

รายงานการประชุมกลุ่มบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต
และพัฒนาการบริหารงานที่โปร่งใส ของ รพ.ป่ว
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑
วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมฝ่ายบริหารทั่วไป

ผู้เข้าประชุม

๑. นางอัญชลี วงศ์โน	นายแพทย์เชี่ยวชาญ
๒. นางสาวดวงใจ อัครดำรงเวช	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
๓. นางจรรยาพร แก้วตา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔. นางวันรุ่ง พันธุ์เหม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๕. นางสาวทัศนีย์ สิงห์ธนะ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๖. นายศุริยะ ภูณรินทร์	เภสัชกรชำนาญการ
๗. นายณภัทร ปันขุนท์	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์ปฏิบัติการ
๘. นางพัชรินทร์ ศรีสบานงา	นักวิชาการพัสดุ
๙. นางผ่องใส กันทะเสน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๐. นางพันธุ์ทิพย์ อยู่อ่อน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๑. นายผจญ ศรีสบานงา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ผู้เข้าร่วมประชุมนั่งสมาธิบริหารจิต ใช้เวลาประมาณ ๕ นาที

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

รองประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงเจตนารมณ์ในการแต่งตั้งกลุ่มบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาการบริหารงานที่โปร่งใส ของ รพ.ป่ว

๑. มุ่งเน้นพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และการบริหารราชการภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ป่วย ผู้มารับบริการ และประชาชนทั่วไป

๒. สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเสนอที่ประชุมทราบและ/หรือ พิจารณา

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการได้มีแนวทางในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานพร้อมทั้งพัฒนา หน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น มาตรฐานความโปร่งใส มีองค์ประกอบดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความ โปร่งใส เพื่อแสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการเอาจริงเอาจังต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจาก

ผู้บริหารของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำหนดทิศทางของหน่วยงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าหน่วยงานจะเอาจริงเอาจังในการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแล ติดตาม เป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัดดังนี้

- ๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- ๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม แสดงระดับความเปิดเผยของหน่วยงานด้วยการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนและการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารราชการที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาระบบราชการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดดังนี้

- ๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- ๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
- ๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
- ๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- ๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ แสดงหลักการของหน่วยงานในการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใสนั้น หน่วยงานต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ มีการใช้ข้อมูลและ/หรือเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยและสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจดังกล่าวด้วย ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
 - ๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)
 - ๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)
 - ๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (การพัฒนาบุคลากร)
 - ๓.๒.๔ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มิติที่ ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน แสดงระบบ/กลไกของหน่วยงานที่สร้างขึ้นเพื่อจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียน สามารถแก้ไขปัญหาการร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

- ๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- ๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

เสนอให้นำเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ของสำนักงาน ก.พ. มาปรับ
ใช้เป็นเครื่องมือวัดความโปร่งใส สำหรับโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชปัว
มติที่ประชุม : รับทราบ/เห็นชอบ

ประธาน : มีงานอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่าน และขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๗.๐๐ น.