

นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2565



- 1** ใช้มาตรการสาธารณสุข ขับเคลื่อนและฟื้นฟูเศรษฐกิจ

นำพาประเทศกลับสู่สภาวะปกติ ประชาชนกลับมาใช้ชีวิตได้ใกล้เคียงกับภาวะปกติยิ่งขึ้น
- 2** พัฒนาศักยภาพสถานพยาบาลของรัฐ

ให้สาธารณสุขไทย เป็นเรื่องง่าย สะดวก เข้าถึงได้ อย่างรวดเร็ว
- 3** พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ การแพทย์ปฐมภูมิ ด้วย 3 หมอ

 - 👨‍⚕️ อสม. หมอประจำบ้าน
 - 👩‍⚕️ หมออนามัย
 - 👨‍⚕️ หมอครอบครัว
- 4** พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ รพ.สต. เป็นศูนย์การสาธารณสุขประจำตำบล

“ชุมชนสุขภาพดี พึ่งตนเองได้”
- 5** พัฒนาและบูรณาการ สำหรับผู้ป่วยสูงอายุ

ดูแลแบบครบวงจร ให้ผู้สูงอายุ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- 6** พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพงานบริการ

ต่อยอด 30 บาท “รักษาทุกที่ ไม่ต้องมีใบส่งตัว”

 - ▶ ลดความยุ่งยาก
 - ▶ ลดรายจ่ายของประชาชน
- 7** พัฒนาและเสริมศักยภาพ การรักษาระยะเร่ง รักษาทุกที่

กึ่งผ่าตัด เคมีบำบัด รังสีรักษา ที่รวดเร็ว ครอบคลุม ทุกพื้นที่
- 8** พัฒนาพืชสมุนไพร گیยา ภัณฑ์ขง ะท้อน และภูมิปัญญาไทย

 - ▶ สร้างงาน
 - ▶ สร้างอาชีพ
 - ▶ สร้างรายได้
- 9** พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางข้อมูลสุขภาพประชาชน

 - ▶ รูปแบบใหม่
 - ▶ กั้นสมัย
 - ▶ มีมาตรฐาน



นโยบายการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2565



โดย นายอนุทิน ชาญวีรกูล
รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

การประชุมนโยบายเป็นกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในวันที่จันทร์ที่ 18 ตุลาคม 2564 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จัดทำโดย สำนักสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข <http://pr.moph.go.th>  fanmoph  pr_moph   healthmoph  moph channel | จัดทำ 20 ต.ค. 64

สรุปตัวชี้วัดนโยบายมุ่งเน้น ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1. ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง

- 1) จำนวนประชาชนคนไทย มีหมอประจําตัว 3 คน (30 ล้านคน)*
- 2) การจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ตาม พรบ.๔ (3,000 กิ่ง)*
- 3) อําคอผ่านเกณฑ์การประเมินการพัฒนาศักยภาพชีวิตที่มีคุณภาพ (ร้อยละ: 75)
- 4) sw.สผ.ผ่านเกณฑ์คุณภาพพร.สผ.ติดต่อดังระดับ 5 ดาว 75% (ส.สผ.)*

2. เศรษฐกิจสุขภาพ

- 1) ร้อยละของสถานพยาบาลกลุ่มเป้าหมายมีศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (ร้อยละ: 10)*

3. สมุนไพร ภัยสุขภาพ ภัยชุมชน

- 1) จำนวนมูลค่าการบริโภคผลิตภัณฑ์สมุนไพรในประเทศไทยเพิ่มขึ้นร้อยละจากปีที่ผ่านมา ร้อยละ: 5*
- 2) ร้อยละของมูลค่าการใช้ยาสมุนไพรในสถานบริการสาธารณสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ: 3*

4. สุขภาพวิถีใหม่

- 1) ประชาชนมีพฤติกรรมป้องกันโรคติดต่อประจําตัว ร้อยละ: 80*
- 2) จำนวนคนมีความรอบรู้สุขภาพ 10 ล้านคน*
- 3) กิจการ/กิจกรรม/สถานประกอบการปฏิบัติตามมาตรการ ร้อยละ: 90*

5. COVID-19

- 1) จังหวัดสามารถควบคุมสถานการณ์โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้สงบได้ภายใน 21-28 วัน*
- 2) ร้อยละ 70 ของประชากรที่อยู่ในราชอาณาจักรไทยได้รับวัคซีนป้องกันโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019*
- 3) อัตราป่วยตายของผู้ป่วยโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของทั้งประเทศต่ำกว่าร้อยละ 1.55*

6. ระบบบริการก้าวหน้า

- 1) โรงพยาบาลมีการบันทึกข้อมูลผู้ป่วยมะเร็งเข้าสู่ระบบ TCB Plus (ไม่มีการใช้ใบส่งตัว) ร้อยละ: 60 เทียบกับจำนวนผู้ป่วยมะเร็งรายใหม่ที่มีการเบิกจ่ายผ่านระบบ e-Claim
- 2) ทุก sw. ที่ขึ้นทะเบียนรักษาผู้ป่วยมะเร็งในกองทุน สปสช. มีผู้ประสานงานโรคมะเร็ง (Cancer Coordinator) ในภาคราชการส่งต่อผู้ป่วย
- 3) ผู้ป่วยโรคมะเร็งสามารถเข้าถึงบริการผ่าตัด เคมีบำบัด รังสีรักษา ภายใน 4, 6 และ 6 สัปดาห์ เป็นร้อยละ: 75, 75 และ 60 ตามลำดับ*
- 4) sw. ระดับ A, S, M1, M2 ทุกแห่ง มีการพัฒนาศักยภาพรองรับผู้ป่วยโควิด และโรคติดต่อทางเดินหายใจ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ: 80)*
- 5) สถานบริการผ่านเกณฑ์การประเมินขั้นพื้นฐาน (the must) ไม่น้อยกว่าร้อยละ: 50*
- 6) สถานบริการต้นแบบในการพัฒนาตามนโยบาย EMS ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับขั้นสูง (the best) อย่างน้อยเขตสุขภาพละ 1 แห่ง*

หมายเหตุ * ตัวชี้วัดเป้าหมายหลัก

7. ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม

- 1) ร้อยละ: 50 ของประชากรสูงอายุที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์*
- 2) ร้อยละ: 30 ของผู้สูงอายุที่ผ่านการคัดกรองและพบว่า เป็น Geriatric Syndromes ได้รับการดูแลรักษาในคลินิกผู้สูงอายุ*
- 3) ร้อยละ: 98 ของตำบลที่มีระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (LTC) ในชุมชน ผ่านเกณฑ์*
- 4) เด็กไทยมีระดับสติปัญญาเฉลี่ย IQ ไม่ต่ำกว่า 100
- 5) อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จ ไม่เกิน 8.0 ต่อประชากรแสนคน

8. ธรรมชาติบำบัด

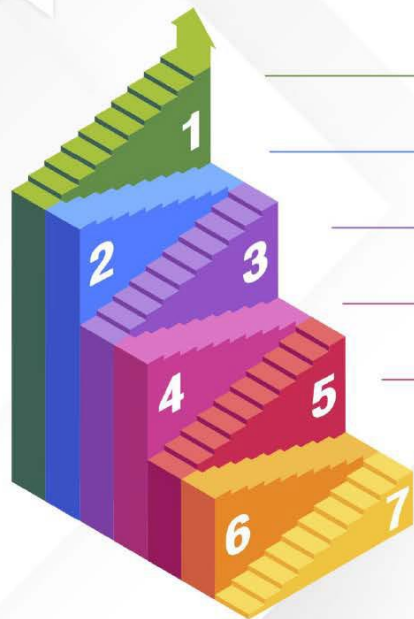
- 1) หน่วยงาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ: 92)*
- 2) หน่วยงาในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ: 92)*
- 3) ร้อยละของจังหวัดที่มีการใช้บริการศูนย์ข้อมูลกลางด้านสุขภาพของประชาชน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ: 60)*

9. อองค์กรแห่งความสุข

- 1) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา ≥ ร้อยละ: 80*
- 2) องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (เป้าหมาย ระดับจังหวัด เขตสุขภาพ และระดับกรม และสป. (ส่วนกลาง) หน่วยงาละ: 1 แห่ง)*

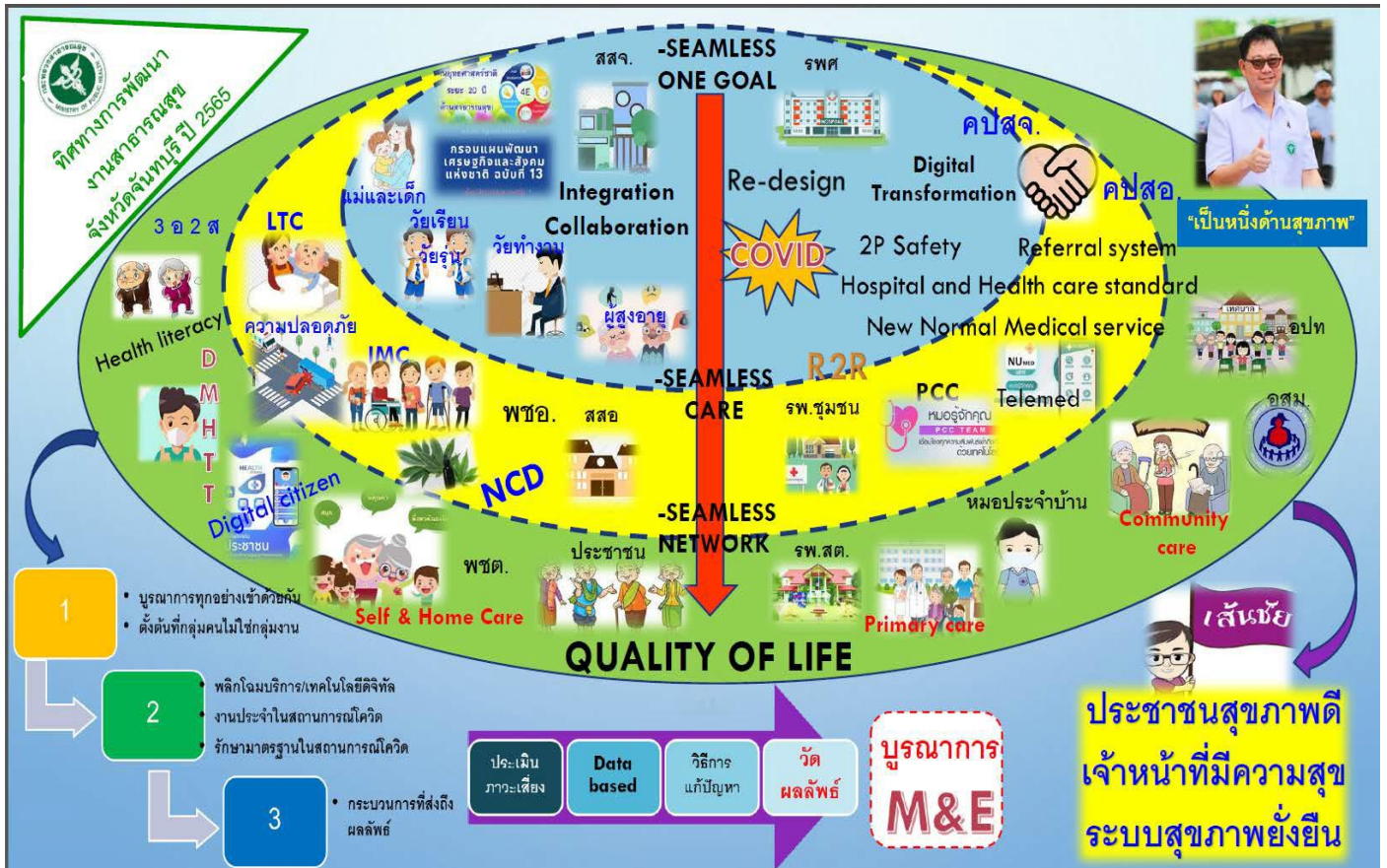


จุดยืน ตำแหน่ง การกำหนดทิศทางทางยุทธศาสตร์ R6



- 1 การพัฒนาระบบบริการของหน่วยบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิให้มีความทันสมัย
- 2 สร้างสรรค์นวัตกรรม และการนำส่งความรู้ เพื่อการพัฒนากระบวนการดูแลประชาชนทุกกลุ่มวัย
- 3 ความสามารถในการจัดการบริการด้านเวชศาสตร์ทางทะเล อาชีวเวชศาสตร์
- 4 Safety Beach Safety Trip Maritime Emergency Medical Service
- 5 การพัฒนาระบบ Precision medicine collaboration เพื่อรองรับการพัฒนาพื้นที่ EEC
- 6 NCDS Big data management system
- 7 การพัฒนาระบบการบริการสุขภาพในครัวเรือน

แผนยุทธศาสตร์ เขตสุขภาพที่ 6



กรทรวงสาธารณสุข

มินโยบาย

งดการให้และรับ

ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด

จากการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้บริหาร ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ และครอบครัว ในทุกโอกาส (No Gift Policy)

ขอให้แสดงความปรารถนาดีต่อกัน ด้วยบัตรอวยพร สมุดอวยพร อวยพรผ่านสื่อสังคมออนไลน์ หรือทำกิจกรรมจิตอาสาแทน

NO GIFT POLICY

นายสามารถ บุญโยประการ
สาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี

TAC

www.stopcorruption.moph.go.th

0 2596 1230

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี

ได้ดำเนินกิจกรรมประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรมเพื่อให้บุคลากรในสังกัดรับทราบ

และนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามเจตนารมณ์ที่ประกาศไว้





ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี

เรื่อง เจตนารมณ์ตามประกาศ นโยบายการป้องกันและทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๕) และนโยบายของรัฐบาล ข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ซึ่งได้กำหนดให้มีการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ และความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุกระดับ เพื่อตอบสนองความต้องการพร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี จึงได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต เพื่อเป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติและค่านิยมสำหรับข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี ให้ยึดถือและปฏิบัติควบคู่กับกฎระเบียบ และข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งเน้นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยนโยบาย และแนวทาง ให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติและดำเนินการดังนี้

๑. นโยบาย

๑.๑ ด้านความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) การให้และการเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานต้องชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมถึงให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๒) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด

๓) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔) การดำเนินการ การจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อื่นไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่

๑.๒ ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

/๑) ผู้บริหาร.....

๑) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องมีพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและทุ่มเทอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในทุกชั้นตอนได้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กฎหมายที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

๓) การกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายของผู้บริหารหน่วยงานที่จะต้องเผชิญงานในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าการจับผิดหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมภิบาล

๓.๓ ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่ถือปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอหรือโทรศัพท์หรือร้องใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกค้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้มาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) สอดส่องและป้องกันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มิให้มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน คีตอง หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกค้องของตน และ/หรือผู้อื่นผู้ใด

๒) สอดส่องและป้องกันการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร มิให้มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความเห็นพินัยหรือหลอกลวงระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

๓.๔ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชี และวีระบรรณการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) การปลูกฝัง คีตอง หรือถ่ายทอดแนวทางเชื่อกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นแนวทางการเชื่อกันและกันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อให้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมที่ดีของหน่วยงาน เป็นการกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมกรรมการทุจริต จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) อันจะทำให้เกิดความระอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริต

๒) การปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๓) กำหนดและจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๔) การมีกระบวนการตรวจสอบอย่างสุจริตในที่เห็นแจ้งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญ และเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้


๑.๕ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นการจัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ยึดหลักการคำนึงถึงความยุติธรรมและความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- ๒) การปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และจะต้องเป็นการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน
- ๓) การมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ตั้งแต่การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น กระบวนการสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายงาน และการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่
- ๔) การมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด
- ๕) การมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้นับหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการสื่อสารและเอาใจใส่ ติดตามในการมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายไป ตลอดจนรับฟังข้อคิดของงานที่ได้รับมอบหมายไปด้วย
- ๖) การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๑.๖ ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน คือ หน่วยงานต้องมีรูปแบบวิธีการ การสื่อสารที่สอดคล้องกับนโยบายที่ ๕ ด้าน ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับทราบ เพื่อให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมความโปร่งใส

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔


(นายสามารถ บุญไชยปรอดการ)
สาธารณสุขอำเภอเมืองจันทบุรี