



กลุ่มที่ 3 นักอินทรี

จากแนวคิดเกี่ยวกับ **STRONG Model** ขอให้ท่านนำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้และจัดทำแผนงานหรือกิจกรรม

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Sufficient : พอเพียง <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม/ ผลประโยชน์ทับซ้อน - ความพอเพียงขึ้นกับฐานานุรูป ตามสมควร แต่ฐานะโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น - นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน 	<p>๑.ปลูก ปลูก จิตสำนึกพอเพียง ปรับเปลี่ยน Mind set บุคลากรสาธารณสุข</p> <p>๒.กำหนดนโยบายระดับองค์กรโดยผู้บริหารสูงสุด</p> <p>๓.สรรหา/คัดเลือกบุคคลและองค์กรต้นแบบ</p> <p>๔.กำกับติดตามด้วยระบบ internal control</p>	<p>๑.๑ จัดอบรมให้ความรู้ทำ workshop และแสดงบทบาทสมมุติ</p> <p>๒.๑ จัดทำประกาศ/นโยบายขององค์กร</p> <p>๒.๒ แจ่งเวียนหน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ</p> <p>๒.๓ กิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน</p> <p>๓.๑ จัดประกวดหน่วยงานต้นแบบพอเพียง และบุคคลต้นแบบพอเพียง</p> <p>๔.๑ ใ้ระบบควบคุมภายในในการบริหาร ความเสี่ยงขององค์กร</p>	<p>๑.๑ จากรายงานการจัดอบรม</p> <p>๒.๑ จากการรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายทุกรายได้ไตรมาส</p> <p>๒.๒ จากติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๓.๑ จากผลการประกวดหน่วยงานต้นแบบ และบุคคลต้นแบบพอเพียง</p> <p>๔.๑ รายงานการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง</p> <p>๔.๒ รายงานการจัดการข้อร้องเรียน</p>

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Transparent : โปร่งใส <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์กรความรู้เพิ่มเติม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - เปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง - การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ และสามารถตรวจสอบได้โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กำหนดนโยบาย/มาตรการการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์กร ๒. พัฒนางค์ความรู้บุคลากรด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อาทิ พรบ. ๓. พัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงานเพื่อความสะดวกในช่องทางเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ๔. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลและแสดงความคิดเห็นได้ในช่องทางต่างๆ อาทิ เว็บไซต์หน่วยงาน ๕. ประชาสัมพันธ์ช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้สารชนรับทราบ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ จัดทำประกาศ/นโยบายขององค์กร ๑.๒ แจกเวียนหน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ ๒.๑ จัดอบรมให้ความรู้เรื่องวินัย ข้อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ๓.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศของหน่วยงานเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ๔.๑ แต่งตั้งหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่รับผิดชอบรับข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ในเว็บไซต์หน่วยงาน ๕.๑ ประชาสัมพันธ์ช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้สารชนรับทราบ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ ประเมินจากการรับรู้/ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงาน ๒.๑ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ๓.๑ จำนวนช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ๔.๑ จำนวนข้อเสนอ ข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๕.๑ การจัดการข้อร้องทุกข์ ร้องเรียน ๕.๑ ความพึงพอใจของผู้รับบริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Realise : ตื่นรู้ <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์กรความรู้เพิ่มเติม</i> <i>- รู้และพร้อมลงมือทำ (เพื่อป้องกันความเสี่ยงในองค์กรที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต)</i></p>	<p>๑.พัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุขที่มุ่งเน้นการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM) ๒.เพิ่มความเข้มแข็งในงานควบคุมภายใน(IC) บริหารความเสี่ยงขององค์กร (RM)สนับสนุนการสร้างเครือข่าย / ช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริต ๓.เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกได้มีโอกาสเข้าตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐของหน่วยงาน</p>	<p>๑.๑ สร้างการรับรู้ในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรให้แก่บุคลากรของหน่วยงานและบุคลากรใหม่ของหน่วยงาน อาทิ หลักสูตรในการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ๒.๑ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ Work flow การทำงาน ,กระบวนการงาน ๓.๑ สร้างเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาสังคม และมีการจัดตั้งกลุ่ม เช่น (กลุ่มรักษาสาธารณสุข /ตาสัปปะรด /อสม.ป.ป.ช.ฯลฯ)</p>	<p>๑.๑ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ๑.๒ การรับรู้ที่ถูกต้องภายหลังการอบรมให้ความรู้ ๒.๑ ความเสี่ยงที่ได้รับการแก้ไข,คู่มือการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ๒๒ จำนวนมาตรฐาน/คู่มือ/Work flow การปฏิบัติงาน ๓.๑ จำนวนเครือข่ายที่มีการจัดตั้งและรายงานผลการดำเนินงานของเครือข่าย</p>

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Onward : มุ่งไปข้างหน้า <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i> - มุ่งพัฒนาองค์กรโดยต่อสู้กับการทุจริตทุกรูปแบบ - เน้นเรื่องการพัฒนาจากตนเอง (การระเบิดจากภายในสู่ภายนอก)</p>	<p>๑. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรและหน่วยงานในสังกัด</p> <p>๒. สร้างพันธะสัญญาร่วมกันของคนในองค์กร</p>	<p>๑.๑ พัฒนาองค์กรคุณธรรม โรงพยาบาลคุณธรรม</p> <p>๑.๒ ขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมในหน่วยงาน</p> <p>๑.๓ ยกย่องเชิดชู บุคคล องค์กรคุณธรรม</p> <p>๑.๔ พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศของหน่วยงานควบคุมคุณธรรม อาทิ สื่อประชาสัมพันธ์ การขับเคลื่อนงานผ่านช่องทางต่างๆ</p> <p>๑.๕ วิเคราะห์ความเสี่ยงองค์กร/บริหารความเสี่ยง/ปรับปรุงพัฒนากระบวนการเพื่อแก้ไขความเสี่ยง /จัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยง</p>	<p>๑.๑ บุคคล,องค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๑.๒ จำนวนสมาชิก/กิจกรรมของชมรม จริยธรรม</p> <p>๑.๓ สื่อ ช่องทางการขับเคลื่อนงาน</p> <p>๑.๑ จากจำนวนความเสี่ยงที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงของคณะกรรมการในองค์กร / รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยง/ รายงานผลการแก้ไขความเสี่ยง</p> <p>๒.๑ นโยบาย/ค่านิยมร่วมองค์กร</p> <p>๒.๒ จากประกาศพันธสัญญา</p>
<p>Knowledge : ความรู้ <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i> - มีการจัดการความรู้ในองค์กร ต้องเป็นแบบสหสาขาวิชาชีพ</p> <p>Multidisciplinary</p>	<p>๑. จัดอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบใหม่ๆ / กรณีศึกษา ฯลฯ</p> <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผลงานวิชาการในองค์กร อาทิ R2R ,RM,KM</p> <p>๓. แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนา</p>	<p>๑.๑ อบรม / สรุปลงการจัดอบรม / จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๑.๒ รวบรวม นำเสนอกรณีตัวอย่างพร้อมบทลงโทษ</p> <p>๒.๑ สนับสนุนให้บุคลากรร่วมส่งผลงานวิชาการในเวทีต่าง ๆ</p> <p>๓.๑ จัดเวทีแลกเปลี่ยนในองค์กร</p>	<p>๑.๑ จากจำนวนเรื่องที่มีการจัดทำ R2R ,RM,KM / คู่มือและการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติตามคู่มือ</p> <p>๑.๒ จากจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๑.๓ จากสถิติการทำผิดของเจ้าหน้าที่</p>

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Generosity : เอื้ออาทร <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์กรความรู้เพิ่มเติม</i> -เอื้ออาทรบนพื้นฐานของจริยธรรมจิตพอเพียง -จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์กร -</p>	<p>๑.ปลูกฝังจิตสำนึกจิตอาสาเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสาธารณะ</p> <p>๑.จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ</p> <p>๓.บริหารความขัดแย้งภายในองค์กร</p>	<p>๑.๑ กำหนดนโยบาย ค่านิยมขององค์กร ให้ทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน</p> <p>๑.๒ ส่งเสริมการจัดและการร่วมกิจกรรมจิตอาสา</p> <p>๒.๑ ตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน</p> <p>๒.๒ กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ</p> <p>๓.๑ มีการประเมินประเมิน ,เจรจาไกล่เกลี่ย ,บริหารความขัดแย้งในองค์กร</p> <p>๓.๒ เน้นการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ถูกต้องในการทำงานและอยู่ร่วมกันในองค์กร</p>	<p>๑.๑ จากการประเมินความพึงพอใจ / พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๑.๒ จำนวนกิจกรรมและบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา</p> <p>๒.๑ ความพึงพอใจ/ความสุขของคนในองค์กร</p> <p>HPI, HAPPINOMETER</p> <p>๒.๑ จากรายงานการเรียไโรและการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด</p>

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒	
หัวข้อ แนวคิดเกี่ยวกับ โมเดล STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต ๑) ความพอเพียง (sufficient : S) ๒) ความโปร่งใส (transparent : T) ๓) ความตื่นรู้ (realise : R) ๔) มุ่งไปข้างหน้า (onward : O) ๕) ความรู้ (knowledge : N) ๖) ความเอื้ออาทร (generosity : G) ของกลุ่มอินทรี	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) แนวคิดเกี่ยวกับ STRONG Model ของกลุ่มอินทรี	
Linkภายนอก: ไม่มี	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒	ผู้อนุมัติรับรอง สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า) วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ พลอยนลิน คำคุณ (นางสาวพลอยนลิน คำคุณ) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒	