

# รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเชียงกลาง จังหวัดน่าน

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕ วันศุกร์ ที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลเชียงกลาง จังหวัดน่าน

## ผู้เข้าประชุม

|                            |                                  |
|----------------------------|----------------------------------|
| ๑. นายอภิชาติ สถาวรวิวัฒน์ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงกลาง    |
| ๒. นางจินตนา แสงจันทร์     | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ       |
| ๓. นางจิตติมาญ์ ปัญญานะ    | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ       |
| ๔. นายพงศกร สิริสิทธิกร    | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ           |
| ๕. นางนฤมล ศรีเรณู         | เภสัชกรชำนาญการ                  |
| ๖. นายสุชาติ จันต๊ะวงศ์    | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ      |
| ๗. นางสุมิตรา พรานพาน      | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ            |
| ๘. นายภัทรพล คู่ผัด        | นักกายภาพบำบัดชำนาญการ           |
| ๙. นายภาณุพงศ์ พูแสง       | นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ      |
| ๑๐. นางลัดดา พรหมมีเดช     | เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญงาน |
| ๑๑. นายปรีชา ท้าวชินกิจ    | แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ            |
| ๑๒. นายสงกรานต์ ปัญญานะ    | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ       |

## ผู้ไม่เข้าประชุม

|                          |                                  |           |
|--------------------------|----------------------------------|-----------|
| ๑. นางสาวกชกร เชื้อนธนะ  | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ            | ติดราชการ |
| ๒. นางสาววรรณิดา ธรรมชัย | ทันตแพทย์ชำนาญการ                | ติดราชการ |
| ๓. นายสุรพล อินทนนท์     | พนักงานขับรถ                     | ติดราชการ |
| ๔. นางอำไพ วงษา          | นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ | ติดราชการ |
| ๕. นายสนธิ พรหมพิชัย     | พนักงานขับรถ                     | ติดราชการ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

นายอภิชาติ สถาวรวิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงกลาง ประธานฯ ดำเนินการประชุมฯ ดังนี้  
วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ ประธานฯ แจ้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑/๒๕๖๕ (เดือนเมษายน ๒๕๖๕) ซึ่งยังคงใช้เกณฑ์กลางประเมินผลงาน ๕ ข้อ ซึ่งให้ใช้เม็ดเงิน ๔,๕๐๐ บาท และ ผอ.รพ. ได้คืนเม็ดเงินให้หัวหน้ากลุ่มงานฯ พิจารณาให้คนละ ๒๐ บาท ขอให้แต่ละกลุ่มงานส่งข้อมูลเกณฑ์กลางประเมินผลงาน ๕ ข้อ รวบรวมที่ ทพ.พงศกร สิริสิทธิกร และส่งข้อมูลประเมินตามเม็ดเงินฯ ให้คุณสุชาติ จันต๊ะวงศ์ ภายในวันที่ ๒๘ ก.พ. นี้

มติที่ประชุม : รับทราบ และเห็นชอบตามที่ประธานฯ เสนอ

๑.๒ ประธานฯ และงาน HRD ชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๖๕ และเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการประเมินฯ ของแต่ละกลุ่มประเภทของบุคลากร ซึ่ง รพ.เชียงกลางได้กำหนดเกณฑ์การประเมินฯ ดังนี้

๑. งานมาตรฐาน ของงานใน รพ.

๑.๑ กิจกรรม ๕ส. : ความสม่ำเสมอในการทำกิจกรรม ๕ส. ในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

๑.๒ จำนวนครั้งการรายงานความเสี่ยงทั้งทางคลินิก หรือบริหาร

๑.๓ การเข้าร่วมกิจกรรมคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ (RM IM PCT IC ENV)

๒. การพัฒนางานประจำ วิจัย/R๒R/TQM/CQI/QA /กระบวนการ PDCA

### ๓. การตรงต่อเวลา ขึ้นปฏิบัติงานราชการ

๔. สมรรถนะ (พฤติกรรมการบริการ) ต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการอื่นๆ และ ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนืองานประจำ

๔.๑ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทั้งต่อหัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน /งาน/ฝ่ายอื่น

๔.๒ ผลการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนืองานประจำ

๔.๓ คำชม/ข้อร้องเรียน จากเจ้าหน้าที่/เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

### ๕. การเสียสละหน้างานและการมีส่วนร่วม

๕.๑ การเข้าร่วมงานพิธีต่างๆตามที่ได้รับมอบหมายของทีมต่างๆ

๕.๒ การมาทำงานเลยเวลา, นอกเวลาทำงาน/นอกเวลาราชการหรือวันหยุดราชการ โดยไม่มี OT รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมของ รพ. (มาก่อน ๘.๐๐ น. กลับหลัง ๑๖.๓๐ น.)

นอกเหนือจากประเด็นทั้ง ๕ หัวข้อ จะเอาวันลามาประกอบการพิจารณาไปด้วย

- หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป ชี้แจงชี้แจงการดำเนินงานตามกรอบแนวทางการประเมิน ITA เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานตามนโยบายฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

๑. การวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลเยี่ยงกลางที่สนใจรายละเอียดเพิ่มเติมได้ประกาศบนเว็บไซต์โรงพยาบาลเยี่ยงกลาง

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายให้ดำเนินการตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์วิธีการว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้างเนื่องจากมีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนดอย่างเคร่งครัด จึงกำหนดให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเยี่ยงกลาง รับทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

#### ๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๑.๑ ข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๑.๒ ลูกจ้างประจำ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕)

๑.๓ พนักงานราชการ ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๔ ลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สอ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๒

๑.๕ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และ ๒๔ และประกาศ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ (เอกสารแนบท้าย)

๓. วิธีการ ขั้นตอน และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผล การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา (เอกสารแนบท้าย)

๔. การกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๒. ประกาศจังหวัดน่านเรื่องการประเมินผลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของ บุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบ ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดน่าน <https://www.nno.moph.go.th/nanhealth/>

๒.๑ ประกาศเจตจำนงสุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่สนใจสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์โรงพยาบาลเชียงกลาง <http://www.ckhospital.net>

๒.๒ การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการจัดการเรื่องร้องเรียน ของหน่วยงาน กลุ่มงาน พยาบาล ได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานการรับเรื่องร้องเรียนทั่วไป และคู่มือปฏิบัติงานการรับ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเชียงกลางถือปฏิบัติ และกำหนดช่องทางการร้องเรียน ดังนี้

- ๑) ผ่านทางกลุ่มงานพยาบาล
- ๒) ร้องเรียนผ่านตู้ /กล่องรับความความคิดเห็น (จดหมาย/บัตรสนเท่ห์/เอกสาร)
- ๓) ไปรษณีย์ปกติ (จดหมาย/บัตรสนเท่ห์/เอกสาร)
- ๔) ยื่นโดยตรง (จดหมาย/บัตรสนเท่ห์/เอกสาร)
- ๕) ศูนย์บริการข้อมูลภาครัฐเพื่อประชาชน
- ๖) โทรศัพท์ ๐๕๔-๗๙๗๑๑๑
- ๘) ร้องเรียนทาง Face book โรงพยาบาลเชียงกลาง

๓. ประกาศมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน โรงพยาบาลเชียงกลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยมีการกำหนด

- ๑) มาตรการป้องกันการรับสินบนการให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาในเทศกาลปีใหม่
  - ๒) มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการเบิกจ่ายยาตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๖๐
  - ๓) มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
  - ๔) มาตรการป้องกันการรับสินบนประเด็นเงินบริจาคและทรัพย์สินบริจาค
  - ๕) มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ มาตรการการใช้รถราชการ มาตรการการเบิกค่าตอบแทน มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนาตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรการการจัดหาพัสดุตามที่กฎหมายกำหนด
  - ๖) มาตรการการรับส่วนแถมพิเศษ ส่วนชดเชย ส่วนสนับสนุน หรือส่วนอื่นใดเพิ่มเติมจากที่หน่วยงานของรัฐ กำหนดไว้ในขอบเขตของงาน หรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ
  - ๗) มาตรการการจัดสวัสดิการภายในสถานพยาบาล
- กลุ่มบริหารงานทั่วไป ได้จัดทำรายงานสรุปผลประกาศ มาตรการการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ เจ้าหน้าที่ ท่านใดรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์หน่วยงานโรงพยาบาลเชียงกลาง <http://www.ckhospital.net>

๔. ประกาศมาตรการ และวางระบบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔.๑ กำหนดกรอบแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ สุจริต และป้องกันการเกิด ปัญหาการทุจริตและการกระทำผิดทางวินัยของเจ้าหน้าที่ในเชิงรุก ตามมาตรการสำคัญ ๔ มาตรการ คือ

- (๑) มาตรการการใช้ราชการ
- (๒) มาตรการการเบิกค่าตอบแทน
- (๓) มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ประชุมและสัมมนา
- (๔) มาตรการการจัดหาพัสดุ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว เป็นไปอย่างถูกต้อง เรียบร้อย และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โรงพยาบาลเชียงกลาง จึงขอออกประกาศมาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำ ผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

๑. มาตรการการใช้ราชการ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ การใช้ราชการหรือรถส่วนกลาง ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถ ราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยหลักเกณฑ์การใช้ การเก็บรักษา การซ่อมบำรุงรถส่วนกลาง และรถรับรอง พ.ศ. ๒๕๒๖
- ๑.๒ การเก็บรักษารถราชการ ให้เก็บในสถานที่เก็บหรือบริเวณของส่วนราชการเท่านั้น และหาก มีเหตุจำเป็นไม่มีสถานที่เก็บปลอดภัย หรือมีราชการจำเป็นเร่งด่วน ให้ทำบันทึกขออนุญาต ต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อนำไปเก็บที่อื่นเป็นการชั่วคราวและเป็นครั้งคราว
- ๑.๓ ห้ามข้าราชการหรือบุคลากรนำรถราชการไปใช้ในกิจธุระส่วนตัว หรือให้บุคคลอื่นนำไปใช้ ทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ หรือนอกสถานที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะนำรถ ราชการไปใช้ในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม และไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
- ๑.๔ ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ตรวจสอบการใช้รถราชการ การเบิกจ่ายค่าน้ำมันเชื้อเพลิง การเบิกจ่ายค่าซ่อมบำรุง ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

๒. มาตรการการเบิกค่าตอบแทน มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๒.๑ การเบิกจ่ายค่าตอบแทน จากเงินบำรุง ให้ถือปฏิบัติตามข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่า ด้วยค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทุกฉบับที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการเบิกจ่ายของ เจ้าหน้าที่ เพื่อใช้ประกอบการบริหารจัดการและพัฒนามาตรการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้มี ประสิทธิภาพ
๓. มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ประชุมและสัมมนา มีแนวทางปฏิบัติดังนี้
  - ๓.๑ การจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ประชุมและสัมมนาต่างๆ ให้กำหนดเป้าหมาย และรายละเอียดการดำเนินงานที่แสดงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ หรือเป็นการพัฒนา หน่วยงาน หรือแก้ปัญหาการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่าง ชัดเจน

๓.๒ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือกระทรวงการคลัง และแนวทางการเบิกค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาลทุ่งช้างที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัด ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับ โดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๓.๓ ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายตามโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนาต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบการเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายให้เกิดประสิทธิภาพ

#### ๔. มาตรการการจัดหาพัสดุ มีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ การจัดหาพัสดุของหน่วยงาน ให้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎระเบียบอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ให้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการพัสดุแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุทุกระดับอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

๔.๓ ให้จัดวางกระบวนการป้องกัน ตรวจสอบ และดำเนินการ เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการเอื้อประโยชน์ในการดำเนินการด้านพัสดุให้หน่วยงานจัดวางระบบควบคุม กำกับ การตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการในข้อ ๑-๔ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การร้องเรียน เพื่อป้องกันการทุจริตและการกระทำผิดวินัยที่เกิดขึ้นจากการไม่ถือปฏิบัติตามประกาศนี้ให้หน่วยงานดำเนินการตามเกณฑ์การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว และพบว่าเป็นการกระทำผิดให้ดำเนินการทางวินัย ทางละเมิด และทางอาญากับผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัด

๔.๒ การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเชียงราย ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๔.๓ การอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ๑๐๐% เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัยรวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๔.๔ กรอบแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ภายใต้งาน “จิตพอเพียง ต้านทุจริต” ให้เจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการบริหารงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ สุจริต และป้องกันการเกิดปัญหาการทุจริตและการกระทำผิดทางวินัยของเจ้าหน้าที่ในเชิงรุก ตามมาตรการสำคัญ ๔ มาตรการ คือ

(๑) มาตรการการใช้ธรรมาภิบาล

(๒) มาตรการการเปิดเผยค่าตอบแทน

(๓) มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมและสัมมนา

(๔) มาตรการการจัดหาพัสดุ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว เป็นไปอย่างถูกต้อง ระเบียบร้อย และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โรงพยาบาลเชียงราย จึงขอออกประกาศมาตรการป้องกันการทุจริตและแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

๔.๕ การเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเชียงราย โดยวิทยากรภายนอก

## มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเยี่ยงกลาง

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตนไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

### หลักการสำคัญของธรรมาภิบาล

๑. หลักความโปร่งใส
๒. หลักความรับผิดชอบ
๓. หลักการมีส่วนร่วม
๔. หลักนิติธรรม
๕. หลักความคุ้มค่า

### หลักคุณธรรม โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ตัดเงินเดือน
๓. ลดขั้นเงินเดือน
๔. ปลดออก
๕. ไล่ออก

**วินัย** หมายถึง การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน เช่น กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ต้องซื่อสัตย์ สุจริต ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ รักษาความลับของทางราชการ ปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรักษาชื่อเสียงของตน เป็นต้น

**การดำเนินการทางวินัย** หมายถึง การดำเนินการทั้งหลายที่กระทำเป็นพิธีการตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับกำหนด ได้แก่ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวนหรือสอบสวนการพิจารณาความผิดและ ลงโทษ และการดำเนินการต่างๆ ระหว่างการสอบสวนพิจารณาความผิด

**การอุทธรณ์** หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเยี่ยงกลาง จังหวัดน่าน ผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยได้ร้องขอรับความเป็น ธรรมจากผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินัย โดยขอให้ยกเรื่องของตนขึ้นพิจารณาใหม่ เพื่อให้เป็นไป ในทางที่เป็นคุณแก่ตน

**การร้องทุกข์** หมายถึง การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจาก ถูกออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจ และประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตน ซึ่งการร้องทุกข์นั้นมิใช่เรื่องการร้องเรียน

วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔  
ที่ประชุมมีมติรับรองฯ

วาระที่ ๓ ติดตามรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

-ไม่มี-

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

๔.๑ กลุ่มงานบริหารฯ : เสนอการประเมินระบบตรวจสอบภายในอัตโนมัติ ๕ มิติ กลุ่มตรวจสอบภายใน กระทรวงสาธารณสุข ตามแบบประเมินเพิ่มประสิทธิภาพการเงินการคลัง ๕ มิติ ได้แก่ มิติด้านการเงิน , มิติด้านจัดเก็บรายได้ค่ารักษาพยาบาล , มิติด้านงบการเงิน , มิติด้านบริหารพัสดุ และมิติด้านระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ซึ่งได้มอบหมายผู้รับผิดชอบในแต่ละมิติเรียบร้อยแล้ว โดยส่งข้อมูลตามเกณฑ์ประเมินฯ ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ยังคงติดเกณฑ์คะแนนที่ ๙๐% ถึงจะผ่านเกณฑ์ประเมินฯ

มติที่ประชุม : รับทราบ และเห็นชอบตามที่เสนอ

๔.๒ ประธานฯ : แจ้งเสนอการรับสมัครบุคลากรในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เพิ่มอีก ๑ อัตรา เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ที่มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องส่งยาให้ผู้ป่วย HI ตลอดจนภารกิจรับส่งผู้ป่วยที่มากขึ้น

มติที่ประชุม : รับทราบ และเห็นชอบตามที่เสนอ โดยเสนอเพิ่มการทดแทนผู้ที่เกษียณฯ ต.ค. ๒๕๖๕ นี้ เห็นควรพิจารณารับสมัครเตรียมทดแทนในช่วงเดือน ก.ค. ๒๕๖๕ และได้ติดตามการทำคำสั่งพนักงานขับรถสำรองฯ โดยขอให้แต่ละกลุ่มงานเสนอรายชื่อบุคลากร เพื่อทำคำสั่งฯ ต่อไป

๔.๓ ประธานฯ : แจ้งการอบรมฯ และสมัครเข้าร่วมโครงการปรับปรุงและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย แบบธรรมชาติ อย่างยั่งยืน จัดโดยมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างวันที่ ๓ - ๔ ก.พ. ๒๕๖๕ ซึ่ง รพ.น่าน้อย ได้เข้าร่วมโครงการฯ ไปก่อนแล้ว ซึ่งจะมีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย เข้ามาเป็นที่ปรึกษา

มติที่ประชุม : รับทราบ และเห็นชอบตามที่ประธานฯ เสนอ

๔.๔ ประธานฯ : แจ้งประเด็นข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการของบุคลากรในกลุ่มงานรังสีวิทยา ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อผู้มารับบริการ และเจ้าหน้าที่ภายใน รพ.เชียงใหม่

มติที่ประชุม : รับทราบ และเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และเชิญบุคลากรผู้ถูกร้องเรียนมาให้ข้อมูลฯ และอาจพิจารณาให้ไปศึกษาดูงานที่ รพ.น่าน หรือ รพ.ปัว เพื่อปรับทัศนคติในการทำงานต่อไป

๔.๕ กลุ่มงานบริหารฯ : แจ้งการก่อสร้างระบบกรองน้ำผิวดิน ขนาด ๒๐ ลบ.ม. ในระบบประปา รพ.เชียงใหม่ โดมมูลนิธิรักษาน่าน ตอนนี้ได้ก่อสร้างเสร็จแล้ว และได้เริ่มทดสอบระบบการกรองน้ำฯ และปล่อยน้ำใช้ภายใน รพ.เชียงใหม่แล้ว ขณะนี้รอการส่งมอบจากมูลนิธิฯ แล้วจะมีการทำบุญอาคารฯ ดังกล่าวต่อไป

มติที่ประชุม : รับทราบ และเห็นชอบตามที่เสนอ

๔.๖ ประธานฯ : แจ้งการปรับปรุงอาคารโรงครัว เนื่องจากมีการรั่วและทรุดตัวในส่วนห้องที่มีการต่อเติม ทำให้เกิดปัญหาปรับโซนนิ่งยากมาก จึงเสนอก่อสร้างเพิ่มเติมต่อไปทางถนนตรงข้ามโรงเก็บศพ เป็นรั้ววัดญาติประกอบอาหารที่เป็นสัดส่วนมากขึ้น ซึ่งจะได้เชิญนายช่างโยธาจากเทศบาล / อบต. มาออกแบบ และดำเนินการตามระเบียบพัสดุ ต่อไป

มติที่ประชุม : รับทราบ และเห็นชอบตามที่ประธานฯ เสนอ

วาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ จากแต่ละหน่วยงาน/กลุ่มงานฯ

-ไม่มี-

ปิดประชุม ๑๖.๓๕ น.

นายสงกรานต์ ปัญญา  
ผู้บันทึกรายงานการประชุมฯ