

รายงานการประชุมกลุ่มบุคลากรรณรงค์เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต  
และพัฒนาการบริหารงานที่โปร่งใส โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน

**ผู้เข้าประชุม**

- |                                 |                                      |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| ๑. นางภาวิณี ปัญญา              | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ         |
| ๒. นางสาวรัชฎาภรณ์ กลิ่นจันทร์  | นักวิชาการเงินและบัญชี               |
| ๓. นายชาญเดช อินตะวิน           | นักวิชาการเงินและบัญชี               |
| ๔. นางสาวชญัญญาภักดิ์ กันชนะ    | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน |
| ๕. นางสาวจันทิรา คำแก้ว         | เจ้าพนักงานเวชสถิติปฏิบัติงาน        |
| ๖. นางสาวโฉมวลี จีปิ่น          | นักวิชาการพัสดุ                      |
| ๗. นายกิตติชัย หอมดอก           | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน             |
| ๘. นางสาวนิธิตี ศรีใจอินทร์     | นักวิชาการคอมพิวเตอร์                |
| ๙. นางสาวภัทรา สิทธิวัง         | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี           |
| ๑๐. นายวิมลายุ ไชยยะ            | เจ้าพนักงานธุรการ                    |
| ๑๑. นางสาวประทุมรัตน์ อ้อยบำรุง | พนักงานธุรการ                        |
| ๑๒. นางสาวฉันทนา มุสุ           | พนักงานการเงินและบัญชี               |

**เริ่มประชุม** เวลา ๑๔.๐๐ น.

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่อง แจ้งที่ประชุมทราบ

แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงเจตนารมณ์ในการแต่งตั้งกลุ่มบุคลากรเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาการบริหารงานที่โปร่งใส โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ

๑. มุ่งเน้นพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และการบริหารราชการภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ป่วย ผู้มารับบริการ และประชาชนทั่วไป

๒. สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

**มติที่ประชุม** รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่อง เสนอที่ประชุมทราบและ/หรือ พิจารณา

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการได้มีแนวทางในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานพร้อมทั้งพัฒนาหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น มาตรฐานความโปร่งใส มีองค์ประกอบดังนี้

**มติที่ ๑** ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส เพื่อแสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำหนดทิศทางของหน่วยงานและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าหน่วยงานจะเอาใจจริงเอาใจในการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชั่น กำกับดูแล

ติดตาม เป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรม 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 ตัวชี้วัด ดังนี้

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

**มิติที่ ๓** ด้านการใช้ดุลพินิจ แสดงหลักการของหน่วยงานในการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เนื่องจากในการสร้างความโปร่งใส นั้น 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. มาปรับใช้เป็นเครื่องมือวัดความโปร่งใส สำหรับโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ

**มิติที่ประชุม** รับทราบ/เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๒ อื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.