

**ZERO**  
**TOLERANCE**  
คนไทยไม่ทนต่อการทุจริต



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
Department of Health Service Support



# แนวทางการดำเนินงาน คุณธรรมจริยธรรม

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
กระทรวงสาธารณสุข

## คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาประเทศไทย ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้สังคมไทยปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ ๙ มาประยุกต์ใช้ทั้งในด้านดำเนินชีวิตและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

เพื่อขับเคลื่อนให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้จัดทำแนวทางการรอบแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา ยกระดับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินของหน่วยงานภายในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อความภาคภูมิใจในความเป็นคนดีมีคุณธรรมของตนเอง รวมถึงหน่วยงานและกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมมีภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่สุจริต ต่อสาธารณะ

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

## สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรอบแนวคิด ความสำคัญด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๑

กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๗

แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๙

คุณสมบัติ ขั้นตอนและเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ๑๐

    ข้าราชการดีเด่น ๑๑

    คนดีศรีสาธารณสุข ๑๔

    คนดีศรี สปส. ๑๖

แนวทางการพัฒนาและการคัดเลือกองค์กรคุณธรรม ๒๑

การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๒๙

เอกสารอ้างอิง ๔๘

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร Executive summary

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาประเทศไทย ๒๐ ปี นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้สังคมไทยปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ ๙ มาประยุกต์ใช้ทั้งในด้านดำเนินชีวิตและการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรหลักในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน จำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับให้เป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ การที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจะสามารถเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัด บุคลากรทุกคน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพตั้งเป้าหมายการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้ “คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๓ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

### ๑. ด้านพัฒนาบุคลากรและเครือข่าย

๑. การปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตแก่บุคลากร หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากร และพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๑.๑ คุณธรรมจริยธรรมพื้นฐานที่พัฒนาให้ดีขึ้น ประกอบด้วย พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา

๑.๒ คุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ ตาม พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒. การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข และคนดีศรี สบส.

### ๒. ด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

๑. ประเมินตนเองตามแบบประเมินองค์กรคุณธรรม

๒. ประกาศเจตนารมณ์และจัดทำคุณธรรมที่ดีต้องทำหรือพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำของหน่วยงาน

๓. จัดทำแผนและประเมินผลการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

๔. จัดหรือร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมตามประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือกิจกรรมสาธารณะ

๕. สร้างหรือพัฒนาเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม

๖. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์กรคุณธรรม

### ๓. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐระดับหน่วยงาน

๑. ประเมินตนเองตามเกณฑ์ ITA ที่กำหนด

๒. จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงานและการป้องกันการทุจริตบน web site

๓. กำกับให้บุคลากรเข้าร่วมประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ หรือตามเงื่อนไขและระยะเวลาที่กำหนด

๔. จัดส่งข้อมูลและช่องทางการติดต่อของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในรูปแบบเอกสารและ electronic file ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด

## กรอบแนวคิด ความสำคัญด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งที่เป็นหน้าที่ของปวงชนชาวไทย และหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

หมวด ๔ หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา ๕๐ (๑๐) บุคคลมีหน้าที่ ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริต และประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๙ รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของ หน่วยงานของรัฐที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

มาตรา ๖๓ รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและ ประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและ ขจัดทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อ มีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและ การใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบ คุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่ เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๕ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่างๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูล เพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของ รัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่าง แท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงาน ของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๕) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. (คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม) กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

หมวด ๓ การรักษาราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาราชการประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ.กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กร ตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ.ด้วย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการโดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาขึ้นทั้งแนวทางการประเมินและเครื่องมือการประเมินด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนระบบการประเมิน นอกจากนี้การประเมิน ITA กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด และให้หน่วยงานกำกับดูแลส่วนราชการพิจารณาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

การพัฒนาและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนน ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นไปตามทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การดำเนินงานวัฒนธรรม ในมิติการสร้างคนดีและสังคมดี ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ซึ่งเป็น แผนระดับชาติด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม ที่มุ่งหวังให้ทุกคนทุกครอบครัว ทุกชุมชน ทุกองค์กร และทุกหน่วยงานมีคุณธรรม มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความสามัคคี ยึดมั่นในหลักธรรมคำสอนทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามไปใช้ในการดำรงชีวิต กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน น้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านวัฒนธรรม ที่สอดคล้อง กับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ โดยใช้มิติทางวัฒนธรรม ๓ ด้าน คือ การสร้างคนดี และสังคมดี ส่งเสริม สนับสนุนการนำทุนและทรัพยากรมาสร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอด เพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และสร้างเกียรติภูมิ ภาพลักษณ์ของประเทศไทยสุภาพ ประเทศ จึงได้กำหนดแนวทางการส่งเสริม พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย

องค์กรคุณธรรม หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนาารมณ์และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม มาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม ให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายต่างๆ ซึ่งการประเมินองค์กรคุณธรรมนั้น กำหนดผลการประเมินตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็น ๓ ระดับ คือ ๑. องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ๒. องค์กรคุณธรรม และ ๓. องค์กรต้นแบบคุณธรรม



การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม นั้น คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้มีมติเห็นชอบให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการในฐานะประธานอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อจัดพิธีเชิดชูเกียรติในวันข้าราชการพลเรือน ๑ เมษายน ของทุกปี เพื่อมุ่งส่งเสริมและยกย่องข้าราชการและลูกจ้างประจำฝ่ายพลเรือน ที่ประพฤติ ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม การปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการปรากฏชัดเจน เป็นที่ยอมรับและมีผลงานโดดเด่นเป็นประโยชน์ยิ่งกับการกิจการราชการที่รับมอบหมาย รวมถึงผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลกับประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ เป็นสำคัญ

ทั้งนี้ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นกระบวนการที่ดำเนินการโดยส่วนราชการระดับกรม ทั้งส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค จึงควรมีการกำหนดกรอบการดำเนินการที่เป็นมาตรฐานและเป็นในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ การจำแนกส่วนราชการและวิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้ข้าราชการพลเรือนดีเด่นอย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์ของการคัดเลือก

สำหรับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รางวัลคนดีศรีสาธารณสุข และรางวัลคนดีศรี สบส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้นกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้นำเกณฑ์ของหน่วยงานเจ้าของรางวัลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของกรม แต่ยังคงไว้ซึ่งกระบวนการคัดเลือกที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรของกรมและสาธารณชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมในรูปแบบคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและทุกระดับของบุคลากร รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการที่หลากหลายวิธีสรรหาเพื่อเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

การพัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรมและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกระดับนั้น ทั้งองค์กรและบุคคลต้องน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ หมายถึง การยึดหลักทางสายกลางและความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว การใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำ

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ให้ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง จึงประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

๑. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

๒. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

๓. ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

โดยมีเงื่อนไข ของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ๒ ประการ ดังนี้

๑. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ

๒. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และเป็นการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้กำหนดกรอบและแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม และแนวทางการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกอบด้วย

๑. กรอบระยะเวลาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น

๓. คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข

๔. คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรี สปส.

๕. แนวทางการพัฒนาและเกณฑ์การคัดเลือกองค์กรคุณธรรม

๖. แนวทางการพัฒนาและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๑. ผู้รับบริการได้รับบริการที่เท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม
๒. เจ้าหน้าที่เป็นคนดี ซื่อสัตย์ และมีพฤติกรรมบริการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

KPI: ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามเกณฑ์ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม KPI: บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. จัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม KPI: เครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตภาคประชาชน

<p>๑. ปูปลูกฝังวิธีคิด ปูปลูกจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๒. ขยายผล สร้างเครือข่าย</p> <p>๓. จัดการความรู้</p>	<p>๑. คกก.จริยธรรม กรม สบส.</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๓. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม</p> <p>๔. พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๕. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต</p> <p>๖. จัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๗. จัดกิจกรรมจิตอาสา</p> <p>๘. พัฒนาระบบและกลไกการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานองค์กร</p>	<p>Social Media เพื่อการติดต่อสื่อสาร</p> <p>Face Book</p> <p>Line</p>
---	--	--

ระดับบุคคล: ๑. บุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

๒. บุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมระดับกระทรวง ได้รับโล่รางวัลพระราชทานและนำเสนอผลงานระดับกระทรวง

ระดับหน่วยงาน : หน่วยงานต้นแบบและหน่วยงานคุณธรรมเจ้าหน้าที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษทั้งหน่วยงาน

เทคโนโลยีสารสนเทศ : web site และฐานข้อมูล ข้อมูลพื้นฐานองค์กร และข้อมูลให้บริการของหน่วยงาน

นโยบายแห่งรัฐ: ๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ๓. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ๔. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ๕. นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาลข้อที่ ๘ แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

องค์ความรู้และวิชาการที่เกี่ยวข้อง : ๑. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. พ.ร.บ. มาตรฐานจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ๓. เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๔. เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ๕. คู่มือส่งเสริมและพัฒนาองค์กร ชุมชน อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ๖. หลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

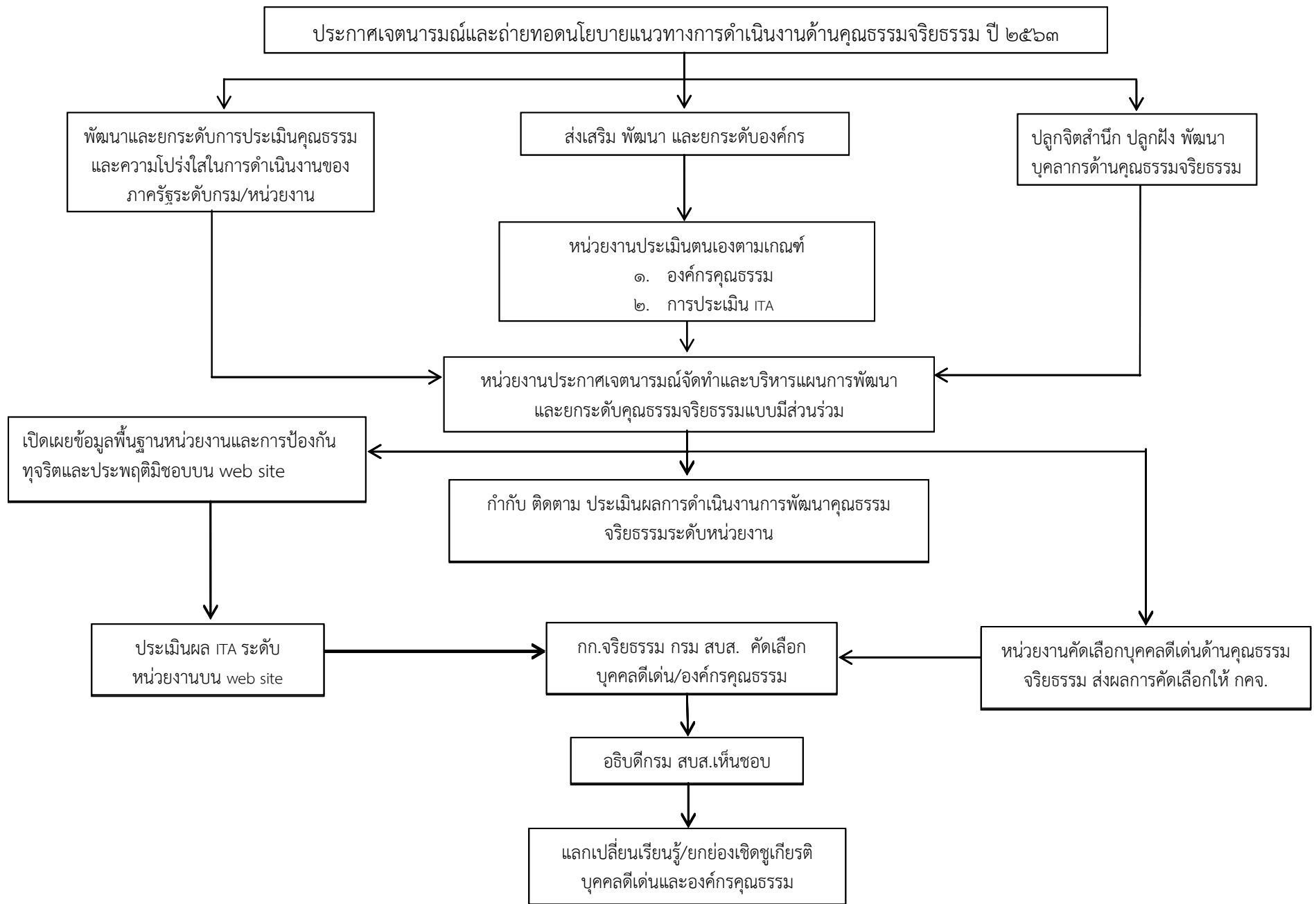
กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	หมายเหตุ
ตุลาคม – พฤศจิกายน ๒๕๖๒	ทบทวน ปรับปรุง พัฒนา เกณฑ์และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมจริยธรรม	
	จัดทำและขออนุมัติแผนงานและงบประมาณดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	
ธันวาคม ๒๕๖๒	ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามแผนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	
	สำรวจความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและเครือข่าย	
	ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	
	ประชาสัมพันธ์การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข และคนดีศรี สปส.	
	ประชุมคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓	
มกราคม ๒๕๖๓	รับสมัครและคัดเลือกข้าราชการดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข และคนดีศรี สปส.	
	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม	
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	หน่วยงานประเมินตนเองตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม	
	หน่วยงานประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	
มีนาคม ๒๕๖๓	ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข และคนดีศรี สปส.	
	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม	
	จัดทำข้อมูลเพื่อการรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	
เมษายน ๒๕๖๓	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม	
พฤษภาคม ๒๕๖๓	สรุปผลการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม	
	ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระดับหน่วยงาน	

กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๓	สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระดับหน่วยงาน	
	รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จากหน่วยงานภายนอก	
กรกฎาคม ๒๕๖๓	สรุปผลการดำเนินงานและงบประมาณด้านคุณธรรมจริยธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	
สิงหาคม ๒๕๖๓	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับกระทรวงและระดับชาติด้านคุณธรรมจริยธรรม	
กันยายน ๒๕๖๓	สรุปผลการดำเนินงานและงบประมาณกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	
	ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	

แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



**คุณสมบัติ ขั้นตอนและเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๓**

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพโดยคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและสาธารณสุข ซึ่งในแต่ละปีนั้นจะมีบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีผลงานดีเด่น ดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ต้องมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการพลเรือนหรือลูกจ้างประจำของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด และเป็นบุคคลคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและผลิตผลงานคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่นจะได้รับรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

๑. เข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ)
๒. เกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ
๓. ได้รับการบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี
๔. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

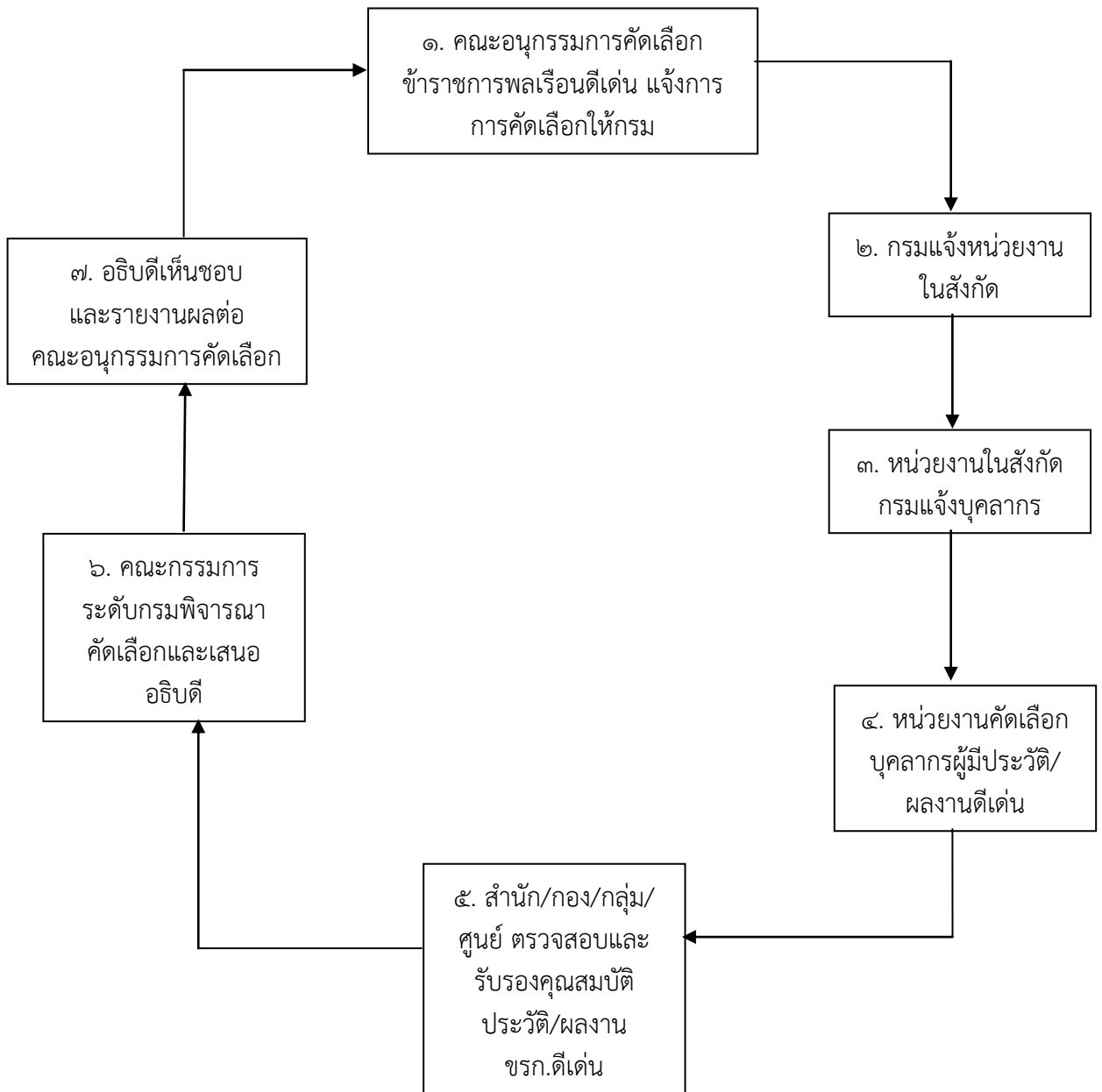
๒. คนดีศรีสาธารณสุข ต้องมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและผลิตผลงานคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคนดีศรีสาธารณสุขจะได้รับรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

๑. โล่เชิดชูเกียรติพระราชทาน
๒. นำเสนอผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในการจัดงานของกระทรวงสาธารณสุข
๓. ได้รับการบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกงานคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข
๔. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

๓. คนดีศรี สบส. ต้องมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือจ้างเหมาบริการสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและผลิตผลงานคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคนดีศรี สบส. จะได้รับรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

๑. โล่เชิดชูเกียรติ
๒. นำเสนอผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในการจัดงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๓. ได้รับการบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๔. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

คุณสมบัติ ขั้นตอนและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒



หมายเหตุ

๑. คณะกรรมการระดับกรม เพิ่มผู้แทนคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของส่วนราชการ กรณีส่วนราชการใดที่ยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ให้หัวหน้าส่วนราชการ มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของส่วนราชการ
๒. ให้ใช้กระบวนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นแนวทางในการคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข และคนดีศรี สบส.



## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑. เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมถึงลูกจ้างประจำในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพด้วย</p> <p>๒. มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และมีตำแหน่งสูงสุดไม่เกินตำแหน่งอำนวยการระดับสูง</p> <p>๓. เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนมีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยให้นับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการ</p> <p>- ให้มีระยะเวลาทวีคูณรวมเข้ากับระยะเวลาปฏิบัติราชการปกติ</p> <p>๔. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย</p> <p>๕. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล</p> <p>๖. ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>๗. ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นมาก่อน ตลอดระยะเวลารับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน</p> <p>๘. เป็นผู้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม</p> <p>๙. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง</p>	<p>การประเมินให้พิจารณาการให้คะแนนตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้</p> <p><b>ก. การครองตน</b> หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรมศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ ประเด็นการพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา</li> <li>๒. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมาย</li> <li>๓. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ol> <p><b>ข. การครองคน</b> หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อน ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ</li> <li>๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่มสามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ</li> <li>๓. ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์</li> <li>๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น</li> <li>๕. การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน</li> </ol> <p><b>ค. การครองงาน</b> หมายถึง ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</li> <li>๓. ความขยันและพากเพียรในการทำงาน</li> <li>๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน</li> <li>๕. การมีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</li> </ol>	<p>๑. ข้าราชการช่วยราชการให้อยู่ในสัดส่วนการคัดเลือกฯ ของต้นสังกัด</p>

## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑๐. เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชนมากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด</p> <p>๑๑. เป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่องโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรกผลงานจากการอุทิศ ทูมเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่ง กับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของลูกจ้างประจำซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ ให้พิจารณาจากรูปธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ</p> <p>๑๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นไม่เกินจำนวน ๒ คน ไม่จำกัดกลุ่มตามที่คณะกรรมการ คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอยู่ และรับอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>๑๓. กรณีที่ไม่มีผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนถึงระดับได้รับการพิจารณา หน่วยงานจะจัดส่งผลการคัดเลือกได้ โดยไม่ส่งผลถึงปีต่อไปแต่ประการใด</p> <p>๑๔. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพขอสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบความถูกต้องของคุณสมบัติผู้ผ่านการคัดเลือกของแต่ละหน่วยงานตามแนวทางที่กำหนด และประกาศผลข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ถือเป็นที่สุด</p>	<p><b>ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม</b></p> <p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ</p> <p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p> <p><b>จ. ผลงานดีเด่น</b> หมายถึง มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p> <p>๓. เป็นผลงานการบริการประชาชนที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้</p> <p>๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุทสาหะ</p>	

## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑. เป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>๒. มีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๕ ปี และปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างน้อย ๒ ปี นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>๓. มีสถานะเป็นข้าราชการ ในระดับต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อำนวยการระดับต้น - ระดับสูง</li> <li>- ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ</li> <li>- ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน - อาวุโส</li> </ul> <p>๔. เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</p> <p>๕. ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นคนดีศรีสาธารณสุขมาก่อน ตลอดระยะเวลารับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>๖. เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณ และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>๗. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุขไม่เกินจำนวน ๒ คน กลุ่มข้าราชการ ๑ คน และกลุ่มลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน</p> <p>๘. กรณีไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติถึงระดับตามหลักเกณฑ์การพิจารณา ส่วนราชการอาจดส่งผลการคัดเลือกได้</p>	<p>การประเมินให้พิจารณาการให้คะแนนตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้</p> <p><b>ก. การครองตน</b> หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรมศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ ประเด็นการพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา</li> <li>๒. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมาย</li> <li>๓. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ol> <p><b>ข. การครองคน</b> หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อน ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ</li> <li>๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ</li> <li>๓. ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์</li> <li>๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น</li> <li>๕. การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน</li> </ol> <p><b>ค. การครองงาน</b> หมายถึง ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</li> <li>๓. ความขยันและพากเพียรในการทำงาน</li> </ol>	

## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรีสารารณสุข (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
	<p>๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนา นวัตกรรมในการทำงาน</p> <p>๕. การมีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ และสังคม</p> <p><b>ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม</b></p> <p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ</p> <p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p> <p><b>จ. ผลงานดีเด่น</b> หมายถึง มีผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ</p> <p>๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p> <p>๓. เป็นผลงานการบริการประชาชนที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้</p> <p>๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วிரิยะ อุทิศสาคะ</p>	

## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรี สบส.

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑. เป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>๒. มีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๕ ปี และปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างน้อย ๒ ปี นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>๓. มีสถานะเป็นข้าราชการ ในระดับต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อำนวยการระดับต้น - ระดับสูง</li> <li>- ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ</li> <li>- ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน - อาวุโส</li> </ul> <p>๔. เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</p> <p>๕. ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นคนดีศรี สบส. มาก่อน ตลอดระยะเวลาที่รับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>๖. เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>๗. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คัดเลือกคนดีศรี สบส. ไม่เกินจำนวน ๒ คน กลุ่มข้าราชการ ๑ คน กลุ่มลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน</p> <p>๘. กรณีไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติถึงระดับตามหลักเกณฑ์การพิจารณา ส่วนราชการอาจดส่งผลการคัดเลือกได้</p>	<p>การประเมินให้พิจารณาการให้คะแนนตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้</p> <p><b>ก. การครองตน</b> หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรมศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ ประเด็นการพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา</li> <li>๒. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมาย</li> <li>๓. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ol> <p><b>ข. การครองคน</b> หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อน ในสังคม ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ</li> <li>๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ</li> <li>๓. ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์</li> <li>๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น</li> <li>๕. การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน</li> </ol> <p><b>ค. การครองงาน</b> หมายถึง ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</li> <li>๓. ความขยันและพากเพียรในการทำงาน</li> </ol>	

## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรี สบส. (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
	<p>๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนา นวัตกรรมในการทำงาน</p> <p>๕. การมีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ และสังคม</p> <p><b>ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม</b></p> <p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ</p> <p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p> <p><b>จ. ผลงานดีเด่น</b> หมายถึง มีผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ</p> <p>๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p> <p>๓. เป็นผลงานการบริการประชาชนที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้</p> <p>๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุทิศตน</p>	

แบบประวัติ (แบบ2)  
ข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2562

ติตรูปสี่  
ชุดปกสีขาว  
ขนาด  
๑.๕ นิ้ว

๑. ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว/ อื่น ๆ โปรดระบุ).....
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....  
หน่วยงาน.....กรม.....กระทรวง.....  
อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....  
โทรศัพท์ที่ทำงาน.....โทรสาร.....โทรศัพท์มือถือ.....  
E-mail .....LINE ID.....facebook.....
๓. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
รวมระยะเวลาปฏิบัติราชการ (นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) .....ปี.....เดือน.....วัน
๔. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นชัดเจนในการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐาน จริยธรรม และผลงานดีเด่น (โปรดระบุ)

พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึง การครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติ ตามมาตรฐานจริยธรรมและผลงานดีเด่น	รางวัล/ประกาศเกียรติคุณ ที่ได้รับในระดับหน่วยงาน ชุมชนหรือระดับประเทศ หรือ ระดับนานาชาติ
การครองตน (๒๐ คะแนน) ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... .....
การครองคน (๒๐ คะแนน) ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... .....
การครองงาน (๒๐ คะแนน) ..... ..... ..... ..... .....	..... ..... ..... ..... .....

พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึง การครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติ ตามมาตรฐานจริยธรรมและผลงานดีเด่น	รางวัล/ประกาศเกียรติคุณ ที่ได้รับในระดับหน่วยงาน ชุมชนหรือระดับประเทศ หรือ ระดับนานาชาติ
<p>การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (๒๐ คะแนน)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ผลงานดีเด่น (๒๐ คะแนน)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

๕. คติพจน์ที่ยึดถือในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ปณิธานความดีที่จะปฏิบัติต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ผลงาน/นวัตกรรม หรือสิ่งที่ทำให้ท่านภาคภูมิใจมากที่สุดในชีวิตการรับราชการ โปรดระบุไม่เกิน ๒ ผลงาน พร้อมเขียนอธิบายรายละเอียดให้เห็นชัดเจนเรื่องละไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษเอ ๔ ผลงานชิ้น/เรื่องที่ ๑

.....

.....

.....

.....

.....



ผลงานชิ้น/เรื่องที่ ๒

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริง

(ลงชื่อ) .....เจ้าของประวัติ  
(.....)

ตำแหน่ง.....  
...../...../.....

(ลงชื่อ) .....ผู้รับรอง\*  
(.....)

ตำแหน่ง.....  
...../...../.....

**หมายเหตุ**

๑. ขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการให้ข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่ได้รับการเสนอชื่อไปยัง กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรอกหรือพิมพ์ข้อมูลในแบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) ให้ครบถ้วน

๒. ผู้รับรอง คือ หัวหน้าหน่วยงานระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า หรือผู้บังคับบัญชาระดับรองอธิบดี ที่เจ้าของประวัติปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

๓. ขอให้ส่วนราชการส่งข้อมูลในแบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) กลับไปยังกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเพื่อที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำสื่อรณรงค์ปลุกจิตสำนึกและส่งเสริมให้ ข้าราชการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และเป็นข้าราชการที่ดี จะได้ดำเนินการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นตัวแทนถ่ายทอดพฤติกรรมข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรูปแบบภาพยนตร์สารคดี วิดีทัศน์เพื่อเผยแพร่ออกสื่อต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการได้มีแนวทางประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกันนี้จะได้นำคติพจน์ และปณิธานความดีของข้าราชการพลเรือนดีเด่นทุกท่านเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ [jumkunjai.ocsc.go.th](http://jumkunjai.ocsc.go.th) และเฟสบุ๊ก [facebook.com/jumkunjai](https://www.facebook.com/jumkunjai) ของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๔. การกรอกข้อมูลในข้อ ๔ และข้อ ๗ สามารถเขียนหรือพิมพ์ในกระดาษเอ ๔ เพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ขอให้ส่งเฉพาะข้อมูลตามที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องแนบผลงานที่เป็นรูปเล่ม

๕. การคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข และคนดีศรี สบส. ให้ใช้แบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) เช่นเดียวกับการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น

## แนวทางการพัฒนาและการคัดเลือกองค์กรคุณธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์กรคุณธรรม หมายถึง “องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นส่งเสริมคุณธรรม ของคนในองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมคุณธรรม

### เป้าหมายองค์กรคุณธรรม

๑. การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตทั้งในการปฏิบัติงาน ครอบครัว และชุมชน
๓. รณรงค์และสนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชนและสังคม ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

### คุณธรรมที่พึงประสงค์ สำหรับสังคมไทย

<b>พอเพียง</b>	<b>มีวินัย</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความพอประมาณ พอดี พออยู่ พอกิน</li> <li>- มีความสงบ</li> <li>- ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม สิ่งแวดล้อม</li> <li>- มีเหตุผล</li> <li>- มีภูมิคุ้มกันดี รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระเบียบและจรรยาบรรณ เป็นพลเมืองดี</li> <li>- ปฏิบัติตามกติกากฎขององค์กรและสังคม</li> <li>- ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา จรรยาบรรณวิชาชีพ</li> <li>- เคารพกฎหมาย</li> </ul>
<b>สุจริต</b>	<b>จิตอาสา</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ซื่อตรง ซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง</li> <li>- ความเป็นธรรม</li> <li>- ไม่สนับสนุน และต่อต้านการทุจริต</li> <li>- ใช้ดุลยพินิจที่ถูกต้อง</li> <li>- ขับเคลื่อนสังคมสู่ความดีงาม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้และเสียสละประโยชน์ส่วนตน</li> <li>- เพื่อส่วนรวม</li> <li>- ทำความดีไม่หวังผลตอบแทน</li> <li>- กตัญญู รู้คุณ</li> <li>- ช่วยเหลือเกื้อกูลสังคม</li> </ul>

๗ มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตาม พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

### เส้นทางสู่การสร้างองค์กรคุณธรรม

๑. ทุกคนตกลงใจว่าร่วมสร้างองค์กรคุณธรรม โดยเฉพาะผู้นำองค์กร
๒. ระดมเพื่อค้นหาพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ที่ปรากฏจริงในองค์กร
๓. กำหนดคุณธรรมชุดแรกร่วมกันขององค์กร
๔. แปรคุณธรรมหลักขององค์กรเป็นหลักกลางเพื่อปฏิบัติร่วมกัน
๕. กำหนดกรอบปฏิบัติและประเมินผลเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนหลัง
๖. ขยายผลเติมเต็มยกระดับคุณธรรมหลักและข้อคิดการปฏิบัติให้ครอบคลุมคุณธรรมมากขึ้น

๘ ขั้นตอนเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม

๑. ค้นหาความจริงขององค์กร: ร่วมกันค้นหาต้นทุนความดี ที่มีอยู่ ประเมินวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒. ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง: ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของคนในองค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่อยากให้เกิด
๓. ออกแบบวิธีการและกลไกการดำเนินงาน: ร่วมกันกำหนดวิธีการ กิจกรรม แผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งใน/นอกองค์กร
๔. ลงมือปฏิบัติจนเป็นวิถี : การลงมือปฏิบัติจริง ผู้นำองค์กรต้องทำเป็นตัวอย่าง
๕. จัดกระบวนการเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ: นำเสนอความสำเร็จ ความก้าวหน้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างการยอมรับ พัฒนายกระดับให้ดีขึ้น
๖. ชื่นชมยกย่อง: จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู ให้กำลังใจบุคคล กลุ่มคน องค์กร รางวัล ความดีความชอบ
๗. สร้างระบบสนับสนุนและกำกับติดตามประเมินผล: นโยบาย ทรัพยากร เครื่องมือ การติดตามประเมินผล
๘. สร้างเครือข่ายคุณธรรม: เชื่อมโยงเครือข่ายคุณธรรมอื่นๆ เพื่อการเรียนรู้และสร้างพลังในการสร้างสังคมคุณธรรมร่วมกัน

ผลที่ได้จากองค์กรคุณธรรม



คนเก่ง คนดี มีความสุข



ครอบครัวอบอุ่น เข้มแข็ง

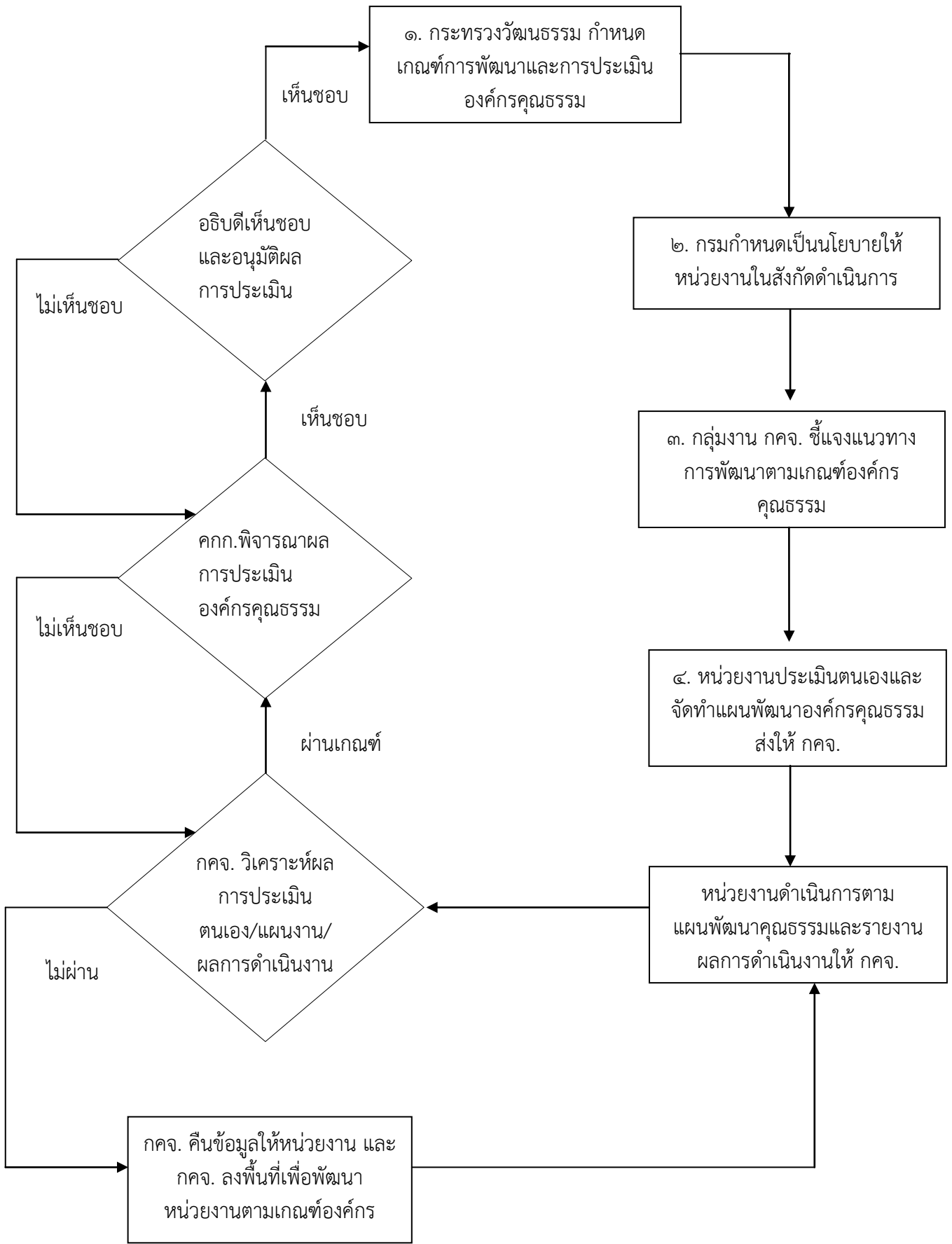


สังคมคุณธรรม สมานฉันท์ สันติสุข



องค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีภาพลักษณ์ที่ดี

แนวทางการพัฒนาและขั้นตอนการคัดเลือกองค์กรคุณธรรม  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๓



เกณฑ์การประเมิน  
**องค์กรคุณธรรม**

ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔)

**๑) ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม**

การวัดองค์กรคุณธรรมเป็นกระบวนการสำคัญ ที่เน้นการใช้เครื่องมือให้แต่ละองค์กรสำรวจความก้าวหน้าผลการดำเนินงานนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมจริยธรรมให้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการวัดเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของตนเองก่อนและหลังดำเนินโครงการ แล้วจึงนำผลการดำเนินการมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงการพิจารณาในมิติความสุขของผู้เข้าร่วมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมด้วย

เกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๙ ตัวชี้วัด จัดระดับผลการประเมินเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
<b>การประเมินระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม</b>				
๑) องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์/ข้อตกลง/ธรรมนุญ/ปฏิญญา) ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ตั้งแต่ ๕๐ % ขึ้นไปประกาศเจตนารมณ์/ข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรตั้งแต่ ๒๐.๐๐ – ๔๙.๙๙ % มีประกาศเจตนารมณ์/ข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร	น้อยกว่า ๒๐% ร่วมประกาศเจตนารมณ์	
๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” หรือสอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่นการใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ตั้งแต่ ๕๐% ขึ้นไปร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร อย่างน้อย ๓-๕ เรื่อง	ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ตั้งแต่ ๒๐.๐๐ – ๔๙.๙๙ %ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร อย่างน้อย ๑-๒ เรื่อง	น้อยกว่า ๒๐% เป็นผู้กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย	

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย และมีการมอบหมายบุคลากร/หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร - มีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร - มีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน แต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่มีการปฏิบัติ	
<b>การประเมินระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม</b>				
๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงาน/กิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมตามแผนงานที่กำหนด	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามแผนขององค์กร ตั้งแต่ ๕๐% ขึ้นไป	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามแผนขององค์กร ระหว่าง ๒๐ - ๔๙.๙๙ %	น้อยกว่า ๒๐ % ของแผน	
๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงานประเมินผล และจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	- มีการจัดระบบติดตามประเมิน และรายงานผลกิจกรรม - จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในของสมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง - จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร	- มีการจัดระบบติดตามประเมิน และรายงานผลกิจกรรม - จัดกิจกรรมรณรงค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกองค์กรในบางโอกาส	ไม่มีการปฏิบัติ	
๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ	มีการจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชู บุคคลคุณธรรมตามคุณธรรมเป้าหมายทั้งภายในองค์กรและมีกระบวนการยกย่องเชิดชูภายนอกองค์กรด้วย	มีการจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชูบุคคลคุณธรรมเฉพาะภายในองค์กร	ไม่มีการปฏิบัติ	
๗) องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ตามคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพิ่มมากขึ้น	มีผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงานในองค์กร ตามตัวชี้วัดในแผนส่งเสริมคุณธรรมที่องค์กรกำหนด ไม่น้อยกว่า ๘๐ %	มีผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงานในองค์กร ตามตัวชี้วัดในแผนส่งเสริมคุณธรรมที่องค์กรกำหนด ไม่น้อยกว่า ๖๐ %	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดน้อยกว่า ๖๐ %	

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
<b>การประเมินระดับที่ ๓ องค์กรต้นแบบคุณธรรม</b>				
๘) องค์กร มีการเพิ่ม ประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย และกิจกรรม ใน ๓ มิติ คือ การยึดมั่นในหลักธรรมทาง ศาสนา หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง และวิถี วัฒนธรรมที่ เพิ่มเติมจาก เรื่องที่ทำเนิการไปแล้ว	มีการเพิ่มประเด็น คุณธรรมเป้าหมาย และ กิจกรรมใน ๒ หรือ ๓ มิติ	มีการเพิ่มประเด็น คุณธรรมเป้าหมาย และ กิจกรรมใน ๑ มิติ	ไม่มีการปฏิบัติ	
๙) องค์กรมีองค์ความรู้จาก การดำเนินงานองค์กร คุณธรรม สามารถเป็นแหล่ง เรียนรู้และถ่ายทอดขยายผล ไปสู่องค์กรอื่นได้	- มีการถอดองค์ความรู้ จากการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรมทั้งใน ภาพรวมและองค์ความรู้ ครบทุกกิจกรรมที่ ดำเนินการ - สามารถเป็นแหล่ง เรียนรู้ และถ่ายทอด ขยายผลไปสู่องค์กรอื่น ได้	- มีการถอดองค์ความรู้ จากการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรมเฉพาะ บางกิจกรรม - สามารถเป็นแหล่ง เรียนรู้ และถ่ายทอด ขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้	- ไม่มีการถอดองค์ ความรู้	

**๒) ระดับและเกณฑ์การประเมินผลคะแนนขององค์กร ดังนี้**

ระดับ	กระบวนการ ในการพัฒนาคุณธรรม	เกณฑ์การประเมิน
ระดับที่ ๑	องค์กรส่งเสริมคุณธรรม	ดำเนินการข้อ ๑ - ๓ และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๑ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน
ระดับที่ ๒	องค์กรคุณธรรม	ดำเนินการข้อ ๑ - ๖ และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๑ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๖ คะแนน
ระดับที่ ๓	องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ดำเนินการข้อ ๑ - ๙ และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกข้อ ไม่น้อยกว่าข้อละ ๑ คะแนน รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๙ คะแนน

แบบประกาศเจตนารมณ์

สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศบส./สสม.....

สมาชิกใน

.....

มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมและพัฒนา.....

ให้เป็นองค์กรคุณธรรม โดยมี “คุณธรรมเป้าหมาย” ดังนี้

ปัญหาที่อยากแก้

- ๑.
- ๒.
- ๓.
- ๔.
- ๕.

ความดีที่อยากทำ

- ๑.
- ๒.
- ๓.
- ๔.
- ๕.

ทั้งนี้ เราทุกคนจะถือปฏิบัติ เป็นกติกาของสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศบส./สสม

..... เพื่อให้คุณธรรมนำการพัฒนา เกิดสังคมที่ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ทุกคน  
 ใน..... มีคุณธรรม มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา  
 พระมหากษัตริย์ มีความสมานฉันท์ ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถี  
 วัฒนธรรมไทยไปใช้ในการดำรงชีวิต เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคมต่อไป



## แบบประเมินตนเองการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

หน่วยงาน.....

การประเมินองค์กรคุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
<b>การประเมินระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม</b>				
๑) องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์/ข้อตกลง /ธรรมนุญ/ปฏิญญา) ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน				
๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” หรือสอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่นการใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสา ช่วยเหลือสังคม ฯลฯ				
๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย และมีการมอบหมายบุคลากร/หน่วยงานผู้รับผิดชอบ				
<b>การประเมินระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม</b>				
๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงาน/กิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมตามแผนงานที่กำหนด				
๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงานประเมินผลและจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง				
๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ				
<b>การประเมินระดับที่ ๓ องค์กรต้นแบบคุณธรรม</b>				
๗) องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ตามคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพิ่มขึ้น				
๘) องค์กร มีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมายและกิจกรรม ใน ๓ มิติ คือ การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมที่เพิ่มเติมจากเรื่องที่ทำเนิการไปแล้ว				
๙) องค์กรมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้				

**การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ ดำเนินการตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยกำหนดค่าคะแนนเป้าหมายอยู่ที่ ร้อยละ ๘๕ ซึ่งคาดหวังว่าถ้าได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในการเข้าร่วมการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจะเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับคะแนนการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น

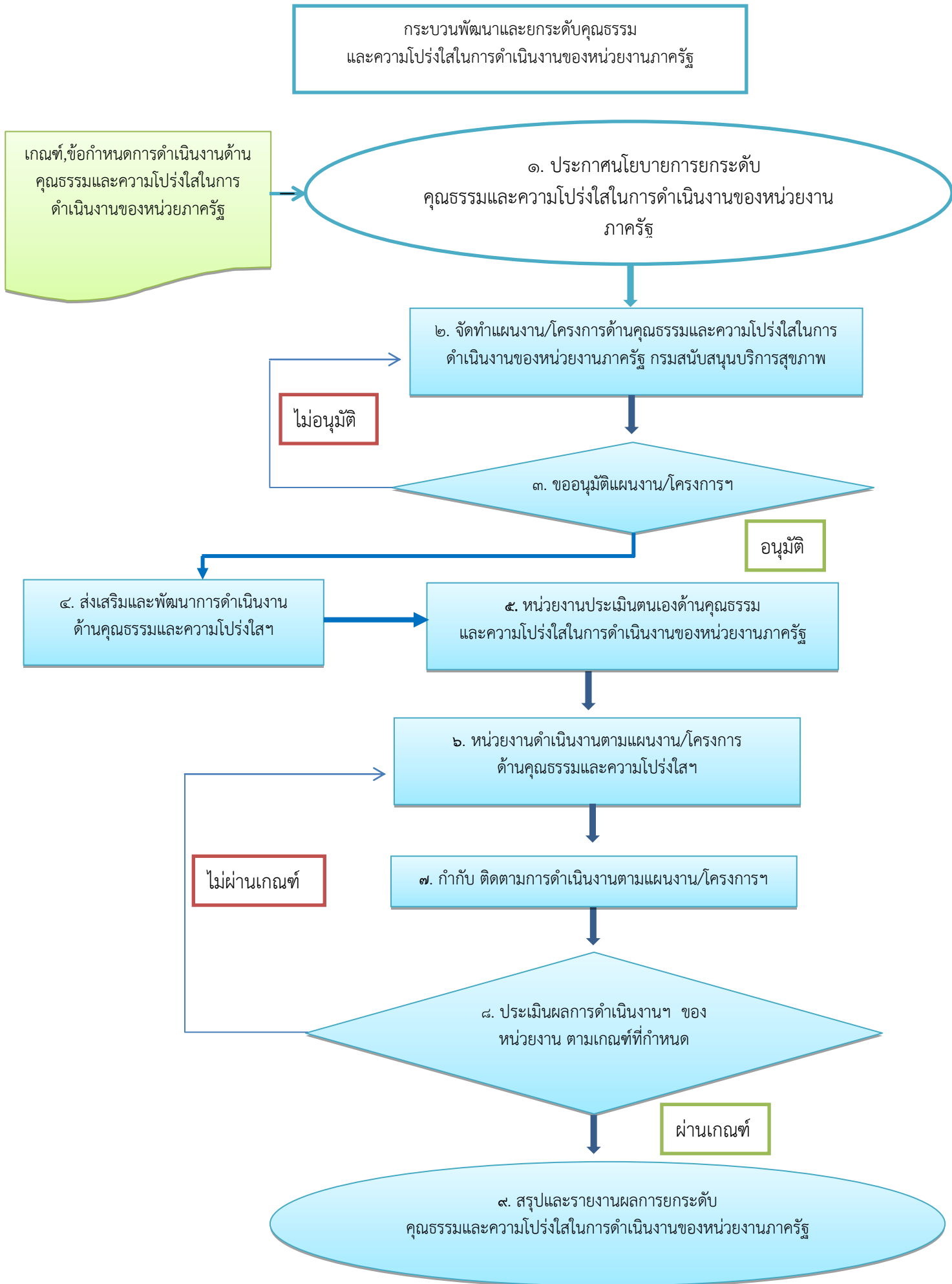
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้ให้ความร่วมมือการประเมิน ITA ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผลคะแนนการประเมินพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐, ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๕, ๘๒.๖๙ และ ๙๐.๓ ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า มีประเด็นที่ต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

๑. ผลคะแนนการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IITA อยู่ในระดับดี (good) แสดงให้เห็นว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีแนวโน้มการดำเนินงานเป็นไปตามความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งมั่นต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและยกระดับคะแนน IITA ให้สูงขึ้นดังนี้ ๑. ควรให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ๒. สร้างการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้งบประมาณ และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ๓. จัดให้มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสอันควรสงสัยการทุจริต มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และปกป้องข้อร้องเรียนเป็นความลับ

๒. ผลคะแนนการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EITA อยู่ในระดับดีมาก (very good) แสดงให้เห็นว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานยึดหลักตามมาตรฐาน พัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย หลากหลายช่องทาง ให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการชัดเจน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือประโยชน์สาธารณะ ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มคือ การสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานที่โปร่งใสแก่ประชาชนและผู้รับบริการในวงกว้าง และวางแผนการพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ประเมิน ITA ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น (On web site only)

ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้รองรับการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย ร้อยละ ๙๓ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้



### แนวทางและขั้นตอนการพัฒนาและยกระดับ

คุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่มและศูนย์ภายใต้สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ของกรม ทั้ง ๓ ส่วน คือ IITA, EITA และ OITA ดังนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ITA ระดับหน่วยงานแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

๑. มาตรการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IITA)

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับ ผู้อำนวยการ/หัวหน้าข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ทำงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๒๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และกำหนดเพิ่มเติมดังนี้

ลำดับ	จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	หมายเหตุ
๑	≤ ๒๐	๕	
๒	๒๑ - ๕๐	๑๐	
๓	๕๐ - ๑๐๐	๒๐	
๔	≥ ๑๐๐	๓๐	

๑.๓ หน่วยงานต้องขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เข้าร่วมในการตอบแบบสำรวจ IITA ด้วยตนเองทางระบบ ITAS ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องกำกับติดตามและส่งเสริมให้มีการตอบไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำหรือตามที่กรมกำหนด

๑.๔ รายงานจำนวนผู้เข้าร่วมประเมินแก่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. มาตรการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EITA)

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๑ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่มารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๒ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ ตัวอย่าง กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจำนวนน้อย (น้อยกว่า ๓๐ คน) ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด ส่วนกรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวนมาก (มากกว่า ๑,๐๐๐ คน) ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ตัวอย่าง

๒.๓ ส่งข้อมูลและช่องทางการติดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ในรูป electronic file ประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ และช่องทางการติดต่อ เช่น หมายเลขโทรศัพท์ e-mail address, ID line ตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถ เข้าถึงได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต หน่วยงานต้องเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้บน web site ของหน่วยงาน การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน ประกอบด้วย

ลำดับ	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	หมายเหตุ
ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน			
๐๑	โครงสร้าง	ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน เป็นต้น	
๐๒	ข้อมูลผู้บริหาร	ข้อมูล ชื่อ-นามสกุล และตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด และรองผู้บริหารสูงสุด หัวหน้าศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน	
๐๓	อำนาจหน้าที่	ข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ได้รับมอบหมาย	
๐๔	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	ข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งมีระยะของแผนมากกว่า ๑ ปี พร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๕	ข้อมูลการติดต่อ	ข้อมูลการติดต่อกับหน่วยงานอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย ๑) ที่อยู่ ๒) หมายเลขโทรศัพท์ ๓) หมายเลขโทรสาร ๔) ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ๕) แผนที่ตั้งหน่วยงาน	
๐๖	กฎหมาย/กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ข้อมูลกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น	
ข่าวประชาสัมพันธ์			
๐๗	ข่าวประชาสัมพันธ์	ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล			
๐๘	Q&A	ช่องทางที่ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสอบถามข้อมูลหรือข้อกังวลสงสัย และหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถาม หรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ ของหน่วยงาน	
๐๙	Social Network	ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ หน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line เป็นต้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	

## องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงาน

ลำดับ	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	หมายเหตุ
แผนดำเนินงาน			
0๑๐	แผนดำเนินงานประจำปี	ข้อมูลแผนดำเนินงานประจำปีของหน่วยงานพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
0๑๑	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน	ข้อมูลที่แสดงว่าหน่วยงานมีการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
0๑๒	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนดำเนินงานประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	
การปฏิบัติงาน			
0๑๓	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พร้อมรายละเอียด	
การให้บริการ			
0๑๔	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมรายละเอียด	
0๑๕	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	ข้อมูลสถิติการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
0๑๖	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ พ.ศ. ๒๕๖๒	ข้อมูลสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	
0๑๗	E-Service	ช่องทางที่ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดโดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	

## ประเด็นที่ ๓ การบริหารเงินงบประมาณ

ลำดับ	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	หมายเหตุ
แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี			
๐๑๘	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	ข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๑๙	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน	ข้อมูลการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๒๐	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	ข้อมูลสรุปการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	
การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
๐๒๑	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๒๒	ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	ประกาศตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๒๓	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	สรุปผลการจัดซื้อหรือจัดจ้างตามแบบ สขร. ๑ ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๒๔	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	สรุปการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	

## ประเด็น ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	หมายเหตุ
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
0๒๕	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ	
0๒๖	การดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	
0๒๗	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนา บุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	
0๒๘	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	หน่วยงานมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	



## ประเด็น ๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

ลำดับ	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	หมายเหตุ
การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต			
O๒๙	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	แนวปฏิบัติหรือเนื้อหาเกี่ยวกับรายละเอียดการจัดการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	
O๓๐	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต	ส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
O๓๑	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี	สรุปจำนวนและประเภทเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	
การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม			
O๓๒	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	ส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะต้องเป็น ช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
O๓๓	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	

## ประเด็น ๖ การป้องกันการทุจริต

## ๖.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ลำดับ	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	หมายเหตุ
เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร			
๐๓๔	เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	การแสดงเจตนาธรมณ์หรือคำมั่นของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	
๐๓๕	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน ในการให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต			
๐๓๖	การประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปี	การประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๓๗	การดำเนินการเพื่อจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต	การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานในกรณี ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
๐๓๘	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	การดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูล ของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต			
๐๓๙	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปี	ข้อมูลแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี พร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๔๐	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี รอบ ๖ เดือน	ข้อมูลการกำกับติดตามการดำเนินการ ตามแผนป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
๐๔๑	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนป้องกันการทุจริตประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	

## ๖.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

ลำดับ	ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่	หมายเหตุ
มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต			
๐๔๒	มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน	แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชน	
๐๔๓	มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม	แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	
๐๔๔	มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	
๐๔๕	มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	
๐๔๖	มาตรการป้องกันการรับสินบน	แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการรับสินบน	
๐๔๗	มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม	แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม	
๐๔๘	มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ	แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่	

## การประมวลผลคะแนน

น้ำหนักคะแนน	IITA	EITA	OITA	รวม
จำนวนผู้ตอบ IITA ของหน่วยงาน	๒๐			๒๐
จำนวนข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ		๒๐		๒๐
การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ			๔๐	๔๐
การป้องกันการทุจริต			๒๐	๒๐
รวม	๒๐	๒๐	๖๐	๑๐๐

## แบบประเมินตนเองการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

หน่วยงาน.....

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมตอบแบบสอบถามการประเมิน ITA ในระดับกรม	มากกว่า ๑๐ %	๑ - ๑๐ %	ไม่มีคนเข้าร่วม/ไม่ทราบข้อมูล	
๒. จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก/ผู้รับบริการที่จัดส่งข้อมูลที่ต้อง ครบถ้วนให้กรม	มากกว่า ๑๐ %	๑ - ๑๐ %	ไม่ได้ส่งข้อมูลให้กรม	
๓. ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน				
๓.๑ ข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน	ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ถูกต้อง ครบถ้วน แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน/ไม่มีการจัดทำ	
๓.๒ ข้อมูลผู้บริหารมี ข้อมูล ชื่อ-นามสกุล และตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด และรองผู้บริหารสูงสุด หัวหน้าศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน	ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ถูกต้อง ครบถ้วน แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน/ไม่มีการจัดทำ	
๓.๓ อ้านาจหน้าที่ มีข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ได้รับมอบหมาย	ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ถูกต้อง ครบถ้วน แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน/ไม่มีการจัดทำ	
๓.๔ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน มีข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งมีระยะเวลาของแผนมากกว่า ๑ ปี พร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ลงข้อมูล/link ข้อมูล ถูกต้อง ครบถ้วน ย้อนหลัง ๓ ปี เป็นปัจจุบัน	ลงข้อมูล/link ข้อมูล ถูกต้อง ครบถ้วน มีเฉพาะปีปัจจุบัน	ไม่มีการลงข้อมูล/Link file แผนงาน/ยุทธศาสตร์	
๓.๕ ข้อมูลการติดต่อ มีข้อมูลการติดต่อกับหน่วยงานอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย ๑) ที่อยู่ ๒) หมายเลขโทรศัพท์ ๓) หมายเลขโทรสาร ๔) ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ๕) แผนที่ตั้งหน่วยงาน	มีช่องทางการติดต่อและแผนที่ตั้งครบถ้วน	มีช่องทางการติดต่อและแผนที่ตั้ง เป็นบางรายการ ไม่ครบถ้วน	ไม่มีการลงข้อมูล/Link แผนที่	
๓.๖ กฎหมาย/กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พ.ร.บ. พ.ร.ก. กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรี เป็นต้น	ลงข้อมูล/Link ข้อมูลกฎหมาย กฎ ระเบียบ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ลงข้อมูล/Link ข้อมูลกฎหมาย กฎ ระเบียบ บางส่วน	ไม่มีการลงข้อมูล/Link กฎหมาย/กฎ/ระเบียบ	

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๔. ข่าวประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีการ ปชส. กิจกรรมของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน สืบค้นย้อนหลังได้น้อยกว่า ๖ เดือน	มีการ ปชส. กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถสืบค้นย้อนหลังได้	ไม่มีการลงข้อมูลประชาสัมพันธ์	
๕. Q&A ช่องทางที่ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสอบถามข้อมูลหรือข้อกังวลสงสัย และหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถามหรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ ของหน่วยงาน	มีช่องทางและมีการตอบโต้เป็นปัจจุบัน สืบค้นย้อนหลังได้	มีช่องทางและมีการตอบโต้ ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถสืบค้นย้อนหลังได้	ไม่มีช่องทาง	
๖. Social Network ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line เป็นต้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	มีช่องทางติดต่อผ่านเว็บไซต์ครบ มีผู้รับผิดชอบ	มีช่องทางติดต่อผ่านเว็บไซต์ ไม่ครบ มีผู้รับผิดชอบ	ไม่มีช่องทางติดต่อผ่านเว็บไซต์	
๗. แผนดำเนินงานประจำปี ข้อมูลแผนดำเนินงานประจำปีของหน่วยงานพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีแผนการดำเนินงานในปีปัจจุบัน และมีข้อมูลย้อนหลัง	มีแผนการดำเนินงานในปีปัจจุบัน	ไม่มีข้อมูลในระบบ	
๘. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน ข้อมูลที่แสดงว่าหน่วยงานมีการกำกับติดตามการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีผลการติดตามประเมินผลรอบ ๖ เดือน และของปีงบประมาณที่ผ่านมา	มีผลการติดตามประเมินผลรอบ ๖ เดือน	ไม่มีผลการติดตามประเมินผล	
๙. รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนดำเนินงานประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	มีสรุปผลการดำเนินงานของปีงบประมาณที่ผ่านมา	มีผลการดำเนินงาน แต่ไม่ได้สรุปเป็นรูปเล่มหรือ file	ไม่มีการสรุปผลการดำเนินงาน	

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๑๐. คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พร้อมรายละเอียด	มีคู่มือปฏิบัติงานครบตามภารกิจหลัก	มีคู่มือปฏิบัติงานบางภารกิจ	ไม่มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่	
๑๑. คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ มีคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมรายละเอียด	มีคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการสำหรับผู้รับบริการครบตามภารกิจหลัก	มีคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการสำหรับผู้รับบริการบางภารกิจ	ไม่มีคู่มือ/มาตรฐานบริการสำหรับผู้รับบริการ	
๑๒. ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีข้อมูลสถิติการให้บริการเป็นปัจจุบันและสืบค้นย้อนหลังได้อย่างน้อย ๖ เดือน	มีข้อมูลสถิติการให้บริการเป็นปัจจุบัน แต่ไม่สามารถสืบค้นย้อนหลังได้	ไม่มีข้อมูลสถิติการให้บริการ	
๑๓. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการข้อมูลสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตาม อำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	มีผลการสำรวจความพึงพอใจ ปี ๒๕๖๒ และมีวิเคราะห์ผลและรายงานผล	มีผลการสำรวจความพึงพอใจ ปี ๒๕๖๒	ไม่มีผลการสำรวจความพึงพอใจ ปี ๒๕๖๒	
๑๔. E-Service ช่องทางที่ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดโดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	มี E - Service ให้บริการครบตามที่กำหนด	มี E - Service ให้บริการไม่ครบตามที่กำหนด	มี E - Service ให้บริการ	
๑๕. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี มีข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีพร้อมรายละเอียด ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นปัจจุบันและสืบค้นย้อนหลังได้	มีข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณเป็นปัจจุบัน	ไม่มีข้อมูล	

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๑๖. รายงานการกำกับติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน มีข้อมูลการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีข้อมูลการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรอบ ๖ เดือน ปี ๒๕๖๓ และสืบข้อมูลย้อนหลังได้	มีข้อมูลการติดตามการใช้งบประมาณ รอบ ๖ เดือน ปี ๒๕๖๓	ไม่มีข้อมูล	
๑๗. รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีข้อมูลสรุปการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	มีข้อมูลสรุปผลการใช้จ่ายงบฯ ปี ๒๕๖๒ และสืบค้นย้อนหลังได้	มีข้อมูลสรุปผลการใช้จ่ายงบฯ ปี ๒๕๖๒	ไม่มีข้อมูล	
๑๘. แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีแผนงานจัดซื้อจัดจ้าง ปี ๒๕๖๓ และสืบข้อมูลย้อนหลังได้	มีแผนงานจัดซื้อจัดจ้าง ปี ๒๕๖๓	ไม่มีแผน	
๑๙. ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ มีประกาศตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีประกาศที่เกี่ยวข้องครบถ้วน	มีประกาศไม่ครบ	ไม่มีประกาศ	
๒๐. สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน มีสรุปผลการจัดซื้อหรือจัดจ้างตามแบบ สขร. ๑ ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีแบบ สขร. ๑ ครบถ้วน และสืบค้นย้อนหลังได้	มีแบบ สขร. ๑	ไม่มีข้อมูล	
๒๑. รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี สรุปการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	มีสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ปี ๒๕๖๒ และสืบค้นย้อนหลังได้	มีสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ปี ๒๕๖๒	ไม่มีสรุปผลประจำปี	

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๒๒. นโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อน ภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ	มีนโยบายหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจนท.รับรู้	มีนโยบายหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่มีนโยบาย	
๒๓. หน่วยงานมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ดำเนินการครบถ้วน	ดำเนินการบางกิจกรรม	ไม่เป็นไปตามแผนงาน	
๒๔. หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนา บุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	ดำเนินการครบถ้วน	ดำเนินการบางกิจกรรม	ไม่ดำเนินการตามกรอบ	
๒๕. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี หน่วยงานมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	มีรายงานประจำปี และสืบค้นย้อนหลังได้	มีรายงานประจำปี	ไม่มีรายงานประจำปี	



การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๒๖. แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริต มีแนวปฏิบัติหรือเนื้อหาเกี่ยวกับรายละเอียดการจัดการต่อเรื่อง ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	มีแนวทางปฏิบัติและดำเนินการตามแนวทาง	มีแนวทางปฏิบัติแต่ไม่ดำเนินการตามแนวทาง	ไม่มีแนวทาง	
๒๗. ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	มีช่องทางมากกว่า ๓ ช่องทาง เห็นชัดเจน	มีน้อยกว่า ๓ ช่องทาง	ไม่มีช่องทางติดต่อผ่านเว็บไซต์	
๒๘. ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน การทุจริตประจำปี สรุปจำนวนและประเภทเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	มีสรุปผลการจัดการเรื่องร้องเรียน และสืบค้นย้อนหลังได้	มีสรุปผลการจัดการเรื่องร้องเรียน	ไม่มีการสรุปผล	
๒๙. ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ส่วนที่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจะต้องเป็น ช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	มีช่องทางเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หลากหลายช่องทาง	มีช่องทางเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๑ ช่องทาง	ไม่มีช่องเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
๓๐. เปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามภารกิจ ของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ๓ - ๔ กิจกรรม	เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ๑ - ๒ กิจกรรม	ไม่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๓๑. เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การแสดงเจตนาธรรมหรือคำมั่นของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	ประกาศเจตนาธรรมของผู้บริหารและจนท.รับทราบ	ประกาศเจตนาธรรมของผู้บริหาร	ไม่มีประกาศเจตนาธรรมของผู้บริหาร	
๓๒. การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน ในการให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมกิจกรรมการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ผู้บริหารทุกระดับสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านคุณธรรมเป็นส่วนใหญ่	ผู้บริหารทุกระดับสนับสนุนและมีส่วนร่วมในบางกิจกรรมด้านคุณธรรม	ผู้บริหารทุกระดับสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านคุณธรรมเป็นส่วนน้อย	
๓๓. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี มีการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตครอบคลุมทุกกระบวนการงาน	มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการงาน	ไม่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	
๓๔. การดำเนินการเพื่อจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต มีการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยง ของการดำเนินงานในกรณี ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีการจัดการความเสี่ยงครอบคลุมทุกกระบวนการงาน	มีการจัดการความเสี่ยงไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการงาน	ไม่มีการจัดการความเสี่ยง	
๓๕. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จนท.เข้าร่วม ๘๐ % ขึ้นไป	มีกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จนท.เข้าร่วมน้อยกว่า ๘๐ %	ไม่มีกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร หรือ จนท.เข้าร่วมน้อยกว่า ๕๐ %	

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๓๖. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี มีข้อมูลแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี พร้อมรายละเอียดทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ของหน่วยงาน และสืบค้นย้อนหลังได้	มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีของหน่วยงาน	ไม่มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีของหน่วยงาน	
๓๗. รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน มีข้อมูลการกำกับติดตามการดำเนินการ ตามแผนป้องกันการ ทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน ทั้งนี้ จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๓	มีรายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการ ทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน สืบค้นย้อนหลังได้	มีรายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการ ทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	ไม่มีรายงานการกำกับติดตามการ ดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	
๓๘. รายงานผลการดำเนินการป้องกัน การทุจริตประจำปี ข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนป้องกันการทุจริต ประจำปี ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๒	มีข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนป้องกันการ ทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ สืบค้นย้อนหลังได้	มีข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนป้องกันการ ทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒	ไม่มีข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนป้องกันการ ทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒	
๓๙. มาตรการเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณะ มีแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับ การเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณะ	มีแนวทางปฏิบัติ และเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติตาม	มีแนวทางปฏิบัติ	ไม่มีแนวทางปฏิบัติ	
๔๐. มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม มีแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับ การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	มีมาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม ใน การปฏิบัติของ หน่วยงาน ๒-๓ ช่องทาง	มีมาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี ส่วนร่วม ในการ ปฏิบัติของ หน่วยงาน ๑ ช่องทาง	ไม่มีมาตรการ	

การประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๔๑. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มีแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอนวิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	มีแนวปฏิบัติการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุและปฏิบัติตาม	มีแนวปฏิบัติการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	ไม่มีแนวปฏิบัติของหน่วยงานการส่งเสริมความโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	
๔๒. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต จนท. รับทราบและปฏิบัติตาม	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	ไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	
๔๓. มาตรการป้องกันการรับสินบน มีแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการรับสินบน	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการรับสินบน จนท. รับทราบและปฏิบัติตาม	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการรับสินบน	ไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการรับสินบน	
๔๔. มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มีแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ฯ จนท.รับทราบและปฏิบัติตาม	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ฯ	ไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ฯ	
๔๕. มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ มีแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น การกำหนดขั้นตอน วิธีการ และ ส่วนงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ จนท. รับทราบและปฏิบัติตาม	มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ	ไม่มีแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ	

### เอกสารอ้างอิง

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (๒๕๖๒). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เพรส จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (๒๕๖๒). พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒.นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส. (๒๕๖๒). คู่มือการประเมิน ITA ๒๕๖๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment). สืบค้นเมื่อ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒, [www.itas.nacc.go.th](http://www.itas.nacc.go.th)

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (๒๕๖๒). คู่มือการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร ชุมชน อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม เทียนทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (๒๕๖๒). หลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต. นนทบุรี; โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด สาขา ๕

คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น. (๒๕๖๒). คู่มือการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สืบค้นเมื่อ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒, <https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=๕๓๓๔๗&Key=news๒๐>

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร สืบค้นเมื่อ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒, <http://www.rdpb.go.th/th/Sufficiency/ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร-c๓๒>

มูลนิธิชัยพัฒนา .แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สืบค้นเมื่อ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ [https://www.chaipat.or.th/site\\_content/item/๓๕๗๙-๒๐๑๐-๑๐-๐๘-๐๕-๒๔-๓๙.html](https://www.chaipat.or.th/site_content/item/๓๕๗๙-๒๐๑๐-๑๐-๐๘-๐๕-๒๔-๓๙.html)  
เศรษฐกิจพอเพียง



กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

E-mail: [anticorruption.hss@gmail.com](mailto:anticorruption.hss@gmail.com)

เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๔ หรือ ๑๘๘๒๖