



คู่มือระบบการป้องกันตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้น
การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน
ประจำปี 2563

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาด
จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดมาตรการ 3 ป. 1 ค. (ปลูกจิตสำนึกป้องกันปราบปรามและสร้างเครือข่าย) ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้นได้กำหนดองค์ประกอบในการประเมินที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลจรรยาบรรณสากลและวัฒนธรรมของประเทศไทยเป็นหลักโดยการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อนำสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสไม่ยอมรับให้มีการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานีได้จัดทำคู่มือระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและการกิจสนับสนุนเพื่อให้ผู้บริหารในหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานในการกิจหลักและการกิจสนับสนุนของหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาด มีแนวทางการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณข้าราชการแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540เป็นไปด้วยความชอบธรรมตามหลักระบบคุณธรรม (Merit System) สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment :ITA) และให้ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานถือปฏิบัติตามคู่มือระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและการกิจสนับสนุนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาด โดยเคร่งครัดขอขอบพระคุณคณะทำงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้คำแนะนำจากประสบการณ์การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำคู่มือเล่มนี้เพื่อประโยชน์แก่บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและการกิจสนับสนุนและลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว) ปี 2563 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานีต่อไป

คณะทำงานจัดทำคู่มือระบบการป้องกันการละเว้นฯ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาด

จังหวัดอุดรธานี

23 กุมภาพันธ์ 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข	1
1.2 มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข	2
1.3 การประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข	2
1.4 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)	3
บทที่ 2 ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	5
2.1 ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	
ระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่	5
(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551	5
(2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546	5
(3) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	6
(4) จรรยาข้าราชการพลเรือนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	7
(5) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540	8
บทที่ 3 การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	10
3.1 ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน	10
3.2 วัตถุประสงค์	11
3.3 ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	11
3.4 ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	12
3.5 ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน	12
3.6 มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน	13
บทที่ 4 การติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่	15
4.1 ขั้นตอนแนวทางระบบป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่	15
ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	
4.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพ	16

บทที่ 1

บทนำ

1.1 นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นวาระสำคัญตามแผนบูรณาการระดับประเทศระดับกระทรวงพร้อมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนอย่างเหมาะสมพอเพียงสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลข้อที่ 10 เรื่องธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 69/2557 ลงวันที่ 18 มิถุนายนพ.ศ. 2557 เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาตินโยบายแนวทางการดำเนินงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณนายแพทย์ปิยะสกลสกลสัตยาทร) และแนวทางการดำเนินงานของปลัดกระทรวงสาธารณสุข (นายแพทย์เจษฎา โชคดำรงสุข) ตลอดจนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการพลเรือนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปสาธารณสุขและปฏิรูปประเทศมีค่านิยมร่วมคือซื่อสัตย์ สามัคคีมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้โปร่งใสกล้าหาญทำในสิ่งที่ถูกต้องยึด 3 ยุทธศาสตร์หลักได้แก่

- (1) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย
- (2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการ
- (3) ยุทธศาสตร์ระบบบริหารจัดการซึ่งยุทธศาสตร์นี้ใช้กลยุทธ์

“ธรรมาภิบาล” เป็นหลักในการดำเนินงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และ 12 ที่กำหนดทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพคือ

- (1) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรมมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม
- (2) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(3) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556–2560) สอดคล้องกับการอภิบาลระบบการบริหารงานที่โปร่งใสของกระทรวงสาธารณสุขตามนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณนายแพทย์ปิยะสกลสกลสัตยาทร) ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับกำหนดค่านิยมร่วมคือซื่อสัตย์สามัคคีมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้โปร่งใสกล้าหาญทำในสิ่งที่ถูกต้องตลอดจนแนวทางการบริหารงานของปลัดกระทรวงสาธารณสุขเน้นหลักการทำงาน 3 ส. คือสำเร็จความสุขและสร้างสิ่งดี ด้วยองค์ประกอบ (3 I คือ Information Innovation and Integrity)

1.2 มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วย
มาตรการ 3 ป. 1 ค. ประกอบด้วย การปลูกจิตสำนึก การป้องกันการปราบปราม และการสร้างเครือข่าย
 สำคัญได้ดังนี้

- **ปลูกจิตสำนึก** สร้างจิตสำนึกปรับฐานความคิดด้านการต่อต้านการทุจริตที่ตัวบุคคลสร้างพลัง
 คุณธรรมขับเคลื่อนสังคม
- **ป้องกัน** สร้างระบบคุณธรรมและยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและ
 เข้มแข็ง
- **ปราบปราม** ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริตและปิดช่องโหว่กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำ
 ผิดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม
- **สร้างเครือข่าย** สร้างกลไกภาคประชาชน (อสม.) ภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวังแจ้งเบาะแสและ
 สร้างความเข้มแข็งของกลไกการตรวจสอบ



1.3 การประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2558
 ภายใต้หัวข้อ “ต่อต้านการทุจริตสร้างจิตสำนึกคนสาธารณสุขไม่โกง” นับเป็นความภูมิใจของข้าราชการและ
 เจ้าหน้าที่ทุกคนที่ร่วมกันประกาศจุดยืนอย่างชัดเจนในการไม่ยอมรับการทุจริตคอร์รัปชันและร่วมสร้าง
 วัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นในกระทรวงสาธารณสุขอย่างจริงจังสอดคล้องกับเจตจำนงของรัฐบาลชุดปัจจุบันที่ให้

ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริตกำหนดเป็นวาระเร่งด่วนและเป็นวาระแห่งชาติมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาการทุจริตต้องการให้คนไทยไม่โกงยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) มุ่งสร้างความสุขให้ประชาชนควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการสร้างความตระหนักรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสร้างค่านิยมซื่อสัตย์สุจริตและน้อมนาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่กำหนดหัวข้อหลักในการรณรงค์วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล

1.4 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์จันทร์โอชาให้ความสำคัญและผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติโดยส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลยึดหลักการบริหารจัดการที่ดียุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 มีมติให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งการประเมิน ITA เป็นระบบการประเมินการบริหารงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใสตรวจสอบได้จะช่วยให้เพิ่มพูนและช่วยส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตเชิงบวกในภาครัฐให้แก่ระบบราชการไทยโดยอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรมหาชนจำนวน 8,293 หน่วยงานที่จะร่วมผนึกกำลังการต่อต้านการทุจริตปิดหนทางปิดช่องว่างการกระทำการทุจริตแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น ได้กำหนดองค์ประกอบในการประเมินที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลจรรยาบรรณสากลและวัฒนธรรมของประเทศไทยเป็นหลักรวมถึงข้อเท็จจริงของการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานภาครัฐซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจาก

(1) การดำเนินงานของระดับบุคคล

(2) ปัจจัยทางวัฒนธรรมขององค์กร

(3) ลักษณะงานที่เอื้อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและการรับสิ่งของต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรให้กลายเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรโดยการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรจะเป็นสิ่งที่ต้องการดำเนินงานแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องสร้างต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานนำไปสู่การทำให้สังคมชุมชนและประเทศเกิดความตระหนักถึงภัยจากการทุจริตคอร์รัปชันและเกิดแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริตไม่ยอมรับให้มีการทุจริตในสังคมชุมชนโดยปฏิเสธการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบในปีงบประมาณพ.ศ. 2559 กระทรวงสาธารณสุขกำหนดมาตรการ 3 ป. 1 ค. (ปลูกจิตสำนึกป้องกันปราบปรามและสร้างเครือข่าย) ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานก.พ.ร. กำหนดให้การประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัด

ตามการรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรมและระดับจังหวัด (กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ 8 ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในมิติภายในมิติการพัฒนาองค์กรนำหน้าร้อยละ 5) นอกจากนี้กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้การประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัดเน้นหนักตามยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข (ตัวชี้วัดที่ 21 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์ประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานเฉพาะหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เช่นเดียวกันทั้งนี้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 -2570) ได้กำหนดเป้าหมายเชิงรูปธรรมในเรื่องการพยายามเพิ่มค่าคะแนน CPI (Corruption Perception Index) ซึ่งอยู่ที่กลไกของภาครัฐเป็นส่วนใหญ่และค่า CPI นี้ยังเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ในการสร้างภูมิคุ้มกันของสังคมไทยคือการบริหารจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

2.1 ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

2.1.1 ระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

(1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551

1. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
4. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

และตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 ระบุข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

(2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดข้อบังคับตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2546

หมวด 5 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มาตรา29ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกันให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่นๆที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการของส่วนราชการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้

หมวด6การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

มาตรา33ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดินนโยบายของคณะรัฐมนตรีกำลังเงินงบประมาณของประเทศความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

หมวด7การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรา37ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานในระหว่างส่วนราชการด้วยกันให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานใดและก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นมีลักษณะที่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้แต่ก.พ.ร. เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควรก.พ.ร.จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา42เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎระเบียบข้อบังคับหรือประกาศเพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่นมีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎระเบียบข้อบังคับหรือประกาศนั้นเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยากซ้ำซ้อนหรือความล่าช้าต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป

มาตรา43การปฏิบัติราชการในเรื่องใดๆโดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผยเว้นแต่กรณีมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของประเทศความมั่นคงทางเศรษฐกิจการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลจึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น

หมวด8การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มาตรา45นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตามมาตรา9 (3) แล้วให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการความคุ้มค่าในภารกิจทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาที่ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา47ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

(3) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช2550มาตรา279กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นโดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพพร้อมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัยก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้วเห็นว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมดังนั้นการใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบล่วงล้ำราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรมซึ่งเป็นการอันพึงทำเพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเองและศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้นเพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเองประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติดีที่ดงามสมกับความเป็นข้าราชการให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 1 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันครบเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 2 ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

หมวด 2

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ 3 ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ข้อ 4 ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อ 5 ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

ข้อ 6 ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์

ข้อ 7 ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

ข้อ8 ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองให้บริการแก่ประชาชนโดยมี
อัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ข้อ9 ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็วไม่ถ่วง
เวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่
ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ข้อ10 ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ11 ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ12 ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ

(4) จรรยาข้าราชการพลเรือนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านการแพทย์และ
สาธารณสุขแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกด้านสอดคล้อง
กับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่โดยให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรมครอบคลุมและมีมาตรฐานดังนั้นการที่จะ
ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการซึ่งต้องมีจิตสำนึกใน
หน้าที่กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมเสียสละและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุขมีจรรยาที่สมควรให้ข้าราชการพึงถือปฏิบัติดังนี้

ข้อ1 เชื่อสัจสุจริตและรับผิชอบ

ข้อ2 ยืนหยัดและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้อ3 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

ข้อ4 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ข้อ5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ6 ดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(5) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540

ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540 มุ่งเน้นการประเมินความโปร่งใสของ
หน่วยงานของรัฐใน 3 มิติคือ มิติการเปิดเผยและการตรวจสอบได้ มิติการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมิติ
ของการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540 ในลักษณะของการจัดเตรียมความ
พร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเอกสารหลักฐานและระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นส่วนที่สนับสนุนให้
หน่วยงานภาครัฐได้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อรองรับการประเมินผลจากหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องตามมาตราฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอันจะส่งผลให้การพัฒนากระบวนการ
ราชการแผ่นดินและการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540 ของภาครัฐและ
ประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและมีความสอดคล้อง
กับนโยบายการบริหารของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ

และสื่อสารสาธารณะอื่นได้อย่างกว้างขวางถูกต้องเป็นธรรมและรวดเร็วมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใส
หน่วยงานภาครัฐมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพโดยเป็นกระบวนการที่
หน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตสามารถเปิดเผย
และตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและมี
มาตรฐานเป็นหนึ่งเดียวมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติ
ข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540มีประโยชน์ทั้งต่อภาคประชาชนและหน่วยงานภาครัฐดังนี้

ประโยชน์ต่อภาคประชาชน

1. ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านข้อมูลข่าวสารและกระบวนการทางงานอื่นๆจาก
เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ
2. สามารถรับทราบและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
3. สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารและกระบวนการทางงานของหน่วยงานภาครัฐได้
4. มีความเข้าใจและมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและสังคม
5. สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะการใช้ช่องทาง
ผ่านพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540

ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ

1. มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ.
2540
2. มีแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่สอดคล้องกับความโปร่งใสที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการ
ดำเนินการที่สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ทั้งในเชิงข้อมูลและกระบวนการ
3. มีเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดแนวทางการประเมินผลและสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัว
แบบในการประเมินตนเองภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540
4. หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสเป็นแบบประเมินเพื่อเตรียมความ
พร้อมในการรองรับการตรวจประเมินของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจประเมินตามกฎหมายหรือเพื่อ
กิจการอื่น
5. ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและสามารถพัฒนาระบบกลไกในการ
บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพถูกต้องเป็นธรรมและรวดเร็วมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงาน
ภาครัฐประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานมีความครอบคลุมแนวคิดและกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดง
ถึงความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมของประชาชนและการ
ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานความ
โปร่งใสมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้านการบริหารงาน5ประการได้แก่

5.1การจัดทำและเผยแพร่โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

5.2 การจัดทาวินิจฉัยทัศนพันธกิจและแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

5.3 การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

5.4 การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

5.5 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการของหน่วยงาน

มาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน6ประการได้แก่

1. การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน
2. การให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
3. การเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ
4. การจัดให้มีช่องทางและกลไกในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชน
5. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
6. การจัดทำระบบข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึง

เปิดเผยการตรวจสอบได้และการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. 2540

บทที่ 3

การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

3.1 ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างจะได้รับประโยชน์จากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ร่วมกันผู้บริหารจะมีเครื่องมือช่วยควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การมอบหมายหน้าที่และการสั่งการสามารถทำได้โดยสะดวกและรวดเร็วการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือเนื่องจากมีทั้งหลักฐานและหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้โดยง่ายในส่วนของผู้ปฏิบัติงานมาตรฐานที่กำหนดไว้ถือเป็นสิ่งท้าทายที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้นเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีกรอบหรือแนวทางในการปรับปรุงงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กรได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้การพัฒนาระบบบริหารตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องตัวบุคคลในองค์กรนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงานทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้คนดีมีความรู้ความสามารถและความประพฤติดีมาปฏิบัติงานซึ่งการที่องค์กรจะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือสำคัญคือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ขึ้นมาใช้ในการวัดและประเมินคุณสมบัติของบุคคลซึ่งผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่ต้องนำไปใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการโอนย้ายการให้พนักงานและการให้พ้นจากงานโดยทั่วไปแล้วการที่จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและเชื่อถือได้นั้นองค์กรมักจะสร้างเครื่องมือประกอบอีกส่วนหนึ่งขึ้นมาใช้ในการพิจารณาประเมินผลซึ่งหนึ่งในเครื่องมือที่ต้องใช้ก็คือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลงานระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันโดยองค์กรต้องทำการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนก่อนแล้วเมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้มาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับคำว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน

(Performance Standard) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความหมายว่าเป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติโดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆด้านด้วยกันอาทิด้านปริมาณคุณภาพระยะเวลาค่าใช้จ่ายหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภทจะออกมาในรูปของปริมาณในขณะที่บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์การจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภทนั้นๆ

3.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่างๆของหน่วยงาน
2. เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร/การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA หมวด 6 การจัดการกระบวนการ) ที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายได้ผลิตผลหรือการบริการที่มีคุณภาพเสร็จรวดเร็วทันตามกำหนดเวลานัดหมายมีการทำงานปลอดภัยเพื่อการบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

3.3 ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

หากจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่องค์กรและบุคคลในองค์กรจะได้รับจากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นใช้ซึ่งมีด้วยกันหลายประการไม่ว่าจะเป็นทางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจการปรับปรุงงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

3.3.1 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นนั้นมีความชัดเจนมองเห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากขึ้นและช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่มาตรฐานได้

3.3.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความมุ่งมั่นไปสู่มาตรฐานผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทายผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จจะเกิดความมานะพยายามผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน

3.3.3 ด้านการปรับปรุงงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไรช่วยให้ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้งทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต

3.3.4 ด้านการควบคุมงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่ายช่วยให้สามารถดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้นและสามารถควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้ดีขึ้น

3.4 ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. เลือกรายงานหลักของแต่ละตำแหน่งมาทำการวิเคราะห์โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประกอบ
2. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใดจากตำแหน่งนั้นไม่ว่าจะเป็นปริมาณงานคุณภาพงานหรือวิธีการปฏิบัติงานซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับนโยบายหลักเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์กร
3. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆเพื่อปรึกษาและหาข้อตกลงร่วมกัน
4. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
5. ติดตามดูการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
6. พิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นเกณฑ์ของมาตรฐานการปฏิบัติงานเกณฑ์ที่องค์กรมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานได้แก่เกณฑ์ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติคุณภาพของงาน

3.5 ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงานซึ่งกล่าวได้โดยละเอียดดังนี้

1. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไรและควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

2. คุณภาพของงานเป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใดโดยส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วนประณีตถูกต้องเชื่อถือได้ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร

3. ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงานงานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือปริมาณแต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้อุปกรณ์หรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบดังนั้นการกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไรเนื่องจากการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงานอย่างไรก็ตามเพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่างๆในองค์กรมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานผู้ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการนั่นก็คือต้องเป็นมาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่ามาตรฐานมีความเป็นธรรมผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดไว้ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้องสามารถวัดได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์หรือหน่วยอื่นๆที่สามารถวัดได้มีการบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรมีการเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจตรงกันและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้กล่าวคือควรต้องมีการทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการเปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีวิธีปฏิบัติงานใหม่หรือนาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน

3.6 มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน

การควบคุมหมายถึงกระบวนการที่กระทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานได้ดำเนินการไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือถ้าจะให้ความหมายที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้ควบคุมชัดเจนขึ้นก็หมายถึงการบังคับให้กิจกรรมต่างๆเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเมื่อมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานตามแผนปรากฏว่าไม่เป็นไปตามทิศทางกรอบหรือข้อกำหนดที่วางไว้ผู้ควบคุมหรือผู้บริหารจะต้องดำเนินการอย่างหนึ่งจะแก้ไขปรับปรุงให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนดังกล่าวมิฉะนั้นแล้วแผนก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การควบคุมอำนาจแบ่งตามลักษณะของสิ่งที่ถูกควบคุมออกเป็น5ประเภทด้วยกันคือ

1. การควบคุมผลการปฏิบัติงาน (Product Control) เป็นการควบคุมผลผลิตของโครงการเพื่อจัดการให้โครงการผลิตได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนเรียกว่าการควบคุมปริมาณ (Quantity Control) และควบคุมให้ผลผลิตที่ได้มีลักษณะและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้เรียกว่าการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การควบคุมในข้อนี้รวมถึงการควบคุมเวลาของโครงการด้วยการควบคุมให้โครงการสามารถผลิตผลงานได้ปริมาณและคุณภาพตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้

2. การควบคุมบุคลากร (Personal or Staff Control) เป็นการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการโดยควบคุมให้ปฏิบัติงานตามวิธีที่กำหนดไว้และให้เป็นไปตามกำหนดการ

โครงการควบคุมและบำรุงขวัญเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานความประพฤติความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนควบคุมด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วย

3. การควบคุมด้านการเงิน (Financial Control) ได้แก่การควบคุมการใช้จ่าย (Cost-Control) การควบคุมทางด้านงบประมาณ (Budget Control) ตลอดจนการควบคุมทางด้านบัญชีต่างๆทั้งนี้เพื่อให้โครงการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุดและมีเหตุผลเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

4. การควบคุมทรัพยากรทางกายภาพ (Control of Physical Resources) ได้แก่การควบคุมการใช้จ่ายทรัพยากรประเภทวัสดุอุปกรณ์เครื่องมืออาคารและที่ดิน ตลอดจนแรงงานในการเป็นปัจจัยนำเข้าของโครงการเพื่อให้เกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรดังกล่าว

5. การควบคุมเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน (Control of Techniques or Procedure) ได้แก่การควบคุมกากับดูแลเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานประเภทนั้นๆ โดยจะต้องควบคุมทั้งเทคนิควิธีที่มองเห็นและเข้าใจง่าย ความสำคัญของการติดตามและการควบคุมความสำคัญ ความจำเป็นและประโยชน์ของการติดตามและการควบคุมนั้นอาจพิจารณาได้จากประเด็นต่อไปนี้

1. เพื่อให้แผนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประโยชน์ในข้อนี้ นับว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการติดตามและการควบคุมโครงการทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์และเป้าหมายถือเป็นหัวใจสำคัญของโครงการหากไม่มีการยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหลักแล้วเราก็ไม่ทราบว่าจะทำโครงการนี้ไปทำไมเมื่อเป็นเช่นนี้การติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานต่างๆที่จะช่วยประคับประคองให้โครงการบรรลุสิ่งที่มุ่งหวังดังกล่าวจึงถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโครงการ

2. ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายผู้บริหารที่ดีจะต้องควบคุมเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการโดยการเสนอแนะเทคนิควิธีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพให้ซึ่งจะสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการลงไปได้มาก ทำให้สามารถนำทรัพยากรที่ลดลงไปใช้ประโยชน์กับโครงการอื่นหรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆได้

3. ช่วยกระตุ้นจิตใจและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานการติดตามควบคุมนั้นไม่ใช่เป็นการจับผิดเพื่อลงโทษแต่เป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของโครงการเป็นสำคัญเพราะฉะนั้นผู้นิเทศงานและผู้ควบคุมงานที่ดีมักจะได้รับการต้อนรับจากผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกระตือรือร้นเพราะมีพี่เลี้ยงมาช่วยแนะนำช่วยเหลืออีกแรงหนึ่งขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆก็จะมีมากขึ้น

4. ช่วยป้องกันและลดความเสียหายรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นได้โครงการบางโครงการถ้ามีการควบคุมไม่ดีพออาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายใหญ่หลวงได้และหากพบความเสียหายนั้นแต่ต้นลักษณะของเหตุการณ์ที่เรียกว่า “สายเกินแก้” ก็จะไม่เกิดขึ้น

5. ทำให้พบปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากโครงการนั้นทั้งนี้ในขณะที่ทำการติดตามและควบคุมนั้นผู้บริหารจะมองเห็นปัญหาอันเป็นผลกระทบต่างๆของโครงการหลายประการจึงจะสามารถจัดหามาตรการในการป้องกันแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

6. ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เห็นเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของงานได้ชัดเจนขึ้นโดยปกติโครงการต่างๆมักจะกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้อย่างหลวมๆหรือใช้คำที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรมสูง เช่นคำว่าพัฒนาขยายปรับปรุงกระตือรือร้นระดับ ฯลฯ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือแม้กระทั่งผู้บริหารมองไม่เห็นเป้าหมายได้ชัดเจนไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ถูกต้องได้เมื่อมีการติดตามและควบคุมโครงการจะต้อง

มีการทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมทั้งมาตรฐานต่างๆชัดเจนขึ้นเพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบและทำการควบคุมได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการติดตามและการควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการบริหารและกระบวนการวางแผนทำให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์นโยบายที่กำหนดไว้การติดตามและการควบคุมนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันมักจะใช้ควบคู่กันไม่ได้มีการแยกกันอย่างอิสระกล่าวคือเมื่อมีการติดตามดูผลการทำงานว่าเป็นอย่างไรแล้วก็ต้องมีการควบคุมเพื่อปรับปรุงปฏิบัติงานดังกล่าวให้ไปสู่ทิศทางที่ต้องการและในทางกลับกันใครหรือหน่วยงานใดก็ตามที่จะทำหน้าที่ควบคุมก็ต้องมีการติดตามก่อนเสมอมิฉะนั้นก็ไม่สามารถควบคุมอะไรได้

บทที่ 4

การติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

4.1 ขั้นตอนแนวทางระบบป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและการกิจสนับสนุน

ขั้นตอนแนวทางระบบป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและการกิจสนับสนุนติดตามตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานี



๑.เปิดเผยหลักเกณฑ์ขั้นตอนวิธีปฏิบัติตามกรอบกฎหมายแนวทางการพัฒนาระบบการติดตามงาน
สถานบริการสู่คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว ๒๕๖๓)



๒.กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอนพร้อมขออนุญาตเผยแพร่บน
เว็บไซต์ของหน่วยงาน



๓.ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว)



๔.รวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานนิเทศติดตามงานสถานบริการสู่สุขภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.ติดตาม) เพื่อบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมระบบข้อมูลทรัพยากรสุขภาพหน่วยบริหาร ปฐมภูมิและตรวจสอบ



๕.ปฏิบัติตามแนวทางระบบป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หากพบปัญหาไม่ปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐานหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ให้คณะกรรมการประชุมและหาแนวทางการแก้ไขการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลัก/สนับสนุนโดยเร่งด่วน



๕.สรุปผลการประชุมแจ้งผู้บริหารรับทราบ/สั่งการ

ขั้นตอนตรวจสอบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักฯ ปี 2563
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโนนสะอาดจังหวัดอุดรธานี

๑.สอบทานโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสาธารณสุขอำเภอตามลำดับ



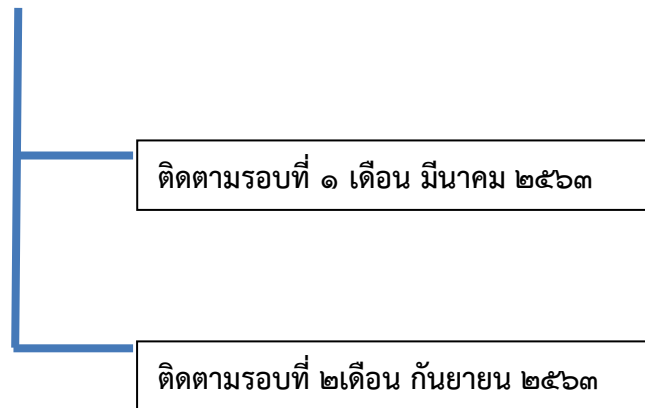
๒.รายงานการแก้ไขปัญหาคณบดีอุบัติการณ์ที่เป็นความเสี่ยงระดับสูงให้ผู้บริหารรับทราบ



๓.ปรับปรุง Flow Chart ขั้นตอนการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลักและภารกิจสนับสนุน



๔.กำหนดการกำกับติดตามทุก ๖ เดือน



4.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว) ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2563

ขั้นตอนการดำเนินงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา
ประชุมคณะทำงานผู้มีส่วนได้เสียและผู้รับบริการ	- ผู้มีส่วนได้เสียผู้รับบริการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ - ผู้มีส่วนได้เสียผู้รับบริการร่วมจัดทำแผนงานกิจกรรมโครงการ - เสนอแผนงานโครงการแก่คณะผู้บริหาร - จัดตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงาน	1 ตุลาคม2561– 1 มกราคม 2563 (90 วัน)
ประชุมคณะทำงานผู้มีส่วนได้เสียและผู้รับบริการ	-ประชุมคณะทำงานผู้มีส่วนได้เสียผู้รับบริการชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงาน/การจัดทาปฏิทินการดำเนินงานและร่วมกันดำเนินงาน - พัฒนาศักยภาพบุคลากร (ทีมพี่เลี้ยงระดับอำเภอ) โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมการดำเนินงานตามมาตรฐานรพ.สต.ติดดาวแต่ละหมวดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน	กุมภาพันธ์ 2563 (1 วัน)
ประชุมคณะทำงานผู้มีส่วนได้เสียและผู้รับบริการ	- คณะทำงานประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยใช้แนวทางการประเมินรพ.สต.ติดดาว - คณะทำงานแนะนำติดตามเจ้าหน้าที่ของแต่ละรพ.สต. ประเมินตนเองตามคู่มือและวิเคราะห์ส่วนขาดสาเหตุและแนวทางแก้ไข	มีนาคม 2563 (1 วัน) มีนาคม 2563 (5 วัน)

	- เก็บรวบรวมข้อมูลที่แต่ละรพ.สต.ประเมินตนเองนำข้อมูลมาวิเคราะห์และดำเนินการพัฒนาในส่วนขาด	มีนาคม 2563 (5 วัน)
นิเทศติดตามงาน	- ทีมนิเทศติดตามงาน(พี่เลี้ยงระดับอำเภอ) เพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงพัฒนางานในส่วนขาดและสนับสนุนการดำเนินงาน	รอบที่ 1/2563 เมษายน-พฤษภาคม 2563 (6 วัน) รอบที่ 2/2563 กรกฎาคม 2563 (6 วัน)
ติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่ม	- ประเมินผลการติดตามงานตามหมวดในคู่มือ รพ.สต.ติดตาม - สรุป/จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน - ส่งเสริมสนับสนุนการส่งรพ.สต. ในความรับผิดชอบ ประเมินรพ.สต.ติดตามระดับจังหวัด	มิถุนายน 2563 (6 วัน) กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม 2563
สรุป/จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน	จัดทำรายงานผลการดำเนินงานและหาแนวทางการแก้ไขพัฒนาในปีถัดไป	กันยายน 2563 (2 วัน)

แผนการนิเทศงานโครงการพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสู่คุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตาม (รพ.สต.ติดตาม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 รอบที่ 2 /2563

วัน/เดือน/ปี	เวลา	หน่วยบริการ	ผู้นิเทศ	ผู้ประสานงาน	หมายเหตุ
19 กรกฎาคม 2563	08.30 – 16.30 น.	รพ.สต.ท่มป่าช้า รพ.สต.ทมนางาม	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดตาม CUP โนนสะอาด	นายสุกรรณ มะลิตัน ผช.สสอ.โนนสะอาด เลขาทีมนิเทศฯ	
20 กรกฎาคม 2563	08.30 – 16.30 น.	รพ.สต.หนองแสง รพ.สต.หนองแวงใหญ่	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดตาม CUP โนนสะอาด	นายสุกรรณ มะลิตัน ผช.สสอ.โนนสะอาด เลขาทีมนิเทศฯ	
21 กรกฎาคม 2563	08.30 – 16.30 น.	รพ.สต.โนนสำราญ รพ.สต.ท่าลุ่มภู	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดตาม CUP โนนสะอาด	นายสุกรรณ มะลิตัน ผช.สสอ.โนนสะอาด เลขาทีมนิเทศฯ	
22 กรกฎาคม 2563	08.30 – 16.30 น.	รพ.สต.กุดดอกคำ PCU รพ.	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดตาม CUP โนนสะอาด	นายสุกรรณ มะลิตัน ผช.สสอ.โนนสะอาด เลขาทีมนิเทศฯ	
23 กรกฎาคม 2563	08.30 – 16.30 น.	รพ.สต.หนองกุงศรี รพ.สต.นาเหล่า	ทีมนิเทศงาน รพ.สต.ติดตาม CUP โนนสะอาด	นายสุกรรณ มะลิตัน ผช.สสอ.โนนสะอาด	

				เลขที่มติเทศบาล	
--	--	--	--	-----------------	--

บทบาทหน้าที่คณะทำงานระดับอำเภอ (ทีมประเมินรพ.สต.ติดตาม)

ตามโครงการพัฒนาระบบการติดตามงานสถานบริการสุขภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบลติดตาม (รพ.สต.ติดตาม) ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2563

- 1.บุคลากรผู้รับผิดชอบงานมีศักยภาพในการแนะนำช่วยเหลือผู้ประเมินตามเกณฑ์ประเมินที่ได้รับมอบหมาย และสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้อย่างเป็นไปตามมาตรฐานของงานที่ได้รับผิดชอบ
- 2.มีการบันทึกข้อมูลคะแนนประเมินรพ.สต.ติดตามตามหมวดเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แนะแนวทางแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อการพัฒนาของแต่ละรพ.สต
- 3.นำเสนอผลการประเมินงานรพ.สต.ติดตามให้คณะผู้บริหารรับทราบเพื่อการพัฒนาติดตามงานทั้ง 2 ครั้ง เพื่อการพัฒนาปรับปรุงงาน
- 4.เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในความรับผิดชอบดูแลวิเคราะห์ข้อมูลสรุปการดำเนินงานจัดทำแนวทางแก้ไขพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป