



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โทร.๐-๓๘๕๓-๑๔๔๔

ที่ ฉช ๐๐๓๓.๓/พิเศษ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประชุมชี้แจงการทำรายงานการประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงาน

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

ด้วยกลุ่มบริหารงานทั่วไป มีการจัดประชุม เพื่อประเมินความเสี่ยงภายในหน่วยงาน ในวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๓๐ น. ที่ตึกอุบัติเหตุ ชั้น ๒ อาคารเมฆเปี่ยม จึงขอเชิญประชุมในวันและเวลาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขออนุญาตเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบางปะกง

(นางทัชชกร ทับทิมสุข)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

อนุญาต

(นายสุธน คุณรักษา)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปะกง

รายงานการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมิน ITA ในเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบางปะกง อำเภอบางปะกง
จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ณ ตึกอุบัติเหตุฉุกเฉิน ชั้น ๒ อาคารเมฆเปี่ยม โรงพยาบาลบางปะกง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานแจ้ง วัตถุประสงค์ของการประชุม ITA

๑. เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
๒. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและแนวทางการแก้ไข
๔. เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน

วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

๑. ITA (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒. ITA ประกอบด้วย ดัชนีชี้วัด ๕ ดัชนี ดังนี้

- ๑) ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลโดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ
- ๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรม การทุจริตของเจ้าหน้าที่ เช่น การเรียกรับสินบน การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่น การเรียกรไ การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

ติดต่อราชการ

๕. ประกาศโรงพยาบาลบางปะกง เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด โดยแบ่งเป็น ๑.ข้าราชการ ๒.ลูกจ้างประจำ ๓. พนักงานราชการ ๔.พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลบางปะกงยึด อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวังสำหรับบุคลากรของทั้ง ๕ ประเภท เมื่อปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ได้ให้โอกาสปรับปรุงแล้ว ๒ ครั้ง จะพิจารณาให้ออกจากราชการหรือเลิกจ้าง
๖. การจัดแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน ว่าแต่ละหน่วยงานมีความเสี่ยงเรื่องใดบ้างและนำมาแก้ไขในรูปแบบไหนเพื่อลดการเกิดผลกระทบให้มากที่สุด

วาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

๑. กิจกรรมการดำเนินงานที่บางปะกงโปร่งใส วัฒนธรรมสุจริต การรับสมัครสมาชิกของทีมจัดบุธประชาสัมพันธ์ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา
๒. ผู้บริหารร่วมแสดงเจตจำนงสุจริตและมอบใบประกาศนโยบายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการร่วมกับทีมความเสี่ยง

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.



นายไตรเทพ ยุตติธรรม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชำนาญงาน
ผู้จตรายงานการประชุม



(นางทัชชกร ทับทิมสุข)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

- ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กัน ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน
- ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ดัชนีคุณธรรมทั้ง ๕ ด้าน จะประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓. ความหมายและแนวทางการดำเนินงานแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EB๑ - EB๒๒)

ซึ่งใช้ประเมินตามกรอบการประเมินใน ๕ ดัชนี แยกตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ

๔. ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม การกระทำที่อยู่ในข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่

๑. รับผลประโยชน์ คือ การรับสินบนหรือการรับของขวัญ
๒. ใช้อิทธิพล เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม
๓. ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนตน ได้แก่ การใช้รถราชการ หรือใช้คอมพิวเตอร์ของราชการทำงานส่วนตัว
๔. ใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เช่น รู้ว่าราชการจะตัดถนนก็รีบชิงไปซื้อที่ดินหน้าไว้ก่อน
๕. รับงานนอก เช่น การเปิดบริษัทหากินซ้อนบริษัทที่ตนเองทำงาน หรือนักบัญชีที่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ราชการ
๖. ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง เป็นการไปทำงานให้ผู้อื่น หลังออกจากงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลจากที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์ไม่ชอบธรรม

๕. กระบวนการทางความคิด(Mind set) การปรับกระบวนการทางความคิดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งแบ่งเป็นการปฏิบัติงาน

๑. แบบใช้ระบบคิดฐานสิบ (Analog) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีระบบคิดที่นำประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันไปหมด เช่น ใช้น้ำประปาหลวง นำรถยนต์หลวงมาใช้ในธุระส่วนตัว ใช้โทรศัพท์หลวงในเรื่องส่วนตัวและรับของขวัญจากผู้มาติดต่อราชการ
๒. การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดฐานสอง(Digital) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีระบบการคิดที่สามารถแยกออกอย่างชัดเจนว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด สิ่งไหนทำได้สิ่งไหนทำไม่ได้ เช่น ไม่ใช้น้ำประปาหลวงล้างรถส่วนตัว ไม่นำรถยนต์หลวงมาใช้ในธุระส่วนตัว ไม่นำวัสดุหลวงไปใช้ส่วนตัว ไม่ใช้โทรศัพท์หลวงในเรื่องส่วนตัว และไม่รับของขวัญจากผู้มา