



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มรักษาราชการโรงพยาบาลล้าแล โรงพยาบาลล้าแล โทร. ๐๕๕๔๓ ๑๓๔๕

ที่ อต ๐๐๓๒.๓๐๗/พิเศษ

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการกลุ่มรักษาราชการโรงพยาบาลล้าแล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลล้าแล

เรื่องเดิม

โรงพยาบาลล้าแล จะเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)ปี ๒๕๖๓ ซึ่งใน EB๑๙ โดยให้หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้นหรือไม่ โดยให้ผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการหรืออนุมัติให้นำ ไปเผยแพร่เว็บไซต์หรือช่องทางอื่น

ข้อพิจารณา

เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาคราชการ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เห็นควรมีการ ประชุมคณะกรรมการกลุ่มรักษาราชการ และดำเนินกิจกรรมเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส เห็นควรเสนอให้ท่านทราบและขออนุมัตินำขึ้นประกาศบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลล้าแล <http://uto.moph.go.th/lablae/itab๓.php> เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณา

(นายไพรัตน์ ศรีวุฒิพงษ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
ประธานกลุ่มรักษาราชการโรงพยาบาลล้าแล

อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ.....

(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลล้าแล

รายงานการประชุมคณะกรรมการกลุ่มรักษารักษาพยาบาลลัับแล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ตึกผู้ป่วยนอก

ผู้มาประชุม

๑. นางสาววิบูลย์ศรี ลาภเกิน	ตำแหน่ง	เภสัชกรชำนาญการ	รองประธาน
๒. นางสาวสุพัตรา ศิริพงษ์ดำรงกุล	ตำแหน่ง	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	กรรมการ
๓. นางสาวธนพร เทียนแท่ง	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๔. นางกมลวรรณ คำไล่	ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
๕. นายพงษ์เทพ พวงทอง	ตำแหน่ง	พนักงานบริการ	มาแทน
๖. นางสาวจตุพร เกตุหิรัญ	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ	กรรมการ
๗. นางสาววัฒนา เพ็ชรสำราญ	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางสาวรุ่ง จันทร์เส็ง	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ

และเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายไพรัตน์ ศรีวุฒิมงคล	ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ประธาน
๒. นายเชาว์รัช เกตุบางลาย	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓. นายสมใจ อิ่มเต็ม	ตำแหน่ง	พนักงานบริการ	กรรมการ
๔. นางสาวสุวิทย์ ช่อมจันทร์ตรา	ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ

และผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มการประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า

๑. บทบาทหน้าที่คณะกรรมการกลุ่มรักษารักษาพยาบาลลัับแล

๑.๑ รมรงค์ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลัับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส

๑.๒ จัดทำระเบียบแนวทางการทำกิจกรรมของกลุ่ม

๑.๓ ดำเนินกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลัับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส

๑.๔ ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพุดติมิชอบหรือการทุจริตในโรงพยาบาลลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

๒. ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต “โรงพยาบาลลัับแล ไม่ทนต่อการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๓” ได้ดำเนินกิจกรรมไปแล้วเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ คำนิยม MOPH และร้องเพลงจำขึ้นใจ กิจกรรมดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย

๓. การกำหนดตัวชี้วัด ITA ปี ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๙ : การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอนหรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ต้องวางน้ำหนักไปที่การแก้ไข ปัญหาความคิด พฤติกรรมการปฏิบัติของข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของการเป็น “บุคคล สาธารณะ” หรือ “ข้าราชการสมัยใหม่” แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีคิดแบบระบบเลขฐานสอง (Digital Thinking) หรือ Binary Thinking ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต” โดยใช้โมเดล “STRONG” ในการขับเคลื่อน ในการปรับฐาน ความคิดของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ให้ สามารถแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้มีระบบกล่อมเกลாதงสังคมใน การต่อต้านการทุจริต ฝัง Chip วิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมให้เกิดขึ้นโดย อัตโนมัติด้วยโมเดล STRONG จนกลายเป็นวิถีชีวิต เป็นแนวทางปฏิบัติประจำ เป็นวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติ เป็นการขัดเกลาทงสังคม (Socialization) ให้ไม่ ยอมรับพฤติกรรมทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทาง สังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริต ได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมและกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ จะส่งผลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริต ได้เช่นกัน

ตัวชี้วัดที่ 9 : การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต

คำอธิบาย

หน่วยงานจะต้องส่งเสริม และปลูกฝังพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และไม่ทน ต่อการทุจริต และพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงาน ด้วยการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอด แก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ ต้องเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่เป็นการขัดเกลาทงสังคม (Socialization) ให้ไม่ ยอมรับพฤติกรรมทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทาง สังคม (SocialSanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริต ได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมนอกจากนี้ การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการ บริหารงานที่โปร่งใส ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลการบริหารงานของหน่วยงาน รวมทั้ง ยังสะท้อนถึงการริเริ่มเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน และการพัฒนาการดำเนินงานให้มีความ โปร่งใส

การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส หมายถึง กลุ่มของเจ้าหน้าที่ ภายในหน่วยงานที่มีการจัดตั้งแบบเป็นทางการ โดยมีลักษณะของกลุ่ม ดังนี้

(1) มีสมาชิกของกลุ่ม และกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสดังกล่าว ให้จัดตั้งอย่างเป็นทางการ และต้องไม่ใช่กลุ่มตามโครงสร้างหน่วยงาน เช่น กลุ่มตรวจสอบภายใน หรือ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการจริยธรรมประจำสวนราชการ คณะกรรมการธรรมาภิบาล จังหวัด เป็นต้น

(2) มีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มที่ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อรณรงค์หรือส่งเสริมให้หน่วยงาน มีการบริหารงานที่โปร่งใส

(3) มีแนวทางการดำเนินงานกิจกรรมของกลุ่มที่ชัดเจน

(4) มีกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มที่มีความต่อเนื่อง

กิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ของกลุ่มเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ได้ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อณรงค์หรือส่งเสริม หรือปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น

EB 18 หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน คำแนะนำการตอบข้อ EB 18

หน่วยงานจะต้องส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ซึ่งต้องมีรายละเอียด ดังนี้

1) มีการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ตัวอย่างเช่น

1.1 กิจกรรมการสร้างจิตสำนึก ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต” หรือ Model STRONG

S (Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realise) ความตื่นรู้

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้

G (Generosity) ความเอื้ออาทร

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ โดยมีความสำคัญคือ การมีเหตุผล ความสมดุล การมีภูมิคุ้มกัน STRONG เกิดจากการผูกพันกันทุกเส้น จึงเป็นเหตุผลในการทำไมเดลความหมายของ STRONG ในแต่ละความหมาย

S – Sufficiency หลักความพอเพียง ในความหมายของการต้านทุจริต โดยบุคคลสามารถคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

T – Transparency ความโปร่งใส คือการสร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผย

R - Realise ตื่นรู้ คือ การตื่นรู้และพร้อมที่จะลงมือทำ ตื่นรู้ในปัญหาการทุจริต เฝ้าระวังจะสอดคล้องกับ

O - Onward มุ่งไปข้างหน้า คือ การให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามเราไปในทิศทางที่ถูกต้อง คือการต่อสู้ในจิตใจกับการไม่ทุจริต พัฒนาการของเราระบบบริหารจัดการให้ดีขึ้น

N - Knowledge ความรู้ คือ การพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ เพราะอนาคตอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางของทุจริตมากขึ้น เช่น การจ่ายเงินสินบนอาจจะเป็นในรูปแบบดิจิทัล และไม่สามารถตรวจสอบ ความรู้เปลี่ยนแปลงเสมอในทุกเรื่อง

G - Generosity ความเอื้ออาทร คือ ความเอื้ออาทรตามจริยธรรมและจิตพอเพียง แต่สาเหตุของการเกิดการทุจริตมาจากระบบอุปถัมภ์ การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติ ความเอื้ออาทรในนิยามนั้นมีได้ต้องการหวังผลตอบแทน

ภายใต้สัญลักษณ์ STRONG คือ

☺ มือกำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้กับการทุจริต ความยุติธรรม มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

☺ มือขวาที่กำแน่น แสดงถึงการยึดมั่นค่านิยม ความพอเพียง (S: sufficiency) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นของส่วนตน โปร่งใส (T: transparency) พร้อมให้ตรวจสอบได้

☺ กำมือแนบอกข้างซ้ายตรงหัวใจ แสดงถึงการมีใจตื่นรู้ (R: realise) ต่อปัญหาการทุจริต มุ่งมั่นไปสู่อนาคตข้างหน้า (O: onward) ในการแก้ไขปัญหาเพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนของชาติ แสวงหาพัฒนาความรู้ (N: knowledge) ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ และมีความเอื้ออาทร (G: generosity) ต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและกฎหมาย สอดคล้องกับโมเดลประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (Thailand4.0) การพัฒนาที่สมดุลใน 4 มิติ (Thailand 4.0) คือ การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (HumanWisdom) ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” ผ่านการปรับเปลี่ยนระบบนิเวศน์ การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ บ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งมีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ เน้นการสร้างคุณธรรมร่วม และค่านิยมที่ดีคือ สังคมมีความหวัง (Hope) สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony)และมีพันธะสัญญาาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สุจริต จิตพอเพียง” และให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนชมรม STRONG ร่วมกันอย่างบูรณาการ

1.2 No Gift Policy

1.3 ชมรมจริยธรรม กลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ คุณธรรม 4 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร สะท้อนคุณธรรมเชิงประจักษ์ และ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ตลอดจนเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ

1.4 มุ่งเน้นการนำพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 มาปรับใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การประชุม การอบรม สัมมนา ให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

1.5 มุ่งเน้นการนำคุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ (Relative Moral) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระดับของส่วนรวม โดยการกระทำเพื่อตนเองหรือส่วนรวมในระดับที่เล็กกว่า ต้องไม่ทำให้ส่วนรวมในระดับที่ใหญ่กว่าเสียหาย แบ่งส่วนรวมออกเป็น 5 ระดับ เรียกโดยย่อว่า SRUTE Model ได้แก่ ตนเอง (Self) ญาติหรือพวกพ้อง(Relative) หน่วยงานหรือองค์กร (Unit) อาณาเขตหรือประเทศ (Territory) และมนุษยชาติหรือสิ่งแวดล้อม(Earth) และแบ่งการกระทำออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ดี ปกติ และชั่ว โดยพิจารณาจากเจตนาของการกระทำประกอบกับผลที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมในแต่ละระดับ โดยมีหลักการสำคัญ คือ “เกรงใจ น้ำใจ ไคร่ครวญส่วนรวม”

1.6 ขับเคลื่อนค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “MOPH” MOPH Code of Conduct เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2560

1.7 แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรียไรร และตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียไรรของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2544

1.8 แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด และตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2544

1.9 มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ มาตรการการใช้รถราชการ มาตรการการเบิกค่าตอบแทน

มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรการ
การจัดหาพัสดุ และ/หรือมาตรการอื่น ๆ ตามที่ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ตามข้อ
EB 20

1.10 นโยบายการลงพื้นที่ และการตรวจเยี่ยมของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
และปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2) มีลักษณะเป็นภาพถ่ายกิจกรรม ที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน

3) การรายงานตามโครงการ/กิจกรรม ต้องระบุวิธีการดำเนินกิจกรรม วัน เวลา สถานที่
ที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน

4) ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการหรืออนุญาตให้นำโครงการ/กิจกรรม เพื่อการเสริมสร้าง
วัฒนธรรมหรือค่านิยมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ภาพถ่ายกิจกรรม และรายงานตามโครงการ/
กิจกรรม ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น และมีแบบฟอร์ม
การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์

หลักฐานประกอบ

1) บันทึกข้อความอนุมัติโครงการ/กิจกรรมและปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์
ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

2) โครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมให้เจ้าหน้าที่
ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

3) มีลักษณะเป็นภาพถ่ายกิจกรรม หรือรายงาน ต้องระบุวิธีการดำเนินกิจกรรม วัน เวลา สถานที่
จัดกิจกรรมที่ชัดเจน

4) บันทึกข้อความรับทราบการรายงานตามโครงการ/กิจกรรม ต้องระบุวิธีการดำเนินกิจกรรม
วัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน

5) แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่
ในช่องทางอื่น และ Print Screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

6) หรือ วาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
ในระบบ MITAS_

EB 19 หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าว
มีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น
หรือไม่

คำแนะนำการตอบข้อ EB 19

หน่วยงานจะต้องส่งหลักฐานที่แสดงถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
และกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น
ซึ่งต้องมีรายละเอียด ดังนี้

1) มีการกำหนดสมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจน

2) วัตถุประสงค์เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสของหน่วยงาน

3) มีการกำหนดระเบียบหรือแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มที่ชัดเจน

4) หลักฐานกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน
ให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น ทั้งนี้ การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสดังกล่าว
จะต้องมีกิจกรรมการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีความต่อเนื่องด้วย

5) หลักฐานสะท้อนความริเริ่มของกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนา

ความโปร่งใส

6) ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการหรืออนุมัติให้นำกิจกรรมการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส และรายงานกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงาน ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น และมีแบบฟอร์ม การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์

หลักฐานประกอบ

- 1) หลักฐานการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เป็นทางการ เพื่อดำเนินกิจกรรมการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานและการบริหารงานที่โปร่งใส
- 2) การรวมกลุ่ม มีการกำหนด (1) สมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจน (2) วัตถุประสงค์เพื่อการบริหารงาน ที่โปร่งใสของหน่วยงาน และ (3) ระเบียบหรือแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มที่ชัดเจน
- 3) หลักฐานกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน ให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น
- 4) หลักฐานสะท้อนความริเริ่มของกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนา ความโปร่งใส
- 5) แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่าน Web site ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ ในช่องทางอื่น และ Print Screen จาก Web site หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
- 6) หรือ วาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS

๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลุ่มรักษารักษาโรงพยาบาลลับแล มีการย้ายไปของคณะกรรมการคือ นายวิเชียร เรือนอินทร์ ทางงานผู้ป่วยนอกได้ให้นางสาวจตุพร เกตุหิรัญ เป็นคณะกรรมการแทน

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
- ที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

- แนวทางการดำเนินงานคณะกรรมการกลุ่มรักษารักษาโรงพยาบาลลับแล

๑. รณรงค์ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส

๒. จัดทำระเบียบแนวทางการทำกิจกรรมของกลุ่ม

๓. ดำเนินกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส

๓. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพฤตินิยมหรือการ ทุจริตในโรงพยาบาลลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อ เพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

- การดำเนินงานที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความ โปร่งใсыิ่งขึ้น และเป็น การดำเนินการที่ต่อเนื่อง

มติ ที่ประชุมให้ดำเนินการเรื่องการลงเวลาปฏิบัติงาน โดยให้ คุณกมลวรรณ สรุปรายชื่อ จำนวนครั้ง ของบุคลากรที่มาปฏิบัติงานเกินเวลา ๘.๓๐ น. เพื่อให้ คณะกรรมการพิจารณา หาข้อตกลงในการรายงานต่อผู้บริหารเพื่อดำเนินการต่อไป โดยจะนำมาพิจารณาในการ

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อรับทราบ และรับฟังข้อคิดเห็น

EB๑๘ หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน
หลักฐานประกอบ

- 1) บันทึกข้อความอนุมัติโครงการ/กิจกรรมและปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์
ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
- 2) โครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมให้เจ้าหน้าที่
ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต
- 3) มีลักษณะเป็นภาพกิจกรรม หรือรายงาน ต้องระบุวิธีการดำเนินกิจกรรม วัน เวลา สถานที่
จัดกิจกรรมที่
- 4) บันทึกข้อความรับทราบการรายงานตามโครงการ/กิจกรรม ต้องระบุวิธีการดำเนินกิจกรรม
วัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน
- 5) แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่
ในช่องทางอื่น และ Print Screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
- 6) หรือ วาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
ในระบบ MITAS

EB๑๙ หน่วยงานมีการร่วมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าว
มีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส
ยิ่งขึ้นหรือไม่

หลักฐานประกอบ

- 1) หลักฐานการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่ เป็นทางการ เพื่อดำเนินกิจกรรมการป้องกัน
การทุจริตของหน่วยงานและการบริหารงานที่โปร่งใส
- 2) การรวมกลุ่ม มีการกำหนด (1) สมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจน (2) วัตถุประสงค์เพื่อการบริหารงาน
ที่โปร่งใสของหน่วยงาน และ (3) ระเบียบหรือแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มที่ชัดเจน
- 3) หลักฐานกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน
ให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้น
- 4) หลักฐานสะท้อนความริเริ่มของกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนา
ความโปร่งใส (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)
- 5) แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่าน Web site ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่
ในช่องทางอื่น และ Print Screen จาก Web site หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
- 6) หรือ วาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
ในระบบ MITAS

วาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณาและดำเนินการ

๑. การรวบรวมหลักฐานส่ง
๒. การกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อรวบรวมหลักฐาน

EB๑๘ หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน
หลักฐานประกอบ

- 1) บันทึกข้อความอนุมัติโครงการ/กิจกรรมและปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์
ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)
- 2) โครงการ/กิจกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมให้เจ้าหน้าที่

ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

3) มีลักษณะเป็นภาพกิจกรรม หรือรายงาน ต้องระบุวิธีการดำเนินกิจกรรม วัน เวลา สถานที่ จัดกิจกรรมที่ชัดเจน (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ และให้ คุณธนัชพร รวบรวมภาพกิจกรรมของงานผู้ป่วย ในส่งให้ เพื่อสรุปผลงานการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน)

4) บันทึกข้อความรับทราบการรายงานตามโครงการ/กิจกรรม ต้องระบุวิธีการดำเนินกิจกรรม วัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

5) แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ ในช่องทางอื่น และ Print Screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

6) หรือ วาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

EB๑๙ หน่วยงานมีการร่วมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าว มีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้นหรือไม่

หลักฐานประกอบ

1) หลักฐานการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่ เป็นทางการ เพื่อดำเนินกิจกรรมการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานและการบริหารงานที่โปร่งใส (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

2) การรวมกลุ่ม มีการกำหนด (1) สมาชิกกลุ่มอย่างชัดเจน (2) วัตถุประสงค์เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสของหน่วยงาน และ (3) ระเบียบหรือแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มที่ชัดเจน (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

3) หลักฐานกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

4) หลักฐานสะท้อนความริเริ่มของกลุ่ม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาความโปร่งใส (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

5) แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่าน Web site ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ ในช่องทางอื่น และ Print Screen จาก Web site หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

6) หรือ วาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ให้คุณสายรุ้ง ดำเนินการ)

วาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ตามแต่จะมีผู้เสนอ)

คุณสุพัตรา : ขอให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพิ่มให้ครอบคลุมทุกงาน

- กายภาพ : นางสาวนิออน จันทร์ไทย ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ
- ห้องคลอด : นางสาววัลย์ลักษณ์ รัตนศักดิ์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
- ห้อง x-ray : นางสาวณัฐนรี จันทร์สุข ตำแหน่ง นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ
- ห้อง lab : นางสาววิศรา สมรภูมิ ตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์
- ห้องบัตร : นางสาวสุญาณี ภาณุวณิชชากร

๓

- งานประกัน นางสาววรลัญช์ ตะยะชา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเวชสถิติชำนาญงาน
- ห้องพัน น.ส.นิรมล ชัยสายัณห์ ตำแหน่ง ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ
- หน่วยซ่อมบำรุง นายสาคร จำเริญ

คุณกมลวรรณ : กิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต : เชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น ด้านการเสียสละ
อุทิศเวลาให้กับทางราชการ โดยการมาปฏิบัติงานก่อนเวลา ๘.๐๐ น. โดยพิจารณาไตรมาสละ ๑ ครั้ง

-เสนอชื่อถึงผู้บริหาร โดยจะเสนอชื่อผู้ที่มาทำงานเข้าก่อน ๘.๐๐น. ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อ
มอบเกียรติบัตร

เสนอชื่อบุคคลที่มาปฏิบัติงานเกินเวลา ๐๘.๐๐ น. ทุกรายแก่ผู้บริหาร และผู้ที่มาปฏิบัติงาน
ตั้งแต่ ๐๘.๓๑-๐๘.๕๙น. ในรายที่มาสายเป็นประจำ (พิจารณาจากระเบียบว่าข้าราชการสามารถมา
ปฏิบัติงานสายได้กี่ครั้ง) เพื่อผู้บริหารพิจารณาตกเตือน

วางแผนการประชุมครั้งต่อไป เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓ มีการเสนอกิจกรรมที่จะนำมาพัฒนา
เกี่ยวกับการลาพักและลาพักร้อน เนื่องจากปัจจุบันการให้ล่องหน้าเป็นระยะเวลากว่า ๑๐ วัน อาจทำให้
เกิดผลเกิดผลในระยะยาว ได้แก่ จำนวนบุคลากรลาพักเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากลาพักร้อนไม่ทัน ๑๐ วันทำ
การ ทำให้แต่ละท่านมีวันลาพักร้อนเหลือเยอะ อาจนำมาใช้ในการลาเป็นเวลาหลายวัน รวมถึงการให้
ความร่วมมือในการเขียนใบลาส่งทันทีในวันแรกที่มาทำงานหลังจากการลาฉุกเฉิน โดยมีการขอข้อมูล
สถิติเกี่ยวกับจำนวนของการลาพักและลาพักร้อนของบุคลากร เพื่อนำมาพัฒนา

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางวิบูลย์ศรี กุศล)

เภสัชกรชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสายรุ้ง จันทร์เส็ง)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มรักษาราชการโรงพยาบาลลี้แล โรงพยาบาลลี้แล โทร. ๐๕๕๔๓ ๑๓๕๕

ที่ อต ๐๐๓๒.๓๐๗/พิเศษ

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การดำเนินการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าว

การดำเนินกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลี้แล

เรื่องเดิม

โรงพยาบาลลี้แล จะเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA)ปี ๒๕๖๓ ซึ่งใน EB๑๙ โดยให้หน่วยงานมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้นหรือไม่ โดยให้ผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการหรืออนุมัติให้นำ ไปเผยแพร่เว็บไซต์หรือช่องทางอื่น

ข้อพิจารณา

เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาคราชการ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เห็นควรมีการ เผยแพร่ การดำเนินการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่ และกลุ่มดังกล่าว การดำเนินกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น เห็นควรเสนอให้ท่านทราบและขออนุมัตินำขึ้นประกาศบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล ลี้แล <http://uto.moph.go.th/lablae/ita๖๓.php> เพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณา

(นายไพรัตน์ ศรีวุฒิพงษ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ประธานกลุ่มรักษาราชการโรงพยาบาลลี้แล

อนุมัติ ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ.....

(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลี้แล



คำสั่งโรงพยาบาลลับแล

ที่ ๗๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลุ่มรักษาราชการโรงพยาบาลลับแล

ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ได้มีคำสั่งให้ทุกหน่วยราชการ กำหนดมาตรการหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา การทุจริตประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้าง ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้น มิให้เกิดการทุจริต ตามนโยบายคณะรัฐมนตรีที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติ บัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เรื่อง การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่ มีธรรมาภิบาล รวมถึงมาตรการกระทรวงสาธารณสุข ๓ ป. ๑ ค. (ปลูกจิตสำนึก ป้องกันปราบปราม เครือข่าย) ซึ่งตัวชี้วัดคุณธรรมองค์กร ต้องมีกลุ่มเพื่อการตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงาน ดังนั้น โรงพยาบาลลับแล จึงขอ แต่งตั้งกลุ่มรักษาราชการ โรงพยาบาลลับแล วัตถุประสงค์เพื่อการตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานให้มีความโปร่งใส ยิ่งขึ้น ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | | | |
|-----------------------------------|---------|-----------------------------|------------------|
| ๑. นายไพรัตน์ ศรีวุฒิมพงษ์ | ตำแหน่ง | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางวิบูลย์ศรี กุศล | ตำแหน่ง | เภสัชกรชำนาญการ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางสาวสุพิศตรา ศิริพงษ์ดำรงกุล | ตำแหน่ง | แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๔. นางสาววัฒนา เพ็ชรสำราญ | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวจตุพร เกตุหิรัญ | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพ | กรรมการ |
| ๖. นายเชาว์รัช เกตุบางลาย | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๗. นางสาวรณิษพร เทียนแท่ง | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๘. นางกมลวรรณ คำไต้ | ตำแหน่ง | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | กรรมการ |
| ๙. นายสมใจ อิ่มเต็ม | ตำแหน่ง | พนักงานบริการ | กรรมการ |
| ๑๐. นางสาวนืออน จันทไทย | ตำแหน่ง | นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาววลัยลักษณ์ รัตนศักดิ์ | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๒. นางสาวณัฐนรี จันทร์สุข | ตำแหน่ง | นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๓. นางสาววิศรดา สมรภูมิ | ตำแหน่ง | นักเทคนิคการแพทย์ | กรรมการ |
| ๑๔. นางสาวรวรวัลย์ ตะยะชา | ตำแหน่ง | เจ้าพนักงานเวชสถิติชำนาญงาน | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาวนิรมล ชัยสายัณห์ | ตำแหน่ง | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑๖. นายสาคร จำเริญ | ตำแหน่ง | พนักงานบริการ | กรรมการ |
| ๑๗. นางสาวรุ่ง จันทร์เส็ง | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |

และเลขานุการ

- | | | | |
|---------------------------------|---------|-----------------------------|---------|
| ๑๘. นางสาวสุวิษญ์ ช่อมจันทร์ตรา | ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | กรรมการ |
|---------------------------------|---------|-----------------------------|---------|
- และผู้ช่วยเลขานุการ

บทบาทหน้าที่

๑. รณรงค์ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส
๒. จัดทำระเบียบแนวทางการทำกิจกรรมของกลุ่ม

๓. ดำเนินกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส
๔. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประทุมิชอบหรือการทุจริตในโรงพยาบาล ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายกิตติพงศ์ อุบลสะอาด)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล

แนวทางการดำเนินงาน กลุ่มรักรักษาพยาบาลลับแล

การเสริมสร้าง “ธรรมาภิบาล” ในการบริหารจัดการประเทศในปัจจุบันมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ในทุกภาคส่วนให้มีพื้นฐานทางจิตใญ่ดีมีมั่นในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตความรอบรู้และมีความมีเหตุมีผลรู้จักสิทธิหน้าที่และสำนึกรับผิดชอบอันจะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบโครงสร้างกลไกกระบวนการบริหารจัดการประเทศบนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วมโดยต้องมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐทั้งภาคราชการรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

ในการส่งเสริมความโปร่งใสนั้นไม่มีนโยบายไหนที่ใช้ได้ทุกโอกาสแต่มีมาตรการหลักๆที่ได้รับการยกย่องกว้างขวางว่าจะช่วยส่งเสริมความโปร่งใสคือ

๑. การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ
๒. การมีขอบเขตของการปฏิบัติภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน
๓. การใช้กลไกเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูล
๕. การแจ้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายล่วงหน้าและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้นกลุ่ม รักรักษาพยาบาล จึงได้จัดทำแนวทางการตรวจสอบการบริหารจัดการในโรงพยาบาลเพื่อป้องกันการทุจริตในโรงพยาบาลดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อการบริการงานที่โปร่งใสของหน่วยงาน

วิสัยทัศน์

ส่งเสริม สนับสนุนและสอดส่องดูแล ให้การบริหารจัดการในโรงพยาบาลลับแล มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดีและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ทำให้โรงพยาบาลได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของโรงพยาบาล
๔. สนับสนุนการสร้างมาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรการใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดต่อโรงพยาบาล
๕. สอดส่องดูแลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด
๖. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประทุมิชอบหรือการทุจริตในโรงพยาบาลลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

หลักที่ต้องปฏิบัติคือ

๑. สนับสนุนให้มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อทำให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ความโปร่งใสตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อในการตัดสินใจยังแสดงถึงหลักความมีเหตุมีผลและความสำนึกรับผิดชอบต่อยังแสดงถึงความมีคุณธรรมจริยธรรม
๓. สอดส่องดูแลการทุกหน่วยงานปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและการตรวจสอบได้หน่วยงาน (เบื้องต้น) สำหรับคณะกรรมการ กลุ่มรักษ์โรงพยาบาล

๑. ด้านผู้บริหาร

- มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ (ดูจากยุทธศาสตร์ระเบียบหนังสือราชการประกาศ)
- มีความพยายาม/ความริเริ่มของหน่วยงานในการทำงานเพื่อความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ (ดูจากโครงการ/กิจกรรมที่สะท้อนความตั้งใจจริง)
- มีการเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรวจสอบได้
- มีการมอบหมายให้มีหน่วยงานภายในหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของหน่วยงาน
- มีความเอาใจจริงเอาใจในการจัดการผู้กระทำความผิด (ดูจากความเข้มข้นในการลงโทษทางวินัยต่อผู้มีพฤติกรรมคอร์รัปชัน (ให้ออก), กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว)
- ผู้บริหารสูงสุดเป็นที่ยอมรับเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใส

๒. ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารมีการจัดข้อมูลข่าวสารต่อไปนี้อย่างไรให้ผู้รับบริการขอ

- แผนงานโครงการและงบประมาณ
- คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- สัญญาสำคัญของหน่วยงาน
- ข้อมูลอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ประชาชนมีสิทธิในการได้รับสำเนาและขอให้รับรองสำเนาถูกต้อง
- มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านข้อมูลข่าวสารโดยตรง
- ด้านการเปิดเผยและจัดข้อมูลข่าวสารไว้ให้ประชาชนขอโดยสะดวกด้วยการ
 ๑. จัดสถานที่ให้เฉพาะ
 ๒. มีดัชนีที่มีรายละเอียดเพียงพอวิธีการค้นหาเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อน
- ด้านการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญสาธารณชนควรรับรู้ผ่านสื่อมวลชนเป็นระยะ (เช่นการประมวลด้านการจัดซื้อจัดจ้าง)
การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
 ๑. การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางต่อไปนี้

๒. ความยากง่ายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (เข้าถึงได้ง่ายสะดวกค้นได้ด้วยตนเองไม่ต้องระบุผู้ขอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร)

๓. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนใช้ประโยชน์จากช่องทางที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
คุณภาพข้อมูลข่าวสาร

๑. ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยต่อสาธารณะ

๒. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร

๓. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

○ การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดเผยโปร่งใสตรวจสอบได้

๑. การมีมาตรการ / วิธีการต่างๆ เพื่อธรรมาภิบาลสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมข้าราชการ เช่น การฝึกอบรมการจัดทำคู่มือการจัดทำสื่อเพื่อเตือนใจ

๒. มีการจัดอบรมจิตสำนึกความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะ

○ การให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณ

๑. เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือจรรยาบรรณ

๒. มีการธรรมาภิบาลสร้างความตระหนักของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานต่อจรรยาบรรณ (ดูจากการฝึกอบรม การออกหนังสือเวียน ฯลฯ)

๓. มีความชัดเจนในคู่มือจรรยาบรรณที่จะระบุประเด็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest)

๔. มีความเอาใจจริงเอาใจของฝ่ายบริหารในกรณีที่เกิดประทุพติผิดจรรยาบรรณ (มีการติดตามการกระทำผิดจรรยาบรรณหรือไม่หรือหากมีแล้วจัดการอย่างไร)

๔. ระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร

○ ระบบตรวจสอบภายในการมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๑. ตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๒. มีแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานตรวจสอบ

๓. การสำรวจกระบวนการงานที่อาจก่อความเสี่ยงในการทำงานและการกระทำทุจริต

○ ระบบติดตามและประเมินผลงาน

การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อร่วมตรวจสอบติดตามการทำงานของหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น

○ การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นประชาชน

○ การจัดกลไกเชื่อมโยงเครือข่ายภาคประชาชน

○ การก่อตั้งคณะกรรมการที่มาจากภาคประชาชน

๕. การอธิบายได้ต่อการกระทำและพฤติกรรม

○ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจนโปร่งใสในการให้คุณและให้โทษ

○ มีการให้เหตุผลในการให้คุณให้โทษ (การโยกย้ายเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง)

○ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจนโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

○ การให้เหตุผลในการคัดเลือกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

๖. ระบบรับเรื่องร้องเรียน

○ การมีกลไกที่ชัดเจนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๓

- มีการให้เหตุผลในการให้คุณให้โทษ (การโยกย้ายเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง)
- มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจนโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
- การให้เหตุผลในการคัดเลือกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

๖. ระบบรับเรื่องร้องเรียน

- การมีกลไกที่ชัดเจนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
 ๑. การมีผู้รับผิดชอบโดยตรง
 ๒. การมีระเบียบปฏิบัติ
 ๓. การมีกระบวนการกลั่นกรอง
 ๔. การมีการตรวจสอบต่อผู้ร้องเรียน
- ความยากง่ายในการร้องเรียน (ต้องแสดงตัวหรือไม่ ขั้นตอนซับซ้อนหรือไม่)
- ความหลากหลายของช่องทางการร้องเรียนต่างๆ
 ๑. Website
 ๒. ตู้รับเรื่องร้องเรียน
 ๓. สายด่วน
 ๔. Help desk
 ๕. สถานที่ทำงาน
 ๖. จดหมาย
 ๗. ร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บริหาร

๗. ระบบการให้บริการ

- มีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการ
 - มีกลไกและระบบติดตามตรวจสอบคุณภาพบริการ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
 - มีการใช้เทคโนโลยีการให้บริการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่
 - มีการจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับประชาชน
 - มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่
 - มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการต่อสาธารณะผ่านช่องทาง ดังนี้
 ๑. ประกาศในสถานที่ให้บริการ
 ๒. ประกาศในสถานที่ราชการ
 ๓. ประกาศใน Website
 - ประชาชนสามารถร้องเรียนและหาผู้รับผิดชอบได้ทันทีหากการให้บริการบกพร่อง
- #### ๘. การใช้มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการให้บริการประชาชน
- มีการอ้างอิงมาตรฐานสากลในการสร้างกลไกเพื่อกำกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้
 - ร่วมมือกับกลไกระดับสากลในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและการตรวจสอบได้

ซึ่งกลุ่มรักรักษาพยาบาลต้องมีหน้าที่ตรวจสอบ และหากพบว่ามีประเด็นใดที่ยังไม่เป็นมาตรฐานสากลหรือพบความเสี่ยงของการประทุพถิมีชอบหรือการทุจริตในโรงพยาบาล มีโอกาสเกิดความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น จะต้องส่งสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) โดยการรายงานให้กับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลและคณะกรรมการ ITA ให้รับทราบเพื่อดำเนินการป้องกันและแก้ไขต่อไป

รายงานการดำเนินกิจกรรม กลุ่มรักษ์โรงพยาบาลลับแล
ประจำปี ๒๕๖๓

จากการที่ โรงพยาบาลลับแลได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลุ่มรักษ์โรงพยาบาลลับแล ขึ้นนั้น ได้มีการดำเนินกิจกรรม ไปแล้ว ในไตรมาสที่ ๑-๒ มีดังนี้

๑. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงาน
๒. ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่ม
๓. ร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม
๔. ร่วมกันแสดงสัญลักษณ์ STRONG เพื่อแสดงถึงพันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ชี้อัตถ์ โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง”
๕. ดำเนินการ เลือกกิจกรรม คุณธรรมและความโปร่งใส เรื่อง การลงเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลลับแล โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์ในกลุ่มไลน์ของโรงพยาบาล ให้บุคลากรทุกท่านมาสแกนนิ้วมือตามวันเวลาราชการ และในเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน ตามระเบียบราชการ โดยเริ่มประชาสัมพันธ์ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

ตามรายละเอียดที่แนบมาด้วยนี้

กิจกรรมที่อยู่ในช่วงเตรียมการดำเนินกิจกรรมในไตรมาสที่ ๓-๔ มีดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลจำนวนและรายชื่อผู้มาปฏิบัติงานสาย เสนอต่อผู้บริหารเพื่อดำเนินการต่อไป
๒. คัดเลือกรายชื่อบุคลากรที่มาปฏิบัติงานเข้าก่อนเวลา ๐๘.๐๐ น.จำนวนวันมากที่สุด เพื่อยกย่องให้เป็นบุคลากรดีเด่น ด้านการเสียสละอุทิศเวลาให้กับโรงพยาบาล โดยมาปฏิบัติงานเวลา ๐๘.๐๐ น. แบ่งเป็น ๓ กลุ่มคือ ๑. กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ๒. กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๓. กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว/เหมาจ้าง



(นางสายรุ่ง จันทรเส็ง)

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ

(/) ทราบ

ลงชื่อ.....

(นายกิตติพงศ์ อุบลสะอาด)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล

สรุปผลการรายงานการดำเนินกิจกรรมที่สะท้อนความริเริ่มของกลุ่มรักษารักษาโรงพยาบาลลับแล
เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและพัฒนาความโปร่งใส

๑. ดำเนินการ เลือกกิจกรรม คุณธรรมและความโปร่งใส เรื่อง การลงเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลลับแล โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์ในกลุ่มไลน์ ของโรงพยาบาล ให้บุคลากรทุกท่านมา
สแกนนิ้วมือตามวันเวลาราชการ และในเวลาปฏิบัติงาน ตามระเบียบราชการ โดยเริ่ม
ประชาสัมพันธ์ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

ข่าวประชาสัมพันธ์

เนื่องด้วยโรงพยาบาลลับแลได้ดำเนินงาน เรื่อง คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ
ดำเนินงานภาครัฐ (ITA :Integrity and Transparency Assessment) และกลุ่ม
รักษารักษาโรงพยาบาล ได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อ สอดส่องดูแลการดำเนินงานทุกหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้เป็นไป
ตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ของโรงพยาบาล โดยการให้สัญญาณเตือนภัย
ล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพุดมิชอบหรือการทุจริตในโรงพยาบาล ลด
โอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น

ในปี 2562 กลุ่มรักษารักษาโรงพยาบาลลับแล ได้เลือกดำเนินการเรื่องการลงเวลาปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลลับแล โดยจะนำรายชื่อผู้ที่มาลงเวลาปฏิบัติงานสาย เสนอต่อผู้บริหารเพื่อ
พิจารณาดำเนินการต่อไป

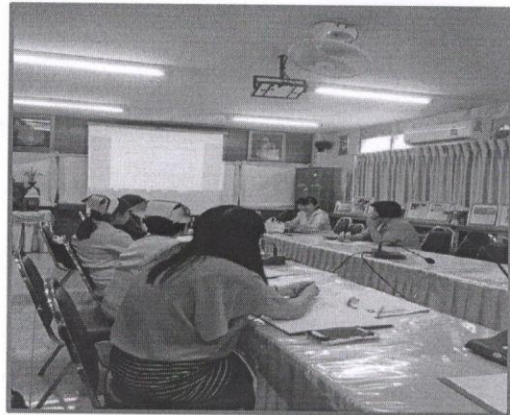
ดังนั้นจึงขอประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรโรงพยาบาลลับแลทุกท่านมาสแกนนิ้วมือตามวัน
เวลาราชการ และวันเวลาที่ปฏิบัติงาน ตามระเบียบราชการด้วยกันทุกท่าน นับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป
จึงประชาสัมพันธ์มาเพื่อทราบ

จาก กลุ่มรักษารักษาโรงพยาบาลลับแล

กิจกรรมที่อยู่ในช่วงเตรียมการดำเนินกิจกรรมในไตรมาสที่ ๓-๔ มีดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลจำนวนและรายชื่อผู้มาปฏิบัติงานสาย เสนอต่อผู้บริหารเพื่อดำเนินการต่อไป
๒. คัดเลือกรายชื่อบุคลากรที่มาปฏิบัติงานเข้าก่อนเวลา ๐๘.๐๐ น.จำนวนวันมากที่สุด เพื่อยกย่องให้
เป็นบุคลากรดีเด่น ด้านการเสียสละอุทิศเวลาให้กับโรงพยาบาล โดยมาปฏิบัติงานการเวลา ๐๘.๐๐
น. แบ่งเป็น ๓ กลุ่มคือ ๑. กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ๒. กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
๓. กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว/เหมาจ้าง

ภาพกิจกรรมกลุ่มรักษัโรงพยาบาลลับแล



ประชุมคณะกรรมการกลุ่มรักษัโรงพยาบาลลับแล ครั้งที่ 1/2563
วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ณ ห้องประชุมชั้น 2 ตึกผู้ป่วยนอก



คณะกรรมการกลุ่มรักษัโรงพยาบาลลับแล แสดงสัญลักษณ์ต่อต้านทุจริต
วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ณ ห้องประชุมชั้น 2 ตึกผู้ป่วยนอก

ข่าวประชาสัมพันธ์

เนื่องด้วยโรงพยาบาลลับแลได้ดำเนินงาน เรื่อง คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ
ดำเนินงานภาครัฐ (ITA : Integrity and Transparency Assessment) และกลุ่ม
รักษัโรงพยาบาล ได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อ สอดส่องดูแลการดำเนินงานทุกหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้เป็นไป
ตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ของโรงพยาบาล โดยการให้สัญญาณเตือนภัย
ล่วงหน้า (Warning Signals) ของการปะทุที่มีขอบหรือการทุจริตในโรงพยาบาล ลด
โอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น

ในปี 2562 กลุ่มรักษัโรงพยาบาลลับแล ได้เลือกดำเนินการเรื่องการลงเวลาปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลลับแล โดยจะนำรายชื่อผู้ที่มีมาลงเวลาปฏิบัติงานสาย เสนอต่อผู้บริหารเพื่อ
พิจารณาดำเนินการต่อไป

ดังนั้นจึงขอประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรโรงพยาบาลลับแลทุกท่านมาสแกนนิ้วมือตามวัน
เวลาราชการ และวันเวลาที่ปฏิบัติงาน ตามระเบียบราชการด้วยกันทุกท่าน นับตั้งแต่นี้เป็นต้นไป
จึงประชาสัมพันธ์มาเพื่อทราบ

จาก กลุ่มรักษัโรงพยาบาลลับแล

ดำเนินการ เลือกรกิจกรรม คุณธรรมและความโปร่งใส
เรื่อง การลงเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลับ
แล โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์ในกลุ่มไลน์ของ
โรงพยาบาล ให้บุคลากรทุกท่านมาสแกนนิ้วมือตามวัน
เวลาราชการ และในเวลาที่ปฏิบัติงาน
ตามระเบียบราชการ โดยเริ่มประชาสัมพันธ์
ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่าน

เว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการ

บริหารส่วนภูมิภาค

โรงพยาบาลลับแล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลลับแล

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลลับแล

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลลับแล

วัน/เดือน/ปี 10 สิงหาคม 2562


หัวข้อ EB 14 หมวดควบคุมพืชเศรษฐกิจของสวนกล้วยไม้ของกรมวิชาการที่ลับแล

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

บทคัดย่อที่แนบมาฉบับ

หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล


(ดร.ชัยพงษ์ ไชยพงษ์)

ตำแหน่ง ทบพลวิทยาพืชผักสวนครัว

วันที่ 10 เดือน 8 ปี พ.ศ. 63

ผู้อนุมัติรับรอง


(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล

วันที่ 10 เดือน 8 ปี พ.ศ. 63

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่


(..นายประกาศิต พิลา...)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์.....

วันที่ 10 เดือน 8 ปี พ.ศ. 63



คำสั่งโรงพยาบาลลับแล

ที่ ๒๐๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลุ่มรักษาราชการโรงพยาบาลลับแล STRONG

ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ได้มีคำสั่งให้ทุกหน่วยราชการ กำหนดมาตรการหรือแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา การทุจริตประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการหน่วยงานของรัฐโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริต ตามนโยบายคณะรัฐมนตรีที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ เรื่อง การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล รวมถึงมาตรการกระทรวงสาธารณสุข ๓ ป. ๑ ค. (ปลูกจิตสำนึก ป้องกัน ปราบปราม เครือข่าย) ซึ่งตัวชี้วัดคุณธรรมองค์กร ต้องมีกลุ่มเพื่อการตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงาน ดังนั้น โรงพยาบาลลับแล จึงขอแต่งตั้งกลุ่มรักษาราชการ โรงพยาบาลลับแล วัตถุประสงค์เพื่อการตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น ดังมีรายนามต่อไปนี้

- | | | | | |
|----------------------|-----------------|---------|-----------------------------|------------------|
| ๑. นายไพโรจน์ | ศรีวุฒิพงษ์ | ตำแหน่ง | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางวิบูลย์ศรี | กุศล | ตำแหน่ง | เภสัชกรชำนาญการ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางสาวสุพัตรา | ศิริพงษ์ดำรงกุล | ตำแหน่ง | แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๔. นางสาววัฒนา | เพชรสำราญ | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวจตุพร | เกตุหิรัญ | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพ | กรรมการ |
| ๖. นายเชาว์รัช | เกตุบางลาย | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๗. นางสาวธนัชพร | เทียนแท้ | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๘. นางกมลวรรณ | คำไ้ | ตำแหน่ง | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | กรรมการ |
| ๙. นายสมใจ | อิมเต็ม | ตำแหน่ง | พนักงานบริการ | กรรมการ |
| ๑๐. นางสาวนิออน | จันทไทย | ตำแหน่ง | นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาววลัยลักษณ์ | รัตนศักดิ์ | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๒. นางสาวณัฐนรี | จันทร์สุข | ตำแหน่ง | นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๓. นางสาววิศรา | สมรภูมิ | ตำแหน่ง | นักเทคนิคการแพทย์ | กรรมการ |
| ๑๔. นางสาววรวัลย์ | ตะยะชา | ตำแหน่ง | เจ้าพนักงานเวชสถิติชำนาญงาน | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาวนิรมล | ชัยสายัณห์ | ตำแหน่ง | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑๖. นายสาคร | จำเริญ | ตำแหน่ง | พนักงานบริการ | กรรมการ |
| ๑๗. นางสาวรุ่ง | จันทร์เส็ง | ตำแหน่ง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |

และเลขานุการ

- | | | | | |
|-------------------|---------------|---------|-----------------------------|---------|
| ๑๘. นางสาวสุวิษญ์ | ซ่อมจันทร์ตรา | ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | กรรมการ |
|-------------------|---------------|---------|-----------------------------|---------|
- และผู้ช่วยเลขานุการ

บทบาทหน้าที่

๑. รณรงค์ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส
๒. จัดทำระเบียบแนวทางการทำกิจกรรมของกลุ่ม

๓. ดำเนินกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้โรงพยาบาลลับแลมีการบริหารงานที่โปร่งใส
๔. ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประทุติมิชอบหรือการทุจริตในโรงพยาบาล ลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๙

(นายกิตติพงศ์ อุบลสะอาด)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล