



กรมการแพทย์

DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

คู่มือระบบการป้องกัน
การละเว้นการปฏิบัติ
หน้าที่ในภารกิจหลัก
และภารกิจสนับสนุน
กรมการแพทย์

คู่มือระบบการป้องกัน
การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่
ในภารกิจหลัก
และภารกิจสนับสนุน
กรมการแพทย์

คำนำ

เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และปลูกจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

กรมการแพทย์โดยความร่วมมือของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจึงได้จัดทำคู่มือ “แนวทางการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจกรมการแพทย์” เพื่อให้ผู้บริหารในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานในภารกิจของกรมการแพทย์ในทุกภาคส่วนได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนตามหลักจรรยาข้าราชการแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการกรมการแพทย์ และนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีกรมการแพทย์ ยึดถือปฏิบัติต่อไป

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมการแพทย์

พฤษภาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญภาพ	ค
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กรมการแพทย์	๑
๑.๒ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	๒
๑.๓ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กรมการแพทย์	๒
๑.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)	๔
บทที่ ๒ ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน	
๒.๑ ระเบียบ ข้อบังคับที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่	๖
(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๖
(๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖	๖
(๓) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๘
(๔) จรรยาข้าราชการพลเรือน กรมการแพทย์	๑๓
(๕) มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม กรมการแพทย์	๑๓
(๖) ค่านิยมกรมการแพทย์	๑๔
(๗) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐	๑๔
บทที่ ๓ การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน	
๓.๑ ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๖
๓.๒ วัตถุประสงค์	๑๖
๓.๓ ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๗
๓.๔ ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๗
๓.๕ ลักษณะการแสดงออกขณะปฏิบัติงาน	๑๘
๓.๖ มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน	๑๘
ภาคผนวก	-
บรรณานุกรม	๑๙

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ คำนียมกระทรวงสาธารณสุขและกรมการแพทย์	๒
ภาพที่ ๒ แบบใบลงนามรับทราบของผู้ปฏิบัติงาน กรมการแพทย์ ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๔
ภาพที่ ๓ ดัชนีประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานทั้ง ๕ ดัชนี	๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมการแพทย์

รัฐบาลได้กำหนดให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นวาระสำคัญ โดยได้กำหนดเป็นนโยบายรัฐบาล แดลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ ข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ข้อ ๑๐.๕ ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด ยกเลิกหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น สร้างภาระแก่ประชาชนเกินควร หรือเปิดช่องโอกาสการทุจริต เช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การอนุญาต อนุมัติและการขอรับบริการจากรัฐ ซึ่งมีขั้นตอนยืดเยื้อ ใช้เวลานาน ชำช้อนและเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

กรมการแพทย์โดย อธิบดีกรมการแพทย์ (นายธีรพล โทพันทนนท์) ได้กำหนดนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแนวนโยบายของรัฐบาล และนโยบายการดำเนินงานของศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณนายแพทย์ปิยะสกลสกลสัตยาทรรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับกำหนดค่านิยมร่วมคือ ซื่อสัตย์สามัคคีมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้โปร่งใสกล้าหาญทำในสิ่งที่ถูกต้องตลอดจนแนวทางการบริหารงานของปลัดกระทรวงสาธารณสุขเน้นหลักการทำงาน ๓ส. คือสำเร็จความสุขและสร้างสิ่งดีด้วยองค์ประกอบ ๓ I คือ Information Innovation and Integrityตลอดจนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการกรมการแพทย์เพื่อสนับสนุนการปฏิรูประบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขและการปฏิรูปประเทศพร้อมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านที่จำเป็นเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอภายใต้ค่านิยมกรมการแพทย์ “HRML”

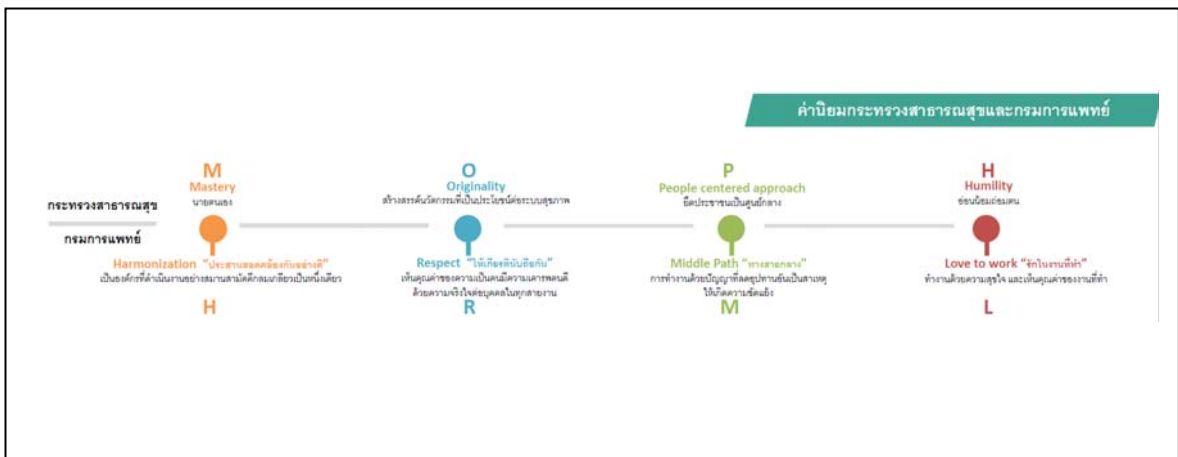
H	Harmonization	การประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นองค์การที่ดำเนินงานอย่างสมานสามัคคีกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว
R	Respect	ให้เกียรตินับถือกันเห็นคุณค่าของความเป็นคน มีความเคารพคนดีด้วยความจริงใจต่อบุคคลในทุกสายงาน
M	Middle Path	ทางสายกลางการทำงานด้วยปัญญาที่ลดอุปทาน อันเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้ง
L	Love to Work	รักในงานที่ทำ ทำงานด้วยความสุขใจและเห็นคุณค่าของงานที่ทำประสานสอดคล้องกับค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข

ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข “MOPH”

M	Mastery	เป็นนายตนเอง หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ
O	Originality	เร่งสร้างสิ่งใหม่สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ
P	People Centered	ใส่ใจประชาชน “เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง”
H	Humility	ถ่อมตน อ่อนน้อมมีสัมมาคารวะ

ยึด ๔ ยุทธศาสตร์หลัก คือ Prevention and Promotion Excellence Strategies ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ Service Excellence Strategies บริการเป็นเลิศ People Excellence Strategies บุคลากรเป็นเลิศ และ Governance Excellence Strategies บริหารจัดการเป็นเลิศ โดยใช้กลยุทธ์ “ธรรมาภิบาล” เป็นหลักในการดำเนินงานสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ที่กำหนดทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพคือ (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรมมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม (๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชันและ (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐)

ภาพที่ ๑ ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขและกรมการแพทย์



๑.๒ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กรมการแพทย์ นำมาตรการ ๓ป. ๑ค. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย

ปลูกจิตสำนึก สร้างจิตสำนึกปรับฐานความคิดด้านการต่อต้านการทุจริตที่ตัวบุคคลสร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม

ป้องกัน สร้างระบบคุณธรรมและยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง

ปราบปราม ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริตและปิดช่องโหว่กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม

เครือข่าย สร้างกลไกภาคประชาชน (อสม.) ภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวังแจ้งเบาะแส และสร้างความเข้มแข็งของกลไกการตรวจสอบเผยแพร่ต่อบุคลากรกรมการแพทย์เพื่อธรรมาภิบาลและกระตุ้นให้เกิดการรับรู้และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกระดับ

๑.๓ นโยบายการกำกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมการแพทย์

กรมการแพทย์ ได้แสดงความมุ่งมั่นต่อการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๙ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช ๒๕๕๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริหารภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจ

ในการบริหารงานภาครัฐ จึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีอันประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านรัฐสังคม และสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ด้านองค์กร และ ๔. ด้านผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายหลักด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากร

ทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีประกอบด้วยนโยบายหลัก ๔ ด้าน และแนวทางปฏิบัติ ภายใต้กรอบนโยบายหลักประกอบด้วย

๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก : กระตุ้น ส่งเสริม เน้นย้ำให้ทุกหน่วยงานดำเนินงานโดยคำนึงถึงการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์รับรู้และเข้าใจยุทธศาสตร์และวัฒนธรรมองค์กร

๑.๒ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ดำเนินการตามมาตรการประหยัดน้ำ

๑.๓ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์ดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน

๑.๔ ทุกโรงพยาบาลและสถาบันในสังกัดกรมการแพทย์ดำเนินการจัดการขยะมีพิษอย่างเป็นระบบ

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก : มุ่งมั่นให้บริการที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการและตรงกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์มีการปรับตัวและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพการบริการทั้งเรื่องรูปแบบและการเข้าถึงบริการ ระยะเวลาในการให้บริการ ขั้นตอนการให้บริการ คุณภาพของบริการที่ส่งมอบ ความโปร่งใสในการให้บริการ และค่าใช้จ่ายในการรับบริการที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และการส่งมอบบริการที่เป็นที่ยอมรับได้มาตรฐาน

๒.๒ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓. นโยบายด้านองค์กร

นโยบายหลัก :

- ส่งเสริม ปลูกฝัง ให้ตระหนักถึงความเสี่ยงโดยเน้นย้ำถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน รวมทั้งให้ความสำคัญกับคุณภาพและผลกระทบของงาน และการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายกับภาคส่วนต่าง ๆ

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ ทุกหน่วยงานดำเนินการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ตามแนวทางของ COSO และธรรมาภิบาล

๓.๒ ทุกโรงพยาบาล สถาบันในสังกัดกรมการแพทย์มีการพัฒนาคุณภาพ (HA: Hospital Accreditation)

๓.๓ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์บริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

- มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ

๔.๒ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

ภาพที่ ๒ แบบใบลงนามรับทราบของผู้ปฏิบัติงาน กรมการแพทย์ ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

<p>ใบลงนามรับทราบของผู้ปฏิบัติงาน กรมการแพทย์</p> <p>หน่วยงาน</p> <p>๑. ข้าพเจ้าได้รับ/รับทราบนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ฉบับนี้แล้ว ๒. ข้าพเจ้าได้อ่าน และมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแล องค์กรที่ดีและแนวทางปฏิบัติเป็นอย่างดี พร้อมทั้งมุ่งมั่นที่จะนำแนวทางปฏิบัติภายใต้นโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดีด้านต่าง ๆ ซึ่งระบุไว้ ไปยึดถือปฏิบัติ หรือนำไปกำหนดเป็นมาตรการ/ โครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของกรมการแพทย์มีธรรมาภิบาลต่อไป</p> <p>(ลงชื่อ)</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง</p> <p>วันที่ เดือน พ.ศ.</p>

๑.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment)

สถานการณ์ปัจจุบันรัฐบาลมุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งกำหนดเป็นนโยบายในส่วนของการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินเกี่ยวกับการวางหลักธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทยที่มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาป้องกัน ปราบปรามการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยจัดทำเป็นแผนงานในลักษณะบูรณาการการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และมีแนวทางในการดำเนินงานที่มุ่งตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ โดยให้กรมการแพทย์รายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกเดือน ผ่านทางระบบประมวลผลของสำนักงาน ป.ป.ช. และศูนย์

ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะเจ้าภาพระดับกระทรวง เป็นผู้กำหนดกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมจริยธรรมของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.รวมทั้งตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๓ กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ส่วนที่ ๑ องค์การคุ้มครองจริยธรรม ข้อ ๑๔ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และข้อ ๑๕ กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรม และในส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้อ ๒๐ (๒) ปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม และ (๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด โดยคำว่า “ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาของกรมการแพทย์มีการดำเนินงานในส่วนของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำกิจกรรมทั้งในเรื่องของการจัดทำสื่อรณรงค์และการจัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการใหม่ลงลายมือชื่อรับทราบ และคู่มือส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เผยแพร่ให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์นำไปถ่ายทอดให้กับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน รวมถึงการจัดประชุมและการอบรมขับเคลื่อนเฝ้าระวังป้องกัน ปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นให้บุคลากรมีองค์ความรู้ในเรื่องของการปฏิบัติงานที่ไม่ขัดต่อผลประโยชน์ทับซ้อนและเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ รวมถึงการคัดเลือกหน่วยงานที่มีผลงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ซึ่งกรมการแพทย์กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจประเมินเน้นการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีหน่วยงานของกรมการแพทย์เข้ารับประทานโล่รางวัลจากพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชทินนิตตามาตุ จำนวน ๑๔ หน่วยงาน และมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อปรับฐานความคิดในการปฏิบัติงาน โดยให้มีความมุ่งมั่นในการให้บริการประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค พร้อมทั้งมีการทำความเข้าใจให้กับบุคลากร ในเรื่องของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสมีความสำคัญในการบริหารงานของกรมการแพทย์มากเพียงใด หากไม่มีการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว โดยโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นผู้เก็บข้อมูลและทำการประเมินผลการดำเนินงานของกรมการแพทย์ ซึ่งจากการดำเนินการจัดกิจกรรมที่ผ่านมาทำให้กรมการแพทย์ ได้รับการพัฒนาและมีผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity And Transparency Assessment : ITA) ที่สูงขึ้น โดยค่าคะแนนดังกล่าวทำให้ค่าคะแนนค่าดัชนีความโปร่งใสของประเทศ (CPI) มีค่าคะแนนที่สูงขึ้น ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ภาพที่ ๓ แบบใบลงนามรับทราบของผู้ปฏิบัติงาน กรมการแพทย์ ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

กราฟดัชนีประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานทั้ง 5 ดัชนี



ดังนั้น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้วางแนวทางการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของกรมการแพทย์มีความตระหนักรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งติดตาม สอดส่องให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตซึ่งเกิดจากการประพฤติมิชอบจากการปฏิบัติราชการ รวมทั้งผลักดันให้หน่วยงานเครือข่ายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เกิดการบริหารราชการแผ่นดินตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมการแพทย์มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต กรมการแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานแผนงานบูรณาการการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐรวมถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

บทที่ ๒

ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

ระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

๒.๑ ระเบียบข้อบังคับที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑

กรมการแพทย์กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนของการแพทย์ตามหลักจรรยาข้าราชการตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดีมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการโดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

๑. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
๔. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

และตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

(๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๕๖

กรมการแพทย์ได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีประกอบด้วยนโยบายใน ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ด้านองค์กร และ ๔. ด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดตามข้อบังคับตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๕๖

หมวด ๔ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

มาตรา ๒๐ เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย

มาตรา ๒๓ ในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ให้ส่วนราชการดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และผลเสียทางสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่จะใช้ ราคา และประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการที่จะได้รับประกอบกัน

หมวด๕ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มาตรา๒๙ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกันให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการของส่วนราชการและในระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจดูได้

หมวด๖ การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

มาตรา๓๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดินนโยบายของคณะรัฐมนตรีกำลังเงินงบประมาณของประเทศความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

หมวด๗ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรา๓๗ ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานในระหว่างส่วนราชการด้วยกันให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานใดและก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นมีลักษณะที่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้แต่ก.พ.ร. เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควรก.พ.ร. จะกำหนดเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติก็ได้

มาตรา๓๘ เมื่อส่วนราชการใดได้รับการติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชนหรือจากส่วนราชการด้วยกันเกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินการให้ทราบภายในสิบห้าวันหรือภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๓๗

มาตรา๓๙ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

มาตรา๔๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็วให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎระเบียบข้อบังคับหรือประกาศเพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎระเบียบข้อบังคับหรือประกาศนั้นเป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยากซ้ำซ้อนหรือความล่าช้าต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป

มาตรา๔๓ การปฏิบัติราชการในเรื่องใดๆโดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผยเว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของประเทศความมั่นคงทางเศรษฐกิจการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลจึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น

หมวด๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มาตรา๔๕ นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตามมาตรา๙ (๓) แล้วให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคุณภาพการให้บริการความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการความคุ้มค่าในภารกิจทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาที่ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา๔๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

(๓) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช๒๕๕๐มาตรา๒๗๙กำหนดให้
มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้
เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นโดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำการฝ่าฝืนหรือ
ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงาน
บุคคลของข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้วเห็นว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่
ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมตั้งนั้นการใช้อำนาจ
เพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบล่วงข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรมซึ่งเป็นการอันพึงทำเพราะ
นำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเองและศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้นเพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและ
ตนเองประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่พึงงามสมกับความเป็นข้าราชการ
อนึ่งมาตรา๒๘๐ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการ
จัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา๒๗๙และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการพล
เรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในด้านจริยธรรมรวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวล
จริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับ
ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา๒๗๙ตั้งนั้นบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึง
มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติมีความเป็นกลาง
ทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม
หลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ๙ประการของสำนักงาน
ผู้ตรวจการแผ่นดินดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา๒๗๙ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช
๒๕๕๐ประกอบค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐอันผู้ตรวจการแผ่นดินได้
ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงกำหนดมาตรฐาน
ทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและ
เที่ยงธรรมในหน้าที่ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชนและดำรงตน
ตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯผู้ทรงเป็นตัวอย่าง
แห่งธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้ดังต่อไปนี้

หมวด๑ บททั่วไป

ข้อ๑ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันครบเก้าสิบวันนับแต่วัน
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ๒ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่าประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนฉบับนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่าข้าราชการพลเรือนพนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด

ราชการพลเรือน

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่ารวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วน

ภูมิภาค

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่าคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

“ของขวัญ” หมายความว่าของขวัญตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน

และปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

หมวด ๒ จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมโดย
อย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวล

จริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรมข้าราชการ
ต้องไม่กระทำการดังกล่าวหรือหากกำลังกระทำการดังกล่าวต้องหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้คณะกรรมการ
จริยธรรมพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม
ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

(๒) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืน
ดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน
ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป
ของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณีและหรือคณะกรรมการจริยธรรม

(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล
ซึ่งมิใช่ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจองค์การมหาชนราชการส่วนท้องถิ่นหน่วยงานอื่นของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้น
ใหญ่ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการ
ปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหายความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้างการรับจ้างทำ
ของการเป็นตัวแทนการเป็นนายหน้าและการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(๔) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้
หรือมีการเสนอเรื่องซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำ
ดังกล่าวและบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
รวดเร็วโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้โดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวังและเต็มกำลัง
ความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(๒) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือ
ของข้าราชการอื่นไม่ก้ำกายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

(๓) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติใน
วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตนตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(๔) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้
หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(๕) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน

ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(๖) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการเงินทรัพย์สินบุคลากรบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่นเว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจรรยาบรรณวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการรัฐวิสาหกิจองค์การมหาชนหรือหน่วยงานของรัฐข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาดต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับหรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการการดำเนินการหรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมาโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญกฎหมายกฎข้อบังคับหรือมติ

(๒) คณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญกฎหมายกฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาและจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(๓) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชาหรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบ

ด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหรือข้อบังคับต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในกรณี que เห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาและส่งเรื่องให้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

(๔) ไม่เลี้ยงกฎหมายใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นและต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(๕) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สินสิทธิหรือประโยชน์อื่นใดแทน บุคคลอื่นอันเป็นการเลี้ยงกฎหมายหรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(๖) เมื่อทราบว่ามี การละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตนหัวหน้า ส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมืองให้บริการแก่ ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยงละเลยหรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตาม กฎหมาย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่นโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพ ของบุคคลไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลหรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่อำนาจตาม กฎหมาย

(๓) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีปราศจากอคติและ ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิดเชื้อชาติภาษาเพศอายุความพิการสภาพทาง ภายหรือสุขภาพสถานะของบุคคลฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคมความเชื่อทางศาสนาการศึกษาอบรมหรือความ คิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญเว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

(๔) ละเว้นการให้สัมภาษณ์การอภิปรายการแสดงปาฐกถาการบรรยายหรือการวิพากษ์ วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมืองเว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

(๖) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

ข้อ ๙ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็วไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงโดยอย่างน้อยต้อง วางตนดังนี้

(๑) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

(๒) ชี้แจงแสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและ เสรีภาพบุคคลอื่นไม่อนุญาติหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคลหรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่ การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้ กำหนดยกเว้นไว้ทั้งนี้จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการนับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดย เคร่งครัดโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ
- (๒) ใช้งบประมาณทรัพย์สินสิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัดคุ้มค่าไม่ฟุ่มเฟือย
- (๓) ใช้ความรู้ความสามารถความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ๑๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

- (๑) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขหรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- (๒) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระราชทายาทไม่ว่าทางกายหรือทางวาจา

ข้อ๑๒ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวมโดยอย่างน้อยต้องวางตนดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรมศาสนาและประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรมศาสนาหรือประเพณีข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

(๒) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัวและควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(๓) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานดีเด่นมีความรู้ความสามารถและขยันขันแข็งไม่เลือกที่รักมักที่ชังและยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(๔) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

(๔) จรรยาข้าราชการพลเรือนกรมการแพทย์

กรมการแพทย์มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ฝ่ายกาย โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการแพทย์เฉพาะทางที่มีคุณภาพให้บริการทางการแพทย์เฉพาะด้านหรือในระดับตติยภูมิที่ยุ่ยากซับซ้อนอย่างได้มาตรฐานเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจการให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานจึงขึ้นอยู่กับปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการซึ่งต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมเสียสละและมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งตั้งนั้นกรมการแพทย์จึงมีจรรยาข้าราชการกรมการแพทย์เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติราชการและประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการและบุคลากรในกรมการแพทย์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีงาม ทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการที่ดีดังนี้

ข้อ๑ ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

ข้อ๒ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ข้อ๓ ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ข้อ๔ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ๕ ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อ๖ การเคารพบุคคลและองค์กร

ข้อ๗ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

(๕) มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของกรมการแพทย์

กรมการแพทย์ ได้จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมการการแพทย์ เพื่อให้บุคลากรของกรมการแพทย์ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

ข้อ ๑ ซื่อสัตย์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้ทางราชการ

ข้อ ๒ รับผิดชอบ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อ ๓ คิดสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

ข้อ ๔ มีจรรยา ประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ใฝ่หาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ข้อ ๕ สามัคคี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานและประชาชนทั่วไป

ยึดหลักความมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี

(๖) ค่านิยมกรมการแพทย์ “HRML”

HARMONIZATION การประสานที่สอดคล้องกันอย่างดี คือ เป็นองค์กรที่ดำเนินงานอย่างสมานสามัคคี กลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว

RESPECT ให้เกียรตินับถือกัน คือ เห็นคุณค่าของความเป็นคน มีความเคารพคนดีด้วยความจริงใจต่อบุคคลในทุกสายงาน

MIDDLE PATH ทางสายกลาง คือ ยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา ไม่ยึดมั่นถือมั่น ลดอุปาทานในการทำงานอันเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งซึ่งจะครอบคลุมถึงการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอนเอียงไปทางหนึ่งทางใดอย่างสุดขั้วและมีความประนีประนอม

LOVE TO WORK รักในงานที่ทำ คือ ทำงานด้วยความอยากทำและมีความสุขโดยสมัครใจ และไม่รู้สึกรว่าเป็นการเสียสละ

(๗) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐

ภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐มุ่งเน้นการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐใน๓มิติคือมิติการเปิดเผยและการตรวจสอบได้มิติการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมิติของการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ในลักษณะของการจัดเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเอกสารหลักฐานและระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นส่วนที่สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อรองรับการประเมินผลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามมาตราฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอันจะส่งให้การพัฒนาาระบบบริหารราชการแผ่นดินและการใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ของภาครัฐและประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและมีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและสื่อสาธารณะอื่นได้อย่างกว้างขวางถูกต้องเป็นธรรมและรวดเร็วมาตราฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพโดยเป็นกระบวนการที่หน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินการเพื่อยกระดับมาตราฐานการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตสามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายรวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและมีมาตราฐานเป็นหนึ่งเดียวมาตราฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐มีประโยชน์ทั้งต่อภาคประชาชนและหน่วยงานภาครัฐดังนี้

ประโยชน์ต่อภาคประชาชน

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการด้านข้อมูลข่าวสารและกระบวนการทำงานอื่นๆจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐ
๒. สามารถรับทราบและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว
๓. สามารถตรวจสอบข้อมูลข่าวสารและกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐได้
๔. มีความเข้าใจและมีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและสังคม
๕. สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการใช้ช่องทางผ่านพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐

ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐ

๑. มีข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่กำหนดภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐
๒. มีแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรที่สอดคล้องกับความโปร่งใสที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการดำเนินการที่สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ทั้งในเชิงข้อมูลและกระบวนการ
๓. มีเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดแนวทางการประเมินผลและสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นตัวแบบในการประเมินตนเองภายใต้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐
๔. หน่วยงานภาครัฐสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสเป็นแบบประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการตรวจประเมินของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจประเมินตามกฎหมายหรือเพื่อกิจการอื่น
๕. ได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการและสามารถพัฒนาระบบกลไกในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพถูกต้องเป็นธรรมและรวดเร็วมาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานมีความครอบคลุมแนวคิดและกระบวนการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมของประชาชนและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนและกระบวนการบริหารจัดการของภาครัฐโดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้านการบริหารงาน๕ประการได้แก่

- ๕.๑การจัดทำและเผยแพร่โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน
- ๕.๒การจัดทำวิสัยทัศน์พันธกิจและแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน
- ๕.๓การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ๕.๔การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๕.๕การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการของหน่วยงาน

มาตรฐานและตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

มาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการเลือกปฏิบัติและการจัดข้อโต้แย้งที่ไม่เป็นธรรมโดยเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการให้บริการการเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการรวมถึงการประเมินความพึงพอใจของประชาชนโดยมีตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน๖ประการได้แก่

๑. การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน
๒. การให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

๓. การเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ
๔. การจัดให้มีช่องทางและกลไกในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชน
๕. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ
๖. การจัดทำระบบข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการแก่ประชาชน

ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการเปิดเผยการตรวจสอบได้และการส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐

บทที่ ๓

การปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน

๓.๑ ความหมายมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรจะนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลเพราะทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างจะได้รับประโยชน์จากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ร่วมกันผู้บริหารจะมีเครื่องมือช่วยควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมอบหมายหน้าที่และการสั่งการสามารถทำได้โดยสะดวกและรวดเร็วการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือเนื่องจากมีทั้งหลักฐานและหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้โดยง่ายในส่วนของผู้ปฏิบัติงานมาตรฐานที่กำหนดไว้ถือเป็นสิ่งท้าทายที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้นเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีกรอบหรือแนวทางในการปรับปรุงงานและการพัฒนาศักยภาพเพื่อไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กรได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้การพัฒนาองค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในองค์กร นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงานทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้คนดีมีความรู้ความสามารถและความประพฤติดีมาปฏิบัติงานซึ่งการที่องค์กรจะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือสำคัญคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ขึ้นมาใช้ในการวัดและประเมินคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลที่องค์กรนำไปใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการโอนย้ายการให้พักงานและการให้พ้นจากงานโดยทั่วไปแล้ว การที่จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและเชื่อถือได้นั้นองค์กรมักจะต้องสร้างเครื่องมือประกอบอีกส่วนหนึ่งขึ้นมาใช้ในการพิจารณาประเมินผลซึ่งหนึ่งในเครื่องมือที่ต้องใช้ก็คือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบผลงานระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันโดยองค์กรต้องทำการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนก่อนแล้วเมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

มาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับคำว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความหมายว่าเป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติโดยจะมีกรอบใน

การพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆด้านด้วยกันอาทิด้านปริมาณคุณภาพระยะเวลาค่าใช้จ่ายหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภทจะออกมาในรูปของปริมาณในขณะที่บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์กรจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภทนั้นๆ

๓.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของกิจกรรม/กระบวนการต่างๆของหน่วยงาน

๒. เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กร/การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA หมวด๖การจัดการกระบวนการ) ที่มุ่งไปสู่การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายได้ผลิตผลหรือการบริการที่มีคุณภาพเสร็จรวดเร็วทันตามกำหนดเวลาดำเนินการมีการทำงานปลอดภัยเพื่อการบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

๓.๓ ประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

หากจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่องค์กรและบุคคลในองค์กรจะได้รับจากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นใช้ซึ่งมีด้วยกันหลายประการไม่ว่าจะเป็นทางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการสร้างแรงจูงใจการปรับปรุงงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

๓.๓.๑ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นนั้นมีความชัดเจนมองเห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากขึ้นและช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่มาตรฐานได้

๓.๓.๒ ด้านการสร้างแรงจูงใจ

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความมุ่งมั่นไปสู่มาตรฐานผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทายผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จจะเกิดความมานะพยายามผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน

๓.๓.๓ ด้านการปรับปรุงงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไรช่วยให้ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้งทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต

๓.๓.๔ ด้านการควบคุมงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่ายช่วยให้สามารถดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น และสามารถควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓.๕ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ทำได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้ดีขึ้น

๓.๔ ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานประกอบด้วย

๑. เลือกรายงานหลักของแต่ละตำแหน่งมาทำการวิเคราะห์โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยาย

ลักษณะงาน (Job Description) ประกอบ

๒. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใดจากตำแหน่งนั้นไม่ว่าจะเป็นปริมาณงานคุณภาพงานหรือวิธีการปฏิบัติงานซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับนโยบายหลักเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์กร

๓. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆเพื่อปรึกษาและหาข้อตกลงร่วมกัน

๔. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

๕. ติดตามดูการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

๖. พิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นเกณฑ์ของมาตรฐานการปฏิบัติงานเกณฑ์ที่องค์กรมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานได้แก่เกณฑ์ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติคุณภาพของงาน

๓.๕ ลักษณะการแสดงผลงานปฏิบัติงานซึ่งกล่าวได้โดยละเอียดดังนี้

๑. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไรและควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

๒. คุณภาพของงานเป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใดโดยส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วนประณีตถูกต้องเชื่อถือได้ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร

๓. ลักษณะการแสดงผลงานปฏิบัติงานงานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือปริมาณแต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบดังนั้นการกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไรเนื่องจากการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงานอย่างไรก็ตามเพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่างๆในองค์กรมีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานผู้ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการนั่นก็คือต้องเป็นมาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่ามาตรฐานมีความเป็นธรรมผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดไว้ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้องสามารถวัดได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์หรือหน่วยอื่นๆที่สามารถวัดได้มีการบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรมีการเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้และเข้าใจตรงกันและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้กล่าวคือควรต้องมีการทบทวนมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการเปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีวิธีปฏิบัติงานใหม่หรือนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน

๓.๖ มาตรการควบคุมการปฏิบัติงาน

การควบคุมหมายถึงกระบวนการที่กระทำให้นับใจว่าการปฏิบัติงานได้ดำเนินการไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือถ้าจะให้ความหมายที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้ควบคุมชัดเจนขึ้นก็หมายถึงการบังคับให้กิจกรรมต่างๆเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเมื่อมีการศึกษาผลการปฏิบัติงานตามแผนปรากฏว่าไม่เป็นไปตามทิศทางกรอบหรือข้อกำหนดที่วางไว้ผู้ควบคุมหรือผู้บริหารจะต้องดำเนินการ

อย่างไรอย่างหนึ่งจะแก้ไขปรับปรุงให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนดังกล่าวมิฉะนั้นแล้วแผนก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การควบคุมอำนาจแบ่งตามลักษณะของสิ่งที่ถูกควบคุมออกเป็น ๕ ประเภทด้วยกันคือ

๑. การควบคุมผลการปฏิบัติงาน (Product Control) เป็นการควบคุมผลผลิตของโครงการ เพื่อจัดการให้โครงการผลิตได้ปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนเรียกว่าการควบคุมปริมาณ (Quantity Control) และควบคุมให้ผลผลิตที่ได้มีลักษณะและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้เรียกว่าการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) การควบคุมในข้อนี้รวมถึงการควบคุมเวลาของโครงการด้วยคือการควบคุมให้โครงการสามารถผลิตผลงานได้ปริมาณและคุณภาพตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้

๒. การควบคุมบุคลากร (Personal or Staff Control) เป็นการควบคุมพฤติกรรม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโครงการโดยควบคุมให้ปฏิบัติงานตามวิธีที่กำหนดไว้และให้เป็นไปตาม กำหนดการโครงการควบคุมและบำรุงขวัญเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานความประพฤติความสำนึกในหน้าที่และความ รับผิดชอบตลอดจนควบคุมด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วย

๓. การควบคุมด้านการเงิน (Financial Control) ได้แก่การควบคุมการใช้จ่าย (Cost-Control) การควบคุมทางด้านงบประมาณ (Budget Control) ตลอดจนการควบคุมทางด้านบัญชีต่างๆทั้งนี้เพื่อให้ โครงการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุดและมีเหตุผลเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

๔. การควบคุมทรัพยากรทางกายภาพ (Control of Physical Resources) ได้แก่การควบคุม การใช้จ่ายทรัพยากรประเภทวัสดุอุปกรณ์เครื่องมืออาคารและที่ดินตลอดจนแรงงานในการเป็นปัจจัยนำเข้า ของโครงการเพื่อให้เกิดการประหยัดในการใช้ทรัพยากรดังกล่าว

๕. การควบคุมเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน (Control of Techniques or Procedure) ได้แก่ การควบคุมกำกับดูแลเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน ประเภทนั้นๆโดยจะต้องควบคุมทั้งเทคนิควิธีที่มองเห็นและเข้าใจง่าย

ความสำคัญของการติดตามและการควบคุม

ความสำคัญความจำเป็นและประโยชน์ของการติดตามและการควบคุมนั้นอาจพิจารณา ได้จากประเด็นต่อไปนี้

๑. เพื่อให้แผนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประโยชน์ในข้อนี้ นับว่าเป็นวัตถุประสงค์ ที่สำคัญที่สุดของการติดตามและการควบคุมโครงการทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์และเป้าหมายถือเป็นหัวใจสำคัญ ของโครงการหากไม่มีการยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นหลักแล้วเราก็ไม่ทราบว่าจะทำโครงการนี้ไปทำไม เมื่อเป็นเช่นนี้การติดตามและควบคุมการปฏิบัติงานต่างๆที่จะช่วยประคับประคองให้โครงการบรรลุสิ่งที่มุ่งหวัง ดังกล่าวจึงถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโครงการ

๒. ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายผู้บริหารที่ดีจะต้องควบคุมเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการ โดยการเสนอแนะเทคนิควิธีการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพให้ซึ่งจะสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการ ลงไปได้มากทำให้สามารถนำทรัพยากรที่ลดลงไปใช้ประโยชน์กับโครงการอื่นหรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆได้

๓. ช่วยกระตุ้นจิตใจและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานการติดตามควบคุมนั้นไม่ใช่เป็นการ จับผิดเพื่อลงโทษแต่เป็นการแนะนำช่วยเหลือโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของโครงการเป็นสำคัญเพราะฉะนั้น ผู้นิเทศงานและผู้ควบคุมงานที่ดีมักจะได้รับการต้อนรับจากผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกระตือรือร้น เพราะมีพี่เลี้ยงมาช่วยแนะนำช่วยเหลืออีกแรงหนึ่งขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆจะ มีมากขึ้น

๔. ช่วยป้องกันความเสียหายรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นได้โครงการบางโครงการถ้ามีการควบคุมไม่ดีพออาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายใหญ่หลวงได้และหากพบความเสียหายนั้นแต่ต้นลักษณะของเหตุการณ์ที่เรียกว่า “สายเกินแก้” ก็จะไม่เกิดขึ้น

๕. ทำให้พบปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากโครงการนั้นทั้งนี้ในขณะที่ทำการติดตามและควบคุมนั้นผู้บริหารจะมองเห็นปัญหาอันเป็นผลกระทบต่างๆของโครงการหลายประการจึงจะสามารถจัดทำมาตรการในการป้องกันแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

๖. ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เห็นเป้าหมายวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานของงานได้ชัดเจนขึ้นโดยปกติโครงการต่างๆมักจะกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้อย่างหลวมๆหรือใช้คำที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรมสูงเช่นคำว่าพัฒนาขยายปรับปรุงกระตุ้นยกระดับ ฯลฯ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือแม้กระทั่งผู้บริหารมองไม่เห็นเป้าหมายได้ชัดเจนไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ถูกต้องได้เมื่อมีการติดตามและควบคุมโครงการจะต้องมีการทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมทั้งมาตรฐานต่างๆชัดเจนขึ้นเพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบและทำการควบคุมได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าการติดตามและการควบคุมเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการบริหารและกระบวนการวางแผนทำให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์นโยบายที่กำหนดไว้การติดตามและการควบคุมนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกันมักจะใช้ควบคู่กันไม่ได้มีการแยกกันอย่างอิสระกล่าวคือเมื่อมีการติดตามดูผลการทำงานว่าเป็นอย่างไรแล้วก็ต้องมีการควบคุมเพื่อปรับปรุงปฏิบัติงานดังกล่าวให้ไปสู่ทิศทางที่ต้องการและในทางกลับกันใครหรือหน่วยงานใดก็ตามที่จะทำหน้าที่ควบคุมก็ต้องมีการติดตามก่อนเสมอ มิฉะนั้นก็ไม่สามารถควบคุมอะไรได้

บรรณานุกรม

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **ประมวลจริยธรรมข้าราชการ**

พลเรือน จรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ :

บริษัท ๑๖๘ พริ้นติ้ง จำกัด, ๒๕๕๒.

พัชรา หาญเจริญกิจ. **ขั้นตอนการพัฒนา Knowledge Management.** ปทุมธานี :

มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๔๓.

สำนักงาน ก.พ. **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑.** กรุงเทพฯ :

บริษัท โกลบอล-อินเตอร์คอมมิวนิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๑.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการ**

บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา,

๒๕๔๐.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. **พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ**

พ.ศ. ๒๕๔๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๐.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance**

Standard). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,

๒๕๒๙.

สำนักงาน ป.ป.ช. **พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน**

และปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ และ

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. นนทบุรี : สำนักงาน

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, ๒๕๕๕.

http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Positioning_MoPH_2559.pdf

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมการแพทย์



กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมการแพทย์



๐ ๒๕๙๐ ๖๑๔๙