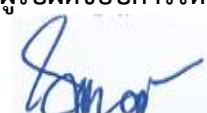




แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่  
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช</b>	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช วัน/เดือน/ปี : ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙ หัวข้อ : MOIT๑๗ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนประจำปีของหน่วยงาน รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑) หลักฐานการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๒) สรุปผลการจัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๓) แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๔) รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๕) หนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ Linkภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ <a href="http://www.chaiyanyaidhs.com">www.chaiyanyaidhs.com</a>	
<b>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</b>  (นายไตรรงค์ คงดี)	<b>ผู้อนุมัติรับรอง</b>  (ไพบุลย์ ศรีสุวรรณ)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน วันที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙	สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ วันที่ ๒๐ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
<b>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</b>  (ว่าที่ร้อยตรีทิฆัมพร ปานแก้ว) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ วันที่ ๒๐ เดือนมีนาคม ๒๕๖๙	



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ โทร. ๐๗๕๓๘๖๐๔๑.....

ที่ นศ ๐๖๓๓(๑)/พิเศษ.....วันที่..๓๐...ธันวาคม ๒๕๖๘.....

เรื่อง...ขออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต.....

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘.....

เรียน สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

## ๑.ความเป็นมา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ได้อนุมัติโครงการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของชมรมจริยธรรม สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

## ๒.ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไปพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ เพื่อจัดกิจกรรม ดังนี้

๒.๑.๑ จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านทุจริตภายใต้แนวคิดจิตพอเพียงด้านทุจริตหรือโมเดล STRONG ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๒.๑.๒ จัดกิจกรรมวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๒.๑.๓ จัดอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงาน เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๒.๒ เผยแพร่บันทึกนี้ลงบนเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

## ๓.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายไตรรงค์ คงดี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

อนุมัติ

(นายไพบุลย์ ศรีสุวรรณ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน  
สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ โทร. ๐๗๕๓๘๖๐๔๑.....

ที่ นศ ๐๖๓๓(๑)/.....วันที่...๓๐ มกราคม ๒๕๖๙.....

เรื่อง...รายงานผลการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต..  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙.....

เรียน สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

### ๑.ความเป็นมา

ตามบันทึกข้อความที่ นศ ๐๖๓๓(๑)/พิเศษ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘ ได้อนุมัติให้มีการรวมกลุ่มของของสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ เพื่อจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ในวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

### ๒.ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไปพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ จัดทำรายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมประชุมดังกล่าว ได้แก่ กิจกรรมสร้างจิตสำนึกด้านทุจริตภายใต้แนวคิดจิตพอเพียงด้านทุจริตหรือโมเดล STRONG กิจกรรมวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ซึ่งได้จัดทำเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดแนบท้าย)

๒.๒ จัดทำแบบรายงานการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๒.๓ จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๒.๔ เผยแพร่เอกสารตามข้อ ๒.๑-๒.๓ และภาพกิจกรรมเผยแพร่ลงบนเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

### ๓.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายไตรรงค์ คงดี

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ/อนุมัติ

(นายไพบุลย์ ศรีสุวรรณ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน  
สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.- ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
๑.	นายไพบูลย์	ศรีสุวรรณ	สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่	สสอ.เชียรใหญ่
๒.	นายไตรรงค์	คงดี	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เชียรใหญ่
๓.	ว่าที่ร.ต. ทิทัมพร	ปานแก้ว	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	สสอ.เชียรใหญ่
๔.	นางสาวจินดา	จันทร์พิทักษ์	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านป้อลื้อ
๕.	นางสาวสุธิตา	เอียดน้อย	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.บ้านป้อลื้อ
๖.	นางสาวมนัสยา	รวมพงษ์	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	รพ.สต.บ้านศรีรักษา
๗.	นางยุพดี	ช่วยคง	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านกลาง
๘.	นายสายันต์	มีแก้ว	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านศรีรักษา
๙.	นางสาวกมลพัทธ์	พันธ์รังสี	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.บ้านศรีรักษา
๑๐.	นายศักดิ์ดา	กรณาก่อ	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านบางแก้ว
๑๑.	นางฐิตาภรณ์	ณ พัทลุง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.การะเกด
๑๒.	นายนิรุจน์	ชุมขุน	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านเนินธัมมัง
๑๓.	น.ส.รจนา	พรหมรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านทาบทอง
๑๔.	นางสาวหิรัญญา	บุญรักษ์	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.บ้านช่องขาด
๑๕.	ว่าที่ร.ต. โชตินันท์	จันทโชติ	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.เขาพระบาท
๑๖.	นายยงยุทธ	สุขพิทักษ์	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.เขาพระบาท
๑๗.	นางสาวเสาวลักษณ์	ชูเอน	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	รพ.สต.เขาพระบาท
๑๘.	นายวิรัตน์	ขุนพิบาล	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านท้ายทะเล
๑๙.	นางชนันดา	ศรีสุวรรณ	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านคชธรรมราช
๒๐.	นางสาวอุษุตา	ภิรมย์	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านหัวป้อ
๒๑.	นางสาวปิยวรรณ	นามั่นคง	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.บ้านป้อลื้อ
๒๒.	นางสาวนิชาภา	นวลเยี่ยม	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	รพ.สต.บ้านช่องขาด
๒๓.	นางสาวโสภิต	ขวัญแก้ว	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านดอนไตนด
๒๔.	นายวัชรินทร์	ทรัพย์มาก	นวก.สาธารณสุข	สสอ.เชียรใหญ่

๒๕	นางสาวตรีณี	นวลเจริญ	นวก.การเงินและบัญชี	สสอ.เชียรใหญ่
๒๖	นางสาวบุญญา	พุ่มแก้ว	แม่บ้าน	สสอ.เชียรใหญ่
๒๗	นางสาวพิมพ์กานต์	อนุพงศ์	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	รพ.สต.บ้านเนินธัมมัง
๒๘	นางหทัยทิพย์	สมใจ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านช่องขาด
๒๙	นส.เกศกานดา	ศรีระชา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านบางแก้ว
๓๐	นส.สุลาวัล	ถนนทอง	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	รพ.สต.บ้านบางแก้ว

เปิดการประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุม และนำเข้าสู่วาระการประชุม ดังนี้

### ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

#### ๑.๑ กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

##### ๑.๑.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ตามที่ผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้จัดทำเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเภทตัวชี้วัดให้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ ๔ ประเภท และแนวทางการพิจารณา ดังนี้

##### ๑) ปริมาณ : จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

##### ๒) คุณภาพ : ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

##### ๓) ความฉับไว/ทันการณ์ : เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดเป็นไปตาม เป้าหมาย

ของรัฐบาล/กระทรวง

๔) ความประหยัด/ความคุ้มค่า : การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่าย ในการทำงาน การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

#### ๑.๑.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑.๑.๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ในการกำหนดช่วงคะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก และดี ให้กำหนดช่วงคะแนนเท่ากัน และให้ใส่ช่วงคะแนนให้ครบทุกระดับการประเมิน ทั้งนี้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับดี ระดับดีมาก และระดับดีเด่นกำหนดตามความเหมาะสมแล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๑.๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล ค่าตอบแทนต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑.๒.๓ การพัฒนาบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๑) ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอนแนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการ เป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

- ผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่น ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

- ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดี/ดีมาก ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาท ของการเป็นผู้สอนงาน (Coaching)

- ผลการปฏิบัติราชการในระดับ พอใช้ ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counseling)

๒) กำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน ข้อ ๒.๓.๑ เช่น การเรียนระบบทางไกล (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงต้นสังกัด

๑.๒.๒.๔ หากกรณีมีผลการประเมินตัวชี้วัดผลงานเรื่องใดอยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุง และได้มีการดำเนินการพัฒนารายบุคคลเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัดยังมีผลการปฏิบัติราชการแต่ละตัวชี้วัดอยู่ในระดับพอใช้หรือระดับต้องปรับปรุง เห็นควรกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

๑.๒.๒.๕ หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง รายใดไม่เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒนาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ดำเนินการตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของบุคลากรอย่างเคร่งครัด ดังนี้

(๑) ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

(๒) ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

(๓) พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

(๔) ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนที่สี่ ที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

(๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

### ๑.๑.๓ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการ

#### ดำเนิน

#### งานกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา

๑.๑.๓.๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศอำเภอเชียรใหญ่ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ (แนบท้ายประกาศนี้)

๑.๑.๓.๒ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการ) (แนบท้ายประกาศนี้)

#### ๑.๑.๔ การกำหนดกลไกการติดตาม

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลดังกล่าว โดยประเมินผลของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๒) ประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ

(๓) ทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และต้องการการปรับเปลี่ยนแนว วิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(๔) รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา รายงาน ทุกวันที่ ๕ ของเดือน

#### ๑.๒ การประกาศ เจตจำนงสุจริตของสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตของสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยการปฏิบัติงานเน้นการมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามมาตรฐานงานและปฏิบัติต่อผู้รับบริการและประชาชนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม รวมทั้งจะไม่เรียกรับเงิน ของขวัญและผลประโยชน์อื่นใดจากผู้รับบริการบุคคลภายนอก โดยยึดตามนโยบายต่อต้านการให้สินบนเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยเคร่งครัด

๒) ด้านการใช้งบประมาณ โดยการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส คุ่มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอก

๓) ด้านการใช้อำนาจ โดยการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ยินยอมให้มีการแทรกแซงด้านการบริหารจัดการจากผู้มีอำนาจหรือเป็นอิสระจากฝ่ายการเมือง

๔) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และไม่ใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง และมีการใช้ทรัพย์สิน ภายใต้อุปนิสัยในการยึดทรัพย์สินของส่วนราชการ

๕) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยการดำเนินการตามนโยบายและแผนป้องกันการทุจริต รวมทั้ง มีการเฝ้าระวังการทุจริต การประพฤติมิชอบของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างอย่างเคร่งครัด

๖) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน โดยการให้บริการอย่างโปร่งใสตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด มีความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก

๗) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ผู้รับบริการและประชาชน เข้าถึงได้ง่าย มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและการบริหารงานของสำนักงานฯ มีช่องทางรับข้อร้องเรียน ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและประชาชน ตลอดจนมีการสนองตอบต่อข้อร้องเรียน ผ่านระบบดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

๘) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยการปรับปรุงระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการและประชาชน ให้สามารถรับบริการของสำนักงานฯ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๙) ด้านเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีโซยา โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐรวมถึงคู่สมไม่พึงรับประโยชน์จากบริษัทหรือตัวแทนยาหรือเวชภัณฑ์ที่มีโซยาในลักษณะเงินไม่ว่ากรณีใดๆ รวมถึงของขวัญ ของที่ระลึก ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ยกเว้นสิ่งที่ได้รับตามกฎหมายหรือเป็นสิ่งที่ได้รับตามสมควรตามปกติประเพณีนิยมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับการให้ในลักษณะให้แก่บุคคลทั่วไป

### **๑.๓ การประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ได้ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

๑) บริหารงาน และปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒) สร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓) สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔) สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานเพื่อมิให้มีการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### **๑.๔ ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์ จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีโซยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔**

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์ จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีโซยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งได้บรรจุไว้ในประกาศเจตจงสุจริตตามข้อ ๑.๒ และขอให้ผู้ปฏิบัติงานทุกท่านปฏิบัติตามประกาศ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีโซยาของ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งจะชี้แจงรายละเอียดในวาระที่ ๔ ต่อไป

#### **ระเบียบวาระที่ ๒ ทบทวนและรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

#### **ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

#### **ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ**

๔.๑ นายไตรรงค์ คงดี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้ดำเนินการชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ดังนี้

๔.๑.๑ แนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้างและส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

-ออกตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้างและส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๙ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔

-รายละเอียดของประกาศ

๑) การรับประโยชน์อันเป็นทรัพย์สิน เงิน สิ่งของ ของขวัญ ของบริจาค และบริการใด

๑.๑) มีเอกสารหลักฐานแสดงการรับจ่ายสิ่งได้รับสนับสนุน

๑.๒) ไม่รับเงินไม่ว่ากรณีใดๆ ยกเว้นค่าตอบแทนวิทยากร การบรรยายทางวิชาการ หรือทุนวิจัย

๑.๓) ไม่รับสิ่งของ ยกเว้น

-โอกาสพิเศษหรือวาระประเพณี แต่ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

-สิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานวิชาการ ที่ส่งผลถึงการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

ที่ยังประโยชน์แก่ผู้ป่วย โดยรับในนามของสถานพยาบาลหรือหน่วยงาน

๑.๔) ไม่พึงแสดงตนในการโฆษณาหรือการส่งเสริมการขายต่อสาธารณชนในเชิงธุรกิจ

๑.๕) พึงเปิดเผยตนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะใด

๑.๖) ไม่พึงรับการสนับสนุนในการไปประชุม สัมมนา อบรม ดูงาน หรือการบรรยายโดยตรง

๑.๗) การรับสนับสนุนในการประชุม สัมมนา อบรม ดูงาน หรือบรรยายทางวิชาการ

-กิจกรรมดังกล่าวต้องให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงาน ไม่มีเงื่อนไขข้อผูกมัด

-การสนับสนุนให้ไปในนามสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าหรือ รพ.สต.

-คณะกรรมการบริหารของ สสอ./เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าจะพิจารณาว่าให้ไปหรือไม่

-การได้รับสนับสนุนเฉพาะค่าเดินทาง ค่าลงทะเบียน ค่าวิทยากร ค่าอาหาร และค่าที่พัก

สำหรับตนเองเท่านั้น และจำกัดช่วงเวลา

๑.๘) การจัดกิจกรรมความรู้ด้านสุขภาพในบริเวณสำนักงาน ไม่อนุญาตให้ระบุหรือกล่าวถึงชื่อ

ทางการค้าของยาฯ แก่ประชาชน

๑.๙) เปิดเผยมารับสนับสนุนให้ประชาชนทราบ

๒) การรับตัวอย่างยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายจากบริษัทหรือเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่าย

๒.๑) มีเอกสารแสดงการรับจ่าย โยมิผู้รับผิดชอบคือหัวหน้ากลุ่มงานบริหาร หรือผู้ได้รับมอบหมาย

จัดทำบัญชีรายรับจ่าย

๓) การดำเนินการเกี่ยวกับส่งเสริมการขาย

๓.๑) ไม่อนุญาตให้ผู้แทนขายยาเข้าพบบุคลากรในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ

๓.๒) จัดสถานที่เข้าพบภายในหน่วยงาน และกำหนดช่วงเวลาเข้าพบ

๔) ระบบคัดเลือก

๔.๑) ให้อยู่ในรูปคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน วาระ ไม่เกิน ๔ ปี ไม่เกิน ๒ วาระ

๕) ระบบการยกย่องชูเกียรติ และการลงโทษ

๕.๑) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมจะได้รับยกย่องชูเกียรติโดยทำเป็นประกาศ สสอ.

๕.๒) การลงโทษ มีมาตรการให้ผู้ไม่ปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ พ้นจากเป็นผู้เกี่ยวข้องในการจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน

๖) ระบบตรวจสอบ

๖.๑) กำหนดระบบตรวจสอบการรับการสนับสนุน ทุกเดือน มีการรายงานผลทุกสิ้นปีงบประมาณ ต่อ สสอ.จะกำหนดรูปแบบอีกครั้ง

**๔.๑.๒ แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดทางเพศในการทำงานของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเข็ญใหญ่ ตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘**

๑) การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการ บังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยทำให้ผู้อื่นรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือกระทำใดๆให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทาง เพศ โดยเฉพาะผู้สร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งใน หน่วยงานของรัฐและเอกชน

#### ๒) แนวทางแก้ไข

-ในกรณีแก้ไขได้ ให้กล่าวตักเตือนต่อผู้ทำ

-ในกรณีไม่แก้ไขได้

๑) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกรับกระทำ หลังเกิดเหตุการณ์ และให้ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ เป็นการละเลยต่อหน้าที่

๒) ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสาน เพื่อช่วยเหลือ

#### ๓) สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการ

-แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไม่เกิน ๕ คน

-ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบ และแจ้งมาตรการแก้ไขให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน

-เป็นตัวกลางในการเจรจาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นความลับ

#### ๔) มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และพยาน

-เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องแยกสถานที่งาน ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์หรือพยาน

-ข้อร้องขอของผู้ร้องทุกข์ เช่น ขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันแก้ไขดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานตามความเหมาะสม

#### ๕) มาตรการคุ้มครองผู้ถูกล่วงละเมิด

-ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าเป็นผู้มีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น

-ให้โอกาสผู้ถูกล่วงละเมิดในการชี้แจงอย่างเต็มที่

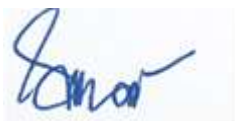
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๖ วาระอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดการประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.



(นายไตรรงค์ คงดี)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙



(นายไพบุลย์ ศรีสุวรรณ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙



# ภาพกิจกรรม

การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพสมาชิกชมรม STRONG จิตพอเพียง  
วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.- ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยมีกิจกรรมประกอบด้วย

- ๑) การชี้แจงทำความเข้าใจประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
- ๒) การประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
- ๓) การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔
- ๔) การประกาศเจตจำนงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๕) การชี้แจง เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดยาและส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีค่าใช้จ่ายของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔
- ๖) การชี้แจงแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙



