

รายงานการประชุม ผอ.รพ.สต.และ ฝ่ายงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๕

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ

.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายรัชพล	เดชเสงี่ยมศักดิ์	สาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ
๒. นายชาญ	พวงพันธ์	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองอำนาจเจริญ
๓. นายฤทัย	หวังผล	ผอ.รพ.สต.โนนโพธิ์
๔. นายดลวิ	สังขฤกษ์	ปฏิบัติราชการ ผอ.รพ.สต.ไก่อคำ
๕. นางนริศรา	สุวรรณรัตน์	ปฏิบัติราชการ ผอ.รพ.สต.น้ำปลีก
๖. นางอุบล	ศรีสมภาร	ผอ.รพ.สต.ห้วยไร่
๗. นายอำนาจ	คำตัน	ผอ.รพ.สต.นายม
๘. นายสุนทร	โมทอง	ปฏิบัติราชการ ผอ.รพ.สต.นาแต่
๙. นายวรายุทธ	วงศ์บา	ผอ.รพ.สต.ภูเขาขาม
๑๐.นางนลินี	กินาวงศ์	ผอ.รพ.สต.ค่าน้อย
๑๑.นางสมบุรณ์	ลุนบุตร	ผอ.รพ.สต.นาโพธิ์
๑๒. นางปิยะนุช	ฉายแสง	ผอ.รพ.สต.โนนคู่
๑๓. นางทิวาพร	สุริพล	ผอ.รพ.สต.ห้วยไร่
๑๔.นายบุญนำ	จันลุทิน	ผอ.รพ.สต.นาหม่อม
๑๕.นางไพวัลย์	ศรีมณี	ผอ.รพ.สต.ภักดีเจริญ
๑๖. นายอุทัย	ชั้นรุบัติย์	ผอ.รพ.สต.เขื่อง
๑๗. นายภารดิย์	ศรีระวงศ์	ปฏิบัติราชการ ผอ.รพ.สต.เหล่าพรวน
๑๘. นายเฉลิม	รัตนโสภา	ผอ.รพ.สต.ดงบังพัฒนา
๑๙. นายอิสระ	เถาว์โท	ผอ.รพ.สต.ดอนเมย
๒๐. นางแจ่มจันทร์	พุ่มโพธิ์	ผอ.รพ.สต.นาสีนวน
๒๑. นายเทิดชัย	ทองอุ่น	ผอ.รพ.สต.กุดปลาตุก
๒๒. นายไชยรัตน์	แสงชาติ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน รพ.สต.นาผือ
๒๓ นายรัชพล	โคนพันธ์	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ รพ.สต.ปลาเค้า
๒๔. นายชาญยุทธ	เสนาจันทร์	ผอ.รพ.สต.คิมใหญ่
๒๕. นางสาวชั้นทอง	คำลอย	เจ้าหน้าที่ธุรการ สสอ.เมืองอำนาจเจริญ
๒๖. นางสุวรรณี	กาณูณา	เจ้าหน้าที่การเงิน สสอ.เมืองอำนาจเจริญ
๒๗. นายทินกร	ปราณี	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วาระก่อนการประชุม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอำนาจเจริญ มีคำสั่ง ที่ ๑๓๔/๒๕๖๓ มอบหมายให้ นายณัฐวิชัย พันธุ์ศิลป์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รพ.สต.โคกเกาะ สสอ.หัวตะพาน มาปฏิบัติราชการ ที่ รพ.สต.ห้วยไร่ สสอ.เมืองอำนาจเจริญ จึงขอเชิญท่านประธานได้ให้เกียรติมอบช่อดอกไม้ต้อนรับ

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑. หลักการทำงานของ ผอ.รพ.สต.ที่ต้องสร้าง Team สร้างความสุขทางกาย สุขทางใจ สร้างความเข้าใจ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาด เสียหายต่อระบบ

๒. ขอให้ ผอ.รพ.สต.ให้ความสำคัญกับการประเมิน KPI โดยศึกษาจากเอกสารแผนงาน โครงการ นโยบาย กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๔

๓. มาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ตามประกาศ สสจ.อำนาจเจริญ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรอง / ติดตามรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมามีมติที่ประชุม

รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ /พิจารณา

๑.๑ แจ้งประกาศแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปทุมราชวงศา โดยถือแนวทางของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นแนวทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังรายใด ไม่เข้ารับการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒมาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ ว่าด้วยการสั่งให้ ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของบุคลากร อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถ ปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ๑๙และข้อ๒๐และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่๒๘กุมภาพันธ์.๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขด่วนที่สุด ที่สธ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ลงวันที่๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วย พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๒ การส่งเสริมความโปร่งใส

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม และรักษาวินัย การป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย โดยจัดอบรมเจ้าหน้าที่ในสังกัดอีกครั้ง

๒. การจัดการเรื่องร้องเรียนในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และ เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามคู่มือแนวทางที่ได้แจ้งเวียนให้หน่วยบริการทุกแห่งรับทราบ

๑.๓ มาตรการและระบบในการป้องกันการรับสินบน ตามมาตรการที่ได้แจ้งเวียนให้หน่วยบริการทุกแห่งรับทราบ

๑.๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ เปิดเผยมการดำเนินการเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงานในการนำทรัพย์สิน ของราชการไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืม โดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรการการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการขอยืมทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐอันเป็นสาเหตุหนึ่ง ของการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ในการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการขอยืมทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ

๑.๕ แจ้งคู่มือแนวทางการป้องกัน ปราบปรามทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามรหัสคิวอาร์ (QR Code) นี้



๑.๖ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริตก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำ ที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัด อยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบ ของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบ ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพิ่มอีก ๓ รูปแบบ (รูปแบบที่๘ รูปแบบที่๙ และรูปแบบอื่น ๆ) รวมทั้งสิ้น ๑๐ รูปแบบ ได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ และผลจากการรับผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจ ในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์ จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน

๔. การทำงานพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ

๕. การรู้ข้อมูลภายในแล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น

๖. การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

๑๐. รูปแบบอื่น ๆ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลูกฝังความซื่อสัตย์ สุจริตและแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม มีรายละเอียดดังนี้ กิจกรรมการสร้างจิตสำนึกหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต” หรือโมเดล STRONG ใช้พันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์โปร่งใส ตื่นรู้สู้ทุจริต จิตพอเพียง” ประกอบด้วย

S(Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realise) ความตื่นรู้ O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้ G (Generosity) ความเอื้ออาทร

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้โดยมีความสำคัญคือ การมีเหตุผล ความสมดุล การมีภูมิคุ้มกัน STRONG เกิดจากการผูกพันกันทุกเส้น ความหมายของ STRONG ในแต่ละความหมาย มีดังนี้

S – Sufficiency หลักความพอเพียง ในความหมายของการต้านทุจริต โดยบุคคลสามารถ คิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

T – Transparency ความโปร่งใสคือการสร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผย

R - Realise ตื่นรู้คือ การตื่นรู้และพร้อมที่จะลงมือทำ ตื่นรู้ในปัญหาการทุจริต เฝ้าระวัง จะสอดคล้องกับ

O - Onward มุ่งไปข้างหน้า คือ การให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามเราไปในทิศทางที่ถูกต้อง คือการต่อสู้ในจิตใจกับการไม่ทุจริต พัฒนางองค์กรของเราให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น

N - Knowledge ความรู้คือ การพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ เพราะอนาคตอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางของทุจริตมากขึ้น เช่น การจ่ายเงินสินบนอาจจะเป็นในรูปแบบดิจิทัล และไม่สามารถตรวจสอบ ความรู้ เปลี่ยนแปลงเสมอในทุกเรื่อง

G - Generosity ความเอื้ออาทร คือ ความเอื้ออาทรตามจริยธรรมและจิตพอเพียง แต่สาเหตุของการเกิดการทุจริตมาจากระบบอุปถัมภ์การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติความเอื้ออาทรในนิยามนั้น มิได้ต้องการหวังผลตอบแทน

สามารถเรียกดูหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๖๕ STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต ได้ที่ลิงก์ย่อ <https://bit.ly/mj๖zftg>

การกำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ของหน่วยงาน โดยการดำเนินการ ภายใต้ชื่กรม STRONG สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปทุมราชวงศา

๑.๗ การส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน: กรณีการเรียไ้และกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยรายงานในระบบรายงานการเรียไ้และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด (MOPH Solicit Report System : MSRS) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน

๑.๘ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กรด้วยการแสดงถึงเจตนารมณ์หรือค่านิยมว่าจะปฏิบัติหน้าที่ และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการเคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล

๑.๙ มีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารต่อสาธารณชน

๑.๑๐ แนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตามรายละเอียดแนบท้าย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

ชั้นทอง บันทึกการประชุม
(นางสาวชั้นทอง คำลอย)



(นายชาญ พวงพันธ์)

ตรวจสอบ

