

ทำเนียบกลุ่ม  
“สาสุข เมืองน่านโปร่งใส”



นายนิยม ศิริ

เกิด 19 กันยายน 2505

ที่อยู่ เลขที่ 237 หมู่ 3 ตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

สาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน



นายวิศักดิ์ จันตระ

เกิด 1 เมษายน 2507

ที่อยู่ เลขที่ 261 หมู่ 4 ตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน (ฝ่ายบริหาร)



นายนิคม อุทุมพร

เกิด 30 กันยายน 2521

ที่อยู่ เลขที่ 13/1 ถนนราษฎร์อำนวย ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน

จังหวัดน่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน (ฝ่ายวิชาการ)



นายพิเชียร อุดมแก้วกาญจน์

เกิด 30 กันยายน 2514

ที่อยู่ เลขที่ 27 ถนนเจ้าฟ้า ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน (ฝ่ายสนับสนุนบริการ)



นายมานพ ฐวีศักดิ์

เกิด 29 ธันวาคม 2510

ที่อยู่ เลขที่ 448 หมู่ 17 ตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน  
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตุ๊ใต้



นางพินิจ เมืองคำ

เกิด 13 ตุลาคม 2503

ที่อยู่ เลขที่ 62 หมู่ 5 ตำบลผาสิ่งห์ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน  
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไชยสถาน



นางอรพิน ตรีสนธิ์

เกิด 8 พฤษภาคม 2502

ที่อยู่ เลขที่ 547 หมู่ 4 ตำบลไชยสถาน อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน  
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสะเนียน



นายเกียรติ จันทพกษ์

เกิด 27 มิถุนายน 2507

ที่อยู่ เลขที่ 183 หมู่ 5 ตำบลผาสิ่งห์ อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน  
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลผาสิ่งห์



นายเชียนทอง กันทา

เกิด 7 สิงหาคม 2505

ที่อยู่ เลขที่ 88 หมู่ 5 ตำบลถ้ำทอง อำเภอมืองน่าน จังหวัดน่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อาวุโส)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถ้ำทอง



นายชวลิต เจตีย์กา

เกิด 18 มิถุนายน 2519

ที่อยู่ เลขที่ 26 หมู่ 8 ตำบลกองควาย อำเภอมืองน่าน จังหวัดน่าน

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อสวก

### วัตถุประสงค์ กลุ่ม “สาสุข เมืองน่านโปร่งใส”

1. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อสนับสนุนให้มีการควบคุมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

### แนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม “สาสุข เมืองน่านโปร่งใส” 4 มิติ

**มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร** และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส แสดงเจตจำนง/นโยบายของผู้บริหารในการเอาใจจริงเอาใจต่อการสร้างความโปร่งใส เนื่องจากผู้บริหารของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน เพราะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ กำหนดทิศทางของหน่วยงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนทั้งในระดับนโยบายว่าหน่วยงาน จะเอาใจจริงเอาใจในการสร้างความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน กำกับดูแลติดตาม เป็นการให้ความสำคัญและสนับสนุนงานด้านการเสริมสร้างความโปร่งใสในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชามีคุณธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส

ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- 1.2 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- 1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

**มติที่ 2 ด้านความเปิดเผย** การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมแสดงระดับความเปิดเผยของหน่วยงานด้วยการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และการเปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นการปรับระบบราชการสู่การบริหารราชการที่เปิดเผย โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาระบบราชการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
- 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
- 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- 2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

**มติที่ 3 ด้านการใช้ดุลยพินิจ** แสดงหลักการของหน่วยงานในการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเนื่องจากในการสร้างความโปร่งใส นั้น หน่วยงานต้องทำให้การใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการพิจารณาอย่างชัดเจน มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้ข้อมูลและ/หรือเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดเผยและสามารถอธิบายผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ ดังกล่าวได้

ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
- 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

**มติที่ 4 ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียนแสดงระบบ/กลไกของหน่วยงานที่สร้างขึ้น** เพื่อจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนสามารถแก้ไขปัญหาและคุ้มครองผู้ร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน

ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
- 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

นายนิยม ศิริ

ประธานกลุ่ม “**สาสุข เมืองน่านโปร่งใส**”

## กิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส

### 1.นโยบาย/ผู้บริหาร

ให้ความสำคัญกับการทำให้เกิด

1.1 ได้กำหนดให้มีการสื่อสารเรื่อง กิจกรรมและหน่วยงานคุณธรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เน้น ย้ำ นำเสนอกรณีที่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดความไม่โปร่งใส ไม่ถูกต้อง เพื่อการแก้ไขปรับปรุง **โดยให้บรรจุเป็น วาระประจำการประชุมของหน่วยงานและสถานบริการในสังกัดทุกเดือน**

1.2 ผู้บริหาร ปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี ของเรื่องความโปร่งใสและความถูกต้องในองค์กร กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเช่น การใช้รถราชการ นายนิยม สิริ สาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน จะจอดรถราชการ ไว้ที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน ขับรถส่วนตัว เดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านและสำนักงาน มีการ จัดทำเอกสารในการใช้รถราชการให้ครบถ้วนและถูกต้อง (**เป็นครั้งแรกตั้งแต่มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เมืองน่าน**)

1.3 ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อกฎหมาย ให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดในสังกัดของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน โดย

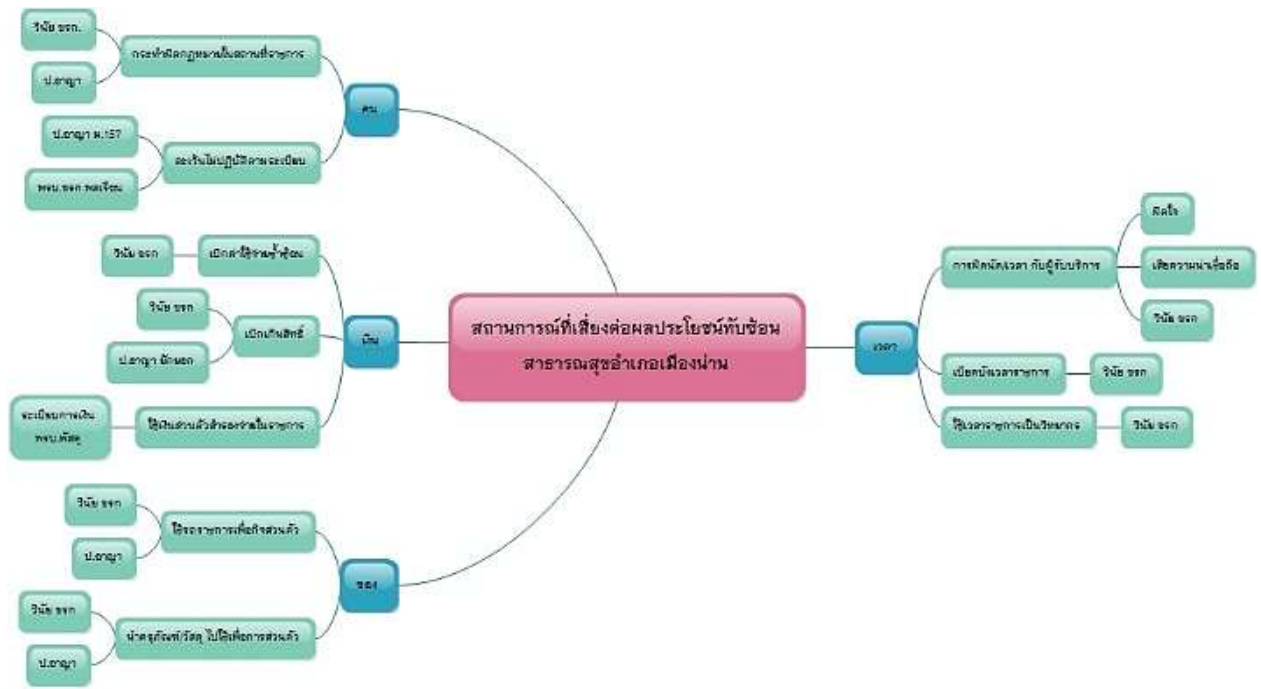
**ครั้งที่ 1** ภายใต้โครงการ “การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบธรรมาภิบาลด้วยการ บริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน” ที่ห้องประชุม พุทธรนต์โชติคุณ โดยเชิญวิทยากรจาก สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จังหวัดน่าน คุณนริศรา อินต๊ะวงศ์ เจ้าพนักงาน ป้องกันการทุจริตชำนาญการ มาเป็นวิทยากร บรรยายความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ แผ่นดิน และมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน





ครั้งที่ 2 ภายใต้ “โครงการอบรมให้ความรู้เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและ  
ปราบปรามการทุจริต” ที่ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อ  
กฎหมายและการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สุ่มเสี่ยงต่อความผิดเกี่ยวกับความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน  
กับประโยชน์ส่วนรวม และพิจารณาหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้อง





## 2. การเปิดเผยเพื่อความโปร่งใส

### 2.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

การมุ่งเน้นให้กิจกรรมการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานและเครือข่ายมีความเป็นสาธารณะ เพื่อการตรวจสอบ และรับฟังข้อเสนอ ความเห็นย้อนกลับ โดยการนำเสนอและเข้าร่วมการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอทุกเดือน การประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านทุกเดือน การประชุมและกิจกรรมของหมู่บ้าน และชุมชนต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

### 2.2 การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ

การกำหนดให้หน่วยงานและสถานบริการจัดทำ Flow Chart งานบริการทุกงานเพื่อเป็นแนวทางและขั้นตอนการบริการให้ประชาชนได้รับทราบ ว่าแต่ละบริการมีวิธีปฏิบัติอย่างไร อะไรบ้าง เพื่อลดข้อขัดแย้งในเรื่องการให้บริการ รวมถึง การกำหนดมาตรฐานงาน (SOP : Standard Operation Procedures)

### 2.3 การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

ในการตรวจสอบภายในของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองน่าน ได้กำหนดประเด็นการตรวจสอบไว้นอกเหนือจากการเงินและการบัญชี โดยกำหนดในประเด็นของการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานและสถานบริการในสังกัด ได้แก่

รายการแบบสอบถามการตรวจสอบภายใน

1. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน การเงิน
2. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน ระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง
3. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน การบริหารความเสี่ยง
4. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน การจัดเก็บรายได้คำรักษาพยาบาล

5. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุโดยวิธีคัดเลือก เฉพาะเจาะจง
6. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน เงินยืมราชการ
7. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน การบริหารยาและเวชภัณฑ์
8. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน การบริหารพัสดุ
9. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน การติดตามการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ
10. แบบสอบถามระบบควบคุมภายในด้าน ประเมินผลระบบควบคุมภายในตามระเบียบ คตง.

#### 2.4 การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน

มีการรายงานผลการประเมินตนเองในทั้งระดับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุง และผู้บริหาร เพื่อทราบสถานการณ์จากการประเมินตนเอง รวมถึงการสรุปผลที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

#### 2.5 การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

ตั้งแต่การเริ่มต้นโครงการ กิจกรรมต่างๆ ได้สร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

### 3.การใช้ดุลยพินิจ

#### 3.1 การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ให้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์และใช้ Flow chart เป็นแนวทางการทำงาน

#### 3.2 การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคลจะหลีกเลี่ยงการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารคนเดียว จะใช้ดุลยพินิจของกลุ่มหรือเป็นคณะกรรมการ โดยใช้ความเห็นพ้องข้างมากบนหลักการและเหตุผล ความถูกต้องและเหมาะสม ที่นำมาใช้ได้แก่ พิจารณาการโยกย้าย การเลื่อนเงินเดือนในหมวดของสมรรถนะกรณีที่มีข้อมูลอันเป็นเหตุให้สมควรต้องใช้พิจารณา

#### 3.3 การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

การบริหารที่ใช้การตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการ ถ้ามีผลกระทบต่อกลุ่มหรือบุคคลใด ให้โอกาสในการให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้



#### 4.การจัดวางระบบ/กลไกจัดการ

##### 4.1 การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองน่านได้เปิดช่องทางเพื่อรับข้อร้องเรียน ทั้งข้อร้องเรียนร้องทุกข์จากการจัดบริการ และข้อร้องเรียน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างไว้หลายช่องทางคือ

ช่องทาง	ความถี่ในการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน	ระยะเวลาดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน	หมายเหตุ
ด้วยตนเองที่ สสอ.เมืองน่าน	วันทำการ	ภายใน ๑ วันทำการ	
โทรศัพท์ ๐ ๕๔๗๑ ๐๘๑๑ โทรสาร ๐ ๕๔๗๗ ๕๑๓๘	วันทำการ	ภายใน ๑ วันทำการ	
Facebook สา-สุขเมืองน่าน	ทุกวัน	ภายใน ๑ วันทำการ	
Line - บริหารสสอ.เมืองน่าน - คปสอ.เมืองน่าน - "Healthy & Wealt*h๗	ทุกวัน	ภายใน ๑ วันทำการ	
เว็บไซต์ <a href="http://www.sasukmuangnan.go.th/">http://www.sasukmuangnan.go.th/</a>	ทุกวัน	ภายใน ๓ วันทำการ	

##### 4.2 การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

กรณีที่มีข้อร้องเรียน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองน่านจะมีคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียนให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันทำการ

มีคู่มือการปฏิบัติงาน (SOP : Standard Operation Procedures) และแนวทางการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด (Flow chart)