ยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้ มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะ ของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทาง ศาสนา การศึกษา อบรม หรือความตีตเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตาม มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้ บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ ยอมรับกันทั่วไป
--	--

	(4) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดง ปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อัน กระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็น การแสดงความเห็นทางวิชาการ ตามหลักวิชา (5) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด (6) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของ ตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา
--	--

	8. ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางตนใน 3 กรณี (ข้อ 10)
	(1) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ (2) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย (3) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

	9. ต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อยต้องวางตนใน 2 กรณี (ข้อ 11)
	(1) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย (2) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา



กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

1. สืบสวนสอบสวนวินัย/ละเมิด
2. ตรวจสำนวนทางวินัย/ละเมิด
3. พิจารณาอุทธรณ์/ร้องทุกข์/
ขอความเป็นธรรม
4. เสริมสร้างระบบคุณธรรม/ปรึกษาหารือ
5. คดีปกครองด้านวินัย/ละเมิด จมท.

การกระทำผิดวินัย คือ มีผลกระทบ...

1. ต่อประเทศชาติ/ความมั่นคง
2. ต่องานราชการ
3. ต่อประชาชน
4. ต่อชื่อเสียง/ภาพลักษณ์ของทางราชการหรือของเจ้าหน้าที่

ที่มาของเรื่องร้องเรียน/กล่าวหา

1. จากผู้ที่ร้องเรียน/กล่าวหา
 - 1.1 บัตรสนเท่ห์ (ไม่ลงชื่อ/แอบอ้างชื่อ)
 - 1.2 หนังสือร้องเรียน (ลงชื่อ)
 - 1.3 สื่อสารมวลชน เช่น นสพ./วิทยุ/โทรทัศน์
2. จากหน่วยงานอื่น เช่น
 - 1.1 สตง./ปปช./ปปท./สำนักงาน ก.พ.
 - 1.2 สำนักนายกรัฐมนตรี/
 - 1.3 ผู้ตรวจการแผ่นดิน
 - 1.4 ศูนย์ดำรงธรรม/ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน/หน่วยงานต้นสังกัด
 - 1.5 ผู้รับเรื่องร้องเรียน/โทรศัพท์สายตรง/เว็บไซต์รับเรื่องร้องเรียน

	โทษทางวินัยข้าราชการ 5 สถาน ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
	1.ภาคทัณฑ์ (งดโทษภาคทัณฑ์ โดยว่ากล่าวตักเตือน/ทัณฑ์บนเป็นหนังสือ) 2.ตัดเงินเดือน (ร้อยละ 2 หรือ 4 จำนวน 1-3 ค.) 3.ลดเงินเดือน (ร้อยละ 2 หรือ 4) ผิดวินัยอย่างร้ายแรง 1. ปลดออก 2. ไล่ออก

	โทษทางวินัยพนักงานราชการ 4 สถาน ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
	1.ภาคทัณฑ์ (ไม่มีงดโทษภาคทัณฑ์ โดยว่ากล่าวตักเตือน/ทัณฑ์บนเป็นหนังสือ) 2.ตัดค่าตอบแทน(ร้อยละ2 หรือ 4 จำนวน 1-3 ค.) 3.ลดค่าตอบแทน (ร้อยละ 2 หรือ 4) ผิดวินัยอย่างร้ายแรง 1. ไล่ออก

โทษทางวินัยของลูกจ้างชั่วคราว
เงินนอกงบประมาณประเภทเงินบำรุง
ไม่มีกฎหมาย/ระเบียบกำหนดได้

กรณีทำผิดอย่างไม่ร้ายแรง

ตักเตือนในทางบริหาร หรือสั่งเลิกจ้างในบางกรณี

กรณีทำผิดอย่างร้ายแรง

นำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาสั่งเลิกจ้าง
โดยความเห็นชอบจาก กก.บริหารหน่วยบริการ

13

ข้อกำหนดทางด้านวินัย

วินัยอย่างไม่ร้ายแรง

1. การกระทำตาม ม. 81
2. การกระทำอันเป็นข้อปฏิบัติตาม ม. 82(1)-(11)
3. การกระทำอันเป็นข้อห้ามตาม ม. 83(1)-(10)

วินัยอย่างร้ายแรง

1. การกระทำความผิดในลักษณะร้ายแรงตาม ม. 85 (1)-(8)
2. การกระทำตาม ม. 82 และตาม ม. 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

	หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาดีอาญา ก่อนออกจากราชการว่าในขณะที่รับราชการได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ แต่ต้องสั่งลงโทษภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ
--	---

	กรณีกล่าวหาตามข้างต้น ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาดีอาญา หลังจากที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา ดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษ ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและต้องสั่งลงโทษภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรา 95วรรคสอง จะต้องสั่งลงโทษภายใน 3 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ
--	---

	เบิก/จ่ายเงินโดยทุจริต
	- เบิกถอนเงินราชการไปใช้ส่วนตัว - ทุจริตยกยอทรัพยากรสิ้นราชการ - เบิกจ่ายค่าตอบแทนโดยทำงานไม่ครบ - เบิก OT เป็นเท็จ - เบิกเงินเดือนให้ทั้งที่ไม่มาปฏิบัติงาน - เบิกเงินตำแหน่งโดยไม่ได้ทำหน้าที่หลัก - เงินไม่ทำเวชปฏิบัติฯ

21

	การทุจริต/ยกยอเงินของทางราชการ
	- เบิกจ่ายเงินเท็จ เช่น ทำเอกสารอบรมเท็จ และพา จนท.ไปเที่ยว แต่ทำเอกสารเบิกว่าอบรมศึกษาดูงาน - ปลอมเอกสารเบิกจ่าย เช่น ปลอมลายมือเบิกเงินค่าตอบแทน อสม./ค่าทำความสะอาด . - ยกยอเงินจากใบถอนเงิน/เช็ค/ใบเสร็จ และอื่น ๆ

	มติ ค.ร.ม.เมื่อวันที่ 21 ธ.ค.2536 (นร 0205/ว 234 ลว. 24 ธ.ค.2536)
	- การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริต ควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ - การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนมีเหตุ อันควรปรานีอื่นใด ไม่เป็นเหตุ ลดหย่อนโทษเป็นปลดออกจากราชการ

**ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย
 รทราชการ พ.ศ.2523 แก้ไขเพิ่มเติม
 ฉบับที่ 1-5 (พ.ศ.2545)**

1. การใช้รทราชการ/การเก็บรักษา
 - ขออนุมัติใช้ (แบบ 3) ข้อ 13 วรรคท้าย
 - บันทึกการใช้รท (แบบ 4) ข้อ 14
 ต้องควบคุม พชร.ให้ ลงรายการไปตาม
 ความเป็นจริง

ข้อ 16 ทวิ

การเก็บรถส่วนกลาง ที่อื่นเป็นการชั่วคราว เนื่องจาก
ส่วนราชการไม่มีสถานที่เก็บรักษาปลอดภัยเพียงพอ

- ให้ จนท.ผู้รับผิดชอบในการเก็บ จัดทำรายงาน
เหตุผล ความจำเป็น สถานที่ที่จะรถไปเก็บ แสดงว่า
ปลอดภัยเพียงพอ ขออนุญาต (อธิบดี/ผวจ.)
- เมื่ออนุญาตแล้ว ให้รายงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
และ สดง. ทราบ

ข้อ 16 ตริ

1. กรณีรถส่วนกลางสูญหาย/เสียหาย ระหว่างการ
เก็บรักษาที่อื่นเป็นการชั่วคราว ผู้เก็บรักษาต้องรับผิดชอบ
ใช้ฯ เว้นแต่พิสูจน์ว่าได้ระมัดระวังดูแลรักษาเยี่ยง
วิญญูชนจะพึงสงวนรักษาทรัพย์สินตนเอง และไม่ได้เกิดจาก
ความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

2. กรณีเสียหาย/สูญหาย เพราะนำรถไปใช้การอื่น/
ให้ผู้อื่นใช้/นำไปใช้ในที่ไม่ได้รับอนุญาต ผู้เก็บต้อง
รับผิดชอบทุกกรณีแม้ว่าจะเกิดด้วยเหตุสุดวิสัย เว้นแต่
พิสูจน์ได้ว่าถึงอย่างไรความเสียหายหรือสูญหาย
ก็จะเกิดแก่รถส่วนกลางคันนั้น

	ร้องเรียนเรื่องรกราชการ
	1. ใช้ใบเรื่องส่วนตัว/ใช้น้ำมันราชการด้วย/เสียหายแล้วใช้เงินราชการซ่อม/ปกปิดไม่รายงานความเสียหาย/ไม่พ่นตรา 2. เอกสารแนบ/ภาพถ่ายรถ - หลักฐานการอนุมัติซ่อม/เบิกเงิน - ภาพถ่ายจอดที่บ้าน/ร้านอาหาร/บาร์/โลตัส - ภาพถ่ายท้องเที่ยว/ครอบครัว/ทะเล/สนามกอล์ฟ/งานเลี้ยงรุ่น/งานแต่ง/ไปส่งผู้บริหารย้ายไป ตจว.

33

	การตรวจสอบของ ปปช./สตง.
	1. พยานเอกสาร - บันทึกใช้รถและการลงเลขไมล์(แบบ4) - ใบขอใช้รถ (แบบ3) - ใบขออนุมัติไปราชการ - บิลน้ำมัน/ต้นขั้ว - ชุดเอกสารเบิกจ่ายเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 2. พยานบุคคล - พนักงานขับรถยนต์/หัวหน้ายานพาหนะ - เจ้าหน้าที่พัสดุ/การเงิน

34

	มาตรา ๘๒(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
--	---

	กฎหมาย และระเบียบของทางราชการที่กำหนดให้มีอำนาจ/หน้าที่
	กฎหมาย, กฎ กฎหมาย หรือ กฎ ใดก็ได้ ที่กำหนด “อำนาจ หรือ หน้าที่” ไว้ เช่น กำหนดให้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตาม มาตรา 57 /หน้าที่กรรมการสอบสวน ระเบียบของทางราชการ ต้องเป็นระเบียบเฉพาะ เช่น หนังสือเวียน/หลักเกณฑ์ของ ก.พ. หรือ สป.สร. ที่กำหนด “อำนาจ/หน้าที่” ไว้

	ระเบียบแบบแผนของทางราชการ “แบบแผน” คือขนบธรรมเนียมที่กำหนดไว้
	หรือ เคยประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมา 1. เป็นระเบียบแบบแผนของทางราชการทั่วไป 2. กำหนดหน้าที่ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม 3. ไม่จำเป็นต้องกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ■ ระเบียบลงชื่อมาปฏิบัติราชการ/เวลาทำงาน ■ ระเบียบการลาหยุดราชการ

	การไปต่างประเทศระหว่างการลาหรือวันหยุดราชการ (ระเบียบการลาข้อ ๑๓) ข้าราชการซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศ
	ในระหว่างการลาตามระเบียบนี้ หรือในระหว่างวันหยุดราชการให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ (พวจ.) การอนุญาตของหัวหน้าส่วนราชการตามวรรคหนึ่งเมื่ออนุญาตแล้วให้รายงานปลัดกระทรวงทราบด้วย

	■ “ละทิ้งหน้าที่ราชการ” หมายถึง ไม่อยู่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ ซึ่งได้แก่การไม่มายังสถานที่ราชการเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่หรือเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติ รวมทั้งการมายังสถานที่ราชการแล้วไม่อยู่ปฏิบัติงานละทิ้งไป ไม่อยู่ในสถานที่ที่ควรอยู่ ■ “ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ” หมายถึง มาอยู่ในสถานที่ราชการแต่ไม่สนใจไปธุระ ไม่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ ปล่อยให้งานดังข้าง
--	--

	๘๕(๓) ละทิ้งหน้าที่ หรือทอดทิ้งหน้าที่ในคราวเดียวกัน เป็น เวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ • การละทิ้งหน้าที่ราชการต่อเนื่องโดยไม่ได้มา หรือไม่ได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการเลยเป็นเวลาเกิน 15 วัน คือตั้งแต่ 15 วันครึ่ง ขึ้นไป • การนับวันละทิ้งหน้าที่ราชการในกรณีที่มีวันหยุดราชการอยู่ในช่วงกลางของเวลา ต้องนับวันหยุดราชการนั้นเป็นวันละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันด้วย
--	---

พฤติกรรมที่ไม่สุภาพเรียบร้อย

๑. แสดงออกด้วย กิริยา ท่าทาง
๒. แสดงออกด้วย คำพูด
๓. แสดงออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์
๔. แสดงออกด้วย ลายลักษณ์อักษร

๘๓(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่อลวงละเมิดหรือ
ดูถูกตามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

- ☐ ล่อลวงละเมิดทางเพศ คือ ล่อลวงเกิน, ฝ่าฝืนจารีต
ประเพณี, ฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น
การทำอนาจาร, ข่มขืนกระทำชำเรา
- ☐ ดูถูกตามทางเพศ คือ ทำให้หวาดกลัว,
แสดงอำนาจด้วยกิริยา หรือวาจา
ให้หวาดกลัว

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการ
ล่อลวงละเมิดหรือดูถูกตามทางเพศ พ.ศ.2553

	มาตรา ๘๒(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียง ของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง
	หน้าที่ราชการของตนให้เสื่อมเสีย การกระทำประพฤตเสื่อมเสีย ๑. ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและ เกียรติศักดิ์ของตน ๒. สักดมรู้สึกรังเกียจหรือรับไม่ได้ ๓. กระทำโดยเจตนา

	ม.๘๕(๔) กระทำการอันใดชื่อว่า เป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง
	<u>องค์ประกอบการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง</u> 1. ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตน หรือของทางราชการ อย่างรุนแรง 2. สักดมรู้สึกรังเกียจ/เป็นที่รังเกียจของสังคม เป็นอย่างมาก 3. กระทำโดยมีเจตนาชั่วร้าย

	(5) เรียกร้องเงินฝากเข้าทำงาน- ไล่ออก นร 0709.3/ว2 ลงวันที่ 28 ก.พ.2538 (มติ กพ. ให้เท่ากับ ว234)
	(6) การพนันประเภทที่ กม.ห้ามขาด-ปลด/ไล่ออก นร 0505/ว123 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2546 (มติ ครม.) (7). การไม่ไปปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (ย้าย/ช่วยราชการ) เป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน -ปลด/ไล่ออก ลับ นร 05042/203 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน2548 (มติ ครม.)

	(8) แจ้งข้อมูลเท็จคุณสมบัติและผลงานบุคคลในการ ขอรับการประเมินบุคคล (อวช.เท็จ)สัดส่วนผลงาน/ ลอกเลียนผลงาน/นำผลงานคนอื่นมาเป็นของ ตนเอง/จ้างวานคนอื่นทำผลงานให้ โดยผลงานมิใช่ เป็นผลงานที่แท้จริงของตนเอง เข้าข่ายกระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรง (นร 0707.3/ว5 ลว.12 เม.ย.52 (มติ ก.พ.)
	(9) ยาบ้า (เสพ/ครอบครอง) นร 0709.1/ป 531 ลงวันที่ 21 กันยายน 2553 ประพฤติชั่วร้ายแรง ปลด/ไล่ออก แม่ศาลพิพากษารอการลงโทษในคดีอาญา (แนวทางลงโทษ สำนักงาน ก.พ.)3

การอุทธรณ์ของข้าราชการ

การอุทธรณ์โทษทางวินัย 5 สถาน / คำสั่งให้ออกจาก
ราชการ 6 กรณี คือ เจ็บป่วย/ขาดคุณสมบัติทั่วไป/
ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ/หย่อนความสามารถ/
มลทินมัวหมอง/ถูกจำคุกถึงที่สุดในคดีประเภท-ลหุโทษ

- ให้อุทธรณ์ ต่อ คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม
(ก.พ.ค.) ภายใน 30 วัน นับแต่ทราบคำสั่ง
- ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.
ให้ฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุด ภายใน 90 นับแต่
ทราบคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค.

**พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ
ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**

พ.ศ. ๒๕๖๑

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ ...
ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ ฯลฯ

	มาตรา 98 เมื่อผู้บังคับบัญชา...ได้รับสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตามมาตรา 91 แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา..ผู้นั้นพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก โดยในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา ให้ถือว่าสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา นั้น แล้วแต่กรณี
--	---

	ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือภายใน 30 วันนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชา...ได้รับแจ้งมติที่ได้ขอให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. พิจารณาทบทวนตามมาตรา 99 วรรคสอง ทั้งนี้ ไม่ว่าผู้ถูกกล่าวหา นั้นจะพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐก่อนหรือหลังที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติวินิจฉัยมูลความผิด เว้นแต่คณะกรรมการ ป.ป.ช. จะมีมติเมื่อพ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 48 แล้ว แต่ไม่เป็นการตัดอำนาจคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่จะดำเนินการเพื่อดำเนินคดีอาญาต่อไป
--	---

แพทริค บอยเออร์ Patrick Boyer
(ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศแคนาดา)

“สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐมีผลประโยชน์ส่วนตัวและได้ใช้อิทธิพลหรือจะใช้อิทธิพลของตำแหน่งหน้าที่ไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว”

ตัวอย่างกรณี จนท.ของรัฐ

- ✦ การรับผลประโยชน์หรือการเรียกร้องสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ✦ ทำธุรกิจที่เบียดบังเวลาราชการ/งาน โดยรวมของหน่วยงาน
- ✦ การนำรกราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัวและในหลายกรณี มีการเบิกค่าน้ำมันด้วย
- ✦ การนำบุคลากรของหน่วยงานไปใช้เพื่อการส่วนตัว
- ✦ การกำหนดมาตรฐาน (Specification) ในสินค้าที่จะจัดซื้อ จัดจ้างให้บริษัทของตนหรือของพวกพ้องได้เปรียบหรือชนะในการประมูล

	ประมวลกฎหมายอาญา ม.151 ผู้ใด เป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่ ชื่อ ทำ จัดการ หรือ รักษาทรัพย์สินใด ๆ ใช้อำนาจในตำแหน่ง โดยทุจริต อันเป็นการเสียหายแก่รัฐ เทศบาล สุขาภิบาล หรือเจ้าของทรัพย์สินนั้น ต้องระวางโทษจำคุก ตั้งแต่ 5-20 ปี และ ปรับ ตั้งแต่ 2,000-40,000 บาท
--	--

	ประมวลกฎหมายอาญา ม. 147 ฐานเป็นเจ้าพนักงานยกยอกทรัพย์สิน 1. เป็นเจ้าพนักงาน 2. มีหน้าที่ ชื่อ/ทำ/จัดการ/รักษาทรัพย์สิน 3. เบียดบังทรัพย์สินเป็นของตน/ผู้อื่น โดยทุจริต หรือทุจริต ยอมให้ผู้อื่นเอาทรัพย์สินนั้นเสีย โทษ จำคุก 5-20 ปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และ ปรับตั้งแต่ 2,000-40,000 บาท (อายุความ 20 ปี)
--	---



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร ๐๕๖ ๖๒๑ ๓๕๕

ที่ พจ ๐๐๓๒.๒๐๔/ ๔๔๗

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การชี้แจงมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรของผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติ
ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๔ กำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดที่มีผลปฏิบัติราชการในระดับที่ต้อง
ให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองและแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับ
การพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน นั้น

ในการนี้ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน จึงขอประกาศ เรื่อง
มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ชี้แจง
หัวหน้าฝ่าย/งาน และเจ้าหน้าที่ ในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมในวัน และเวลาดังกล่าวต่อไป

(นางสุวัฒนา โอมศิริ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน



ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง
สาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน มีความชัดเจน และ
เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กระทรวงการคลัง จังหวัดพิจิตร และ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กำหนดไว้ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน จึงขอประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ประจำปี ๒๕๖๓
สำหรับรอบการประเมินที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ดังนี้

๑.๑ ผู้อำนวยการ สำหรับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๑.๒ หัวหน้าฝ่าย สำหรับหัวหน้างาน

๑.๓ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในฝ่าย/งานนั้น

๒. แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๓. หลักเกณฑ์การประเมินและองค์ประกอบการประเมินระดับผลการประเมิน เป็นไปตาม
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กำหนดไว้ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน



ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน
เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) : PM เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ดังนี้

๓. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการในระดับโรงพยาบาล/หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (๒) การติดตาม (๓) การพัฒนา (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการและ (๕) การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับให้ชัดเจน โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและระบุสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามประกาศวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องโดยให้หน่วยงานมีระบบในการกำกับติดตามทุก ๓ เดือน หากผู้รับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับปรับปรุง จะต้องให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถที่คาดหวัง โดยกำหนดให้เฉพาะผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงจะต้องทำสัญญาให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และหน่วยงานดำเนินการดังนี้

๓.๑ ผู้ประเมินวิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ผู้ประเมิน พัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง นำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวในรอบถัดไป

๓.๔ ให้หน่วยงานจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง แจ้งต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๕ ให้หน่วยงานนำผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของบุคลากรดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการให้รางวัลประจำปี รางวัลใจ และค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. ประกาศฉบับนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายกิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน