



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเกาะคา ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร ๐๕๔ ๒๘๑๓๕๓

ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๑๐/๓๖๔๑ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปผลการดำเนินการโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โรงพยาบาลเกาะคา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา

ตามที่โรงพยาบาลเกาะคา ได้ดำเนินการจัดประชุมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กิจกรรมการประชุมให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน จิตพอเพียงต้านทุจริต และการรวมกลุ่มการบริหารที่โปร่งใส และให้ความรู้ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และกรอบแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลเกาะคา วัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศิริชัยพัฒน์ อาคารหลวงลำปาง โรงพยาบาลเกาะคา นั้น

ฝ่ายบริหารทั่วไปขอเรียนว่า ในการจัดประชุมดังกล่าว ได้ดำเนินการ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งได้มีพิธีเปิดการอบรมโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายสิทธิกร สองคำชุม) ได้ให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธี ก่อนเปิดการอบรมโครงการฯ ประธานได้มีการกล่าวนำ ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านคอร์รัปชันของโรงพยาบาลเกาะคา ภายใต้แนวคิด “โรงพยาบาลเกาะคาใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แล้วจึงได้มีการแสดงสัญลักษณ์มือขวาที่บีมือซ้าย(ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน) รวมทั้งได้ให้นโยบายในการปฏิบัติงาน และให้โอวาทแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดผู้เข้ารับการอบรมด้วย

วัตถุประสงค์ของการจัดโครงการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสและบริหารความเสี่ยง จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้การดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ จึงได้จัดให้มีโครงการดังกล่าว

โดยมีกลุ่มเป้าหมายสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมตามโครงการฯ ในการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ (กฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการฮั้ว) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเกาะคา จำนวน ๑๓๗ คน

ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับหัวข้อบรรยาย วิทยากรคือนางสาวเสาวนีย์ ปิงยอม นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกาะคา ได้บรรยายในหัวข้อดังนี้

๑. บรรยายดัชนี ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ แบ่งออกเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑.๑ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่าง

/ตรงไปตรงมา.....

ตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูลโดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานจะต้องดำเนินการ และส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๒ ดัชนีความรับผิดชอบ (Accountability Index) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรม และทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงานด้วยซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมี คุณธรรมและธรรมาภิบาล

๑.๓ ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index) เป็นดัชนีที่ ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมกรทุจริตของเจ้าหน้าที่ เช่น การเรียกรับสินบน การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ไตจากผู้อื่น การเรียไร การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น หรือการ วางระบบในการป้องกันการรับสินบน

๑.๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นดัชนีที่ ประเมิน เกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมกรทุจริตต่าง ๆ ใน หน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม รวมไปถึงกระบวนการของ หน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๑.๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นดัชนีที่ ประเมิน เกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตาม คู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและ การให้บริการ และประเมินกระบวนการมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน ด้วยการพัฒนากระบวนการ อำนวยความสะดวก การให้บริการประชาชน ด้วยการแสดงขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ ซึ่งให้ความสำคัญกับการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงาน

๒. บรรยายเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ประมวลกฎหมายอาญา สรุปเนื้อหาสำคัญการ บรรยายของวิทยากร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้แก่

ผลประโยชน์ทับซ้อน Conflict of Interests มีการใช้คำในภาษาไทยไว้หลายคำเช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” หรือ “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “การขัดกันแห่งผลประโยชน์” หรือ “ผลประโยชน์ ขัดกัน” คำเหล่านี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบอันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลัก คุณธรรมจริยธรรมและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมออกเป็น ๗ รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช.กำหนดเพิ่มอีก ๒ รูปแบบ (รูปแบบที่ ๘ และรูปแบบที่ ๙) รวมทั้งสิ้น ๙ รูปแบบ ได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆและผลจากการรับผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
 ๒. การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา
 ๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน
 ๔. การทำงานพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ
 ๕. การรู้ข้อมูลภายในแล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น
 ๖. การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
 ๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง
 ๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง
 ๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น
- การเรียไรของหน่วยงาน

- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๔ นิยามความหมายเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ทุจริตต่อหน้าที่ และร่ำรวยผิดปกติ เป็นต้น

- หมวด ๖ ความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน ตามมาตรา ๑๒๖ (กฎหมายเก่า มาตรา ๑๐๐) ถึงมาตรา ๑๒๙ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือการรับสินบน ตามมาตรา ๑๒๘ (กฎหมายเก่า มาตรา ๑๐๓) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๖๑ ประกอบกับประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ความผิดเกี่ยวกับการปกครอง ได้แก่ หมวด ๒ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ มาตรา ๑๔๗ ถึงมาตรา ๑๖๖

๓. บรรยายแจ้งให้ทราบถึงมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ของโรงพยาบาลเกาะคา เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งมาตรการดังกล่าวประกอบด้วย

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

๒.๓ วิธีการ ขั้นตอน และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

๒.๔ กลไกในการกำกับติดตาม

๔. บรรยายชี้แจงเรื่องกรอบแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การ

ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ตัวชี้วัดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเกาะคา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของโรงพยาบาลเกาะคา มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการที่รวดเร็ว จึงให้เจ้าหน้าที่ทุกคนถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้ดำเนินการตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยให้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยเฉพาะภารกิจที่ให้บริการประชาชน ต้องกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานตามแนวทาง หรือระเบียบของโรงพยาบาลเกาะคา หรือตามระเบียบ/ข้อกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

๒. วิธีการตรวจสอบ ให้หัวหน้างานตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยการตรวจเอกสาร และการสังเกตการปฏิบัติงาน และดำเนินการดังนี้

๒.๑ ดำเนินตรวจสอบตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒.๒ ใช้แบบบันทึกอุบัติการณ์และแนวทางการแก้ไข

๒.๓ รายงานผู้บังคับบัญชาทราบทุกเดือน

๓. ขั้นตอนในการตรวจสอบ ให้หัวหน้างานตรวจสอบ ดังนี้

๓.๑ การตรวจเอกสาร

๓.๑.๑ ตรวจสอบเอกสาร มีการสอบทานโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น - สูง เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ว่าปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ตามระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้องต้องดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องทันเวลาก่อนพิจารณาสั่งการต่อไป

๓.๑.๒ ตรวจสอบเอกสารที่พบว่ามีความผิดพลาดบ่อยๆ เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงแก้ไข และรายงานการแก้ไขปัญหาคากรณีมีอุบัติการณ์ที่เป็นความเสี่ยงระดับสูงให้บริหารรับทราบเพื่อนำมาปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานต่อไป

๓.๒ วิธีการสังเกต

๓.๒.๑ สังเกตการณ์ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าปฏิบัติงานตามแนวทาง หรือ Flow การปฏิบัติงานที่จัดทำไว้หรือไม่

๓.๒.๒ สังเกตการมาปฏิบัติงาน และการเลิกงาน ของเจ้าหน้าที่ในแต่ละวันว่าปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้หรือไม่

๓.๒.๓ สังเกตการณ์ส่งงานของเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานว่าเสร็จตามช่วงเวลาที่กำหนด ทันเวลา รวดเร็ว หรือล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนดหรือไม่

๔. การติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้างาน ตรวจสอบ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๕. การรายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้หัวหน้างาน รายงานผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในงานของตนให้หัวหน้ากลุ่มงานทราบเป็นระยะ และรายงานผลให้ผู้บริหารโดยกำหนดระยะเวลากำกับติดตามและการรายงานผลปีละ ๒ รอบ

๕. บรรยายชี้แจงเรื่องการจัดตั้งชมรม Strong โรงพยาบาลเกาะคา ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต” ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานขับเคลื่อนชมรม Strong ร่วมกันอย่างบูรณาการ

มีวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ โดยมีความสำคัญคือ การมีเหตุผล ความสมดุล การที่ภูมิคุ้มกัน ความหมายของ STRONG แต่ละความหมายคือ

S (Sufficiency) ความพอเพียง ในความหมายของการด้านทุจริต โดยบุคลากรสามารถคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

T (Transparency) ความโปร่งใส คือ การสร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผย

R (Realise) ตื่นรู้ คือ การตื่นรู้และพร้อมที่จะลงมือทำ ตื่นรู้ในปัญหาการทุจริต เผื่อระวังจะสอดคล้องกับ

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า คือ การให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามเราไปในทิศทางที่ถูกต้อง คือ การต่อสู้ในจิตใจกับการไม่ทุจริต พัฒนาการของเราบริหารจัดการให้ดีขึ้น

N (Knowledge) ความรู้ คือ การพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ เพราะอนาคตอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางของทุจริตมากขึ้น เช่น การจ่ายสินบนอาจจะเป็นในรูปแบบดิจิทัล และไม่สามารถตรวจสอบได้ ความรู้เปลี่ยนแปลงได้เสมอในทุกเรื่อง

G (Generosity) ความเอื้ออาทร คือ ความเอื้ออาทรตามจริยธรรมและจิตพอเพียง แต่สาเหตุของการเกิดการทุจริตมาจากระบบอุปถัมภ์ การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติ ความเอื้ออาทรในนิยามนั้นมีได้ต้องการหวังผลตอบแทน

ภายใต้สัญลักษณ์ STRONG คือ

- มือกำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้กับการทุจริต ความยุติธรรม มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

- มือขวาที่กำแน่น แสดงถึงการยึดมั่นค่านิยม ความพอเพียง (S: sufficiency) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นของส่วนตน โปร่งใส (T: transparency) พร้อมให้ตรวจสอบได้

- กำมือแนบอกข้างซ้ายตรงหัวใจ แสดงถึงการมีใจตื่นรู้ (R: realise) ต่อปัญหาการทุจริต มุ่งมั่นไปสู่อนาคตข้างหน้า (O: onward) ในการแก้ไขปัญหาเพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนของชาติ แสวงหาพัฒนา ความรู้ (N: knowledge) ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ และมีความเอื้ออาทร (G: generosity) ต่อกันบนพื้นฐาน ของจริยธรรมและกฎหมาย

และมีพันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สุจริต จิตพอเพียง”

๖. จรรยาบรรณข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๐
ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณ ทั้งหมด ๗ ข้อ ดังนี้

๑. ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๒. ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง
๓. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

๗. ตอบข้อซักถามในประเด็นปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับหัวข้อการบรรยาย

จึงเรียนมาเพื่อรับทราบและโปรดพิจารณาอนุมัติเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวในเว็บไซต์
(www.kokhahospital.go.th) ของโรงพยาบาลเกาเขาคา ต่อไป



(นางสาวเสาวนีย์ ปิงยอม)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

รับทราบ/อนุมัติ



(นายสิทธิกร สองคำขุม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาเขาคา

- กำมือแนบอกข้างซ้ายตรงหัวใจ แสดงถึงการมีใจตื่นรู้ (R: realise) ต่อปัญหาการทุจริต มุ่งมั่นไปสู่อนาคตข้างหน้า (O: onward) ในการแก้ไขปัญหาเพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนของชาติ แสวงหาพัฒนาความรู้ (N: knowledge) ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ และมีความเอื้ออาทร (G: generosity) ต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและกฎหมาย

และมีพันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง”

๖. จรรยาบรรณข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณ ทั้งหมด ๗ ข้อ ดังนี้

๑. ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๒. ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง
๓. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ปฏิบัติตนตามค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

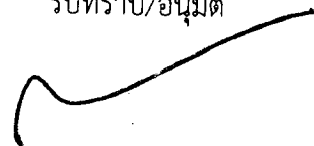
๗. ตอบข้อซักถามในประเด็นปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับหัวข้อการบรรยาย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวเสาวนีย์ ปิงยอม)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

รับทราบ/อนุมัติ



(นายสิทธิกร สองคำชุม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา