



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ที่ ตง ๐๐๓๓.๓๙.๐๑/๓๐

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการโครงการให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) เสริมสร้างและพัฒนาจริยธรรม การรักษาวินัย ปฏิบัติงานด้านการซื่อสัตย์สุจริตต่อต้านการทุจริต

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์บริการต่อต้านการทุจริต ได้กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตามนโยบาย “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” เพื่อเป็นการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนและบุคลากรในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นแบบอย่างของคนดี ทั้งการดำเนินชีวิต และการแสดงบทบาทหน้าที่จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ที่สอดคล้องกับองค์กรที่บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การช่วยเหลือและสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในองค์กร บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นั้น

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จังหวัดตรัง ได้ดำเนินการจัดทำโครงการให้ความรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) เสริมสร้างและพัฒนาจริยธรรม การรักษาวินัย ปฏิบัติงานด้านการซื่อสัตย์สุจริตต่อต้านการทุจริต โดยประชุมการดำเนินการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ และจะดำเนินการบูรณาการร่วมกับการประชุมคณะกรรมการชุดต่างๆ ของโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ครั้งต่อไปจนถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๙ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมกับโครงการฯ ดังกล่าว และขออนุญาตนำข้อมูลรายงานผลการดำเนินโครงการฯ นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ต่อไป

ลงชื่อ.....

(นางสาวจริญญา ไชยมล)

นักวิชาการพัสดุ

ลงชื่อ.....

(นางสาวชนิตปรียา ชูแสง)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ

ลงชื่อ.....

(นายภูริวัจน์ คำแหง)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

สรุปผลการประชุมการดำเนินการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

วัน ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ผู้เข้าประชุม

๑. นายภูริวัจน์ คำแหง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
๒. นางสาวพัทธวรรณ เอี้ยวชีโป	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
๓. นางสาวชนิดปรียา ชูแสง	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
๔. นายอลงกต ทองแท้	หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพฯ
๕. นางสาวชนาภา แก่นจันทร์	หัวหน้ากลุ่มงานโภชนาการ
๖. นางสาวจารุณันท์ เสนีย์	หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
๗. นางสาวณัฐชา อู่เย็นพัฒนา	หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม
๘. นายอิทธิวั พาพล	หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม
๙. นางสาวกฤษณา สุวรรณศิลป์	หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
๑๐. นางสาวภาณิศา ข่ายม่าน	หัวหน้ากลุ่มงานรังสีวิทยา
๑๑. นายอัมรินทร์ เกียงเอีย	หัวหน้ากลุ่มงานแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก
๑๒. นางสาวปณิดา ยารัตน์	หัวหน้ากลุ่มงานกายภาพบำบัด
๑๓. นางสาวสุญาณี เดชอรัญญ์	นักวิชาการพัสดุ
๑๔. นางสาวลัดดาวัลย์ ศรีสมบัติ	นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๕. นางสาวนุชดา พัฒนาโคกเคียน	นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๖. นางสาวนันทิชา เกตุแก้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๗. นางสาวดาวจรัส หลอมทอง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๘. นางสาวจริญญา ไชยมล	นักวิชาการพัสดุ
๑๙. นางสาวภัทรธิดา จิตเที่ยง	พนักงานบริการ
๒๐. นางสาวมณฑิตา หาดสุด	เจ้าพนักงานธุรการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายภูริวัจน์ คำแหง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา กล่าวต้อนรับและเปิดประชุม ดังนี้

วาระที่ ๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

นางสาวชนิดปรียา ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป แจ้งรายละเอียด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีกรอบการประเมินใน ๙ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล

MOIT ๑ หน่วยงานมีการวางระบบโดยการกำหนดมาตรการการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

MOIT ๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดการพัสดุ

MOIT ๓ หน่วยงานมีการรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

MOIT ๔ หน่วยงานมีการวางระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

MOIT ๕ หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุรายเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

MOIT ๗ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

MOIT ๘ หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตัวชี้วัดที่ ๔ การส่งเสริมความโปร่งใส

MOIT ๙ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน และช่องทางการร้องเรียน

MOIT ๑๐ หน่วยงานมีผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

MOIT ๑๑ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ ๕ การป้องกันการรับสินบน

MOIT ๑๒ หน่วยงานมีมาตรการ “การป้องกันการรับสินบน” ที่เป็นระบบ

MOIT ๑๓ หน่วยงานประเมินการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีโทษของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๖ การป้องกันการใช้ทรัพย์สินของราชการ

MOIT ๑๔ หน่วยงานมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ และมีขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงานที่ถูกต้อง

ตัวชี้วัดที่ ๗ การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

MOIT ๑๕ หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

MOIT ๑๖ หน่วยงานมีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

MOIT๑๗ หน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
อย่างเป็นระบบ

MOIT๑๘ หน่วยงานมีการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยง
การทุจริต)

MOIT ๑๙ หน่วยงานมีการรายงานผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพล
เรือน กรณีการเรียกรับและกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตัวชี้วัดที่ ๘ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

MOIT ๒๐ หน่วยงานมีส่วนร่วมกิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) วันที่ ๙
ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
ทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

MOIT ๒๑ หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนโยบาย
ที่เคารพ สิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและของผู้บริหารต่อสาธารณชน

MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงาน
การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ผลการประเมินในรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือนจะมีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์
ทับซ้อนที่จะต้องมีการอบรมเพื่อชี้แจงเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ดังนี้

วาระที่ ๑.๑ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำใดๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อ
ประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับ
ตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่
เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวได้จัดทำคู่มือเพื่อให้ศึกษาและทำความเข้าใจ โดยได้แจ้ง
เวียนหน่วยงานและนำขึ้นเว็บไซต์โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ไว้แล้ว

สำหรับความเสี่ยงอันจะมีโอกาสและผลกระทบที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน คือ

๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบด้านพัสดุ

๒. การใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์/ การให้และการรับของขวัญ สินน้ำใจ เพื่อหวัง
ความก้าวหน้า

๓. ผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้ราชการ ถึงแม้จะไม่ปรากฏว่ามีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับ
การทุจริตหรือการใช้ราชการเพื่อประโยชน์ของบุคคลใด แต่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
หลายแห่งมีการตรวจสอบพบว่าได้จัดรถยนต์ส่วนบุคคลไว้ให้กับผู้บริหารของหน่วยงานใช้ในราชการเป็นประจำ
แยกรถยนต์ส่วนบุคคลในสังกัดจะใช้ไปในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดการนำรถยนต์
ส่วนบุคคลไปใช้ในกิจการส่วนตัวได้ ดังนั้น การป้องกันความเสี่ยงในปัญหาที่อาจเกิดขึ้น คือ การกำหนดมาตรการ
ในการขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของหน่วยงานให้ครอบคลุม การกระตุ้นเตือน ปลุกจิตสำนึกของ
ข้าราชการและบุคคลในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ จึงจะเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน
บุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์สุจริตขององค์กร รวมถึงเพิ่มมาตรการให้ผู้ตรวจสอบ
ภายในตรวจสอบการใช้รถให้ดำเนินการอย่างถูกต้อง ในส่วนของปัจจัยที่จะทำให้เกิดการทุจริตมีอะไรบ้าง
ขอให้ที่ประชุมร่วมเสนอ

สรุปข้อเสนอที่ก่อให้เกิดการทุจริตหรือประโยชน์ทับซ้อน

๑. การขาดการสำนึกทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

๒. ขาดการจัดทำระบบควบคุมภายในที่ดีของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรสามารถใช้ช่องว่างในการใช้ราชการไปใช้เรื่องส่วนตัว

๓. แนวโน้มในปัจจุบันเสี่ยงที่จะเป็นเหตุในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปในลักษณะที่ขาดหรือมีความรับผิดชอบไม่เพียงพอ และมีการปฏิบัติราชการโดยขาดการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอาจสรุปได้ว่าเกิดจากการขาดจิตสำนึก และความตระหนักทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพราชการของข้าราชการ

๔. การไม่ดำรงตนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้มีความมุ่งหวังที่จะได้ผลประโยชน์อันสมควรได้สำหรับนำไปใช้ในดำรงชีวิต

๕. การต้องการตอบสนองความต้องการของผู้ที่ต้องการให้ทำการทุจริตเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือเพื่อให้ผู้นั้นให้การสนับสนุนตนในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าในชีวิตข้าราชการ

๖. ส่วนราชการไม่มีมาตรฐานการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทุจริต

๗. ระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันปราบปรามผลประโยชน์ทับซ้อนยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอทำให้ข้าราชการเห็นว่ามีมูลค่าที่จะเสี่ยงหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการ

การวิเคราะห์เพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการเกี่ยวประโยชน์ทับซ้อน

การทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการรวมถึงการแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการนับเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องมีมาตรการ และแนวทางที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อเร่งรัดดำเนินการแก้ไขและขจัดให้หมดสิ้นไป ซึ่งเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์ในปัจจุบันจะพบว่า มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบการกำหนดมาตรการ และแนวทาง ดังนี้

จุดแข็งที่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานที่จะช่วยป้องกันปัญหาการใช้ราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง และระบบการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้

๒. มีมาตรการกำหนดโทษข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรที่กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบกำหนดไว้อย่างชัดเจน ตามระเบียบที่กำหนด

๓. ภาคประชาชนเริ่มมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง และร้องเรียนปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบมากขึ้น

จุดอ่อนที่ยังเป็นปัญหาต่อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ภาวะค่าครองชีพ และการขาดการยึดถือปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการยังเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการต้องการทำการทุจริต

๒. การขาดประสิทธิภาพของระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ทำให้ข้าราชการยังจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของผู้มีอำนาจที่ต้องการให้ทำการทุจริตเพื่อประโยชน์ และความก้าวหน้าในชีวิตราชการ

๓. หน่วยงานในสังกัดยังไม่ได้นำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการใช้อำนาจราชการแบบแฝงไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนมาปฏิบัติอย่างจริงจัง

โอกาสที่สนับสนุนต่อการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

๑. ขณะนี้รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข มีแนวทางและมาตรการที่เป็นรูปธรรมที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนการขัดกันในการใช้ราชการ

๒. สังคมส่วนรวมมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบให้หมดสิ้นไปโดยรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น

๓. การมีหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการเพื่อป้องกันการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างชัดเจน เช่น ป.ป.ช./ สตง. เป็นต้น ซึ่งมีการเผยแพร่การดำเนินคดีให้ประชาชนได้ทราบโดยทั่วกัน

๔. การกำหนดให้หน่วยงานมีตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

๕. การรวมตัวกันติดต่อสื่อสารงานราชการโดยการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์

ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑. อาจมีผู้มีอำนาจ และมีอิทธิพลในทางการเมือง และการบริหารบางส่วนยังมีความพยายามผลักดันที่จะให้ส่วนราชการกระทำการในลักษณะกระทำการทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง

๒. ยังคงมีความเพิกเฉยหรือขาดความตระหนักในความสำคัญของการป้องกันแก้ไขการทุจริตของภาคเอกชน และประชาชนบางส่วน ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ในส่วนของเอกสารคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากผลประโยชน์ทับซ้อนจะให้ธุรการแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานทุกหน่วยอีกครั้ง

วาระที่ ๑.๒ การเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม และจริยธรรม

นางสาวชนิตปรียา ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าหน่วยงานต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาด้านจริยธรรมและการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย มีรายละเอียด ดังนี้

วินัยเป็นเรื่องมุ่งเน้นการเสริมสร้างด้านจิตในเป็นหลัก เพื่อให้หลีกเลี่ยงการกระทำผิดวินัย ในขณะที่วินัยก็เป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาทางบวกของความเป็นข้าราชการ ในส่วนที่เป็นนามธรรมของวินัยนั้นจึงเป็นความรู้สึกที่ฝังงอในจิตสำนึกที่ถูกต้อง และอยู่ในหัวใจของคนมีวินัย ซึ่งละเอียดอ่อนและมีความคงทนมากกว่ารูปธรรม สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย คือ การสร้างจิตสำนึก เพื่อให้รับรู้ว่าผู้กระทำผิดวินัยต้องถูกลงโทษ ส่วนผู้ปฏิบัติตามวินัยจะได้รับการยกย่อง นอกจากนี้ ในปัจจุบันการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนก็ยังถือเป็นความผิดวินัยเช่นกัน

การปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรมในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างมาเป็นระยะเวลานาน มี ๑๐ ประการ คือ

๑. ทาน หมายถึง การให้ (Charity) มี ๒ อย่างคือ อมิสทาน ได้แก่ การให้วัตถุสิ่งของ และธรรมทาน ได้แก่ การให้ธรรมคือความรู้ ให้สติปัญญา ให้กำลังใจ ให้โอกาส ให้ความรัก ให้ความเอื้อเฟื้อ ให้ความเมตตา

๒. ศีล หมายถึง ความมีระเบียบวินัย (Self - Discipline) ระมัดระวังควบคุมตนเองได้

๓. บริจาค หมายถึง การเสียสละ (Self - Sacrifice) เป็นการให้ทั้งหมด ไม่มีส่วนเหลือ ได้แก่ ทรัพย์ อวัยวะ ชีวิต หรือทั้งหมดเพื่อรักษาความถูกต้อง

๔. อาชวะ หมายถึง ความซื่อตรง (Honesty)

๕. มัทวะ หมายถึง ความอ่อนโยน (Gentleness) ไม่หยาบคาย ไม่เย่อหยิ่ง ยโสโอหัง

๖. ตปะ หมายถึง การระงับยับยั้งข่มใจ (Self - Austerity) การละความชั่วภายในตนเองให้หมดไป หล่อหลอมเอาแต่ความดีงามใส่ตัว มีความดีเป็นแบบอย่าง

๗. อักโกธะ หมายถึง ความไม่โกรธ (Non - Anger) มีความสุขสงบ เยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นยาม เห็นบ้านเมืองอย่างแจ่มใสไม่ขุ่นมัว

๘. อวิหิงสา หมายถึง การไม่เบียดเบียน (Non - Violence) ไม่ผิดทำนองคลองธรรม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความเท่าเทียมกัน เสมอภาคกัน เคารพในกฎหมาย ไม่ทะเลาะวิวาท บาดหมางด้วยความคิดเห็นที่แตกต่าง แต่ให้นำความคิดเห็นที่ต่างต่างกันมาสร้างความสามัคคี

๙. ชันติ หมายถึง ความอดทน (Tolerancr) และเจียมตัวอยู่เสมอ

๑๐. อวิโรธนะ หมายถึง ความไม่คลาดธรรม (Non - Opposition) คือมีความหนักแน่นไม่หวั่นไหว โดยสรุปแล้วข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมเป็นผู้มีความประพฤติดี เรียบร้อยดีงาม ทั้งกาย วาจา และจิตใจมีความเป็นผู้ให้ เสียสละซื่อตรงปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยสุจริต รู้จักผิดชอบชั่วดีการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติจึงเป็นเรื่องสำคัญ

คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นดังนี้

๑. ดำเนินตามรอยพระยุคลบาท หลักราชการพระราชกฤษฎีกาในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

๑.๑ มีความสามารถ

๑.๒ มีความเพียร

๑.๓ มีไหวพริบ

๑.๔ มีความรู้เท่าถึงการณ

๑.๕ มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

๑.๖ มีความซื่อตรงต่อคนทั่วไป

๑.๗ รู้จักนียัยคน

เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร “คนเราถ้าพอในความต้องการ ก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าทุกประเทศมีความคิดอันนี้ ไม่ใช่เศรษฐกิจ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภ อย่างมากคนเราก็คืออยู่เป็นสุข ” (๔ ธ.ค. ๒๕๔๑) ชีวิต – หน้าที่ การงาน “สมดุล” บุคคล – ครอบครัว – องค์กร – ชุมชน และประเทศมีความเข้มแข็งพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก และภายในได้เป็นอย่างดี

หลักประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท สุจริต เทียงตรง เสียสละ อดทน ฝึกตนมีระเบียบ เพียบพร้อมความรู้ คู่คุณเลียบ ขยายสัมพันธ์ ประสาน รับผิดชอบ ทำหน้าที่ให้สำเร็จทันการปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้องเป็นธรรม

๒. วินัยข้าราชการและการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการ

วินัย คือ ข้อปฏิบัติหรือแบบแผน ความประพฤติ อันเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่แสดงออกมาโดยลักษณะ ดังนี้

- ความคุมตนเอง

- ครองตนด้วยความพอใจ

- ปฏิบัติตามการนำที่ดี

- มีความเป็นระเบียบ ตามกฎและข้อบังคับ

- ประพฤติตามกรอบแห่งจรรยาข้าราชการและประมวลจริยธรรม รักเกียรติภูมิ

ศักดิ์ศรีแห่งตน มีจิตสาธารณะ

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่มาของประมวลจริยธรรม คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการแต่ละประเภท สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบคณะรัฐมนตรี จึงกำหนดประมวลจริยธรรมขึ้นเพื่อใช้บังคับเป็น มาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดพลเรือนทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ต้องดำเนินการให้เป็นไป ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ๑๐ ข้อ ตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้กำหนด ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ รวม ๑๐ ข้อ สรุปได้ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

๓.๒ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓.๓ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๔ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน

๓.๕ ข้าราชการต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

๓.๖ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๓.๗ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๓.๘ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๓.๙ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๓.๑๐ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

๔. ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ความรับผิดชอบในการกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑. กรณีกระทำละเมิดต่อบุคคลอื่น

ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ให้ฟ้องหน่วยงานของรัฐได้โดยตรงจะฟ้องเจ้าหน้าที่ไม่ได้

ข. ไม่ได้กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะเอง

๒. กรณีกระทำละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ

ก. กระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่หน่วยงานของรัฐ ต่อเมื่อได้กระทำไปโดยตั้งใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงเท่านั้น หากเจ้าหน้าที่ไม่ได้กระทำโดยตั้งใจ ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือประมาทเลินเล่อธรรมดา เจ้าหน้าที่ไม่ต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนให้แก่หน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไปรังวัดที่ดินในเวลาราชการ แล้วรังวัดตามเจ้าของพื้นที่บอกแล้วเกินพื้นที่ข้างเคียงแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกค่าเสียหาย จะต้องเรียกค่าเสียหายที่กรมที่ดินไม่ใช่ตัวเจ้าหน้าที่

ข. ไม่ได้กระทำให้การปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเป็นการเฉพาะตัวเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อหน่วยงานของรัฐเต็มจำนวนเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปที่ทาละเมิดต่อหน่วยงานของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ไปรังวัดที่ดิน แล้วจงใจรังวัดเกินพื้นที่ข้างเคียงโดยได้ค่าที่ดินบนจากเจ้าของที่ดินแล้วเจ้าของพื้นที่ข้างเคียงเรียกร้องค่าเสียหายจะต้องเรียกค่าเสียหายต่อเจ้าหน้าที่

วาระที่ ๑.๓ มาตรการและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำ

นางสาวชนิดปรียา ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าเพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการบุคลากรผู้มีผลสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โรงพยาบาลได้มีประกาศโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เรื่องกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรที่มีผลสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ (รายละเอียดดังเอกสารแนบ)

วาระที่ ๑.๔ มาตรการและระบบป้องกันการรับสินบน

นางสาวชนิดปรียา ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งเกี่ยวกับมาตรการและระบบในการป้องกันการรับสินบน เพื่อเป็นการป้องกันการรับสินบนของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา และเป็นแนวทางในการป้องกันมิให้แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่โรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงกำหนดมาตรการป้องกันการรับสินบน ดังนี้

๑. ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติตามประกาศเรื่อง แนวทางปฏิบัติ : การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา ๑๐๓ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนัก กฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ อย่างเคร่งครัด

๒. ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดรับหรือถาถามนำถึงการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากทรัพย์สิน หรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายให้รับได้ การรับทรัพย์สินในเรื่องนี้จึงได้แก่ การรับเงินเดือน การรับเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการค่าที่พักในการเดินทางไปราชการ การรับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ทั้งในรูปแบบเป็นสวัสดิการปกติและการจัดสวัสดิการฯ ตามระเบียบการจัดสวัสดิการภายในของส่วนราชการ รวมถึงค่าสมนาคุณวิทยากรค่าอาหารหรือค่าอาหารในระหว่างอบรม ประชุมหรือสัมมนา เว้นแต่การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ ดังต่อไปนี้

๒.๑ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ ไม่สามารถนำไปใช้ในการอ้างการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดต่อทางราชการได้

๒.๒ การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติเนื่องในโอกาสต่างๆ โดย ปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติในสังคม เท่านั้น และต้องมีมูลค่าใน การรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒.๓ การรับคำรับรองและของขวัญจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ อาทิ พาไปรับประทานอาหาร มอบ บัตรกำนัลของห้างสรรพสินค้า ต้องรับเนื่องในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือ วัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทสังคม เท่านั้น และมูลค่าของการรับรองและของขวัญนั้นต้องมีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๒.๔ การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่เป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

๓. หลักเกณฑ์การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดตามข้อ ๑ ให้ใช้บังคับแก่ผู้ซึ่งอยู่ระหว่างเป็นข้าราชการในสังกัดของโรงพยาบาลปะเหลียน เท่านั้น

๔. ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา นอกเหนือจากกรณีปกติประเพณีนิยมที่มีการให้ของขวัญแก่กัน โดยการให้ของขวัญตามปกติประเพณีนิยมนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท มิได้

๕. ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เว้นแต่เป็นการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่ไปตามปกติประเพณีนิยมและของขวัญนั้นมีราคาหรือมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๖. ควรใช้เขียนอวยพร ในกลุ่ม LINE FACEBOOK บัตรอวยพร คำอวยพร หรือใช้การ์ดแสดงความยินดีแทนการให้ของขวัญเพื่อเป็นการป้องกันการฝ่าฝืนกฎระเบียบ อีกทั้งเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างทัศนคติในการประหยัด ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๗. ในกรณีที่เป็นการรับทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความจำเป็น อย่างยิ่ง ที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ซึ่งในการรับนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับฯ จะต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็น หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ในทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารพิจารณา ว่ามีเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้ในทันที หากเป็นกรณี ที่ไม่สามารถคืน ได้ก็ให้ส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ฯ ให้กับหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว การแจ้งให้เป็นไป ตามแบบรายงานการรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

๘. ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด อย่างเคร่งครัด

๙. ห้ามการเรียกรับในหมู่ข้าราชการหรือการใช้สวัสดิการใดๆ ของส่วนรวมเพื่อการจัดหาของขวัญให้แก่ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ผู้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่โดยเด็ดขาด

ซึ่งโรงพยาบาลโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ได้จัดทำประกาศและคู่มือการป้องกันการรับสินบนเพื่อเผยแพร่แก่บุคลากรและบุคคลทั่วไปผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ส่วนบุคลากรภายในหน่วยงานจะมีการแจ้งเวียนหน่วยงานเป็นคู่มือฝ่ายละ ๑ เล่ม

วาระที่ ๑.๕ แนวทางการยืมพัสดุ/ ทรัพย์สินของทางราชการ

นางสาวชนิตปรียา ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าปีงบประมาณ ๒๕๖๙ การประเมิน ITA ได้กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง และกำหนดขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยกำหนดแนวทางไว้ดังนี้

แนวทางการปฏิบัติในการยืมพัสดุ

๑. การยืมพัสดุ ให้ผู้ยืมทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงเหตุผลความจำเป็นและสถานที่ที่จะนำพัสดุไปใช้และกำหนดเวลาที่ส่งคืน พร้อมระบุชื่อตำแหน่งและหน่วยงานของผู้ยืมให้ชัดเจน

๑.๑ การยืมระหว่างหน่วยงาน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้างานของรัฐ หรือผู้มีอำนาจอนุมัติเป็นผู้อนุมัติ

๑.๒ การให้บุคคลยืม

- ยืมใช้ภายในสถานที่หน่วยงานเดียวกัน ให้หัวหน้างานที่รับผิดชอบพัสดุนั้นเป็นผู้อนุมัติให้แก่หัวหน้าเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น

- ยืมใช้นอกสถานที่หน่วยงาน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติราชการแทน)

๑.๓ การให้บุคคลภายนอกยืมใช้ การยืมใช้ดังกล่าวจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น และต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติราชการแทน) โดยจัดทำเป็นหนังสือแล้วแต่กรณี

๒. การคืนพัสดุ

๒.๑ พัส্তুประเภทใช้คลรูป หมายถึง การยืมพัสดุที่มีลักษณะคงทนถาวร อายุการใช้งานยืนนาน ได้แก่ครุภัณฑ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ คอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ชนิดพกพา เป็นต้น ผู้ยืมจะต้องนำพัสดุนั้นมาส่งคืนในสภาพที่ใช้การได้เรียบร้อย หากเกิดชำรุดเสียหายหรือใช้การไม่ได้หรือสูญหายไป หรือไม่คงสภาพเดิม ผู้ยืมต้องรับผิดชอบชดใช้ตามหนังสือหรือข้อที่ตกลงที่กำหนดไว้

๒.๒ พัส্তুประเภทใช้สิ้นเปลือง หมายถึง การยืมพัสดุที่มีลักษณะโดยสภาพเมื่อใช้งานแล้วสิ้นเปลืองหมดไป หรือไม่คงสภาพเดิมอีกต่อไป เช่น วัสดุสำนักงาน เป็นต้น ผู้ยืมจะต้องจัดหาพัสดุประเภท ชนิด และปริมาณเดียวกัน ส่งคืนให้ผู้ยืมภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือคืนเป็นเงินเท่ากับมูลค่าพัสดุที่ยืม

กรณีได้รับพัสดุนั้นภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันครบกำหนด ให้หัวหน้าเจ้าหน้าที่รายงานผู้มีอำนาจอนุมัติให้ยืมเพื่อส่งการต่อไป

วาระที่ ๑.๖ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตต่อด้านการทุจริต ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียง ด้านทุจริต”

นางสาวชนิตปรียา ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งว่าโรงพยาบาลได้จัดตั้งชมรม STRONG ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อด้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริตและแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้มีกิจกรรมสร้างจิตสำนึก ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียง ด้านทุจริต” โดยพันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สุจริต จิตพอเพียง” และให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนชมรม STRONG ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ร่วมกันอย่างบูรณาการ ประกอบด้วย

S (Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realise) ความตื่นรู้

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้

G (Generosity) ความเอื้ออาทร

โดยชมรม STRONG ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ได้กำหนดกิจกรรมไว้ ๒ กิจกรรม คือ

๑. การให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนมาตรการป้องกันทุจริต จิตพอเพียงด้านทุจริต

๒. กิจกรรมแสดงเจตจำนงในการบริหารงานของผู้อำนวยการ/ หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน

วาระที่ ๑.๗ วินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ

นางสาวชนิตปรียา ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้แจ้งเกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัยของข้าราชการ รวมทั้งการดำเนินการทางวินัย การป้องกันไม่ให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยสรุปได้ดังนี้

๑.๗.๑ วินัยของข้าราชการพลเรือนในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของข้าราชการที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของ ราชการ ซึ่งข้าราชการพลเรือนต้องปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัดและด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๗.๒ การรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ดังนี้

- การแจ้งข้อกล่าวหา : เมื่อพบว่าข้าราชการพลเรือนกระทำความผิดวินัย จะมีการแจ้งข้อ กล่าวหาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุพฤติกรรมและข้อเท็จจริงที่กล่าวหา
- การสอบสวน : มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนข้อกล่าวหา คณะกรรมการนี้จะรวบรวมพยานหลักฐานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- การตัดสินใจ : เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้น คณะกรรมการจะพิจารณาและตัดสินใจว่าจะ ดำเนินการอย่างไรต่อไป โดยอาจมีการตัดสินลงโทษหรือยกเลิกข้อกล่าวหา
- การลงโทษ : หากพบว่าข้าราชการกระทำความผิดจริง จะมีการลงโทษตามระดับความผิด เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การหักเงินเดือน การปลดออกจากตำแหน่ง หรือการไล่ออก
- การอุทธรณ์ : ข้าราชการที่ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องเรียนต่อคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๑.๗.๓ ประเภทของการลงโทษทางวินัย

- การว่ากล่าวตักเตือน : เป็นการลงโทษที่เบาที่สุด
- การภาคทัณฑ์ : เป็นการลงโทษโดยให้ข้าราชการอยู่ในความควบคุมระยะหนึ่ง
- การหักเงินเดือน : หักเงินเดือนตามสัดส่วนที่กำหนด
- การงดเลื่อนขั้นเงินเดือน : งดการเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปีนี้
- การปลดออกจากตำแหน่ง : ปลดข้าราชการออกจากตำแหน่งที่ปฏิบัติ
- การไล่ออก : เป็นการลงโทษที่หนักที่สุด โดยไล่ออกจากราชการ

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

๐๓

(นางสาวจริญญา ไชยมล)

นักวิชาการพัสดุ

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางสาวชนิตปรียา ชูแสง)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม/ผู้รับรอง



(นายภูริวัจน์ คำแหง)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดสำราญเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา