

กลุ่มที่ ๑ นักเงือก

จากแนวคิดเกี่ยวกับ **STRONG MODEL**
ขอให้ท่านนำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้
และจัดทำแผนงานหรือกิจกรรม

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Sufficient : พอเพียง <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - การคิดแยกแยะ ผิด ถูก - แยกแยะส่วนตัว ส่วนรวม - ต้องเข้าใจและทำให้ได้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.ปรับแนวคิด (mind set) ๒.สร้าง Model ตัวอย่าง ๓.แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔.ระบุ COI วิเคราะห์ ประเมิน ๕. พัฒนาองค์ความรู้ เข้าใจพอเพียง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำแผนงาน โครงการ ๒. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๓. นำเสนอตัวอย่าง COI และแนวทาง ป้องกัน ๔. ประเมินความเสี่ยง (โอกาส, ผลกระทบ) ๕. ค้นหาเฝ้าระวังภาวะจิตเภท 7%แฝงในองค์กร แยกแยะไม่ได้ แต่ฉลาดเอาตัวรอด 	<ol style="list-style-type: none"> ๑ วัดการรับรู้ เข้าใจ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพฤติกรรม ๒ จากแบบประเมินติดตามการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ๓.วัดความตระหนักรู้ ความเข้าใจ ๔. ปฏิบัติได้จริง เห็นผล จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ๕. ติดตามประเมินผลทุก ๖,๑๒ เดือน

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Transparent : โปร่งใส <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i> - โปร่งใส ทำให้เกิดการเรียนรู้กว้าง สาธารณะ และทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ มากขึ้น</p>	<p>๑. มีการเปิดเผยข้อมูลทุกชั้นตอนสู่ สาธารณะ</p> <p>๒. สร้างการมีส่วนร่วม ด้วยการสร้างความ โปร่งใส ตามทฤษฎี C=M+D-A</p> <p>๓. เปิดเผยข้อมูลครบทุกด้าน คน เงิน ของ</p> <p>๔. พัฒนาช่องทางเผยแพร่ข้อมูลสู่ สาธารณะ เช่นมีเว็บไซต์ทุกหน่วยงาน</p> <p>๕. ใช้เกณฑ์ประเมิน ITA</p>	<p>๑. จัดให้มีช่องทางเผยแพร่ข้อมูล</p> <p>๒. สร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วม</p> <p>๓. ประเมินตามหลักเกณฑ์ ITA</p>	<p>๑. ช่องทางการเผยแพร่ เว็บไซต์ , สื่อสังคม ออนไลน์ , บอร์ดประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. เรื่องที่เผยแพร่ครบทั้ง คน เงิน ของ</p> <p>๓. นโยบายผู้บริหาร ชัดเจน เปิดเผย</p> <p>๔. บุคลากรมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์</p> <p>๕. ไม่มีเรื่องปกปิด,งุบงิบ</p>
<p>Realise : ตื่นรู้ <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i> - ลึกซึ้งกว่า Awareness และต้องลง มือกระทำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แค่ว่าก็เปลี่ยน - คนไทยไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ ไม่ยอม ไม่ก้มหน้า - เป็นหูเป็นตาสอดส่องการกระทำผิด 	<p>๑. สร้างการรับรู้</p> <p>๒. ช่องทางรับข้อร้องเรียน</p> <p>๓. เน้นการลงมือ, สร้างกลุ่ม ทักท้วง, ไม่ เลือกปฏิบัติ ทุกระดับ (โครงการรวมกลุ่ม เจ้าหน้าที่ช่วยดูแลเฝ้า ระวัง)</p>	<p>๑. สร้างสภาพแวดล้อม องค์กร ตามเกณฑ์ IC</p> <p>๒. จัดตั้งกลุ่มบุคลากรไม่เป็นทางการ</p> <p>๓. สร้างแกนนำให้ครอบคลุม ทุกวิชาชีพ</p> <p>๔. เปิดช่องทางร้องเรียน อาทิ ตู้รับฟังความ คิดเห็น , เว็บไซต์หน่วยงาน</p>	<p>๑. บุคลากร ไม่ยอม ไม่ทน ต่อการทุจริต</p> <p>๒. มีการลงมือร้องเรียน มากขึ้น</p> <p>๓. มีระบบการตรวจสอบ ทักท้วง คาน อำนาจ</p> <p>๔. มีการติดตามผลทุก ๖,๑๒ เดือน</p>

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Onward : มุ่งไปข้างหน้า <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อคนอื่น เพื่อแก้สังคม - พัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ - คนลงมือ ,คนฝันโลก ด้วยการมีส่วนร่วม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.การเปลี่ยนแปลง ๒. การเปลี่ยนคนอื่น ๓.การเคลื่อนองค์กร ๔. ปรับปรุงให้ดีขึ้น เข้มขันขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.จัดทำโครงการ ๒.สร้างแนวร่วม,ขยาย ๓.พัฒนารูปแบบ แนวทาง ๔.แนวคิด กลไกใหม่ ผ่านกระบวนการ PDCA จนเกิดนวัตกรรม 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.มีการขยายผลวงกว้าง ๒.เกิดกิจกรรมใหม่ ๓.เกิดวัฒนธรรมองค์กร ๔.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ๕ สร้างพฤติกรรมพึงประสงค์
<p>Knowledge : ความรู้ <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ การสื่อสาร สำคัญที่สุด - แสวงหาความรู้ ทำความเข้าใจ กฎระเบียบใหม่อยู่เสมอ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ (กฎหมาย วินัย ข้อบังคับ) ๒.จัดอบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการบรรจุใหม่ ๓.เรียนรู้จากประสบการณ์ และ ข้อผิดพลาดของคนอื่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.จัดทำโครงการฝึกอบรม เชิญวิทยากร ๒.ถ่ายทอดประสบการณ์ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายใน ภายนอกหน่วยงาน ๓.สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ๔.ถอดบทเรียนในอดีต ประสบการณ์ของบุคคล ๕. ศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑.แบบวัดการรับรู้ ความตระหนัก แยกแยะ ๒.บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบมากขึ้น ๓.แบบวัดความรู้ บทเรียน แบบทดสอบ ๔. เกิดความรู้ใหม่ Research

วัฒนธรรมองค์กร/ STRONG Model	กิจกรรม	วิธีดำเนินการ	วิธีการประเมินผลการดำเนินการ
<p>Generosity : เชื้ออาทร (เมตตา) <i>ความรู้ความเข้าใจ องค์ความรู้เพิ่มเติม</i> - ไม่หวังผลตอบแทน - ได้รับความเป็นมนุษย์ ต้องเปลี่ยนมนุษย์ (ตักเตือน แนะนำ เมื่อพบผู้กระทำผิด ด้วยความปรารถนาดี)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจริยธรรม ๒. พัฒนาบุคลากร เสริมสร้างวินัย ๓. ตักเตือน แนะนำ โดยผู้บังคับบัญชา ๔. ศึกษากฎการบุคลากร (ความเสี่ยง) ๕. ใช้มาตรการเบาไปหาหนัก ปลูก ปลูก บัอง ปราม ปราบ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดตั้งชมรมจริยธรรม มีกิจกรรมต่อเนื่อง ๒. ขับเคลื่อนพฤติกรรมจริยธรรม ๓. เน้นป้องกัน (ทักท้วง) ก่อนแก้ไข (ลงโทษ) ๔. ปรับปรุงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การลงโทษลดลง ทั้งปริมาณ และความรุนแรง ๒. พฤติกรรมคนในองค์กรเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ๓. สัมภาษณ์บุคลากรให้ความร่วมมือหรือไม่ ๔. ติดตามประเมินผลทุก ๖,๑๒ เดือน

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) ของกลุ่มนวกเงือก	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) แนวคิดเกี่ยวกับ STRONG Model ของกลุ่มนวกเงือก	
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	