



คู่มือระบบการป้องกัน ตรวจสอบเพื่อป้องกัน
การละเว้น
การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักและภารกิจ
สนับสนุน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองฮี
จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปี ๒๕๖๓

คำนำ

กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ ๓ ป. ๑ ค. (ปลูกจิตสำนึก ปู้อกั้น ปราบปราม และ สร้าง เครือข่าย) ในการปู้อกั้นและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้น การปู้อกั้นการทุจริตให้เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพผ่าน กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดาเนินงาน งานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่ง ใสในการดาเนินงาน งานของหน่วยงานภาครัฐนั้น ได้ กำหนดองค์ประกอบในการประเมินที่ค านึงถึงหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณสากลและวัฒนธรรมของประเทศไทย เป็นหลัก โดยการสร้าง ความตระหนักถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ในสถาน กำนงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส ไม่ยอมรับ ให้มีการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดทำคู่มือระบบการปู้อกั้น การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อให้ผู้บริหารในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานในการกิจหลักและภารกิจ สนับสนุนของหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโพธิ์ชัย มีแนวทางการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาข้าราชการ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนจรรยาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นไปด้วยความชอบธรรมตาม หลักระบบคุณธรรม (Merit System) สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดาเนินงานของ หน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment ะITA) และให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ถือปฏิบัติ ตามคู่มือระบบการปู้อกั้นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โพธิ์ชัย โดยเคร่งครัดขอขอบพระคุณคณะท างานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ ด ำแนะนำจาก ประสพการณ์การท างานที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดท าคู่มือเล่มนี้ เพื่อประโยชน์แก่บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในระบบการปู้อกั้นการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและ ภารกิจสนับสนุน และลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ ในการดาเนินงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่ คุณภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต าบลดิตดาว (รพ.สต.ดิตดาว) ปี ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

คณะท างานจัดทำคู่มือระบบการปู้อกั้นการละเว้นฯ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
สารบัญ	๑
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑.๑ นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข	๒
๑.๑.๒ มาตรการในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข	๒
๑.๑.๓ การ ประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้าน การทุจริตกระทรวงสาธารณสุข	๒
๑.๑.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการด าเนิน งานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and TransparencyAssessment)	๓
บทที่ ๒ ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	๔
๒.๑ ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	
ระเบียบ ข้อบังคับที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ๕	
(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๕	
(๒) พระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยหลัก เกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ๕	
(๓) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	
	๖
(๔)จรรยาข้าราชการพลเรือน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๗
(๕) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐	๘
บทที่ ๓ การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	๑๐
๓.๑ ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐
๓.๒ วัตถุประสงค์	๑๑
๓.๓ ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๑
๓.๔ ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๒
๓.๕ ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน	๑๒
๓.๖ มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน	๑๓
บทที่๔การติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่	๑๕
๔.๑ ขั้นตอนแนวทางระบบป้องกันการละเว้น การปฏิบัติ หน้าที่	๑๕
ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	
๔.๒ ขั้นตอนการปฏิบัติงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพ	๑๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑. นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นวาระสำคัญตามแผนบูรณาการระดับประเทศ ระดับกระทรวง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากร ทุกด้าน ที่จำเป็นสำหรับการ ขับเคลื่อนอย่างเหมาะสม พอเพียง สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลข้อที่ ๑๐ เรื่อง ธรรมาภิบาลและการป้องกันทุจริต คาสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญห การทุจริตประพฤติมิชอบ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของ ประเทศชาติ ประยุกต์ใช้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ นโยบาย แนวทางการดำเนินงานของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง สาธารณสุข (ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร) และแนวทางการ ดำเนินงานของปลัดกระทรวงสาธารณสุข (นายแพทย์เจษฎา โชคดำรงสุข) ตลอดจนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาข้าราชการพลเรือน สำนั กงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปสาธารณสุขและปฏิรูปประเทศ

ค่านิยมร่วม คือ ซื่อสัตย์ สามัคคี มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ โปร่งใส กล้าหาญ ท้าทายในสิ่งที่ถูกต้อง ยึด ๓ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการ

(๓) ยุทธศาสตร์ระบบบริหารจัดการ ซึ่งยุทธศาสตร์นี้ใช้กลยุทธ์

“ธรรมาภิบาล” เป็นหลักในการดำเนินงาน สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และ ๑๒ ที่กำหนดทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินที่มี ประสิทธิภาพ

คือ (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่ง ใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอ านาจที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติว่า ด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐) สอดคล้องกับการอภิบาลระบบ การบริหารงานที่โปร่งใส ของกระทรวงสาธารณสุข ตามนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (ศาสตราจารย์ คลินิก เกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร) ที่ให้ความส าคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ หน่วยงานทุกระดับ ก หนดค่านิยมร่วมคือ ซื่อสัตย์ สามัคคี มีความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ โปร่งใส กล้าหาญ ท้าทายในสิ่งที่ ถูกต้อง ตลอดจนแนวทางการบริหารงานของ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เน้นหลักการทำงาน ๓ ส. คือ สำเร็จ ความสุข และสร้างสิ่งดี ด้วยองค์ประกอบ (๓) คือ Information Innovation and Integrity)

๑.๒ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบด้วย มาตรการ

๓ป.๑ค. ประกอบด้วย การปลูกจิตสำนึก สานักการป้องกันการปราบปรามและการสร้าง เครือข่าย สารสนเทศ าคัญได้ดังนี้

- **ปลูกจิตสำนึก** สร้างจิตสำนึก ปรับฐานความคิดด้านการต่อต้านการทุจริตที่ตัวบุคคล สร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม
- **ป้องกัน** สร้างระบบคุณธรรม และยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและ แข็งแรง
- **ปราบปราม** ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการทุจริตและปิดช่อง โหว่ กำหนดมาตรการ ลงโทษ ผู้กระทำผิดอย่าง รวดเร็วและเป็นธรรม
- **สร้างเครือข่าย** สร้างกลไกภาคประชาชน (อสม.) ภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวัง แจ้ง เบาะแส และ สร้าง ความ แข็งแรงของกลไกการตรวจสอบ



๑.๓ การประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ภายใต้ หัวข้อ “ต่อต้านการทุจริต สร้างจิตสำนึก คนสาธารณสุขไม่โกง” นับเป็นความภูมิใจของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ทุกคนที่ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์อย่างชัดเจน ในการไม่ยอมรับการทุจริตคอร์รัปชัน และร่วมสร้าง วัฒนธรรมสุจริตให้ เกิดขึ้นในกระทรวงสาธารณสุขอย่างจริงจัง สอดรับกับเจตจำนงของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ที่ให้ ความสำคัญในการแก้ไขปัญหา การทุจริต กำหนดเป็นวาระเร่งด่วน และเป็นวาระแห่งชาติ มุ่งมั่นในการแก้ไข ปัญหาการทุจริต ต้องการให้คนไทย ไม่โกงยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) มุ่งสร้างความสุขให้ประชาชน ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการ สร้างความตระหนักรู้ด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริต สร้างค่านิยมซื่อสัตย์สุจริตและน้อมน าปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการด าเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้อง กับนโยบายรัฐบาลที่ก าหนดหัวข้อหลักในการ รมรณรงค์วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล

๑.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการด าเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาให้ความสำคัญและผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลยึดหลักการ บริหาร จัดการที่ดี ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐) คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสในการด าเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งการ ประเมิน ITA เป็นระบบการประเมินการบริหารงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ จะช่วยฟื้นฟู และช่วยส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตเชิงบวกในภาครัฐให้กระบบราชการ ไทย โดยอาศัยความร่วมมือของหน่วยงาน ภาครัฐและองค์การมหาชน จ านวน ๘,๒๙๓ หน่วยงาน ที่จะร่วม ผนึกก ลังการต่อต้านการทุจริต ปิดหนทาง ปิด ช่องว่างการกระทำ การทุจริต แนวคิดการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการด าเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ นั้น ได้ก าหนดองค์ประกอบในการประเมินที่ค าวนถึงหลัก ธรรมาภิบาล จรรยาบรรณสากล และวัฒนธรรม ของ ประเทศไทยเป็นหลัก รวมถึงข้อเท็จจริงของการทุจริต คอร์รัปชันที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานภาครัฐซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่ เกิดจาก

(๑) การด าเนินงานของระดับบุคคล

(๒) ปุจฉายทางวัฒนธรรมขององค์กร

(๓) ลักษณะงานที่เอื้อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและการรับสิ่งของต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการ บริหาร จัดการภายในองค์กรที่น่าไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ให้กลายเป็น สิ่งที่ยอมรับ ได้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร โดยการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและ การมีส่วนร่วมในการ ต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยาก ต่อการด าเนินงาน แต่เป็นสิ่ง ส าคัญที่ต้องสร้างต้องท าให้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความ โปร่งใสในการด าเนินงาน นำไปสู่การท า ให้สังคม ชุมชน และประเทศ เกิดความตระหนักถึงภัยจากการทุจริต คอร์รัปชัน และเกิดแนวร่วมในการต่อต้านการ ทุจริต ไม่ยอมรับให้มีการทุจริตในสังคม ชุมชน โดยปฏิเสธการ ทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กระทรวงสาธารณสุข ก าหนดมาตรการ ๓ ป. ๑ ค.

(ปลุกจิตสำนึก ปูองกัน ปราบปราม และสร้างเครือขาย) ใน การปูองกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการปูองกันการทุจริต ให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการ ประเมินคุณธรรมและความโปรงใสในการ ดาเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สานักงาน ก.พ.ร. ก าหนดให้ การประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัดตามค ารับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรมและระดับจังหวัด (ก าหนดเป็น ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับคุณธรรมและความโปรงใสในการด าเนินงานของหน่วยงาน ในมิติภายใน มิติการ พัฒนาองค์กร น้าหนัก ร้อยละ ๕) นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ก าหนดให้การประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัด เน้นหนักตามยุทธศาสตร์กระทรวง สาธารณสุข (ตัวชี้วัดที่ ๒๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง สาธารณสุขผ่านเกณฑ์ประเมินระดับคุณธรรมและ ความโปรงใสในการด าเนินงานของหน่วยงาน เฉพาะ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เช่นเดียวกัน ทั้งนี้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการปูองกันและปราบปราม การทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๗๐) ได้ก าหนดเป้าหมายเชิงรูปธรรมในเรื่องการพยายามเพิ่มค่าคะแนน CPI (Corruption Perception Index) ซึ่งอยู่ที่กลไกของภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ และค่า CPI นี้ ยังเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ในการสร้างภูมิคุ้มกันของสังคมไทย คือ การ บริหารจัดการที่โปรงใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

ระบบการปูองกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

๒. ระบบการปูองกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

๒.๑ระเบียบ ข้อบังคับที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๑. การยึดมั่นและยนี้ หยัดท าในสิ่งที่

ถูกต้อง ๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ ๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปรงใส และสามารถตรวจสอบได้ ๔. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเปนี้ ธรรม ๕. การ มุ่งผลสัมฤทธิ์

และตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระบุข้าราชการพล เรือนสามัญผู้ใด

ไม่ปฏิบัติ ตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนน้า ไป ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อน เงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา (๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ สานักงาน ปลัด กระทรวงสาธารณสุข ก าหนดข้อบังคับตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๕ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรา ๒๙ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน หรือการติดต่อประสานงานระหว่าง ส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำ แผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลา การดา เนินการรวมทั้ง รายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ ละชั้น ้ตอนเปิดเผยไว้ ณ ทที่ การของส่วนราชการและในระบบเครือข่าย สารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้ หมวด ๖ การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่า ภารกิจใดมีความจ าเป็นหรือสมควรที่จะได้ดา เนินการ ต่อไปหรือไม่ โดยคานึงถึงแผนการบริหารราชการแผน ดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี ก าลังเงิน งบประมาณของประเทศ ความคุ้ม ค้าของภารกิจและสถานการณ์อื่น ประกอบกัน หมวด ๗ การอ านวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มาตรา ๓๗ ในการปฏิบัติ ราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานใน ระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการ ก าหนด ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงาน และประกาศให้ ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป ส่วนราชการใดมิได้ ก าหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ ของงานใดและ ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นมีลักษณะที่สามารถ ก าหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ ได้ หรือส่วนราชการได้ก าหนด ระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ แต่ ก.พ.ร. เห็นว่าเป็น ระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควร ก.พ.ร.จะ

กำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้ มาตรา ๔๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ เพื่อใช้บังคับกับ ส่วนราชการอื่นมีหน้าที่ตรวจสอบ ว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซ้ำซ้อนหรือ ความซ้ำซ้อน การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป

มาตรา ๔๓ การปฏิบัติราชการในเรื่องใดๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของประเทศ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล จึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น หมวด ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๔๔ นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตามมาตรา ๙ (๓) แล้วให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด มาตรา ๔๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ ส่วนราชการ ประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์ และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

(๓) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยที่รัฐธรรมนูแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทาง จริยธรรมของ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตาม ประมวลจริยธรรมที่ กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง กำหนดขั้นตอนการ ลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำ ผิด ทางวินัย ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน ได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้วเห็นว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบลุล่วงข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรมซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเองและศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและ ตนเอง ประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่ ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

หมวด ๑ ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันครบเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด ๒

จริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ข้อ ๓

ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ข้อ ๔ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เสี่ยงสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตัว

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมี อรรถยา ศัย ที่ ดี และ ไม่ เลือกปฏิบัติ โดย ไม่ เป็น ธรรม ข้อ ๙

ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ ถ่วงเวลาให้ เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มา จากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ ประชาชนอย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด ข้อ ๑๑ ข้าราชการต้อง ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข้อ ๑๒

ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ (๔) จรรยา ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่ ลึกในการให้บริการด้านการแพทย์ และ สาธารณสุข แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมี สุขภาพที่ดี และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกด้าน สอดคล้องกับ

สภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ โดยให้บริการประชาชนอย่าง เป็นธรรมครอบคลุมและมีมาตรฐาน

ดังนั้นการที่จะปฏิบัติหน้าที่ ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ จึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการซึ่งต้อง

มีจิตสำนึกในหน้าที่ กระทำ ในสิ่งที่ ถูกต้อง เป็นธรรม เสี่ยงสละ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีจรรยาที่สมควรให้ ข้าราชการพึงถือปฏิบัติดังนี้ ข้อ ๑ ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ข้อ

๒ ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ข้อ ๓ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ข้อ ๔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความโปร่ง ใสและตรวจสอบได้ ข้อ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้อ ๖ ดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มุ่งเน้นการประเมินความโปร่งใส ของ

หน่วยงานของรัฐใน ๓ มิติ คือ มิติการเปิดเผยและการตรวจสอบได้ มิติการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ มิติของ การด าเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในลักษณะของการ จัดเตรียมความพร้อม ด้านข้อมูลข่าวสาร เอกสาร หลักฐานและระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ เป็น ส่วนที่สนับสนุนให้หน่วยงาน ภาครัฐได้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อรองรับการประเมินผล จากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องตามมาตราฐาน และตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ อันจะส่งให้การพัฒนา ระบบบริหาร ราชการแผ่นดินและการใช้สิทธิตาม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ของ ภาครัฐและประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและมีความ สอดคล้องกับนโยบายการบริหารของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้ ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจาก ทางราชการและสื่อสาธารณะอื่นได้อย่างกว้างขวาง ถูกต้อง เป็นธรรม และ รวดเร็ว มาตราฐานและตัวชี้วัดความ โปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ มีความส าคัญต่อการบริหารจัดการที่มีคุณค่าและมี ประสิทธิภาพ โดยเป็น กระบวนการที่หน่วยงานภาครัฐได้ด าเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนบนพื้นฐานของความ เท่า เทียมและมีมาตรฐานเป็นหนึ่งเดียว มาตราฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐที่ ก าหนดภายใต้ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มีประโยชน์ทั้งต่อภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้ **ประโยชน์ต่อภาคประชาชน**

๑. ประชาชนได้รับ ความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านข้อมูลข่าวสารและกระบวนการท างานอื่นๆ จาก เจ้าหน้าที่ และ หน่วยงานของรัฐ

๒. สามารถรับทราบและเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารของราชการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ๓.

สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารและกระบวนการท างานของหน่วยงานภาครัฐได้ ๔. มีความ

เข้าใจและมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและสังคม

๕. สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการด าเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ

ของหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะการใช้ช่องทาง ผ่าน พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.

๒๕๔๐ **ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ**

๑. มีข้อก าหนดและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ งานที่ ก าหนดภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.

๒๕๔๐ ๒. มีแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่สอดคล้องกับความโปร่งใสที่แสดงให้เห็นถึงขั้น ตอนการ

ด าเนิน การที่ สามารถเปิดเผยและ ตรวจสอบได้ทั้งในเชิงข้อมูลและกระบวนการ

๓. มีเกณฑ์มาตรฐาน ตัวชี้วัด แนวทางการประเมินผล และสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดดังกล่าว เป็น

ตัวแบบใน การประเมินตนเอง ภายใต้พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ๔.

หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้เกณฑ์ มาตรฐานและตัวชี้วัดความ โปร่งใส เป็นแบบประเมิน เพื่อเตรียมความ

พร้อมในการรองรับการตรวจประเมินของ หน่วยงานที่ มีอ านาจหน้าที่ในการตรวจประเมินตามกฎหมายหรือ

เพื่อกิจการอื่น

๕. ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับ รู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและสามารถพัฒนาระบบกลไกในการ

บริหารจัดการที่ มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง เป็นธรรม และรวดเร็ว มาตราฐานและตัว ชี้วัดความโปร่งใสของ

หน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยเกณฑ์ มาตรฐานมีความครอบคลุมแนวคิด และกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดง

ถึงความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนและ

การตรวจสอบ การใช้อ านาจรัฐของภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน

ความโปร่งใส มติ ตัวชี้วัดมาตรฐาน ความโปร่งใสด้าน การบริหารงาน ๔ ประการ ได้แก่ ๔.๑ การจัดทำ

าและเผยแพร่โครงสร้างและอ านาจหน้าที่ ของหน่วยงาน ๕.๒ การจัดทำ วสัยทัศน์ พันธกิจ

และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ๕.๓ การก าหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๕.๔ การด าเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๕ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการของหน่วยงาน
มาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน ๖ ประการ ได้แก่

๑. การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน

๒. การให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ

๓. การเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ

๔. การจัดให้มีช่องทางและกลไกในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชน

๕. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

๖. การจัดทาระบบข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึง
เปิดเผย การตรวจสอบได้และการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ และการตรวจสอบการใช้อ
อำนาจรัฐของภาคประชาชนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

๓.๑ ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ถือเป็นเครื่องมือสาคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรจะนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างจะได้รับประโยชน์จากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ร่วมกัน ผู้บริหารจะมีเครื่องมือช่วยควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมอบหมายหน้าที่และการสั่งการสามารถทำได้โดยสะดวกและรวดเร็ว การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ เนื่องจากมีทั้งหลักฐานและหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้โดยง่าย ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานมาตรฐานที่กำหนดไว้ถือเป็นสิ่งท้าทายที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องมากขึ้นเนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานมีกรอบหรือแนวทางในการปรับปรุงงานและการพัฒนาศักยภาพ เพื่อไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทั้ง ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กรได้ร่วมกัน กำหนดไว้เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard) การบริหารงานบุคคล นับเป็นภารกิจที่สาคัญยิ่งประการหนึ่งของ การบริหาร องค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องตัวบุคคลใน องค์กร นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรได้คนดีมีความรู้ ความสามารถและความประพฤติมาปฏิบัติงานซึ่งการที่องค์กรจะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องสร้างเครื่องมือสาคัญคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ขึ้นมาใช้ในการวัดและ ประเมินคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่องค์กรนำไปใช้ในการพิจารณา การเลื่อนขั้นเลื่อนต าแหน่ง การพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การโอนย้าย การให้พนักงาน และการให้พ้นจาก งาน โดยทั่วไปแล้วการที่จะทำให้การประเมินผล การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและเชื่อถือได้นั้น องค์กร มักจะสร้างเครื่องมือประกอบอีกส่วนหนึ่งขึ้นมาใช้ในการพิจารณาประเมินผล ซึ่งหนึ่งในเครื่องมือที่ต้องใช้ก็คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard) ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลงานระหว่างบุคคลที่ ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน โดยองค์กรต้องทำ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เป็นเกณฑ์ ที่ชัดเจนก่อน แล้วเมื่อ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์กรได้ก าหนดไว้ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ส าหรับบอกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard) ส านักงานคณะกรรมการ ชำระการพลเรือน ได้ให้ความหมายว่าเป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำ ได้ การก าหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะ ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณา ก าหนดมาตรฐานหลาย ๆ ด้านด้วยกัน อาทิ ด้าน ปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายหรือพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภท จะ ออกมาในรูปของปริมาณ ในขณะที่บางประเภท อาจ ออกมาในรูปของคุณภาพ องค์กรจึงจำเป็นต้องก าหนดมาตรฐาน

การปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ลักษณะของงานประเภทนั้น ๆ

๓.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน
๒. เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร/การจัดทามาตรฐานการปฏิบัติงาน ถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ) ที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายได้ผลผลิตหรือการบริการที่มีคุณภาพ เสริมรวดเร็วทันตามกำหนดเวลานัดหมาย มีการทำงานปลอดภัย เพื่อการบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

๓.๓ ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

หากจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่องค์กรและบุคคลในองค์กรจะได้รับจากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นใช้ ซึ่งมีด้วยกันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้ ๓.๓.๑ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้ กับที่ควรจะเป็นนั้นมีความชัดเจน มองเห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากขึ้น และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่มาตรฐานได้ ๓.๓.๒ ด้านการสร้างแรงจูงใจ มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความมุ่งมั่นไปสู่มาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จจะเกิดความมานะพยายาม ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน

๓.๓.๓ ด้านการปรับปรุงงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า ผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไร ช่วยให้ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงาน ทุกครั้ง ทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต ๓.๓.๔ ด้านการควบคุมงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุม การปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานจรรยาบรรณที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่าย ช่วยให้สามารถดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น และสามารถควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓.๓.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ป้องกันไม่ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึก การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้ดีขึ้น

๓.๔ ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ประกอบด้วย

๑. เลือกงานหลักของแต่ละตำแหน่งมาหา การวิเคราะห์ โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประกอบ

๒. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใด จากตำแหน่งนั้น ไม่ว่าจะเป็น ปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์กร

๓. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อปรึกษาและหาข้อตกลงร่วมกัน

๔. ชี้แจงและหา ความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

๕. ติดตามดูการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

๖. พิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เกณฑ์ของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่องค์กรมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ คุณภาพของงาน

๓. ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้โดยละเอียด ดังนี้

๑. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติ เป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และควรจะใช้เวลาปฏิบัติ มากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จ ดังนั้น งานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

๒. คุณภาพของงาน เป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้น ควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่ มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ประณีต ถูกต้อง เชื่อถือได้ ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร

๓. ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน งานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือ ปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบ ดังนั้น การกำหนดลักษณะ พฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไร เนื่องจาก การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสีย ต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานผู้ท าหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้อง คำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการ นั่นก็คือต้องเป็น มาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้ โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่ามาตรฐานมี ความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดไว้ ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้องสามารถวัด ได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์ หรือหน่วยอื่น ๆ ที่สามารถวัดได้ มีการบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษร มีการเผยแพร่ให้เป็นที่ รับรู้และเข้าใจ ตรงกัน และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ กล่าวคือ ควรต้องมีการ ทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำ ทุกปี ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐาน การเปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีวิธีปฏิบัติงานใหม่ หรือนำอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน

๓.๖ มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน

การควบคุม หมายถึง กระบวนการที่กระทำ ให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานได้ด าเนินการไปตามแผนที่ ก าหนดไว้ หรือ

ถ้าจะให้ความหมายที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้ควบคุมชัดเจนขึ้นก็หมายถึง การบังคับให้ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่ ก าหนดไว้ จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเมื่อมีการศึกษาผลการ ปฏิบัติงานตามแผน ปรากฏว่าไม่เป็นไปตามทิศทาง กรอบ หรือข้อก าหนดที่วางไว้ ผู้ควบคุมหรือผู้บริหาร จะต้องด าเนินการอย่างอย่างหนึ่งจะแก้ไขปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วแผนก็ จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ก าหนดไว้การควบคุมอ านาจแบ่งตามลักษณะของสิ่ง ที่ถูกควบคุม ออกเป็น ๕ ประเภทด้วยกัน คือ

๑. การควบคุมผลการปฏิบัติงาน (Product Control) เป็นการควบคุมผลผลิตของโครงการเพื่อ จัดการให้ โครงการผลิตได้ปริมาณตามที่ ก าหนดไว้ในแผน เรียกว่า การควบคุมปริมาณ (Quantity Control) และควบคุมให้ผลผลิต ที่ได้มีลักษณะและคุณสมบัติตามที่ ก าหนดไว้เรียกว่าการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การควบคุมในข้อนี้รวมถึงการ ควบคุมเวลาของโครงการด้วย คือการควบคุมให้โครงการสามารถ ผลิตผลงานได้ปริมาณและคุณภาพตามช่วงเวลา ที่ ก าหนดไว้

๒. การควบคุมบุคลากร (Personal or staff Control) เป็นการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของ เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานโครงการ โดยควบคุมให้ปฏิบัติงานตามวิธีที่ ก าหนดไว้ และให้เป็นไปตามก าหนดการ โครงการ ควบคุมและ บ ารุงขวัญเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ความประพฤติ ความส านึกในหน้าที่และความ รับผิดชอบ ตลอดจนควบคุมด้านความ ปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วย

๓. การควบคุมด านการเงิน (Financial Control) ได้แก่ การควบคุมการใช้จ่าย (Cost-Control) การควบคุมทางด านงบประมาณ (Budget Control) ตลอดจนการควบคุมทางด านบัญชีต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ โครงการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด และมีเหตุผลเป็นไปด้ วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

๔. การควบคุมทรัพยากรทางกายภาพ (Control of Physical Resources) ได้แก่ การควบคุม การใช้จ่าย ทรัพยากรประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารและที่ดิน ตลอดจนแรงงานในการเป็นี้ ัจจย ำ นำ ้เข้า ของโครงการเพื่อให้เกิด การประหยัดในการใช้ทรัพยากรดังกล่าว

๕. การควบคุมเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน (Control of Techniques or Procedure) ได้แก่ การ ควบคุมก ากับ ดูแลเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาที่ ก าหนดไว้ ส ำหรับการปฏิบัติงาน ประเภทนั้น ๆ โดยจะต้อง ควบคุมทั้งเทคนิควิธีที่มองเห็นและเข้าใจง่าย ความส ำคัญของการติดตามและการ ควบคุม ความส ำคัญ ความจ ำเป็น และ ประโยชน์ของการติดตามและการควบคุมนั้น อาจพิจารณาได้จาก ประเด็นต่อไปนี้

๑. เพื่อให้แผนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประโยชน์ในข้อนี้บ ว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่ ส ำคัญที่สุดของ การติดตามและการควบคุมโครงการ ทั้งนี้ เพราะวัตถุประสงค์และเป้าหมายถือเป็นหัวใจ ส ำคัญ ของโครงการ หากไม่มีการ ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหลักแล้วเราก็ไม่ทราบว่าจะท ำโครงการนี้ไปท ำไม่ เมื่อเป็นเช่นนี้การติดตามและควบคุม การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่จะช่วยประคับประคองให้โครงการบรรลุสิ่งที่ มุ่งหวังดังกล่าว จึงถือเป็นกิจกรรมที่ส ำคัญยิ่งของ ผู้บริหารโครงการ

๒. ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ผู้บริหารที่ติจะต้องควบคุมเวลา และค่า ใช้จ่ายของโครงการโดย การเสนอแนะ

เทคนิควิธีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพให้ ซึ่งจะสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการลงไป ได้มาก ท ำ ให้สามารถนำ ทรัพยากรที่ลดลงไปใช้ประโยชน์กับโครงการอื่น หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ได้ ๓. ช่วยกระตุ้น จูงใจ และสร้างขวัญ ก ำลังใจ ให้ผู้ปฏิบัติงาน การติดตามควบคุมนั้นไม่ใช่เป็น

การจับผิดเพื่อลงโทษ แต่เป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยคานึงถึงผลสำเร็จของโครงการเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นผู้
นิเทศงานและผู้ควบคุมงานที่ดีมักจะได้รับการต้อนรับจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกระตือรือร้น
เพราะมีพี่เลี้ยงมาช่วยแนะนำช่วยเหลืออีกแรงหนึ่ง ขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ก็
จะมีมากขึ้น

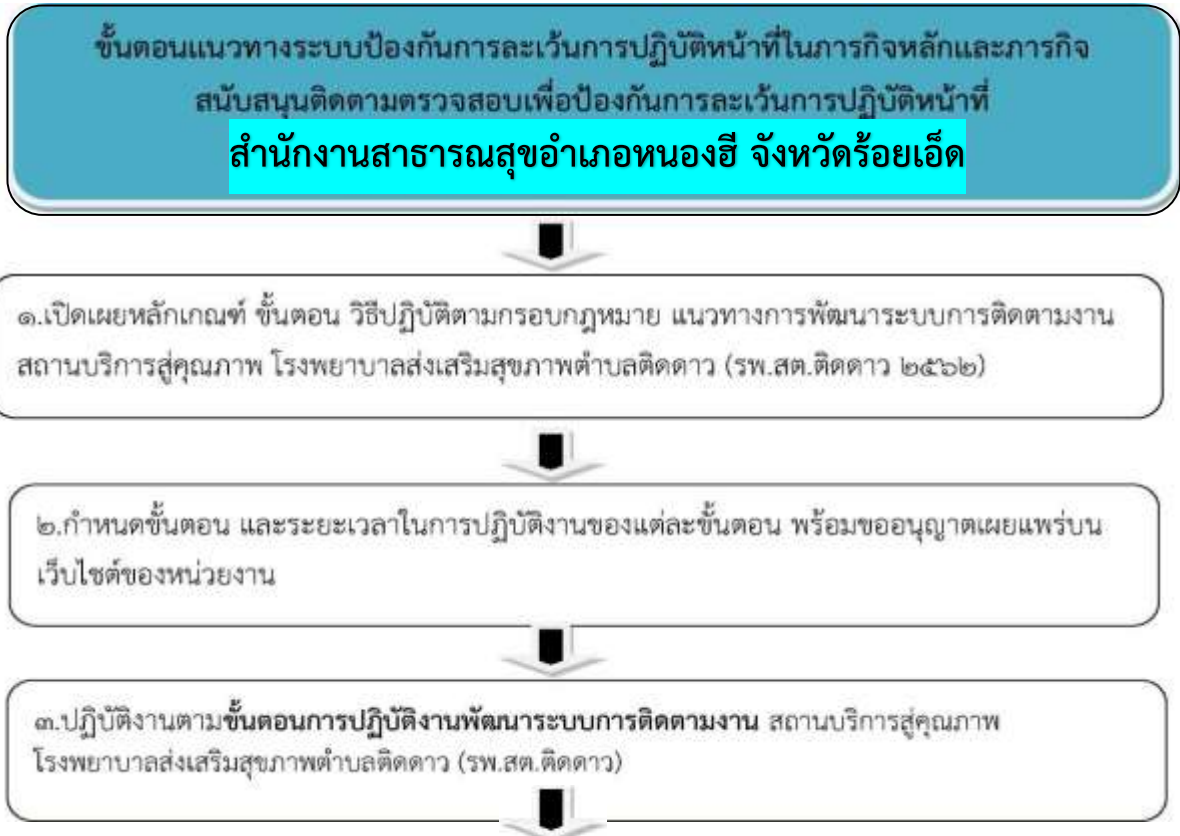
๔. ช่วยป้องกันและลดความเสียหายรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โครงการบางโครงการถ้ามีการควบคุมไม่ดี พอ
อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายใหญ่หลวงได้ และหากพบความเสียหายนั้นแต่ต้นลักษณะของเหตุการณ์ที่เรียกว่า
“สายเกินแก้” ก็จะไม่เกิดขึ้น

๕. ทำให้พบปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากโครงการนั้น ทั้งนี้ในขณะที่ทำการติดตามและควบคุมนั้น
ผู้บริหารจะมองเห็นปัญหาอันเป็นผลกระทบต่างๆ ของโครงการหลายประการ จึงจะสามารถจัดหามาตรการใน
การป้องกันแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

๖. ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เห็นเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของงานได้ชัดเจนขึ้นโดยปกติ
ต่างๆ มักจะกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้อย่างหลวม ๆ หรือใช้คำที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม สูง เช่น ค
ว่าพัฒนา ขยาย ปรับปรุง กระตุ้น ยกระดับ ฯลฯ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือแม้กระทั่งผู้บริหารมอง
ไม่เห็นเป้าหมายได้ชัดเจน ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ถูกต้องได้ เมื่อมีการติดตามและควบคุม โครงการ
จะต้องมีการทบทวนวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งมาตรฐานต่างๆ ชัดเจนขึ้น เพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบและท
ทำการควบคุมได้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า การติดตามและการควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการบริหารและ
กระบวนการวางแผน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายที่กำหนดไว้การติดตามและการ
ควบคุมนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกัน มักจะใช้ควบคู่กันไม่ได้มีการแยกกันอย่างอิสระ กล่าวคือ เมื่อมีการ
ติดตามดูผลการดำเนินงานว่าเป็นอย่างไรแล้ว ก็ต้องมีการควบคุมเพื่อปรับปรุงปฏิบัติงานดังกล่าวให้ไปสู่ทิศทางที่
ต้องการ และในทางกลับกันใครหรือหน่วยงานใดก็ตามที่จะทำหน้าที่ควบคุมก็ต้องมีการติดตามก่อนเสมอ
มิฉะนั้นก็ไม่สามารถควบคุมอะไรได้

บทที่ ๔


การติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่



๔.๑ ขั้นตอนแนวทางระบบป้องกันการละเว้นการปฏิบัติ หน้าที่ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

ขั้นตอนแนวทางระบบป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

๔. รวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานนิเทศ ติดตามงานสถานบริการสู่สุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล (รพ.สต.ติดตาม) เพื่อบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมระบบข้อมูลทรัพยากรสุขภาพหน่วย _____ r 

๔. ปฏิบัติตามแนวทางระบบป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หากพบปัญหาไม่ปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐาน หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการประชุมและหาแนวทางการแก้ไขการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจ หลัก/สนับสนุน โดยเร่งด่วน



(

๔.สรุปผลการประชุมแจ้งผู้บริหารรับทราบ/สั่งการ

ขั้นตอนตรวจสอบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ในภารกิจหลักๆ ปี

๒๕๖๓ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

๕. กำหนดการกับ กบตติ ตพ ๖

๒. รายงานการแก้ไขปัญหากรณีอุบัติการณ์ที่เป็นความเสี่ยงระดับสูงให้ผู้บริหารรับทราบ

๓. ปรับปรุง Flow Chart ขั้นตอนการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน

ติดตามรอบที่ ๑ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ติดตามรอบที่ ๒ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๔.๒ ขั้นตอนการปฏิบัติงานพฒ นาระบบการตติ ตามงานสถานบริการสู่คุณภาพ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพ
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต าบติตตาว (รพ.สต.ติตตาว)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ขั้นตอนการดาเนินงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ประชุมคณะท างาน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้รับบริการ	ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับ บริการร่วมแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ผู้มีส่วนได้ เสีย ผู้รับบริการร่วมจัดทำ แผนงาน กิจกรรม โครงการ เสนอแผนงานโครงการแก่คณะผู้บริหาร จัดตั้ง คณะกรรมการผู้รับผิดชอบงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๒- ๑ มกราคม ๒๕๖๓ (๙๐ วัน)
ประชุมคณะท างาน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้รับบริการ	ประชุมคณะท างาน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ชี้แจงรายละเอียดการดา เนิน งาน/การจัดทา ปฏิทินการดา เนินงาน และร่วมกันด าเนินงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร (ทีมพี่เลี้ยงระดับ อ าเภอ) โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการ ดาเนินงาน ตามมาตรฐาน รพ.สต.ติตตาว แต่ ละหมวด แบ่งหน้า ที่รับผิดชอบที่ชัดเจน	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ (๑ วัน)
ประชุม และชี้แจงแนวทางการ ดาเนินงาน	คณะท างานประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อ ก าหนดแนวทางการดา เนินงาน โดยใช้แนว ทางการประเมิน รพ.สต.ติตตาว คณะท างาน แนะนำ ติดตามเจ้าหน้าที่ของแต่ละ รพ .สต. ประเมินตนเอง ตามคู่มือ และ วิเคราะห์ส่วน ขาด สาเหตุ และแนวทางแก้ไข เก็บรวบรวม ข้อมูลที่แต่ละ รพ.สต.ประเมิน ตนเอง น าข้อมูล มาวิเคราะห์และดา เนินการ พฒั นาในส่วนขาด	มีนาคม ๒๕๖๓ (๑วัน) มีนาคม ๒๕๖๓ (๕วัน) มีนาคม ๒๕๖๓ (๕วัน)
นิเทศติดตามงาน	ทีมนิเทศติดตามงาน(พี่เลี้ยงระดับอ าเภอ) เพื่อ ดาเนินการ แก้ไข ปรับปรุง พัฒนางานในส่วน ขาด และสนับสนุนการ ดาเนินงาน	เมษายน- พฤษภาคม ๒๕๖๓ (๖๐ วัน)
ติ ด ตา ม ผล ก า ร ดา เน นิ งานของกลุ่ม	ประเมินผลการติดตามงานตามหมวด ในคู่มือ รพ.สต.ติตตาว สรุป/จัดทำ รายงานผลการดา เนิน งาน ส่งเสริม สนับสนุน การส่ง รพ.สต. ในความ รับผิดชอบ ประเมิน รพ.สต.ติตตาว ระดับ จังหวัด	มิถุนายน ๒๕๖๓ (๕วัน)) มิ ถุ นายน ๒๕๖๓ (๒วัน)
ส ร รุ ป / จั ด ท า รายงาน ผล ก า ร ดา เนินงาน	จัดทำ รายงานผลการดา เนิน งาน และหาแนวทางการ แก้ไขพัฒนา ในปีถัดไป	กันยายน ๒๕๖๓ (๒วัน)

แผนการนิเทศงาน โครงการพัฒนาระบบการตติ ตามงานสถานบริการสู่คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รอบที่ ๒ คู่มือระบบการป้องกัน ตรวจสอบเพื่อป้องกัน การละเว้น

แผนการนิเทศงาน โครงการพัฒนาระบบการตติ ตามงานสถานบริการสู่คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รอบที่ ๑

วัน เดือน ปี	เวลาออก	รพ.สต.	ผู้นิเทศ	ผู้ประสานงาน	หมายเหตุ
๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓	๐๘.-๓๐- ๑๖.๓๐น.	รพ.สต.ดอนกลอย	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดดาว อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด	นางนันทพร วิเศษวงษา	
๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓	๐๘.-๓๐- ๑๖.๓๐น.	รพ.สต.ขมิ้น	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดดาว อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด	นางนันทพร วิเศษวงษา	
๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓	๐๘.-๓๐- ๑๖.๓๐น.	รพ.สต.เด่นราษฎร์ รพ.สต.หนองไศล	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดดาว อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด	นางนันทพร วิเศษวงษา	
๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒	๐๘.-๓๐- ๑๖.๓๐น.	รพ.สต.วาริเกษม รพ.สต.สาวแห	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดดาว อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด	นางนันทพร วิเศษวงษา	

คู่มือระบบการป้องกันตรวจสอบเพื่อป้องกัน การละเว้น

แผนการนิเทศงาน โครงการพัฒนาระบบการตติ ตามงานสถานบริการสู่คุณ
ภาพโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพต าบลดิตดาว (รพ.สต.ติตดาว) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๓ รอบที่ ๒

คู่มือระบบการป้องกัน ตรวจสอบเพื่อป้องกัน
การละเว้น

บทบาทหน้าที่คณะกรรมการดำเนินงานระดับอำเภอ (ทีมประเมิน รพ.สต.ติดตาม)

ตามโครงการพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการ
สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม (รพ.สต.ติดตาม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

๑.บุคลากรผู้รับผิดชอบงานมีศักยภาพในการแนะนำ ช่วยเหลือผู้ป่วย ะเมินตามเกณฑ์ ะเมินที่ได้รับมอบหมาย และสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้อย่างเป็นไปตามมาตรฐานของงานที่รับผิดชอบ

๒.มีการบันทึกข้อมูล คะแนนประเมิน รพ.สต.ติดตามตามหมวด เป็นลายลักษณ์อักษร และชี้แนะแนวทางแก้ไข เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อการพัฒนาของแต่ละ รพ.สต

๓.นำเสนอผลการประเมินงานรพ.สต.ติดตามให้คณะผู้บริหารรับทราบ เพื่อการพัฒนา นิเทศติดตามงานทั้ง ๒ ครั้ง เพื่อการพัฒนาปรับปรุงงาน

๔.เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา แก่ รพ.สต. ในความรับผิดชอบดูแล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปการดำเนินงาน จัดทำ แนวทางแก้ไข พบปัญหา ในปีงบประมาณต่อไป