

สรุปผลการประชุมการดำเนินการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

วันพุธ ที่ ๔ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลปากพะยูน

ผู้เข้าประชุม

- | | |
|-------------------------------|--|
| ๑. นายพิพัฒน์ พิพัฒน์รัตนเสรี | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพะยูน |
| ๒. นางสุภารัตน์ เชาวลิต | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป |
| ๓. นางสาวศุภวีย์ รักมาก | หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล |
| ๔. นางสาวนิชาภา เพชรพัฒนาไกร | หัวหน้างาน PCU |
| ๕. นางสาวมลฤดี ต้นด้วง | หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ |
| ๖. นางรัตนา สมบูรณ์ | หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยใน |
| ๗. นางสาวฉลวย สีญาดา | หัวหน้ากลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์รวม |
| ๘. นางสาวคัคณางค์ เส็งมี | หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู |
| ๙. นางสาวพิมพ์ประไพ บัวแก้ว | หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยนอก |
| ๑๐. นางสาวพิราภรณ์ เสนแก้ว | หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน และนิติเวช |
| ๑๑. นางสาวละออง ทองสีอ่อน | หัวหน้างานการพยาบาลควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง |
| ๑๒. นางสาวปิยานุช ไมตรีจร | หัวหน้ากลุ่มงานโภชนศาสตร์ |
| ๑๓. นางกาญจนา ศักดิ์แสง | หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยคลอด |
| ๑๔. นางสาวชุตินา ขวัญทอง | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ๑. นางสาวกัญจน์รัตน์ หนูพันธ์ | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน |
| ๒. นายกิตติพงษ์ สุขพงษ์ | เภสัชกรชำนาญการ |
| ๓. นางสาวมัลลิกา ฐาน์กาญจน์ | ทันตแพทย์ปฏิบัติการ |
| ๔. นางมัสลิน สร้อยละเอียด | นักวิชาการพัสดุ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายพิพัฒน์ พิพัฒน์รัตนเสรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพะยูน กล่าวต้อนรับและเปิดประชุม ดังนี้

วาระที่ ๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

นางสุภารัตน์ เชาวลิต หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป แจ้งรายละเอียด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีกรอบการประเมินใน ๙ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล

EB ๑ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และวางระบบการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

EB ๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

EB ๓ หน่วยงานมีการรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

EB ๔ หน่วยงานมีมาตรการ และวางระบบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

EB ๕ หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

EB ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

EB ๗ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

EB ๘ หน่วยงานมีการรายงานประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบ รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และรอบปีงบประมาณ

EB ๙ หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ ๔ การส่งเสริมความโปร่งใส

EB ๑๐ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน และช่องทางการร้องเรียน

EB ๑๑ หน่วยงานมีข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน

EB ๑๒ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๕ การรับสินบน

EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบในการป้องกันการรับสินบน

ตัวชี้วัดที่ ๖ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

EB ๑๔ หน่วยงานมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง

EB ๑๕ หน่วยงานมีขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

EB ๑๖ หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารต่อสาธารณชน

EB ๑๗ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีของหน่วยงาน

EB ๑๘ หน่วยงานมีรายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

EB ๑๙ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

EB ๒๐ หน่วยงานมีการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการกำหนดมาตรการ และวางระบบเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

EB ๒๑ หน่วยงานมีอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงาน เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

EB ๒๒ หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริตภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”

EB ๒๓ หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานในนาม “ชมรม STRONG โรงพยาบาลปากพะยูน”

EB ๒๔ หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ไตรมาสที่ ๑ ได้ดำเนินการในส่วนของตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ โดยได้ตอบแบบสำรวจในส่วนของ EB๑ – EB๕ ผลการประเมิน คือ ๕ คะแนน ซึ่งโรงพยาบาลปากพะยูนได้ ๔ คะแนน

ไตรมาสที่ ๒ – ไตรมาสที่ ๔ ต้องดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

EB ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

EB ๗ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

EB ๘ หน่วยงานมีการรายงานประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และระดับด้อย ในที่เปิดเผยให้ทราบ รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และรอบปีงบประมาณ

EB ๙ หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

ตัวชี้วัดที่ ๔ การส่งเสริมความโปร่งใส

EB ๑๐ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน และช่องทางการร้องเรียน

EB ๑๑ หน่วยงานมีข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน

EB ๑๒ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๕ การรับสินบน

EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบในการป้องกันการรับสินบน

ตัวชี้วัดที่ ๖ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

EB ๑๔ หน่วยงานมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง

EB ๑๕ หน่วยงานมีขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

EB ๑๖ หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารต่อสาธารณชน

EB ๑๗ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีของหน่วยงาน

EB ๑๘ หน่วยงานมีรายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๘ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

EB ๑๙ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

EB ๒๐ หน่วยงานมีการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน โดยการกำหนดมาตรการ และวางระบบเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

EB ๒๑ หน่วยงานมีอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงาน เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

EB ๒๒ หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริตภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”

EB ๒๓ หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานในนาม “ชมรม STRONG โรงพยาบาลปากพะยูน”

EB ๒๔ หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ผลการประเมินในไตรมาสที่ ๒ ต้องได้ร้อยละ ๘๒ ไตรมาสที่ ๓ ร้อยละ ๘๗ และไตรมาสที่ ๔ ร้อยละ ๙๒

สำหรับในไตรมาสที่ ๒ จะมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะต้องมีการอบรมเพื่อชี้แจงเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ดังนี้

วาระที่ ๑.๑ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้จัดทำคู่มือเพื่อให้ศึกษาและทำความเข้าใจ โดยได้แจ้งเวียนหน่วยงานและนำขึ้นเว็บไซต์โรงพยาบาลปากพะยูนไว้แล้ว

สำหรับความเสี่ยงอันจะมีโอกาสและผลกระทบที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ทับซ้อน คือ

๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบด้านพัสดุ

๒. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวังความก้าวหน้า

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้รถราชการ ถึงแม้จะไม่ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการใช้รถราชการไปเพื่อประโยชน์ของบุคคลใด แต่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขหลายแห่งมีการตรวจสอบพบว่าได้จัดรถยนต์ส่วนกลางไว้ให้กับผู้บริหารของหน่วยงานใช้ในราชการเป็นประจำ แยกรถยนต์ส่วนกลางที่บุคลากรในสังกัดจะใช้ไปในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดการนำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้ในกิจการส่วนตัวได้ ดังนั้น การป้องกันความเสี่ยงในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือ การกำหนดมาตรการในการขอ

อนุญาตให้รถยนต์ส่วนบุคคลของหน่วยงานให้ครอบคลุม การกระตุ้นเตือน ปลุกจิตสำนึกของข้าราชการ และบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน บุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์สุจริตขององค์กร รวมถึงเพิ่มมาตรการให้ผู้ตรวจสอบภายใน ตรวจสอบการใช้พระราชการให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง ในส่วนของปัจจัยที่จะทำให้เกิดการทุจริต มีอะไรบ้าง ขอให้ประชุมรวมเสนอ

สรุปข้อเสนอที่ก่อให้เกิดการทุจริตหรือประโยชน์ทับซ้อน

๑. การขาดความสำนึกทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒. ขาดการจัดทำระบบควบคุมภายในที่ดีของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถใช้ช่องว่างในการใช้พระราชการไปใช้เรื่องส่วนตัว

๓. แนวโน้มในปัจจุบันเสี่ยงที่จะเป็นเหตุในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการ เป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ และมีการปฏิบัติราชการโดยขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอาจสรุปได้ว่าเกิดจาก การขาดจิตสำนึก และความตระหนักทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพราชการของข้าราชการ

๔. การไม่ดำรงตนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีความมุ่งหวังที่จะได้ผลประโยชน์อันสมควรได้สำหรับนำไปใช้ในการดำรงชีวิต

๕. การต้องการตอบสนองความต้องการของผู้ที่ต้องการให้ทำการทุจริตเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือเพื่อให้ผู้นั้นให้การสนับสนุนตนในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ

๖. ส่วนราชการไม่มีมาตรฐานการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทุจริต

๗. ระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันปราบปรามผลประโยชน์ทับซ้อนยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้ข้าราชการเห็นว่ามีคุณค่าที่จะเสี่ยงหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการ

การวิเคราะห์เพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการเกี่ยวประโยชน์ทับซ้อน

การทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการรวมถึงการแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องมีมาตรการ และแนวทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อเร่งรัดดำเนินการแก้ไข และขจัดให้หมดสิ้นไป ซึ่งเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์ในปัจจุบันจะพบว่า มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบการกำหนดมาตรการ และแนวทางดังนี้

จุดแข็งที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานที่จะช่วยป้องกันปัญหาการใช้พระราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง และระบบการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้

๒. มีมาตรการกำหนดโทษข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรที่กระทำการทุจริต ประพฤติมิชอบ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตามระเบียบที่กำหนด

๓. ภาคประชาชนเริ่มมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง และร้องเรียนปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบมากขึ้น

จุดอ่อนที่ยังเป็นปัญหาต่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ภาวะค่าครองชีพ และการขาดการยึดถือปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการ ยังเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการต้องการทำการทุจริต

๒. การขาดประสิทธิภาพของระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ทำให้ข้าราชการยัง จำเป็นจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีอำนาจที่ต้องการให้ทำการทุจริตเพื่อประโยชน์ และความก้าวหน้าใน ชีวิตราชการ

๓. หน่วยงานในสังกัดยังไม่ได้นำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการใช้อำนาจราชการแอบแฝง ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

โอกาสที่สนับสนุนต่อการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

๑. ขณะนี้รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข มีแนวทางและมาตรการที่เป็นรูปธรรมที่จะดำเนินการ เพื่อป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนการขัดกันในการใช้อำนาจราชการ

๒. สังคมส่วนรวมมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดปัญหาการทุจริตประทุติมิ ขอบให้หมดสิ้นไปโดยรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น

๓. การมีหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการเพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตประทุติ มิชอบอย่างชัดเจน เช่น ป.ป.ช. /สตง. เป็นต้น ซึ่งมีการเผยแพร่การดำเนินคดีให้ประชาชนได้ทราบโดยทั่วกัน

๔. การกำหนดให้หน่วยงานมีตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการ ของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

๕. การรวมตัวกันติดต่อสื่อสารงานราชการโดยการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์

ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑. อาจมีผู้มีอำนาจ และมีอิทธิพลในทางการเมือง และการบริหารบางส่วนยังมีความพยายาม ผลักดันที่จะให้ส่วนราชการกระทำการในลักษณะการทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

๒. ยังคงมีความเพิกเฉยหรือขาดความตระหนักในความสำคัญของการป้องกันแก้ไขการทุจริตของ ภาคเอกชน และประชาชนบางส่วน ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ในส่วนของเอกสารคู่มือประโยชน์ทับซ้อนและการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากผลประโยชน์ทับซ้อนจะให้ ธุรการแจ้งเวียนยังหน่วยงานทุกหน่วยอีกครั้งหนึ่ง

วาระที่ ๑.๒ การเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม และจริยธรรม

นางสุภารัตน์ เชาวลิต หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าหน่วยงานต้องมีการอบรมให้ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมและการรักษาวินัยรวมทั้งการป้องกัน มิให้กระทำผิดวินัย มีรายละเอียด ดังนี้

วินัยเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างด้านจิตใจเป็นหลัก เพื่อให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัย ในขณะที่วินัยก็เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาทางบวกของความเป็นข้าราชการ ในส่วนที่เป็นนามธรรมของ วินัยนั้นจึงเป็นความรู้สึกที่ฝังงอในจิตสำนึกที่ถูกต้อง และอยู่ในหัวใจของคนที่มิวินัย ซึ่งละเอียดอ่อนและ มี ความคงทนมากกว่ารูปธรรม สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและ ป้องกัน การกระทำผิดวินัยคือการสร้างจิตสำนึก เพื่อให้รับรู้ว่าการกระทำผิดวินัยต้องถูกลงโทษ ส่วนผู้ปฏิบัติตามวินัยจะ ได้รับการยกย่องนอกจากนี้ ในปัจจุบันการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ก็ยังถือเป็นความผิดวินัยเช่นกัน

การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

หลักทศพิธราชธรรมใน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างมาเป็นระยะเวลานาน มี ๑๐ ประการ คือ

๑. ทาน หมายถึง การให้ (Charity) มี ๒ อย่างคือ อมิสทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ และ ธรรมทาน ได้แก่ การให้ธรรมหรือความรู้ ให้สติปัญญา ให้กำลังใจ ให้อภัย ให้ความรัก ให้ความเอื้อเฟื้อให้ความ เมตตา
๒. ศีล หมายถึง ความมีระเบียบวินัย (Self – Discipline) ระมัดระวังควบคุมตนเองได้
๓. ปริจาคะ หมายถึง การเสียสละ (Self – Sacrifice) เป็นการให้ทั้งหมด ไม่มีส่วนเหลือ ได้แก่ ทรัพย์ อวัยวะ ชีวิต หรือทั้งหมดเพื่อรักษาความถูกต้องดีงาม
๔. อาชวะ หมายถึง ความซื่อตรง (Honesty)
๕. มัททวะ หมายถึง ความอ่อนโยน (Gentleness) ไม่หยาบคาย ไม่เย่อหยิ่ง ยโสโอหัง
๖. ตปะ หมายถึงการระงับยับยั้งข่มใจ (Self – Austerity) คือ การลดความชั่วภายในตนเอง ให้หมดไป หล่อหลอมเอาแต่ความดีงามใส่ตัว มีความดีเป็นแบบอย่าง
๗. อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ (Non – Anger) มีความสุขสงบ เยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นงาม เห็นบ้านเมืองอย่างแจ่มใสไม่ขุ่นมัว
๘. อวิหิงสา หมายถึงการไม่เบียดเบียน (Non – Violence) ไม่ผิดทำนองคลองธรรม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียมกัน เสมอภาคกัน เคารพในกฎหมาย ไม่ทะเลาะวิวาท บาดหมางด้วย ความคิดเห็นที่แตกต่างต่างให้นำความคิดเห็นที่ต่างต่างกันมาสร้างความสามัคคี
๙. ชันติ หมายถึง ความอดทน (Tolerance) และเจียมตัวอยู่เสมอ
๑๐. อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่คลาดธรรมดา (Non – Opposition) คือ มีความหนักแน่น ไม่หวั่นไหว โดยสรุปแล้ว ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม ทั้งกาย วาจา และจิตใจ มีความเป็นผู้ให้ เสียสละซื่อตรง ปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยสุจริต รู้จักผิดชอบชั่วดีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติจึงเป็นเรื่องสำคัญ

คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ดังนี้

๑. ดำเนินรอยตามพระบุคลบาท หลักราชการพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว
 - ๑) มีความสามารถ
 - ๒) มีความเพียร
 - ๓) มีไหวพริบ
 - ๔) มีความรู้เท่าถึงการ
 - ๕) มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
 - ๖) มีความซื่อตรงต่อคนทั่วไป
 - ๗) รู้จักนินยัสยคน

เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร “คนเรากล้าพอในความต้องการ ก็มีควมโลภน้อยเมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อยถ้าทุกประเทศ มีความคิดอันนี้ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียงหมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภ อย่างมาก คนเราก็คืออยู่เป็นสุข.” (๔ ธ.ค. ๒๕๔๑) ชีวิต – หน้าที่การงานเกิด “สมดุล” บุคคล – ครอบครัว – องค์กร – ชุมชน และประเทศชาติมีความเข้มแข็งพร้อมรับ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก และภายในได้เป็นอย่างดี

หลักประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีที่ได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท สุจริต เทียงตรง เสียสละ อดทน ฝึกตนมีระเบียบ เพียบพร้อมความรู้ คู่คุณโลบาย ขยายสัมพันธ์ ประสาน รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้ สำเร็จทันการปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและ ความถูกต้องเป็นธรรม

๒. วินัยข้าราชการและการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการ

วินัย คือ ข้อปฏิบัติหรือแบบแผน ความประพฤติ อันเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกมา โดย ลักษณะ ดังนี้

- ความคุมตนเอง
- ครองตนด้วยความพอใจ
- ปฏิบัติตามการนำที่ดี
- มีความเป็นระเบียบ ตามกฎและข้อบังคับ
- ประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาข้าราชการและประมวลจริยธรรม รักเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีแห่งตนมี

จิต สาธารณะ

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่มาของประมวลจริยธรรม คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐาน ทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น สำหรับข้าราชการแต่ละประเภท สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบคณะรัฐมนตรี จึงกำหนดประมวลจริยธรรมขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับเป็น มาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด ราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งผู้ ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดพลเรือนทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ต้อง ดำเนินการให้เป็นไป ตามประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๑๐ ข้อ ตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพล เรือนนี้กำหนด ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ รวม ๑๐ ข้อ สรุปได้ ดังนี้

๑. ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
๒. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของ ประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำ การ อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน
๕. ข้าราชการต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

๖. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอรรถาภัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและใช้ ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๙. ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๐. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

๔. ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑. กรณีกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น

ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ให้พ้องหน่วยงานของรัฐได้โดยตรงจะฟ้องเจ้าหน้าที่ไม่ได้

ข. ไม่ได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะเอง

๒. กรณีกระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ

ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่หน่วยงานของรัฐ ต่อเมื่อได้กระทำไปโดยตั้งใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น หากเจ้าหน้าที่ไม่ได้กระทำโดยตั้งใจ ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือประมาทเลินเล่อธรรมดา เจ้าหน้าที่ไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทน ให้แก่หน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไปรังวัดที่ดินในเวลาราชการ แล้วรังวัดตามเจ้าของพื้นที่บอกแล้วเกินพื้นที่ข้างเคียงแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกค่าเสียหาย จะต้องเรียกค่าเสียหายต่อกรมที่ดินไม่ใช่ตัวเจ้าหน้าที่

ข. ไม่ได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัวเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงานของรัฐเต็มจำนวนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปที่กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไปรังวัดที่ดิน แล้วจงใจรังวัดเกินพื้นที่ข้างเคียงโดยได้ค่าที่ดินบนจากเจ้าของที่ดินแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกร้องค่าเสียหายจะต้องเรียกค่าเสียหายต่อตัวเจ้าหน้าที่

วาระที่ ๑.๓ มาตรการและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการ ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

นางสุภารัตน์ เชาวลิต หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าเพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลปากพะยูนจึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการ ปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โรงพยาบาลได้มีประกาศโรงพยาบาลปากพะยูน เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและ การดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ (รายละเอียดดังเอกสารแนบ)

วาระที่ ๑.๔ มาตรการและระบบในการป้องกันการรับสินบน

นางสุภารัตน์ เชาวลิท หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ได้แจ้งเกี่ยวกับมาตรการและระบบในการป้องกันการรับสินบน เพื่อเป็นการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลปากพะยูน และเป็นแนวทางในการป้องกันมิให้แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ โรงพยาบาลปากพะยูน จึงกำหนดมาตรการป้องกันการรับสินบน ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการอย่างเคร่งครัด
๒. บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน การรับสินบนทุกรูปแบบ
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้
๔. ไม่เรียกรับหรือรับสินบน เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง เพื่อการใดๆ อันมิชอบต่อหน้าที่และกฎหมาย
๕. ไม่ละเลย หรือเพิกเฉย หากพบการกระทำผิดเข้าข่ายความผิดเกี่ยวกับการรับสินบน โดยแจ้งผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๖. ให้ใช้จ่ายเงิน/ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเคร่งครัด คุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด
๗. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของทางราชการเป็นหลัก
๘. วางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ
๙. ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อมิให้มีการรับสินบนในหน่วยงาน หากพบว่ามี การรับสินบน ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันที

ซึ่งโรงพยาบาลปากพะยูนได้จัดทำประกาศและคู่มือการป้องกันการรับสินบนเพื่อเผยแพร่แก่บุคลากรและบุคคลทั่วไปผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ส่วนบุคลากรภายในหน่วยงานจะมีการแจ้งเวียนหน่วยงานเป็นคู่มือฝ่ายละ 1 เล่ม (รายละเอียดตั้งเอกสารแนบ)

วาระที่ ๑.๕ แนวทางการยืมพัสดุ/ทรัพย์สินของราชการ

นางสุภารัตน์ เชาวลิท หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าปีงบประมาณ ๒๕๖๔ การประเมิน ITA ได้กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง และกำหนดขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

แนวทางการปฏิบัติในการยืมพัสดุ

๑. การยืมพัสดุ ให้ผู้ยืมทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงเหตุผลความจำเป็นและสถานที่ที่จะนำพัสดุไปใช้และกำหนดเวลาที่ส่งคืน พร้อมระบุชื่อ ตำแหน่ง และหน่วยงานของผู้ยืมให้ชัดเจน

๑.๑ การยืมระหว่างหน่วยงาน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือ ผู้มีอำนาจอนุมัติเป็นผู้อนุมัติ

๑.๒ การให้บุคคลยืม

-ยืมใช้ภายในสถานที่หน่วยงานเดียวกัน ให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบพัสดุนั้นเป็นผู้อนุมัติ ได้แก่หัวหน้าเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น

-ยืมใช้นอกสถานที่หน่วยงาน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติราชการแทน)

๑.๓ การให้บุคคลภายนอกยืมใช้ การยืมใช้ดังกล่าวจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เท่านั้น และ ต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติราชการแทน) โดยจัดทำเป็นหนังสือแล้วแต่กรณี

๒. การคืนพัสดุ

๒.๑ พักสุประเภทใช้คงรูป หมายถึง การยืมพัสดุที่มีลักษณะคงทนถาวร อายุการใช้งานยืนนาน ได้แก่ครุภัณฑ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์คอมพิวเตอร์ชนิดพกพา เป็นต้น

ผู้ยืมจะต้องนำพัสดุนั้นมาส่งคืนในสภาพที่ใช้การได้เรียบร้อย หากเกิดชำรุดเสียหายหรือใช้การไม่ได้หรือสูญหายไป ให้ผู้ยืมจัดการแก้ไข ซ่อมแซมให้คงสภาพเดิม ผู้ยืมต้องรับผิดชอบชดใช้ตามหนังสือหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

๒.๒ พักสุประเภทใช้สิ้นเปลือง หมายถึง การยืมพัสดุที่มีลักษณะโดยสภาพเมื่อใช้งานแล้วสิ้นเปลืองหมดไป หรือไม่คงสภาพเดิมอีกต่อไป เช่น วัสดุสำนักงาน เป็นต้น

ผู้ยืมจะต้องจัดหาพัสดุประเภท ชนิด และปริมาณเดียวกัน ส่งคืนให้ผู้ยืมภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือคืนเป็นเงินเท่ากับมูลค่าพัสดุยืม

กรณีมิได้รับพัสดุคืนภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันครบกำหนด ให้หัวหน้าเจ้าหน้าที่รายงานผู้มีอำนาจอนุมัติให้ยืมเพื่อส่งการต่อไป

วาระที่ ๑.๖ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”

นางสุภารัตน์ เชาวลิต หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าโรงพยาบาลได้จัดตั้งชมรม STRONG โรงพยาบาลปากพะยูน เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริตและแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึกภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต” โดยใช้พันธะสัญญาาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง” และให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนชมรม STRONG ร่วมกันอย่างบูรณาการ ประกอบด้วย

S (Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realise) ความตื่นรู้

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้

G (Generosity) ความเอื้ออาทร

โดยชมรม STRONG โรงพยาบาลปากพะยูนได้กำหนดกิจกรรมไว้ 2 กิจกรรม คือ

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนมาตรการป้องกันทุจริต จิตพอเพียงต้านทุจริต
2. กิจกรรมแสดงเจตจำนงในการบริหารงานของผู้บริหาร/หัวหน้างาน



(นางสาวชุตีมา ขวัญทอง)
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางสุภารัตน์ เชาวลิต)
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายแพทย์พิพัฒน์ พิพัฒน์รัตนเสรี)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพะยูน
ผู้ตรวจรายงานการประชุม