

แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โรงพยาบาลเขาสุกิ จังหวัดจันทบุรี

(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓)		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน					
		ผลลัพธ์				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ								
แผนย่อยที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต											
กลยุทธ์ที่ ๓ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกในการ นำจริยธรรม และ ค่านิยม MOPH เป็นรากฐานในการ สร้างวัฒนธรรมการ ต่อต้านการทุจริต	๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมให้ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ - ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทาง จริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ข้อกำหนดจรรยาบรรณของทุกส่วนราชการ - จรรยาวิชาชีพของทุกวิชาชีพ - คุณธรรมที่สำคัญของคนไทย ๕ ประการ ประกอบด้วย พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู - ค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “MOPH”										
	(๑) จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมฯ ประมวลจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง และค่านิยม กระทรวงสาธารณสุข “MOPH”	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงาน รับทราบประกาศ ร้อยละ ๑๐๐	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงานมีจิตสำนึก มีการนำจริยธรรม และค่านิยม MOPH เป็นรากฐานในการ สร้างวัฒนธรรมการ ต่อต้านการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓				
	(๒) กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้าน การทุจริต “โรงพยาบาลเขาสุกิใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (MOPH Together Against Corruption) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงาน รับทราบ เจตนารมณ์ ร้อยละ ๑๐๐	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงานมีจิตสำนึก มีการนำจริยธรรม และค่านิยม MOPH เป็นรากฐานในการ สร้างวัฒนธรรมการ ต่อต้านการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓				


(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	(๓) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ภายใน หน่วยงาน เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้ หลักสูตร ด้านทุจริตศึกษา (Anti- Corruption Education) กระทรวง สาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงานปลอด จากการทุจริต และประพฤติ มิชอบ ร้อยละ ๑๐๐	บุคลากรมีความ ตระหนักถึง ความสำคัญของการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตมากขึ้น มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานอย่าง โปร่งใส	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓		
	๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูบุคคลที่ประพฤติ ตนเป็นแบบอย่าง ด้วยคุณธรรมที่สาคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู โดยการให้รางวัลเพื่อเป็น การยกย่อง ผลจากการประกอบคุณงามความ ดี เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ในหน่วยงานได้ ยึดถือเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจ ให้กับคนอื่น								
	(๑) กิจกรรมมอบรางวัลบุคคลต้นแบบ KSK โรงพยาบาลเขาสุกิ	- ผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน โรงพยาบาล มากกว่าร้อยละ ๘๐ - อัตราการ ลาออกลดลง ร้อยละ ๑๐ ภายใน ๖ เดือน หลังจาก จัดกิจกรรม	- บุคลากรมีแรง บันดาลใจในการ ทำงานมากขึ้น มีความภาคภูมิใจใน หน่วยงาน - บุคลากรจะได้รับ แรงกระตุ้นให้พัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับผู้อื่น	งบประมาณจาก เงินสวัสดิการ โรงพยาบาล	- คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลเขาสุกิ - คณะกรรมการ HRD	✓			


(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน					
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส		
						๑	๒	๓	๔		
แผนย่อยที่ ๒ การป้องกันการทุจริต											
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความตระหนัก ให้ผู้บริหารทุกระดับ มีความพร้อมรับผิด (Accoutability)	๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการ ต่อต้านการทุจริต และมีการสื่อสารจริยธรรม ที่ทรงพลัง ที่แสดงออกถึงความโปร่งใส ใน การบริหารราชการและให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถตรวจสอบได้										
	(๑) จัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความ ร่วมมือในการถือปฏิบัติตาม “เจตจำนง สุจริต” ระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาล เขาสุกิกับผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน ทุกกลุ่ม/งาน เพื่อบันทึกข้อตกลง ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงานร่วมลง นามประกาศ เจตนารมณ์ ร้อยละ ๑๐๐	ผู้บริหารทุกระดับ มีความตระหนักและ มีความพร้อมรับผิด (Accoutability)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓				
	(๒) จัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบาย ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงาน รับทราบ เจตนารมณ์ ร้อยละ ๑๐๐	ผู้บริหารทุกระดับ มีความตระหนักและ มีความพร้อมรับผิด (Accoutability)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓				
	(๒) จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการ รับสินบนทุกรูปแบบของโรงพยาบาล เขาสุกิ ๑. มาตรการป้องกันการให้และรับของขวัญ ของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ในโอกาสต่าง ๆ ๒. มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการ การจัดซื้อจัดจ้าง ๓. มาตรการป้องกันการรับสินบนประเด็น การเงินบริจาคและทรัพย์สินบริจาค ๔. มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการ กระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่	ผู้บริหารและ บุคลากรของ หน่วยงาน รับทราบ มาตรการ ร้อยละ ๑๐๐	ผู้บริหารทุกระดับ มีความตระหนักและ มีความพร้อมรับผิด (Accoutability)	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓				

(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
	มาตรการการใช้รถราชการ มาตรการการเบิกจ่ายค่าตอบแทน มาตรการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา ตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรการ การจัดหาพัสดุตามที่กฎหมายกำหนด ๕. มาตรการการจัดสวัสดิการภายในของสถานพยาบาล ของหน่วยงานที่มีกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่จังหวัดที่ไม่มี คณะกรรมการสวัสดิการ และกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในลักษณะสวัสดิการเชิงธุรกิจ								
	๒.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามเจตจำนงของผู้บริหาร ในการต่อต้านการทุจริต								
	(๑) กิจกรรมกำกับติดตามระบบบริหารความเสี่ยง การจัดเก็บและช่องทางการร้องเรียน	-- รายงานและเสนอแนวทางบริหารความเสี่ยง และข้อร้องเรียนจำนวน ๑๒ ครั้งต่อปี - ลดจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดความเสี่ยงลดลงร้อยละ ๑๐ ภายใน ๑ ปี - ความพึงพอใจของผู้ร้องเรียนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐ ภายใน ๑ ปี	- ข้อมูลร้องเรียนสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาล - ระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนที่ดีจะทำให้โรงพยาบาลมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการ RM	✓	✓	✓	✓

(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน				
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	
						๑	๒	๓	๔	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากร ในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ให้มี ความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรม ที่ส่อไปในทางทุจริต และใช้ดุลยพินิจโดย ชอบด้วยกฎหมาย	๓.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ ทุจริต กระทรวงสาธารณสุขกำหนด									
	(๑) เข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ที่กระทรวงสาธารณสุข กำหนด	ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน (ITA) คะแนนมากกว่า ร้อยละ ๘๐	เพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับ คุณธรรมและความ โปร่งใส ในการ ดำเนินงานของ หน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓	✓	✓	
	๓.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาความรู้บุคลากรกระทรวง สาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ให้มี ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน ระบบการบริหาร พัสตฐาครฐอย่างมืออาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้									
(๑) จัดส่งผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ไปอบรมและประชุมกับหน่วยงานต่างๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ เพื่อให้มี ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงาน ระบบการบริหาร พัสตฐาครฐอย่างมืออาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	จำนวนข้อตรวจ พบในการ ตรวจสอบภายใน ลดลง ที่สะท้อน ให้เห็นถึงการ ปฏิบัติงานที่ ถูกต้องตาม ระเบียบและ กฎหมายมากขึ้น	ผู้ปฏิบัติงานด้าน พัสดุมีความรู้ ความ เข้าใจ มีทักษะการ ปฏิบัติงานระบบการ บริหาร พัสตฐาครฐ อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓	✓	✓	✓		

(๑) แผนย่อย / กลยุทธ์	(๒) โครงการ / กิจกรรม	(๓) ผลลัพธ์		(๔) งบประมาณ	(๕) หน่วยงานรับผิดชอบ	(๖) ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
		ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส	ไตรมาส
						๑	๒	๓	๔
วินัยและระบบ คุณธรรม	พลเรือน พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข และลูกจ้างประจำให้มีวินัย								
	(๑) จัดทำประกาศ ระเบียบการ เข้าปฏิบัติงานและการลาของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลเขาสุกิ	ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากรเข้า ปฏิบัติงานตรง เวลาและลงเวลา ในระบบ Working Space	บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของการ ปฏิบัติตามระเบียบ	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	✓			

ลงชื่อ..........ผู้เสนอแผน
(นางสาวกุลศรา เอกษมานนท์)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติแผน
(นายพิริยะ ภิบาลกุล)
นายแพทย์ชำนาญการ(ด้านเวชกรรม)รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาสุกิ