



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ที่ พล ๐๓๓๒.๓๐๑ / ๕๘

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เสนอรายงานการประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางระกำ

ด้วยงานธุรการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ในฐานะเลขานุการของการประชุม ขอเสนอรายงานการประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมศิริมงคล รายละเอียดซึ่งได้แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณา หากเห็นสมควรขอได้โปรดลงนามให้ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายมนูญ เรืองหน่าย)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ทราบ/ลงนามแล้ว

(นายภูวดล พลพวก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเนินมะปราง รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางระกำ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือนโรงพยาบาลบางระกำ
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมศิริมงคลโรงพยาบาลบางระกำ

ผู้เข้าประชุม

๑.นางเดือนรุ่ง	อุ้นใจดี	ประธาน
๒.นายมนูญ	เรืองหน่าย	
๓.นางดาวรุ่ง	สุทธิรัตน์	
๔.น.ส.รัตนา	สิทธิปรีชาชาญ	
๕.นางนวรรตน์	ชุตติปัญญารมณ	
๖.นายภูริชญ์	วัฒนศัพท์	
๗.นางมรกต	ศรีโพธิ์	
๘.นางโสพิศ	วาฤทธิ์	
๙.น.ส.อรุณี	เกิดสวัสดิ์มงคล	
๑๐.นางรัชชา	พรมภักดี	
๑๑.นางปิยะพร	จิตทอง	
๑๒.นายอนันต์	บุญนิยม	
๑๓.น.ส.นิภาวรรณ	เนินเพิ่มพิสุทธิ	
๑๔.น.ส.อัญชลี	กิติวิริยกุล	
๑๕.นางอภิษฐา	พรหมวิกร	
๑๖.น.ส.ดวงเดือน	บุญชู	
๑๗.น.ส.สุพรรณิณี	โตสัมฤทธิ์	
๑๘.น.ส.กชพรรณ	ศรีท้วม	
๑๙.นายกฤษณานันท์	บุญคง	
๒๐.นางมะลิ	สินค่างาม	
๒๑.นายสันติ	สุรินทร์	
๒๒.นายธวัช	ศรีพงษ์	
๒๓.นางอุมารินทร์	ศรีบผา	
๒๔.น.ส.กุหลาบ	รุ่งแจ้งดี	
๒๕.นางอรอุมา	ราชะพริ้ง	
๒๖.น.ส.จินดา	คมอาวุธ	
๒๗.น.ส.ศรินันท์	จันทร์กล้า	
๒๘.นายสำภาศ	มีสิน	
๒๙.นางสุวรรณา	จูเปีย	
๓๐.นางปณิตา	สงจิตต์สวัสดิ์	
๓๑.นางนาคยา	บารมี	
๓๒.น.ส.อรวรรณ	เงินชุ่ม	
๓๓.น.ส.พิมพ์ชนก	บุญสีมาศ	
๓๔.นายพัฒนผลก	ประจักษ์ปัญญา	
๓๕.นางรำพึง	แซ่เจีย	
๓๖.น.ส.สิริรัตน์	หวังอับดุลเลาะ	

๓๗.นางวนิดา	ทองสอน
๓๘.น.ส.จันทมณี	จันทะคำ
๓๙.นางสุนันท์	ปารอด
๔๐.นายณัฐวุฒิ	พรมนาค
๔๑.นางวิษชรี	ย่อนเพชร
๔๒.น.ส.อัจฉรา	เทพหยด
๔๓.น.ส.มลิวลัย	สุขทัศน์
๔๔.น.ส.รุจิรา	มีนาค
๔๕.นางกรรณิกา	ทาเจริญ
๔๖.นางธันต์ศรีบุญ	มือนันต์
๔๗.นายพาน	เรือทมิฬ
๔๘.นางเจริญ	ศรีท้วม
๔๙.นายสุเทพ	พุ่มเมือง
๕๐.น.ส.พัชรี	ทองปลับ
๕๑.นางชอนกลีน	โพธิ์รุ่ง
๕๒.น.ส.รตินันท์	ทาพา
๕๓.นางสมคิด	ดั่งบ้านยาง
๕๔.นายศุภชัย	แย้มฤทธิ์
๕๕.น.ส.พรอุษา	โพธิ์หอม
๕๖.นางศรีสุดา	สีศต
๕๗.น.ส.นภณัฐ	หมื่นแพน
๕๘.นายธนันท์	คำสุวรรณ
๕๙.นางสุกัญญา	ถาวรยศนันท์
๖๐.น.ส.ชูจิตร์	มีไชโย
๖๑.นายเอกรัฐ	มาย้าย
๖๒. นายธนพนธ์	ปานศรี
๖๓.นายวีระ	พรมนาค
๖๔.น.ส.สนอง	พานพระ
๖๕.น.ส.ธนะพร	อธิवास
๖๖.น.ส.ศรีวรรณ	ฉายะสุโข
๖๗.นางนิตยา	สระทองเมือง
๖๘.น.ส.ศศิธร	กันชนะ
๖๙. นายสัมพันธ์	เรืองรัมย์
๗๐.นายรัชพล	กลิ้งกลีน
๗๑.นางพรทิพย์	เมฆพรประเสริฐ
๗๒.นายกำพล	เรืองรัมย์
๗๓.นางปิยพร	จิตทอง
๗๔. น.ส.พรอุษา	โพธิ์หอม
๗๕.น.ส.วรรณศา	บวบนา
๗๖.นางหนึ่งฤทัย	พระรอด

๗๗.นางสุนันท์
๗๘.นางน้ำค้าง
๗๙.น.ส.ปัญญาสิริ
๘๐.น.ส.รุจิรา
๘๑.น.ส.เกศรา
๘๒.น.ส.ประภัสสร
๘๓.น.ส.เพ็ญพร
๘๔.น.ส.สุนันท์
๘๕.นางปณัสยา

อุ้นสนอง
แป้นจันทร์
จิตทอง
มีนาค
อิมเมฆ
ปานเมือง
ตีมี
อธิवास
ศรีอ่อนทอง

เลขานุการ

รายงานการประชุมประจำเดือนโรงพยาบาลบางระกำ
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๓ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมศิริมงคลโรงพยาบาลบางระกำ

ผู้เข้าประชุม

(ตามเอกสารแบบลงชื่อ จำนวน ๘๕ คน)

วาระที่ ๑. เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑. เรื่องจากชมรมคีตตี ทำดี

-ทำสมาธิ ๕ นาที

๑.๒ เรื่องแจ้งจากฝ่าย/งานต่าง ๆ

๑.๒.๑.เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

-เรื่องการจ่าย ฉ. ๑๑ ประธานแจ้งว่า ให้ Back office เบิกได้ทุกเดือน

๑.๒.๒.ประธานแจ้งให้ทราบว่า ผอ.ขอบคุณทีมงานทุกคน เรื่องงานผ้าตัดตาที่ปฏิบัติงานผ่านไปด้วยดี
ในระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

คนไข้หลังผ้าตัดตาทั้งหมดจะมาตรวจหลังผ้าตัด

- ในวันศุกร์ที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดย นายแพทย์ประเสริฐ มีกิจกรรมวัดการมองเห็น วัดความ
ดันตา และรับการตรวจจากจักษุแพทย์

๑.๓. แจ้งจากกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โดย คุณพนัสยา ศรีอ่อนทอง

๑.๓.๑. แจ้งมีเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานใหม่ เป็น พกส. จำนวน ๒ คน คือ

๑.น.ส.เพ็ญพร ติมิ นักโภชนาการ

๒.น.ส.ธนัชพร อธิवास นักเทคนิคการแพทย์

ประธาน มอบของต้อนรับ และให้กล่าวแนะนำตัวในที่ประชุม

๑.๓.๒ มีเจ้าหน้าที่ได้อนุมัติให้ใช้เงินสวัสดิการ จำนวน ๒,๐๐๐ บาท ตามมติ กกบ.รพ. ยื่นใบจด
ทะเบียนสมรส จำนวน ๒ คน ได้แก่

๑.น.ส.ศรินญา ทับสุวรรณ เกสัชกรปฏิบัติการ

๒.น.ส.สุนันท์ อุ่นสนอง ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด

ประธาน มอบเงินสวัสดิการในที่ประชุม

๑.๓.๓ แจ้งจากกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โดยคุณมนูญ เรืองหน่าย

การเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน

-สร้างจิตสำนึก ปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต แยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม ภายใต้อาณัติ “จิต

พอเพียงต้านทุจริต” หรือ Model STRONG

S = (Sufficiency) ความพอเพียง

T = (Transparency) ความโปร่งใส

R = (Realise) ความตื่นรู้

O = (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N = (Knowledge) ความรู้

G = (Generosity) ความเอื้ออาทร

ภายใต้สัญลักษณ์ STRONG คือ

- ⇒ มือกำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้กับการทุจริต ความอยุติธรรม มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
- ⇒ มือขวาที่กำแน่น แสดงถึงการยึดมั่นค่านิยม ความพอเพียง (S : Sufficiency) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นของตน โปร่งใส (T : Transparency) พร้อมให้ตรวจสอบได้
- ⇒ กำมือแนบบอกข้างซ้ายตรงหัวใจ แสดงถึงการมีใจตื่นรู้ (R : Realise) ต่อปัญหาการทุจริต มุ่งมั่นไปสู่อนาคตข้างหน้า (O : Onward) ในการแก้ไขปัญหาเพื่อความเจริญยั่งยืนของชาติ แสวงหาพัฒนาความรู้ (K : Knowledge) ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ และมีความเอื้ออาทร (G : Generosity) ต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและกฎหมาย

เชิญทุกท่านในที่ประชุม ถ่ายภาพพร้อมกันที่หน้าห้องประชุม

ภาพที่ ๑ มือขวากำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย

ภาพที่ ๒ กำมือแน่นทั้งสองข้าง โดยแนบไว้ที่หน้าอก มือขวาทับมือซ้าย

๑.๓.๔ แจ้งจากกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โดยคุณกัลยา สีนประเสริฐ

จังหวัด โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

แจ้งเรื่องการจ่ายประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๕๔-๒๕๖๐ ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ที่ พล๐๐๓๒.๐๐๙/ว.๓๕๓ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ แจ้งให้ผู้มีรายชื่อ ตรวจสอบรายชื่อ และลงลายมือชื่อที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางระกำ ภายในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยคุณกัลยา สีนประเสริฐ จะไปติดต่อรับประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและเหรียญจักรพรรดิมาลา จากจังหวัดมาให้ผู้ลงลายมือชื่อ

เรื่องการขอย้าย/ขอโอนข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ภายในจังหวัด/ข้ามจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบที่ ๒ ตามหนังสือศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก ที่ พล.๐๐๓๒๐๐๙/ว๕๔๑ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ ในการนี้ ขอให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม จึงขอให้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ผู้ประสงค์จะขอย้าย/ขอโอน ภายในจังหวัด/ข้ามจังหวัด ยื่นความจำนงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ตั้งแต่วันที่จนถึงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓

วาระที่ ๒ รับรองและติดตามรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

วาระที่ ๓ เรื่องแจ้งจากจังหวัด

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ คุณเดือนรุ่ง อุ้นใจดี งานคุณภาพ HA ต้องส่ง Sa ๒๐๒๐ กลางเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ทุกคนต้องมีส่วนเกี่ยวข้องสนับสนุนข้อมูล ต้องร่วมแรงร่วมใจ และเสียสละ ผู้รับผิดชอบ หมวดที่ ๖ ห้อง Lab และกลุ่มงาน เกสซ์ฯ รับผิดชอบ

๔.๒ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

โดยคุณเดือนรุ่ง อุ้นใจดี หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

โรงพยาบาลบางระกำ ได้จัดทำประกาศเรื่อง มาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ มาตราการ ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๓ กำหนดให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน จึงได้กำหนดมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.ให้มีการปฏิบัติตามคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก โดยจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

๒.ให้มีการปฏิบัติงาน การบริการ ตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม โดยมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และจัดให้มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

๓.ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้อง

๔.ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ ต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

๕.การใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปด้วยความจำเป็น คุ่มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้

๖.การติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้าหน่วยงาน ตรวจสอบ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๗.การรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะโดยกำหนดระยะเวลาการรายงานตามความเหมาะสม

กรอบแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๑.วิธีการตรวจสอบ

๑.๑ วิธีการสังเกต

๑.๒ ตรวจสอบเอกสาร

๒.ขั้นตอนการตรวจสอบ

๒.๑ วิธีการสังเกต

๒.๑.๑ สังเกตการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละวันว่ามาปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานก่อนเวลา ตรงเวลา หรือหลังจากเวลาที่โรงพยาบาลกำหนดตามมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่

๒.๑.๒ สังเกตการเลิกงานในแต่ละวันของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานว่าเลิกงานก่อนเวลา ตรงเวลา หรือ หลังจากเวลาที่โรงพยาบาลกำหนดตามมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่

๒.๑.๓ สังเกตการส่งงานของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของแต่ละคนงานแล้วเสร็จตามช่วงเวลาที่กำหนดทันเวลา รวดเร็ว หรือ ล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่

๒.๑.๔ สังเกตการจัดเก็บเอกสารในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนว่ามีระบบในการจัดเก็บเอกสารที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาตรวจสอบได้เมื่อมีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายในและภายนอกหรือไม่

๒.๑.๕ สังเกตการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

๒.๒ ตรวจสอบเอกสาร

๒.๒.๑ ตรวจสอบเอกสาร เช่น

- การจัดซื้อจัดจ้างการบริหารพัสดุของทุกหน่วยและส่วน งานที่รับผิดชอบตามกรอบการมอบอำนาจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนว่าปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ตามระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้องต้องดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องทันเวลาก่อน พิจารณาสั่งการต่อไป

- ตรวจสอบเวชระเบียนการบันทึกการให้การรักษาพยาบาล เป็นไปตามคู่มือที่กำหนดไว้หรือไม่

๒.๒.๒ ตรวจสอบเอกสารที่พบว่ามีความผิดพลาดบ่อยๆ เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงแก้ไข เพื่อจัดทำเป็นแนวปฏิบัติหรือคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานต่อไป

๒.๒.๓ ตรวจสอบเอกสารการลงเวลาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำทุกเดือนก่อนรายงานให้ผู้บริหารรับทราบ

๓. มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๓.๑ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในแต่ละหน่วยงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด

๓.๒ มีการกำหนดการประชุมเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลทุกเดือนในวันอังคารแรกของเดือนเพื่อติดตามงาน รับทราบผลกระทบหรือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

๓.๓ มีการกำหนดกรอบเวลาให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานผลการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบที่สำคัญ กับหัวหน้าหน่วยงานได้ทุกครั้งเมื่อต้องการคำปรึกษา และให้หัวหน้าหน่วยงานรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารทราบเป็นประจำทุกเดือน

๔.๓ การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

โดยคุณมนุญ เรืองหน่าย หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ตามหนังสือที่ พล ๐๐๓๒.๐๐๙/ว.๓๕๑ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ได้แจ้งประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

ข้อ ๓.๓ ระดับผลการประเมิน ได้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับและจะต้องบริหารวงเงินให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรคือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง และสำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ “**ต้องปรับปรุง**” จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน

แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- ลี้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการนำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยกรสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ประเมินผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อม กับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่

ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๔ ประกาศผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก

โดย คุณมนูญ เรื่องหน่วย หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว.๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ ๙(๖) ที่ระบุ “ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒ ระบุ (๑)ถึง(๑๑) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป”

ซึ่งคุณกัลยา สินประเสริฐ ผู้รับผิดชอบ ได้นำประกาศ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ข้าราชการผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ไปติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลบางระกำแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๕ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จิตพอเพียงด้านทุจริต

โดย คุณมนูญ เรื่องหน่วย หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

๑. ความหมายผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงาน ก.พ. ได้นิยามความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน ว่าหมายถึงสถานการณ์ หรือการกระทำที่บุคคล ไม่ว่าจะป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงาน บริษัท หรือผู้บริหาร มีประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ในรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่ไม่เห็นว่าเป็นความผิด ตัวอย่างการกระทำดังกล่าว มีให้เห็นได้มากในสังคม ส่งผลให้บุคคลนั้น ขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักได้ส่งผลเสียหายให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติ ก่อให้เกิดการกระทำที่ผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ แต่เจ้าหน้าที่กลับตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องเป็นหลัก

๒. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๒.๑ ผลประโยชน์ส่วนตัว (Private Interests) เป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ โดยเห็นว่ามีคุณค่าที่จะสนองตอบความต้องการของตนเองหรือของกลุ่มที่ตนเองเกี่ยวข้อง ผลประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้คนเรามีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการทั้งหลาย

๒.๒ ผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interests) หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่ให้ประโยชน์สุขแก่บุคคลทั้งหลายในสังคม ผลประโยชน์สาธารณะ ยังหมายรวมถึงหลักประโยชน์ต่อมวลสมาชิกในสังคม

๒.๓ ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

เป็นสถานการณ์ที่บุคคลในฐานะพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ ในการแสวงหาประโยชน์แก่ตนเอง กลุ่มหรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นการละเมิดทางจริยธรรม และส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ คำอื่นที่มีความหมายถึงความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ได้แก่ การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ของผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะ และรวมถึงคอร์รัปชัน เชิงนโยบาย คอร์รัปชันสีเทา

๒.๔ ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม เป็นผลมาจากการไม่สามารถแยกแยะระหว่างบทบาทหน้าที่ในเรื่องส่วนตัว และเรื่องส่วนรวมออกจากกันได้ชัดเจนและมีสาเหตุมาจากพื้นฐานความคิดแบบดั้งเดิมของคนไทยและมีปัจจัยที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมทุจริต ดังนี้

(๑) มีฐานคิดในลักษณะบูรณาการ คือ คนไทยไม่สามารถแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวกับเรื่องส่วนรวมออกจากกันได้อย่างสิ้นเชิง ดังนี้

๑) คนไทยมีฐานความเชื่อในอดีตที่เห็นว่า ชุมนางค้าขายได้โดยไม่เป็นสิ่งที่น่ารังเกียจ

๒) ตำแหน่งหน้าที่ราชการสามารถนำมาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัว จึงไม่มีการแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตัวออกจากประโยชน์ส่วนรวม

๓) ทศนคติและแนวความคิดของคนในสังคมไทยยังเป็นระบบคิดแบบฐานสิบ (คือไม่แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้มีอำนาจกับผลประโยชน์ส่วนรวม) จึงพัฒนาคู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ทันกับพื้นฐานแนวคิดของระบบกฎหมายสากลที่เป็นระบบคิดแบบฐานสอง (คือแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว ออกจากผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างชัดเจน)

(๒) มีฐานคิดในเรื่องการตอบแทนบุญคุณ โดยเฉพาะบุญคุณทางการเมือง เช่น การเอื้อประโยชน์ให้ผู้เคยสนับสนุน คະแนนเสียง หรือตอบแทนตำแหน่งให้โดยจะไม่ใช้การตอบแทนด้วยตัวเงินเป็นหลัก แต่เป็นการตอบแทนในลักษณะผลประโยชน์อย่างอื่น เช่น การให้ผลประโยชน์หรือตำแหน่งทางการเมือง เป็นต้น

(๓) มีพฤติกรรมการใช้เงินที่สุรุ่ยสุร่าย ทำให้รายรับไม่สมดุลกับรายจ่าย เช่น มีภาระการใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล หรือเลี้ยงดูครอบครัว ฯลฯ ทำให้มีพฤติกรรมที่ต้อง เข้าไปเกี่ยวข้องกับกระทำผิดโดยสมัครใจ หรือมีพฤติกรรมที่ยกยอกประโยชน์ส่วนรวม เข้าเป็นประโยชน์ส่วนตัว เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ส่วนตัว

(๔) มีความจำเป็นในการรักษาตัวรอดและลดการเผชิญปัญหาภัยกับค่านิยม การมีผลประโยชน์ทับซ้อน ทำให้ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน สาเหตุส่วนหนึ่งนั้นคือปัจจัยทางสังคม ซึ่งเป็นลักษณะ “ตัวกูของกู” อันเป็นค่านิยมของสังคมที่เน้นเรื่องวัตถุนิยม การอยากมี อยากได้ การรักษาหน้าตาและยกหน้าตา ทางสังคม ทำให้ต้องมีการแสวงหาทรัพย์สินและอำนาจมากขึ้น

(๕) โครงสร้างการบริหาร และการมีระบบการตรวจสอบถ่วงดุล ซึ่งฝ่ายตรวจสอบ ยังขาดความเข้าใจและระบบยังไม่มีประสิทธิภาพ จึงเอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่เป็นไปในลักษณะการมีผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุด

(๖) ปัญหาการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดจากปัจจัยด้านกฎหมาย ดังจะเห็นได้ว่าตัวบทกฎหมายยังไม่ตอบสนองต่อสภาพปัญหา และทันต่อสภาวการณ์ปัจจุบัน กล่าวคือ บทลงโทษทางกฎหมายยังไม่เพียงพอต่อการ “ป้องกัน” และ “ป้องปราม” ผู้ที่จะกระทำหรือคิดที่จะกระทำที่เอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อนเท่าที่ควร

๓. รูปแบบพฤติกรรมและการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ และจากการรับผลประโยชน์นั้น ส่งผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน

๔. การทำงานพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ

๕. การรู้ข้อมูลภายในแล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตัวเองหรือผู้อื่น

๖. การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

๔. แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหามลประโยชน์ทับซ้อน

๑ ความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Conflict of roles) หมายความว่า บุคคลดำรงตำแหน่งที่มีบทบาทสองบทบาทขัดแย้งกัน เช่น นายสมชายเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยที่บุตรสาวของสมชายเป็นผู้สมัครสอบคนหนึ่งด้วย ซึ่งในกรณีนี้ถือว่าเกิด “การดำรงตำแหน่งอันหมิ่นเหม่ต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน” แต่ในกรณีนี้ถือว่ายังมีได้นำไปสู่การกระทำความผิดแต่ประการใด (เช่น การสอบคัดเลือกบุคคลยังมีได้เกิดขึ้นจริง หรือมีการสอบเกิดขึ้นแล้วแต่นายสมชายสามารถวางตัวเป็นกลาง มิได้ช่วยเหลือ บุตรสาวของตนแต่ประการใด เป็นต้น) กระนั้นก็ตามการดำรงตำแหน่งอันหมิ่นเหม่ต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าวถือเป็นสถานการณ์ล่อแหลมที่อาจจูงใจ/ชักนำให้เกิดการกระทำเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน จะต้องถอนตัวออกอย่างสมบูรณ์จากการเป็นผู้มีส่วนในการตัดสินใจ งดแสดงความคิดเห็น ละเว้นจากการให้คาปรึกษา และงดออกเสียง (Recusal) เช่น ในกรณีที่สมชายเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากร เข้าทำงาน โดยมีบุตรสาวของตนสมัครเข้าร่วมสอบคัดเลือกด้วยนั้น ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ สมชายจะต้องลาออกจากการเป็นกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อเป็นการถอนตัวออกจากการเกี่ยวข้องกับสถานการณ์อันหมิ่นเหม่ต่อผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างสูงเคลื่อนย้ายผลประโยชน์ส่วนตัวที่ทับซ้อนอยู่ให้ออกไป (Removal) เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากอคติวิธีการดังกล่าวนี้เป็นการปิดช่องทางมิให้อื้ออามวยต่อการเกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน จึงเป็นวิธีที่ดีที่สุดในหนึ่งในการจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น จากกรณีตัวอย่างในข้อสอง สมชาย สามารถแก้ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนได้ โดยการขอร้องให้บุตรสาวของตนถอนตัว ออกจากการสอบ เพื่อให้สมชายสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสอบคัดเลือก

๒ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามรัฐธรรมนูญ

(๑) มาตรการคัดสรรคนดีเข้าสู่ตำแหน่งทางการเมือง

(๒) การกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตในตำแหน่ง

(๓) การเพิ่มระบบและองค์การตรวจสอบการใช้อำนาจ

(๔) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓ การกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตในตำแหน่ง

- (๑) การมีประมวลจริยธรรมและการห้ามผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๒) การแสดงบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน
- (๓) การใช้หลักโปร่งใสในการใช้อำนาจ

๔ แนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๑) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของ ตัวบุคคล

(๒) หลักคุณธรรม ได้แก่ การส่งเสริมคนดีคนเก่งให้เข้ามาบริหารกิจการบ้านเมือง สังคม และประเทศชาติ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่รัฐยึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้คนใจมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

(๓) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

(๔) หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

(๕) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

(๖) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า กล่าวคือ ดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งสร้างสรรค์สินค้า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ดีในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์

๔.๖ คุณรัตนา สิทธิปริชาชาญ การรายงานความเสียหายเดือนละ ๒ เรื่อง ขอความร่วมมือให้ช่วยรายงาน ขอให้ทุกหน่วยช่วยส่งความเสี่ยง เพราะข้อมูลยังไม่เพียงพอ

๔.๗ คุณสมศักดิ์ วงศ์วาร แจ้งเรื่อง ไวรัสโคโรนา เชิญชวนทุกคนทำร่างกายให้แข็งแรง เป็นภูมิคุ้มกันโรค เชิญชวนออกกำลังกาย

กีฬาอำเภอ ปีนี้เหลือ ๘ ทีม นายอำเภอบางระกำจัดกลุ่มใหม่ โดยให้โรงพยาบาลบางระกำอยู่กับเทศบาลตำบลบางระกำ สีแดง นายอำเภอไม่เน้นความเป็นเลิศ เน้นความสามัคคี จะเพิ่มกีฬาพื้นบ้าน จะจัดทุกปี ในปีนี้จะจัดปลายๆเดือน มีนาคม ๒๕๖๓ ไกลๆจะประชาสัมพันธ์อีกครั้ง

๔.๘ คุณวิษขรชัย ย้อนเพชร แจ้งสืบเนื่องจากเรื่อง ไวรัสโคโรนา ระบาด ตรงบริเวณหน้า OPD อยากให้ทุกคนตระหนักถึงความปลอดภัย ควรกันคนไข้ที่รอซักประวัติประมาณ ๓ ฟุต ให้พยายามคัดกรองแยกคนไข้ให้เร็วที่สุด ฝากทุกจุดทั้ง ER และ OPD ให้คัดกรองถามคนไข้ทุกคนที่มีอาการทุกครั้งให้คนไข้ และเจ้าหน้าที่ล้างมือเป็นอันดับแรกก่อนผูกแมส

ปัญหาการกดบัตรคิว หน้า OPD ควรคำนึงถึงคนไข้เป็นหลัก การปฏิบัติควรกันคนไข้ดังนี้

- คนใช้ชักประวัติมีอาการให้เดินซีกซ้าย
- คนใช้ปกติให้เดินซีกขวา

นิยามโรคติดต่อ ที่มีอัตราการแพร่ระบาดและอัตราการตายสูง มีแนวทางการรักษาและส่งตัวผู้ป่วยกรณีพบผู้ป่วยเข้าเกณฑ์ PU ให้ใช้ระเบียบเดือน ก.ค. ๒๕๖๒ ไปก่อน

ข่าวการระบาด ห้ามให้ข่าว นอกจากกระทรวงสาธารณสุข เท่านั้น ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ส่งแนวทางการรักษาและส่งต่อผู้ป่วย กรณีพบผู้ป่วยเข้าเกณฑ์ต้องสงสัย โรคโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ๒๐๑๙ จังหวัดพิษณุโลก ปรับปรุงครั้งที่ ๒ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓

วาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

๕.๑ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จาก รพ.ชุมพร ภาคเช้าจะมาดูงาน NCD


๕.๒ คุณปิยพร จิตทอง แจ้งว่าวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ นี้ จะมีทีมมาประเมินคลินิกจิตเวช แจ้งหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. จะทำหนังสือเวียนให้ ผอ. ลงนาม

๕.๓ โครงการวิ่งไล่พุง รพ.บางระกำ ได้ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนไปได้ดำเนินการวัดรอบเอวไปแล้วโดยที่วัดพุงไปจะแจ้งว่าใครอ้วนระดับไหนนั้น เชิญชวนให้ทุกคนลงทะเบียน วันที่ ๑๕ มกราคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ “๖๐ วัน ๖๐ กิโลเมตร” นับระยะ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนลงสมัครใน Application และดำเนินการส่งผลการเดิน-วิ่ง พร้อมส่งผลสะสม ระยะการเดิน-วิ่งจาก ตารางแสดงผล รพ.บางระกำ จะวัดอีกครั้งวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ รางวัลจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง ประธานเชิญชวนให้ออกกำลังกายให้เป็นนิสัย ขอเชิญร่วมเดินพุงนี้เวลา ๑๓.๓๐ น.

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๑๕ น.



(นางปณัสยา ศรีอ่อนทอง)
ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายภูวดล พลพวก)
ผู้ตรวจรายงานการประชุม