



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

รายงานผลการดำเนินงาน
กลุ่มงานจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2566



คำนำ

การสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา นับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญ และมีผลต่อการพัฒนางานในอนาคตต่อไป เพราะนั่นหมายถึงผู้รับผิดชอบงานทุกระดับได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ การดำเนินงานที่ผ่านมา นั้น บรรลุเป้าหมายทั้งด้านผลการดำเนินงานและการบริหารงบประมาณและทรัพยากรของภาครัฐ รวมถึงได้ศึกษาและสรุปผลปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ที่สำคัญของหน่วยงานจะนำไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการดำเนินงานในปีต่อไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถป้องกัน แก้ไขความเสี่ยงและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาแล้ว จนสามารถขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุเป้าประสงค์จนพัฒนาให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มงานจริยธรรม

พฤศจิกายน 2566



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน	1
ส่วนที่ 2 รายงานผลการดำเนินงานกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	5
◆ ด้านงบประมาณและแผนงาน	5
◆ ผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	7
◆ ด้านการจัดการข้อร้องเรียน	18
◆ รายงานผลงานการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	19
◆ การพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	29
◆ การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ระดับกรม	37
◆ การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน	49
◆ การบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบระดับกรมและระดับหน่วยงาน	53
◆ แผนบูรณาการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2566 – 2570)	59
◆ การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม	61
◆ คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	62
◆ รางวัลหอเกียรติยศ คณะกรรมการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา	66
◆ ตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ปี 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	68
◆ กิจกรรมแบ่งปันเพื่อเปลี่ยนแปลง “Wacoal Braday”	69
◆ การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา	70
กัตัญญ	
ส่วนที่ 3 กิจกรรมด้านการพัฒนาองค์กร กลุ่มงานจริยธรรม	73
ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	80
เอกสารอ้างอิง	83
ที่ปรึกษา และคณะผู้จัดทำ	84



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานผลการดำเนินงานกลุ่มงานจริยธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามโครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการบริหารจัดการกลุ่มงานจริยธรรมให้เป็นหน่วยงานสมรรถนะสูง ตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 767,800 บาท (เจ็ดแสนหกหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยบาทถ้วน) สรุปผลการดำเนินงาน ได้ดังนี้

1. ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ดำเนินการได้ร้อยละ 96.47
2. ผลการส่งเสริม พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม
 - 2.1 หน่วยงานในสังกัดกรมได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม
 - องค์กรคุณธรรมต้นแบบ จำนวน 16 หน่วยงาน
 - องค์กรพัฒนา จำนวน 10 หน่วยงาน
 - องค์กรส่งเสริมคุณธรรม จำนวน 8 หน่วยงาน
 - 2.2 หน่วยงานที่ได้รับรางวัล "หน่วยงานโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม" จำนวน 3 หน่วยงาน
 - 2.3 หน่วยงานที่ได้รางวัลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) จำนวน 5 หน่วยงาน
3. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย
 - คนดีศรี สปส. จำนวน 7 ราย
4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับกรม ผ่านเกณฑ์ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด มีคะแนนการประเมิน เท่ากับ 86.52 อยู่ในระดับ A
5. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปตามเป้าหมายคือ ร้อยละ 100 ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน ซึ่งดำเนินการผ่านเว็บไซต์เท่านั้น และกำหนดเป็นตัวชี้วัดงบประมาณบูรณาการป้องกันการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งกำหนดไว้คือ ร้อยละ 97 ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA ตามเกณฑ์ที่กำหนด



ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

ประวัติความเป็นมา

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 7 กำหนดให้รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม จึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงานความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงานการตัดสินใจ ความถูกต้องการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่วและเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 โดยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 17 ให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ซึ่งมีความเป็นอิสระโดยมีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ปัจจุบันกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ดำเนินการเปลี่ยนชื่อ “กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม” เป็น “กลุ่มงานจริยธรรม” เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563 และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามแนวทางการดำเนินการจัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานขับเคลื่อนให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง ด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรซื่อสัตย์ สุจริต ร่วมกันต่อต้านการทุจริต”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับด้านคุณธรรม จริยธรรมและการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ
2. พัฒนาเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรมและ การป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ
3. สร้างและพัฒนางานองค์ความรู้ด้านคุณธรรมและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ



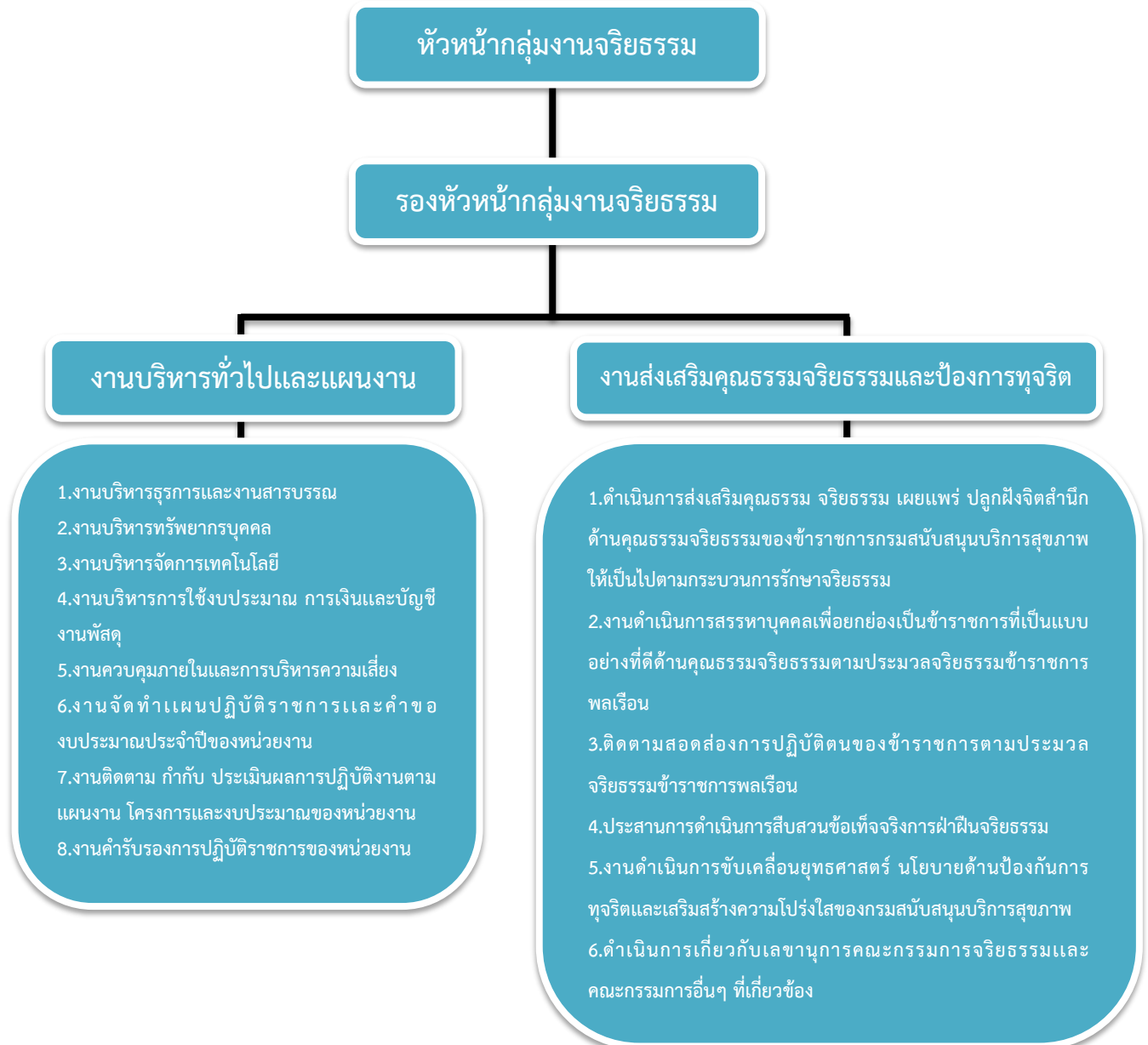
หน้าที่และอำนาจ

1. พัฒนาระบบเครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ
2. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม
3. ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการยกระดับธรรมาภิบาลการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการรวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ
4. วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤติไม่ชอบ
5. จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของข้าราชการในส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
6. ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
7. ทรนรงค์ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
8. รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
9. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.พ.
10. เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ.มอบหมาย
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



โครงสร้างกลุ่มงานจริยธรรม

คำสั่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ 3092/2564 ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ.2564



โครงสร้างบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม



จำนวนบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม

ข้าราชการ	3 คน
พนักงานราชการ	4 คน
จ้างบริการ	1 คน



ส่วนที่ 2

รายงานผลการดำเนินงานกลุ่มงานจริยธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ด้านงบประมาณและแผนงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มงานจริยธรรม ได้รับจัดสรรงบประมาณหมวดงบประมาณการเพื่อดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และงบดำเนินงานบริหารจัดการกลุ่มงานจริยธรรมให้เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 767,800 บาท (เจ็ดแสนหกหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนงบประมาณที่กลุ่มงานจริยธรรม ได้รับจัดสรร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร
1. โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	379,800.00
2. โครงการพัฒนาองค์กร กลุ่มงานจริยธรรม	388,000.00
2.1 พัฒนาองค์กร (พัฒนาบุคลากร จัดหาพัสดุ)	100,000.00
2.2 การพัฒนาองค์กร (ค่าจ้างเหมาบริการ)	180,000.00
2.3 พัฒนาองค์กร (ค่าเช่าบ้าน,ค่าประกันสังคม)	108,000.00
รวม	767,800.00

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลุ่มงานจริยธรรม ได้ดำเนินงานตามกิจกรรมที่ได้รับอนุมัติทั้ง 2 โครงการ สามารถเบิกจ่ายงบประมาณ ได้จำนวน 754,655.74 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.47 ของงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และที่เหลือ 13,144.26 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.53 ได้ดำเนินการส่งคืนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รายละเอียดตามตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการเบิกจ่ายงบประมาณกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	เบิกจ่าย	คงเหลือ (บาท)
1. แผนพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ	379,800.00	378,955.00 (99.78%)	845.00 (0.22%)
2. แผนพัฒนาองค์กร	388,000.00	375,700.74 (99.05%)	12,299.26 (0.95%)
รวม	767,800.00	754,655.74 (96.47%)	13,144.26 (3.53%)



ผลการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดำเนินกิจกรรมแผนงาน/โครงการ ดังนี้

1.1 โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม						
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	18,100	18,100	บุคลากร /หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	70 คน/ 35 หน่วยงาน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	- กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการจัดกิจกรรมการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ.2566 โดยมีท่านอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ ให้เกียรติเป็นผู้มอบนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และมีผู้บริหารทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแลเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเข้าร่วมการประกาศเจตนารมณ์



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
						<p>- จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2566 โดยท่านอธิบดีเป็นผู้มอบนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 และ ท่านรองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นายแพทย์ภาณุวัฒน์ ปานเกต (หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม) บรรยายในหัวข้อแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (IIT,EIT) และได้รับเกียรติจาก นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข บรรยายในหัวข้อ แนวทางการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม และได้รับเกียรติจาก ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 ร่วมแลกเปลี่ยน</p>



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
						เรียนรู้ ในหัวข้อ หน่วยงานที่ได้รับคะแนนเป็นอันดับ 1 รางวัลหน่วยงานโปร่งใสใสใจคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2565 และได้รับเกียรติจาก เลขานุการกรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ หน่วยงานที่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในระดับหน่วยงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่มีคะแนน เป็นอันดับ 1 ประจำปีงบประมาณ 2565 และได้รับเกียรติจากผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน หัวข้อ ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยมีผู้รับผิดชอบงานและผู้ ที่สนใจเข้าร่วมการประชุมจำนวน 65 คน
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การติดตาม และสนับสนุน งบประมาณ การ	161,790	161,790	หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	34 หน่วยงาน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนหน่วยงานส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมด้านการประเมินคุณธรรม



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
ดำเนินงานหน่วยงาน คุณธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566						<p>และความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ,การประเมินองค์กรคุณธรรมและการคัดเลือกคนดีประเภทต่าง ๆ หน่วยงานละ 6,000 บาท (เป็นเงินจำนวน 102,000 บาท)</p> <p>- หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้ง 34 หน่วยงานได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรมในแต่ละ ระดับตามเกณฑ์การประเมินของกรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ได้มีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หน่วยงานที่อยู่ในระดับส่งเสริมคุณธรรม จำนวน 9 หน่วยงาน 2. หน่วยงานที่อยู่ในระดับพัฒนาคุณธรรม จำนวน 12 หน่วยงาน 3. หน่วยงานที่อยู่ในระดับคุณธรรมต้นแบบ จำนวน 13 หน่วยงาน
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุม คณะกรรมการจริยธรรมกรม สนับสนุนบริการสุขภาพและ	39,750	39,750	-ประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมกรมสนับสนุน	-ประชุม คณะกรรมการ	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	- ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566 เป็นการ



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
การประชุมคัดเลือกหน่วยงาน ดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566			บริการสุขภาพจำนวน2 ครั้ง -ประชุมคณะกรรมการ คัดเลือกหน่วยงานดีเด่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3 ครั้ง	จริยธรรมกรม สนับสนุน บริการสุขภาพ จำนวน 2 ครั้ง -ประชุม คณะกรรมการ คัดเลือก หน่วยงาน ดีเด่นด้าน คุณธรรม จริยธรรม 3 ครั้ง		ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมและหน่วยงานในสังกัด กรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เป็น การติดตามแนวทางการปฏิบัติงานของกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรม วันที่ 18 มกราคม 2566 ครั้งที่ 1 ชี้แจงเกณฑ์การประเมินคนดีประเภทต่าง ๆ องค์กร คุณธรรมประเภทต่าง ๆ และการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่น - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรม วันที่ 4 เมษายน 2566 ครั้งที่ 2 การคัดเลือกบุคลากรคนดีศรี สบส. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้าน



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
						คุณธรรมจริยธรรม วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ.2566 ครั้งที่ 3 การคัดเลือกองค์กรโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
กิจกรรมที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม						
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ	29,360	29,360	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 34 คน	34 หน่วยงาน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ปรับแผนรวมกับการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	58,400	57,555	หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	34 หน่วยงาน 70 คน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 20 – 21 มิถุนายน พ.ศ.2566 โดยมีหัวข้อการอบรม ดังนี้ 1. การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ.2562 และประมวลข้าราชการพลเรือน



กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
						<p>2. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การเป็นข้าราชการ สบส. 4.0 โดย คุณ วรภา ชัยเลิศวิชกุล ที่ปรึกษาอิสระด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>3. ข้อเสนอแนะในการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างโครงการขนาดใหญ่ภาครัฐ โดย คุณณัฐธัญญา ตูลยกุลโรจน์ ผู้อำนวยการสำนักไต่สวนการทุจริตภาครัฐวิสาหกิจ 1 สำนักงาน ป.ป.ช.</p> <p>4. นโยบาย No Gift Policy รับ-ไม่รับของขวัญของ กำนัลต้องทำอะไร โดย คุณกชพัฒน์ บำรุงศรี เจ้าหน้าที่พนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ ป.ป.ช. โดยมีบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้ารับการอบรม จำนวน 90 ราย</p>
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA						
กิจกรรมย่อยที่ 3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและจัดทำแผนบริหาร	36,200	36,200	บุคลากรในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	70 คน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	- กลุ่มงานจริยธรรมได้ดำเนินการจัดประชุมทบทวนแผนความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
ความเสี่ยงการทุจริต กรม สนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566						2566 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2566 โดยมีวิทยากร จากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง สาธารณสุข คุณ สุชาดา วรินทร์เวช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ และ ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุน บริการสุขภาพ คุณสุพัญญีย์ มาแดง เป็นผู้ให้ความรู้ และทำแบบประเมิน เรื่องความเสี่ยงการทุจริตฯ โดยมี ผู้รับผิดชอบงานเข้าร่วมจำนวน 50 คน
กิจกรรมย่อยที่ 3.2 การ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับกรมสนับสนุน บริการสุขภาพผ่านเกณฑ์ที่ กำหนดร้อยละ 90 และ	36,200	36,200	กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพผ่านการประเมิน ITA ร้อยละ 90 หน่วยงานในสังกัดกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านการประเมิน ITA ร้อยละ 97	กรมสนับสนุน บริการสุขภาพ ผ่านการ ประเมิน ITA ร้อยละ 86.52 หน่วยงานใน สังกัดกรม สนับสนุน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	- ดำเนินการขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรม สนับสนุนบริการสุขภาพดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566 โดยแบ่งเป็นการตอบแบบวัด การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบ วัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามบันทึกข้อความกลุ่ม งานจริยธรรม ที่ สธ 0711.2/193 ลงวันที่ 9 ก.พ. 66 - กลุ่มงานจริยธรรมได้ดำเนินการขอความร่วมมือ



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
ระดับหน่วยงานในสังกัด กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ ผ่านเกณฑ์การ ประเมิน ร้อยละ 97 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566				บริการสุขภาพ ผ่านการ ประเมิน ITA ร้อยละ 100		<p>หน่วยงานในการดำเนินการการตอบแบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการ รับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ภายใน โดย มีผู้ตอบข้อมูล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวนชิ้นดำเนินการ ตอบ 120 คน มีผู้ตอบจำนวน 495 คน - แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 จำนวนชิ้นดำเนินการ ตอบ 400 คน มีผู้ตอบจำนวน 528 คน <p>- ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการการประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับ หน่วยงานในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2566 เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินหน่วยงานใน สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p>



กิจกรรม	งบประมาณ ณ (บาท)	ผลเบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
						<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อชี้แจงแนวทางการประเมิน (ITA) ในระดับหน่วยงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานเข้าร่วมประชุม จำนวน 70 ราย เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ.2566 - ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ผลการประเมินที่ ร้อยละ 86.52 - ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีผลการประเมินที่ ร้อยละ 100



2. โครงการพัฒนาองค์กร กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผล เบิกจ่าย (บาท)	เป้าหมาย	ผลงาน	ระยะเวลา	ผลการดำเนินงาน
1. ค่าจ้างเหมา บริการด้าน บริหารงานทั่วไป	180,000	180,000	1 คน/12 เดือน	1 คน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	1) จ้างเหมาบริการด้านบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน เป็นเวลา 12 เดือน
2. ค่าใช้จ่ายประจำ	108,000	99,600	5 คน/12 เดือน	5 คน/ 12 เดือน	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	1) ค่าประกันสังคม พนักงานราชการ 4 คน 12 เดือน 2) ค่าเช่าบ้านข้าราชการ 1 คน 11 เดือน
3. การจัดหาพัสดุ การเดินทางไป ราชการ และบริหาร จัดการ	100,000	87,344	12 ครั้ง	4 ครั้ง	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	1) จัดหาวัสดุสำนักงาน/วัสดุคอมพิวเตอร์ 10 รายการ 2) จัดจ้างทำตรายาง 10 อัน 3) จัดหาวัสดุคอมพิวเตอร์ 6 รายการ 4) จ้างทำโล่เชิดชูเกียรติ 10 อัน
4. งานสารบัญ	-	-	-	-	1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66	1) จำนวนหนังสือรับ 920 เรื่อง 2) จำนวนหนังสือส่ง 307 เรื่อง



ด้านการจัดการข้อร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนรายละเอียดดังนี้



รายงานผลงานการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

กลุ่มงานจริยธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้อนุมัติให้กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินงาน โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้ตัวเงินงบประมาณดำเนินงาน 779,800 บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) โดยมีวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ 97)

แนวทางการดำเนินงาน : ปลุกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

3. สร้างและพัฒนาวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

4. กิจกรรมจิตอาสา ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดแนวทาง

เชิงปริมาณ: 1. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านการประเมินองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. กลุ่มจิตอาสาที่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

เชิงคุณภาพ : การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนด

แผนการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มงานจริยธรรม มีกระบวนการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การจัดทำแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และแจ้งเวียนให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
- การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม
- การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม
- แนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- แนวทางและขั้นตอนการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



2. การประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาดร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)” กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต“กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)” และประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีผู้บริหาร เลขานุการกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ และเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในวันจันทร์ที่ 9 มกราคม 2566 ณ ห้องประชุม 4 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพประกาศเจตนารมณ์ ต่อต้านการทุจริต
“กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”
และนโยบายงดการให้และรับของขวัญกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (NO Gift Policy)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ดังนี้



NO GIFT POLICY

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
เป็นนโยบาย
งดการให้และรับของขวัญ
และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่
ของผู้บริหาร บุคลากร และครอบครัว
ในทุกโอกาส **(No Gift Policy)**
ขอให้แสดงความปรารถนาดีต่อกัน
ด้วยบัตรอวยพร สุนัขอวยพร อวยพรผ่านสื่อออนไลน์
หรือการทำจิตอาสาแทน

นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ศูนย์ข่าวสสส <http://sthsick.hss.moph.go.th> 0 2193 7034 ต่อ 1887



ประกาศเจตนารมณ์
นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้าพเจ้า นายสุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ขอประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และขอประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทุกคนว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นหน่วยงานที่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทุกคน ไม่รับของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) โดยมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นในองค์กร บล็อกและปลูกจิตสำนึกสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สามารถคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างอัตโนมัติ โดยคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นหลัก มีจิตสาธารณะ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่รับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใด อันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด รวมถึงการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ นำสู่ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โสภณอด ร่มต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต
“กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้าพเจ้า นายสุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมด้วยบุคลากร ขอประกาศและแสดงเจตนารมณ์ว่า จะยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะเป็นคนดี มีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญอย่างมั่นคง จะดำรงตนด้วยความ มีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้องชอบธรรม ไม่กระทำการโกงแผ่นดิน ไม่เพิกเฉย ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ยึดมั่นปฏิบัติตนตาม มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ทางราชการ สร้างสังคม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ นำสู่ “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”

และขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท สืบสานพระราชปณิธาน รักษา ต่อยอดศาสตร์ของพระราชทานผู้ทรงธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียร อันบริสุทธิ์ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของชาติ และราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)
 อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

3. การประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 วันอังคารที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุม 4 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตามที่ กลุ่มจริยธรรม ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมอบนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อนงานคุณธรรมจริยธรรม การประชุมฯ ครั้งนี้ทำการถ่ายทอดสู่หน่วยงานส่วนภูมิภาคผ่านระบบ Cisco Webex โดยมีนายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นประธานการประชุมฯ

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย

1. ส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 50 คน ประกอบด้วย รองอธิบดี เลขานุการกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ และผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. ส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งหมด 40 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ ผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานแผนงาน และเจ้าหน้าที่

พิธีเปิดการประชุมและมอบนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยนายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นมอบนโยบายที่ด้านคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

1. งานด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญ เพราะมีกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และได้ถ่ายทอดลงมาถึงระดับกระทรวง อยากให้ ITA มีคะแนนเพิ่มขึ้น มีลำดับที่เพิ่มขึ้นจากเดิมในการจัดลำดับของกระทรวงสาธารณสุข อยากให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็น Good Governance
2. ด้านบุคลากร ควรจัดทำ Job Description ให้เหมาะกับ Job Demands เพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนปริมาณงานทั้งส่วนงานหลักและงานสนับสนุน การบริหารกำลังคนแบบมีจริยธรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันการทุจริต
3. ด้านจริยธรรม ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรทุกคน ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม ปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ใช่ตำแหน่งเอื้อผลประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม มีทัศนคติพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy คือบุคลากรทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะที่/ก่อน/หลังการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ การกระทำความผิดใดที่เกิดจากการทุจริต ประพฤติมิชอบ ไม่สามารถช่วยให้พ้นจากความรับผิดชอบได้
4. บุคลากรทุกคนมุ่งทำงานเพื่อประโยชน์สุขให้เกิดกับประชาชน ควบคู่กับการสร้างค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต โดยสามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ออกจากกันได้ อย่างเป็นอัตโนมัติ และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

5. ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ยกเว้นเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
6. การดำเนินงาน ITA ทุกหน่วยงานต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA และผลการประเมินในระดับกรม เป็นไปตามเป้าหมาย (ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่ 85 คะแนน)

นายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม ได้วางแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานด้านการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
 - เป้าหมายคะแนนการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพปี พ.ศ.2566 ระดับ AA
 - ด้าน IIT มอบหมายให้ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากรภายในหน่วยงานในการตอบแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ให้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อคำถามที่มีการตอบเชิงบวก และเชิงลบ รวมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับด้านงบประมาณและแผนงาน ขั้นตอนการขอใช้ทรัพย์สินราชการ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน มอบหมายให้สำนักงานเลขานุการกรม ทำความเข้าใจเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการ และการเพิ่มช่องทางเพื่อให้บุคคลภายนอกเข้าถึงได้ง่ายรวมทั้งมอบหมายให้กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศดูแล Website ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อรองรับการตรวจประเมิน ITA
2. นโยบาย No Gift Policy
 - ผู้บริหาร และบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้ปฏิบัติตามแนวทางที่แจ้งเวียน
3. ประมวลจริยธรรม
 - จรรยาวิชาชีพ มาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และวินัยข้าราชการ
 - หากมีความผิดตามหลักจริยธรรมจะถูกบันทึกลงใน ก.พ.7 และถูกลงโทษตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผิดนั้นด้วย
 - มอบหมายให้ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และบุคลากร ศึกษาเพิ่มเติมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. การดำเนินงานด้านองค์กรคุณธรรม
 - ระดับกรมให้ดำเนินการตามแนวทางองค์กรคุณธรรมต้นแบบของศูนย์ปฏิบัติต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
 - ระดับหน่วยงานในสังกัดกรม สบส. ให้ดำเนินงานภายใต้หลักเกณฑ์ 9 ข้อ และยึดหลัก PDCA ในการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม
 - การกำหนดปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ หากไม่มีปัญหาภายในหน่วยงานก็ให้กำหนดเป็นความดีที่ยากทำ

- การประกวดรางวัล “หน่วยงานโปร่งใส ใส่ใจคุณธรรม” หน่วยงานแสดงวิสัยทัศน์และนำเสนอด้วยตนเองหรือคลิปวิดีโอ ความยาวหน่วยงานละ 5 นาที
- การพิจารณาใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการ ผลงานองค์กรคุณธรรมมีการพัฒนาองค์กรที่โดดเด่น มีกิจกรรมเกิดขึ้นจริง มีผลการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรมและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยนางสาวสุชาภา วรินทร์เวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

1. แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
 - ตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขคือ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านการประเมิน ITA ร้อยละ 92
 - ประเด็นคำถามตัวชี้วัดที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม คือการขับเคลื่อนนโยบายการไม่รับของขวัญ No Gift Policy ,การขับเคลื่อนงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ.2562 ,ปรับปรุงข้อความอันเป็นองค์ประกอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และแบบวัด EIT IIT มีการปรับข้อความให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อลดความสับสนของผู้ตอบ
 - เริ่มการประเมินเดือนมกราคม – เดือนสิงหาคม 2566
2. แนวทางการพัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
 - เป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน
 - ยึดหลักคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
 - การประเมินองค์กรคุณธรรมมี 3 ระดับ คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม องค์กรพัฒนาคุณธรรม และองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
 - ขั้นตอนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบระดับกระทรวงคือประเมินผ่านระบบ Online การอัปโหลดข้อมูลผ่านหน้า Website หน่วยงานเท่านั้น
 - การพัฒนาองค์กรคุณธรรมของหน่วยงานเริ่มต้นจาก การสร้างภาพฝันร่วมกัน ทบทวนต้นทุนองค์กร ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ดำเนินกิจกรรมตามแผน สรุบทบทเรียนและขยายผล
 - องค์กรใดเมื่อได้ทำความดีสม่ำเสมอก็สามารถขยายไปสู่ชุมชน สังคมภายนอก เกิดเป็นการเชื่อมต่อความดีสู่สังคม หรือขยายผลเป็นเครือข่ายองค์กรคุณธรรมต่อไป

**กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลหน่วยงานโปร่งใส ใส่ใจคุณธรรม
โดย นายณฤต อ่วมสุข ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการภาพที่ 2**

หลักการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมเริ่มจากบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำของหน่วยงาน การดำเนินงาน การกำกับติดตาม ปัญหาและอุปสรรค ผลการดำเนินงาน ใช้เวทีการประชุมประจำเดือน กิจกรรมที่โดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของ สบส.2 คือพิธีไหว้ครูช่าง เป้าหมายของหน่วยงานคือ การเป็น Smart สบส.2 เน้นหลักการแบ่งปัน เช่น ความรู้ สิ่งของการช่วยเหลือกันและกัน เน้น“คนสำราญ งานสำเร็จ”

**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน
โดย นายสาโรจน์ ยอดประดิษฐ์ เลขานุการกรม**

การดำเนินงาน ITA ระดับหน่วยงานเน้นการมอบหมายที่ชัดเจน มอบความไว้วางใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีการแต่งตั้งคณะทำงาน และให้ความสำคัญกับเข้ารับฟังการชี้แจงหลักเกณฑ์ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายคือถ้าคะแนน ITA ระดับหน่วยงานดี จะส่งผลให้คะแนนระดับดียิ่งขึ้นไป

**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคลากรที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น
โดย นายประวิทย์ สัพพะเลข ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4**

การทำงานตั้งแต่เข้ารับราชการเริ่มจากการเปลี่ยน Mindset ของตนเอง คิดว่าจะดำรงตนเป็นคนดี และตัดคำว่า “ไม่” ออกจากความคิดในการปฏิบัติงาน เพราะคำว่า “ไม่” เป็นความคิดที่ไม่ดี และเมื่อเราคิดว่า จะทำความดีแล้ว จิตของเราก็จะสั่งให้เราทำความดี ทำให้เราเป็นคนดี และมีคุณภาพ



การพัฒนาและยกระดับ หน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

การเชิดชูบุคลากรและหน่วยงานที่มีผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคัดเลือกและมอบรางวัลกับหน่วยงาน และบุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานสามารถส่งบุคลากร เข้าร่วมการคัดเลือกในระดับกรมได้เท่าเทียมกัน

- รางวัล“คนดี ศรี สบส.” รางวัลบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อส่งเสริมคนดี ภายใต้ชื่อ “คนดี ศรี สบส.” ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงาน และผ่านการพิจารณาคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลและหน่วยงานดีเด่นระดับกรม ได้รับรางวัลระดับบุคคลด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 7 ราย

- รางวัล“หน่วยงานโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม” มีการคัดเลือกจากหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงาน พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมดีเด่นและผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ภายใต้ชื่อ “หน่วยงานโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม” จำนวน 3 รางวัล เพื่อเป็นการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพิ่มแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรและหน่วยงานในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม อย่างยั่งยืนต่อไปอีกด้วย

ผลการดำเนินงานพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งคณะกรรมการมีมติร่วมกันในการประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุม 5 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีผลการคัดเลือก ดังนี้

รางวัลคนดีศรี สบส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. นายบุญยืน อยู่พิพัฒน์ | วิศวกรเชี่ยวชาญ (ด้านวิศวกรรมการแพทย์)
กองวิศวกรรมการแพทย์ |
| 2. นางเพ็ญศรี โตเทศ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ
จนครสวรรค์ |
| 3. นางสาวทัศนภรณ์ ศรีอภิวัดน์ | สถาปนิกปฏิบัติการ
กองแบบแผน |
| 4. นางสาวนาถลดา ศรีไกรเพชร | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน |

- | | |
|---------------------------|--|
| 5. นายบุญธรรม เพิ่มทรัพย์ | นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6 |
| 6. นายต้นศักดิ์ คงพ่วง | ช่างฝีมือโรงงาน ช. 4
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6 |
| 7. นางเข็มจิรา มากดี | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 |

คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่น ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งคณะกรรมการมีมติร่วมกันในการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2566 ณ ห้องประชุม 6 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

รางวัลหน่วยงานโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- | | | |
|--------------------------|--------|---|
| รางวัลชนะเลิศ | ได้แก่ | ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6 |
| รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 | ได้แก่ | กองกฎหมาย |
| รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 | ได้แก่ | ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ภาคเหนือ
จังหวัดนครสวรรค์ |

รางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- | | | |
|---|--------|---|
| รางวัลชนะเลิศ มีจำนวน 2 แห่ง | - | ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6 |
| | - | ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 8 |
| รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 มีจำนวน 2 แห่ง | - | กองกฎหมาย |
| | - | ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ภาคใต้
จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 | ได้แก่ | สำนักงานเลขานุการกรม |

หน่วยงานที่ผ่านการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. กองกฎหมาย
2. กองวิศวกรรมกรรมแพทย์
3. กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน
4. กองแบบแผน
5. กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ
6. กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ
7. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1

8. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2
9. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4
10. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 5
11. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6
12. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 10
13. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 12
14. ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์
15. ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี
16. ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา

กิจกรรมมอบโล่รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม ในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2566 โรงแรมเซ็นทรา บายเซ็นทารา ศูนย์ราชการ และคอนเวนชัน เซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โดยได้รับเกียรติจาก นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ เป็นประธานในพิธีมอบโล่รางวัลดังกล่าว



นายต้นศักดิ์ คงพ่วง ช่างฝีมือโรงงาน ช.4
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6



นายบุญยืน อยู่พิพัฒน์ วิศวกรเชี่ยวชาญ (ด้านวิศวกรรมการแพทย์)
กองวิศวกรรมการแพทย์



นางสาวนวดตา ศรีไกรเพชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน



นายบุญธรรม เพิ่มทรัพย์ นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6



นางเพ็ญศรี โตเทศ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ



นางเจมิรา มากดี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2



นางสาวทัศนภรณ์ ศรีอภิวินน์ สถาปนิกปฏิบัติการ
กลางแม่แบบ





รางวัลชนะเลิศ
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6



รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1
กองกฎหมาย



รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2
ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขสมรสาน ภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์

การส่งเสริมพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นองค์กรคุณธรรม

กลุ่มงานจริยธรรม ได้ดำเนินการส่งเสริม พัฒนา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เรื่องการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์ของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม กิจกรรมประกอบด้วย

1. การชี้แจงเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม
2. การนำเสนอผลการดำเนินงานและผลการประเมินตนเองของการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมระหว่างหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพด้วยกัน

1.1 กลุ่มงานจริยธรรมได้ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) หน่วยงานได้รับการส่งเสริมพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม ครบทุกหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100

- ในวันอังคารที่ 24 มกราคม พ.ศ.2566 ณ ห้องประชุม 4 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยส่วนภูมิภาคเข้าร่วมการประชุมฯ ผ่านระบบ Webex การประชุมชี้แจงการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม หน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 17 หน่วยงาน หน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน 17 หน่วยงาน

- การส่งเสริม กำกับติดตามหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม ผ่านช่องทางหนังสือเวียน/ line กลุ่ม Hss-Anticorruption

- ประชุมคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2566 เพื่อคัดเลือกคนดีศรี สปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- ประชุมคณะกรรมการฯ วันที่ 22 สิงหาคม 2566 เพื่อพิจารณาคัดเลือกหน่วยงาน “โปร่งใสใสใจคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีท่านรองอธิบดี กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นายแพทย์กานววัฒน์ ปานเกตุ เป็นประธาน



ผลการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สรุปได้ดังต่อไปนี้

ระดับ	จำนวนหน่วยงาน
ระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	16
ระดับพัฒนา	10
ระดับส่งเสริมคุณธรรม	8

ผลการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	ระดับ
1	กองวิศวกรรมการแพทย์	ต้นแบบ
2	กองแบบแผน	ต้นแบบ
3	กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ	ต้นแบบ
4	กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน	ต้นแบบ
5	กองกฎหมาย	ต้นแบบ
6	กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ	ต้นแบบ
7	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1	ต้นแบบ
8	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2	ต้นแบบ
9	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4	ต้นแบบ
10	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 5	ต้นแบบ
11	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6	ต้นแบบ
12	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 10	ต้นแบบ
13	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 12	ต้นแบบ
14	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ จ. นครสวรรค์	ต้นแบบ
15	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง จ. ชลบุรี	ต้นแบบ
16	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานชายแดนภาคใต้ จ.ยะลา	ต้นแบบ
17	สำนักงานเลขานุการกรม	พัฒนา
18	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	พัฒนา
19	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนา
20	กลุ่มตรวจสอบภายใน	พัฒนา
21	กลุ่มงานจริยธรรม	พัฒนา
22	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 3	พัฒนา
23	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 7	พัฒนา

ลำดับ	หน่วยงาน	ระดับ
24	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 9	พัฒนา
25	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 11	พัฒนา
26	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคใต้ จ.นครศรีธรรมราช	พัฒนา
27	ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ	ส่งเสริม
28	ศูนย์คุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ	ส่งเสริม
29	สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร	ส่งเสริม
30	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	ส่งเสริม
31	กองสุศึกษา	ส่งเสริม
32	กลุ่มแผนงาน	ส่งเสริม
33	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 8	ส่งเสริม
34	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ. ขอนแก่น	ส่งเสริม



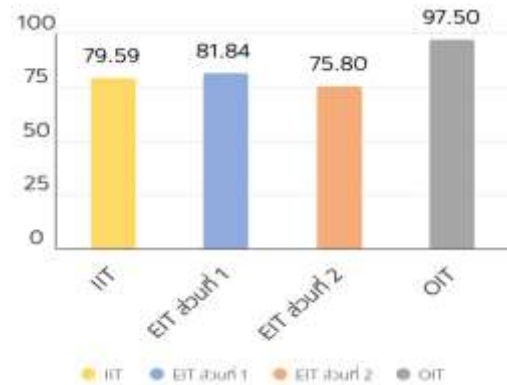
การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ระดับกรม

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2566

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระดับ “ผ่าน” ที่คะแนน 86.52 คะแนน ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนด (ร้อยละ 85) ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

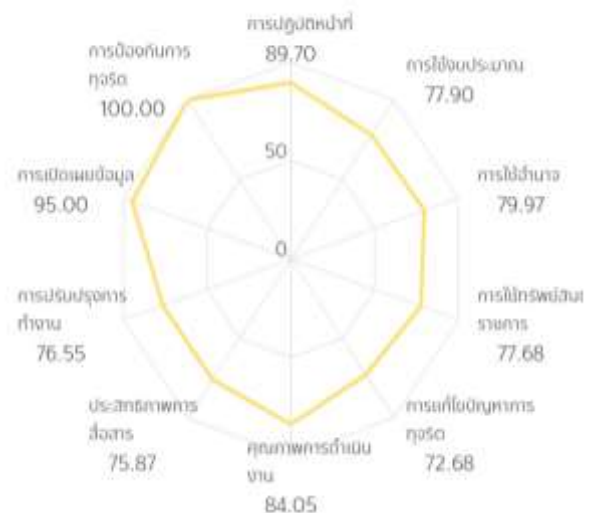


ผลการประเมินรายเครื่องมือ



สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	89.70
2	การใช้งบประมาณ	77.90
3	การใช้จ่ายเงิน	79.97
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	77.68
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	72.68
6	คุณภาพการดำเนินงาน	84.05
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	75.87
8	การปรับปรุงการทำงาน	76.55
9	การเปิดเผยข้อมูล	95.00
10	การป้องกันการทุจริต	100.00



**ข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
โดยผู้ตรวจสอบข้อมูลจาก สำนักงาน ป.ป.ช.**

หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ในระดับผ่านและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 85 คะแนนขึ้นไป แต่มีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 และ OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 86.52 คะแนน

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ข้อ 18 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก o11) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก o12) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ข้อ 115 และ 114 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก o23) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก o24) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก o25)

ข้อ 17 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงาน

และแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก ๐11) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ข้อ I20 และ I19 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก ๐14) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐39)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

ข้อ E14 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30)

ข้อ E7 และ E6 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)

ข้อ E12 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐14) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐15) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐13) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐7) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐9) เป็นต้น

ข้อ E11 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ ยังไม่มีการปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐17)

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

ข้อ E14 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30)

ข้อ E6 และ E7 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)

ข้อ E15 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐36) ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือ

การให้บริการ นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรม เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐38)

ข้อ E10 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีหรือไม่ทราบว่ามีช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานควรเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐28) โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อ E8 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีหรือไม่ทราบว่ามีช่องทางรับฟังคำติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ดังนั้นหน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล และช่องทางการรับฟังความคิดเห็นที่มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง (อ้างอิงจาก ๐8) นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่ายและสะดวกในการใช้งาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

ตัวชี้วัดย่อย การบริหารงาน

ประเด็น การดำเนินงาน หน่วยงานควรดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลแผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี และรายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน โดยให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลในส่วนของเนื้อหาการกำกับติดตาม การสรุปผลของการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานในรอบปีปัจจุบันและปีที่ผ่านมา ที่มีรายละเอียดชัดเจนครบถ้วน มีความสอดคล้องกัน ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในการประมวลผล เพื่อให้สาธารณชนสามารถเข้าถึง ใช้ประโยชน์และเป็นการเปิดโอกาสให้สาธารณชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้

นอกจากนี้หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินแบบวัด OIT เช่น การเผยแพร่ข้อมูลไว้บนหน้าเว็บไซต์หลัก การส่งข้อมูลสำหรับการตรวจประเมินที่มี URL เป็นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และการรักษาหรือคงสภาพเว็บไซต์

หลักของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เป็นต้น ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มีความครบถ้วนและชัดเจนตามองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนด

ผลการตอบแบบประเมิน ของบุคลากรภายในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (IIT) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ผลการประเมิน ได้ 79.59 คะแนน จำนวน 5 ตัวชี้วัด 30 ข้อคำถาม แยกรายคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	(ข้อคำถาม i1 – i6)
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	(ข้อคำถาม i7 – i12)
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	(ข้อคำถาม i13 – i18)
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	(ข้อคำถาม i19 – i24)
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	(ข้อคำถาม i25 – i30)

บุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ร่วมตอบแบบประเมิน จำนวน 495 คน การตอบแบบประเมินในแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือกตอบ 4 ข้อ คือ น้อยที่สุด น้อย มาก และมากที่สุด ยกเว้นข้อ i4, i5 และ i6 ให้เลือกตอบ มี หรือ ไม่มี

ตารางแสดงผลการประเมินของบุคลากรภายในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (IIT)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ = 89.70		
i1	บุคลากร ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	80.76
i2	บุคลากร ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน	84.30
i3	บุคลากรปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่	82.64
i4	บุคลากรมีการเรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	ไม่มี 96.77
i5	บุคลากรมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	ไม่มี 96.36
i6	บุคลากร มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	ไม่มี 97.37
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ = 77.90		
i7.	บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	67.61
i8.	บุคลากร เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ	56.44
i9.	หน่วยงาน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า	76.23

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)
i10.	หน่วยงาน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	86.91
i11.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	91.02
i12	หน่วยงาน มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	89.21
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ = 79.97		
i13.	บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	74.36
i14.	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างเป็นธรรม	69.63
i15.	ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	67.25
i16.	บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	91.44
i17.	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	91.90
i18.	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง	85.24
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ =77.68		
i19.	บุคลากรรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	69.76
i20.	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสะดวก	68.02
i21.	บุคลากรของหน่วยงาน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	72.94
i22.	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง	93.09
i23.	บุคลากรของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	89.49
i24.	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว	72.77
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต =72.68		
i25.	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ	76.40
i26.	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง	70.69
i27.	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	70.96

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)
i28.	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	70.07
i29.	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือ ร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้	75.41
i30.	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง	72.55

**ผลการตอบแบบประเมิน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566**

ผลการประเมิน ได้ จำนวน 3 ตัวชี้วัด จำนวน 15 ข้อคำถาม แยกรายข้อ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แบ่งการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ที่ทุกหน่วยงานภายในกรมดำเนินการประชาสัมพันธ์ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานร่วมตอบแบบประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า 400 คน โดย ป.ป.ช.เป็นผู้กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบประเมินดังกล่าว ซึ่งส่วนนี้ มีผู้เข้าร่วมตอบแบบประเมิน จำนวน 528 คน ได้ผลการประเมิน 81.84 คะแนน
2. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เจ้าหน้าที่จาก ป.ป.ช. สืบรวจข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูล ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 41 คน ได้ผลการประเมิน 75.80 คะแนน

แบบประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ทั้ง 2 ส่วน เป็นแบบประเมินชุดเดียวกัน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 15 ข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (ข้อคำถาม e1 – e5)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (ข้อคำถาม e6 – e10)

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน (ข้อคำถาม e11 – e15)

การตอบแบบประเมินในแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือกตอบ 4 ข้อ คือ น้อยที่สุด น้อย มาก และมากที่สุด ยกเว้นข้อ e4, e8, e10, และ e13 ให้เลือกตอบ มี หรือไม่มี



ตารางแสดง ผลการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) กลุ่มที่ 1
(การประชาสัมพันธ์ ให้บุคคลร่วมตอบ)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน = 84.41		
e1	การปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	79.72
e2	การปฏิบัติงาน/ให้บริการอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	83.68
e3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่	82.74
e4	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	ไม่มี 94.89
e5	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม	81.04
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร = 81.58		
e6	มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานสามารถเข้าถึงง่าย	76.50
e7	มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	76.06
e8	มีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการหรือไม่	มี 93.56
e9	สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	78.08
e10	มีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	มี 83.71
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน = 79.57		
e11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา	77.99
e12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา	77.09
e13	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	มี 90.53
e14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น	72.43
e15	มีการปรับปรุงองค์กร ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	79.54

ผลการประเมิน หน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขที่เข้าร่วมประเมิน จำนวน 17 หน่วยงาน
ผ่านเกณฑ์การประเมิน 11 หน่วยงาน ไม่ผ่านการประเมิน ที่ 85.00 คะแนน จำนวน 6 หน่วยงาน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นลำดับที่ 9 จาก จำนวน 11 หน่วยงานที่ผ่านการประเมิน ดังนี้

#	หน่วยงาน	อำเภอ	จังหวัด	คะแนนเฉลี่ย
1	สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข		ส่วนกลาง	95.54
2	สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)		ส่วนกลาง	91.31
3	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์		ส่วนกลาง	91.18
4	กรมอนามัย		ส่วนกลาง	91.14
5	กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก		ส่วนกลาง	91.02
6	องค์การเภสัชกรรม		ส่วนกลาง	90.46
7	กรมสุขภาพจิต		ส่วนกลาง	87.48
8	กรมควบคุมโรค		ส่วนกลาง	86.78
9	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ		ส่วนกลาง	86.52
10	สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ		ส่วนกลาง	86.46
11	กรมการแพทย์		ส่วนกลาง	85.76
12	สถาบันวัคซีนแห่งชาติ		ส่วนกลาง	84.15
13	สถาบันพระบรมราชชนก		ส่วนกลาง	81.16
14	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข		ส่วนกลาง	81.08
15	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ		ส่วนกลาง	80.47
16	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)		ส่วนกลาง	80.43
17	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา		ส่วนกลาง	72.16

แสดง 1 - 17 จาก 17 รายการ





กิจกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย

1. การสร้างการมีส่วนร่วมในการประเมิน ITA

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมอบหมายให้หน่วยงานภายใต้สังกัด ทั้ง 34 หน่วยงาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

- 1) เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT
- 2) จัดทำข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและประชาสัมพันธ์ให้เข้าร่วมตอบแบบวัด EIT
- 3) มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำข้อมูล OIT เพื่อรองรับการประเมิน ITA ระดับกรม

กรมมอบหน่วยงานผู้รับผิดชอบข้อมูลพื้นฐานในการตอบการประเมิน OIT ระดับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตารางผู้รับผิดชอบในการจัดทำข้อมูลเพื่อการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้อมูลที่ได้รับมอบหมาย	หมายเหตุ
1	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	O1, O2, O3, O5, O8, O9, O30, O32, O37 และดูแลระบบการลงข้อมูล OIT บนเว็บไซต์กรมสบส.	EIT, IIT ทุกหน่วยงาน
2	กบค.	O1, O3, O25, O26, O27, O28	
3	กองกฎหมาย	O3, O6, O29, O31, O33	
4	กลุ่มประชาสัมพันธ์	O5, O7, O8, O9, O29, O35	
5	กลุ่มคลัง	O13, O14, O15, O16, O17, O21, O22, O23, O24, O40, O41	
6	สำนักงานเลขานุการกรม	O37, O36, O40, O41	
7	กลุ่มตรวจสอบภายใน	O36, O37, O40, O41	
8	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	O3, O16, O17	
9	ศูนย์บริหารจัดการเรื่องร้องทุกข์ และคุ้มครองผู้บริโภคด้าน บริการสุขภาพ	O8, O29, O30, O31, O32	
10	กลุ่มแผนงาน	O4, O10, O11, O12, O15, O18, O19, O20, O21	
11	ศูนย์บริการธุรกิจสุขภาพ	O13, O14, O15, O16, O17, O32	
12	กองภารกิจหลัก	O13, O14, O15, O16, O17, O21, O22, O23, O24, O32, O33, O36, O37	
13	ศบส. สสม.	O13, O14, O15, O16, O17, O21, O22, O23, O24, O32, O33	
14	กจร.	O1, O2, O29, O34, O31, O35, O36, O37, O38, O39, O40, O41, O42, O43	

การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA

ระดับหน่วยงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงานภายในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นปีที่ 4 ของการดำเนินการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน โดยกำหนดกรอบการดำเนินงานดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

2) การชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงานการประเมินผลการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน

3) การประเมินตนเองการดำเนินงาน ITA ของหน่วยงาน

4) การดำเนินงานตามแผนงานของหน่วยงาน

5) การรายงานผลการดำเนินงานการประเมิน ITA

6) การประเมินผลการดำเนินงาน ITA โดย กลุ่มงานจริยธรรม

ตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้กำหนดว่า ร้อยละของหน่วยงานผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 97 ซึ่งผลการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผ่านตามเกณฑ์เป้าหมาย ตัวชี้วัด รายละเอียดดังต่อไปนี้

จากการผลการประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่า ร้อยละ 100 (34 ใน 34 หน่วยงาน) ผ่าน ITA ตามเกณฑ์ที่กำหนด

คะแนน	ระดับ	จำนวนหน่วยงาน
100 - 95 คะแนน	ยอดเยี่ยม	11 หน่วยงาน
94 - 90 คะแนน	ดีมาก	13 หน่วยงาน
89 - 85 คะแนน	ดี	10 หน่วยงาน

การพิจารณาผลคะแนนการประเมิน ITA ระดับหน่วยงานได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีนายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นประธาน การจัดประชุม ทั้งหมด 2 ครั้ง รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประชุมคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2566 เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ ITA ระดับหน่วยงาน โดยมีท่านรองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ เป็นประธาน



2. การประชุมชี้แจง ITA ระดับหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 วันที่ 13 มิถุนายน 2566 ผ่านระบบ VDO Conference โดยมีท่านรองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ เป็นประธาน



๑. คณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2566 เพื่อพิจารณาผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมี นายชาติชาย สุวรรณนิตย์ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน) เป็นประธานแทนรองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมินทั้งหมด 34 หน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานที่มีผลการประเมิน ITA สูงสุด ได้แก่ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6 และศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 8





ข้อเสนอแนะ

1. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพควรมีมาตรฐานในการจัดการเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดที่เป็นมาตรฐาน เพื่อจะทำให้การค้นหาข้อมูลในแต่ละส่วนให้มีความชัดเจนและค้นหาง่าย
2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้มีความรู้ความสามารถที่จะจัดการเว็บไซต์ของตนเองได้
3. หน่วยงานควรใส่ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ ITA การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะตามเกณฑ์ ITA ในเว็บไซต์ในหัวข้อที่ ชัดเจน ค้นหาง่าย

การบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระดับกรมและระดับหน่วยงาน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อทบทวนการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๔ ชั้น ๙ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ส่วนภูมิภาคเข้าร่วมการประชุมทางไกลผ่านระบบ Cisco webex Meetings โดยมีนายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นประธานการประชุมฯ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อทบทวนความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเชิงรุกจากกระบวนการหลักและภารกิจสนับสนุนของกรม

3. เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของสังคมไทย

ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย

1. ส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 50 คน ประกอบด้วย รองอธิบดี เลขานุการกรม ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ และผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. ส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งหมด 35 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ ศบส. 1- 12 ศสม. 5 แห่ง และผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

นายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม กล่าวรายงานความสำคัญและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีภารกิจสำคัญในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ พัฒนามาตรฐานระบบบริการสุขภาพพัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนแบบมีส่วนร่วม และพัฒนากรมให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสามารถยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือป้องกันการทุจริตเชิงรุกให้ครอบคลุม ๓ ประเด็น คือ ๑) การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ๒) การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ และ ๓) การใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้ความรู้ในเรื่องหลักการประเมินความเสี่ยงการทุจริตเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต
๒. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

๓. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน

กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย การให้ความรู้หลักการประเมินการบริหารความเสี่ยงการทุจริต และการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การประเมินผลการบริหารความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

พิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยนายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้มอบนโยบายไว้ดังนี้

“การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเชิงรุกที่ผมให้ความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคนในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบจากการปฏิบัติงานตามภารกิจกรม โดยเฉพาะการพิจารณาอนุมัติอนุญาต การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ และการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐที่สามารถก่อให้เกิดการทุจริตได้ตั้งนั้นการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตที่ทุกหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการวันนี้ จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และ ผลักดันให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างแท้จริงซึ่งการปล่อยให้หน่วยงานเกิดการทุจริต อาจแสดงให้เห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการรู้เห็นหรือรับรู้เรื่องการทุจริต และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อร้องเรียนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพจะลดน้อยลง และขอบคุณทุกท่านที่ร่วมมือในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ และร่วมขับเคลื่อนให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรใสสะอาดปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบอย่างยั่งยืน”

การบรรยายหัวข้อ “หลักการประเมินความเสี่ยงการทุจริตเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต” โดยนางสาวสุชาฎา วรินทร์เวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารความเสี่ยงคือ ความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์บางอย่างซึ่งมีผลกระทบทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลกระทบอาจทำให้สูญเสียโอกาส ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการประเมินความเสี่ยงนั้นเป็นเครื่องมือที่จะช่วยเป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต เพราะองค์กรได้มีการเตรียมการป้องกันล่วงหน้าไว้ โดยกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำและไม่เป็นการเพิ่มภาระงานแต่อย่างใด
2. วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
 - เพื่อให้เข้าใจจุดเสี่ยงที่ทำให้เกิดการทุจริต
 - เพื่อปรับปรุงการทำงาน กำหนดมาตรการ เพื่อยับยั้งการทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
 - เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานรัฐมีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

- เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3. สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดให้หน่วยงานประเมินความเสี่ยงการทุจริต ในปี พ.ศ.2566 มีประเภทความเสี่ยง 3 ประเภท ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ความเสี่ยงการทุจริตด้านการอนุมัติ อนุญาต
 - 3.2 ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
 - 3.3 ความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้จ่ายงบประมาณ (เน้นโครงการจัดซื้อจัดจ้าง)
 - กรณีหน่วยงานไม่มีโครงการจัดซื้อจัดจ้าง หรือดำเนินการแล้วให้ทำการประเมินของทุกประเภทงบประมาณ เช่น งบดำเนินงาน งบลงทุน งบรายจ่ายอื่น งบอุดหนุน เงินนอกงบประมาณ เป็นต้น
 - ไม่รวมโครงการที่หน่วยงานรับงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณรายการในงบลงทุน วงเงินตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไป ที่มีการจัดซื้อจัดจ้างเฉพาะส่วนราชการระดับกรม
- 4. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องประเมินความเสี่ยงตามที่ สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประเมินกระบวนการ โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินสูงสุด
- 5. กรอบระยะเวลาในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต มีดังต่อไปนี้
 - 5.1 แบบรายงานที่ 1-4 ส่ง สปท. ในรูปแบบ MS Excel วันที่ 20 มีนาคม 2566
 - 5.2 นำรายงานการประเมินความเสี่ยงขึ้น website ของหน่วยงาน
 - 5.3 แบบรายงานที่ 5 ส่ง สปท. ในรูปแบบ MS Excel วันที่ 16 กรกฎาคม
 - 5.4 นำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตขึ้น website ของหน่วยงาน
- 6. ต้องไม่นำปัญหาหรือข้อจำกัดการบริหารงานมารวมกับความเสี่ยงการทุจริต เช่น ทรัพยากร คน พาหนะ ระบบเทคโนโลยี ความรู้/ความเข้าใจ เป็นต้น

การฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดย นางสาวสุพัญญีย์ มาแดง ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน หน่วยงานได้นำเสนอ 3 ประเด็นหลัก เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงได้แก่

1. การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต จำนวน 4 กระบวนงาน
2. การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 14 กระบวนงาน
3. การใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 3 กระบวนงาน

มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงข้อมูลแผนบริหารความเสี่ยงตามกระบวนงานที่รับผิดชอบ และจัดส่งข้อมูลมาที่กลุ่มงานจริยธรรม ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566

ความสำคัญของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1) การเปลี่ยนแปลงการปกครองทุกสมัยที่ผ่านมามักใช้เหตุผลการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นข้ออ้าง ดังนั้นรัฐบาลจึงประกาศนโยบายเรื่องการป้องกัน การปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ และให้สำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. กำกับดูแล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงรับนโยบาย และให้ความสำคัญเรื่องการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตเพื่อใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารเพื่อให้การทุจริตและประพฤติมิชอบลดลงจนในที่สุดไม่มีการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้น ซึ่งแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาด หรือเกิดการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยไม่เจตนา ซึ่งเกิดความเสียหายต่อราชการและตนเองเพื่อไม่ให้เกิดการลงโทษทางวินัย/อาญา

2) แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ต้องครอบคลุมกระบวนการหลักของกรม ได้แก่ การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต การใช้อำนาจหน้าที่ และการใช้งบประมาณและทรัพย์สินของราชการ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง ต้องเป็นไปตามระเบียบพัสดุ และการบริหารความเสี่ยงการทุจริตต้องมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงาน เช่น ถ้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานหลักพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ โดยตัดกระบวนการที่ไม่จำเป็นออก จะทำให้ลดโอกาสความเสี่ยงการทุจริตลง เป็นต้น

3) แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศไทยปลอดจากการทุจริตสร้างการยอมรับจากนานาประเทศ ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงนำมาเป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมิน ITA ซึ่งประกอบด้วย

- 3.1) เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 3.2) การประเมินความเสี่ยงและการดำเนินงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประจำปี
- 3.3) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต
- 3.4) การทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2565

การทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต จำนวน 26 กระบวนการ ได้แก่

1) ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติอนุญาต จำนวน 5 กระบวนการ ประกอบด้วย

1.1 การอนุญาตให้ประกอบกิจการให้ดำเนินการสถานพยาบาล สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ และการโฆษณาหรือประกาศเกี่ยวกับสถานพยาบาล

1.2 การอนุญาตประกอบกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

1.3 การขอรับรองหลักสูตรและสถาบันการศึกษาด้านสุขภาพ

- 1.4 การอนุมัติอนุญาตประกอบกิจการสถานประกอบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง
- 1.5 การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการในสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

2) ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 16

กระบวนการ ประกอบด้วย

- 2.1 การดำเนินคดีสถานพยาบาลและผู้กระทำผิดกฎหมาย
- 2.2 การจัดการข้อร้องเรียนสถานพยาบาลเอกชน
- 2.3 การจัดการความเสี่ยงด้านบริการสุขภาพและควบคุม กำกับ มาตรฐาน
- 2.4 การส่งเสริมและรับรองมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ
- 2.5 ควบคุมก่อสร้างสถานบริการสุขภาพ
- 2.6 การออกแบบก่อสร้างอาคารสถานบริการสุขภาพ (แบบทั่วไป)
- 2.7 การคัดเลือก อสม. ดีเด่นระดับเขตและระดับภาค
- 2.8 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการจัดการเรื่องร้องเรียนให้เชื่อมโยงกับหน่วยงานภายในหรือภายนอก
- 2.9 การสนับสนุนองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ในการจัดการสุขภาพชุมชน
- 2.10 การให้บริการตรวจสอบ ทดสอบ สอบเทียบเครื่องมือ
- 2.11 มาตรการป้องกันการทุจริตของกระบวนการตรวจสอบ และกระบวนการให้คำปรึกษา

ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

- 2.12 การพัฒนากฎหมาย
- 2.13 การพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพครอบคลุมทุกสายงาน
- 2.14 การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 2.15 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุน

บริการสุขภาพ

- 2.16 การจัดทำ ติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดการรับรองปฏิบัติราชการ

3) ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการ

ทรัพยากรภาครัฐ จำนวน 5 กระบวนการ ประกอบด้วย

- 3.1 การจัดซื้อจัดจ้างการจัดแสดงนิทรรศการในงาน Expo 2025 Osaka Kansai ณ นครโอซากา ประเทศญี่ปุ่น
- 3.2 การจัดซื้อจัดจ้างการจัดงานวัน อสม. แห่งชาติ
- 3.3 การจ่ายเงินผ่านระบบ e-Payment

3.4 การจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบความปลอดภัยไซเบอร์

3.5 การบริหารแผนงานและงบประมาณประจำปี

โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ได้ดำเนินการทบทวนและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันตามกระบวนการและกำหนดระยะเวลา ดังนี้

1. ทบทวนกระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงให้ดำเนินการประเมินและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตใหม่

2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ว่ามีเหตุการณ์การหรือความเสี่ยงการทุจริตเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีเหตุการณ์เกิดขึ้นหน่วยงานสามารถใช้แผนดำเนินการแก้ไข หรือป้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร จำเป็นต้องปรับแก้ไขแผนหรือไม่ อย่างไร โดยจัดส่งผลการดำเนินงานให้กลุ่มงานจริยธรรม



การจัดทำแผนบูรณาการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570)

ในปัจจุบัน แผนแม่บทบูรณาการการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่คนไทยทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งในเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป การทุจริตและประพฤติมิชอบมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างยิ่งทั้งรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากขึ้นมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ดังนั้นจำเป็นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดการความรู้และนวัตกรรมที่ทันสมัยสามารถมาประยุกต์ใช้ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้เป็นแผนงานบูรณาการ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นเจ้าภาพหลัก เพื่อขับเคลื่อนให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบและยกระดับตัวชี้วัดดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยให้อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 ของโลก หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน ในปี พ.ศ. 2566 - 2570

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนให้ “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านการทุจริต” ได้จัดทำแผนบูรณาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพร่วมกันวิเคราะห์ และประเมินสภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน ของกรมฯ ร่วมกับนำกรอบแนวคิด 7s Mckinsey Framework มาวิเคราะห์ปัจจัยภายใน 7 ด้าน นำมาซึ่งการกำหนดกลยุทธ์หลักของแผนบูรณาการได้ ๓ กลยุทธ์ ประกอบด้วย

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม
- กลยุทธ์ที่ 3 การจัดการความรู้ สร้างการมีส่วนร่วมด้านคุณธรรมจริยธรรม



โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีระบบกลไก เครื่องมือส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ตอบสนองนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของประเทศ บุคลากรมีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ พัฒนาและต่อยอดการเสริมแรงเครือข่าย เพื่อการบูรณาการเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรม และใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้มีวัฒนธรรม ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพโปร่งใส ใส่ใจคุณธรรม มุ่งนำสุจริต สมานมิตรสังคม” มีการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรมีการปลูกฝังการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง



การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพโดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม สู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระหว่างวันที่ 20 - 21 มิถุนายน 2566 เวลา 08.30 - 16.30 น. ณ ห้องประชุม 4 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยส่วนภูมิภาค สามารถเข้าร่วมการประชุมทางไกลผ่านระบบ Cisco Webex Meeting ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีนายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นประธานการประชุมฯ พร้อมทั้งผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั้ง 34 หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 90 คน ซึ่งได้รับเกียรติวิทยากร ดังต่อไปนี้ การบรรยายเรื่อง “การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน” และการบรรยายเรื่อง “การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การเป็นข้าราชการกรม สบส. 4.0” โดย นางวราภา ชัยเลิศวณิชกุล ที่ปรึกษาอิสระด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบรรยายเรื่อง “ข้อสังเกตในการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างโครงการขนาดใหญ่ภาครัฐ” โดย นายณัฐภพ ตุลยกุลโรจน์ ผู้อำนวยการสำนักไตสวนการทุจริตภาครัฐวิสาหกิจ 1 สำนักงาน ป.ป.ช การบรรยายเรื่อง “นโยบาย No Gift Policy รับ-ไม่รับของขวัญของกำนัล ต้องทำอย่างไร” โดย นายกชพัฒน์ บำรุงศรี เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ สำนักงาน ป.ป.ช.



คณะกรรมการจริยธรรม ประจำกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งประกาศโดยสำนักงาน ก.พ. ณ วันที่ 24 มิถุนายน 2565 มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ 7 ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม: กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563

ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ดังกล่าวได้ดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการจริยธรรมคุณธรรมในภาพรวม ตามนโยบายและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯ เช่น การพิจารณาหน่วยงานเพื่อแสดงผลงานการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม การพิจารณาข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ การจัดทำ แนวทางปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ระบุถึงสิ่งที่ควร ปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติ (Dos & Don't) เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรมให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ยึดถือปฏิบัติ

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมสนับสนุนบริการสุขภาพจัดประชุมทั้งหมด 2 ครั้ง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2566 เวลา 09.30 - 14.00 น. ณ ห้องประชุม 6 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- การประกาศแจ้งประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามประกาศสำนักงาน ก.พ. ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2565
- รายงานการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกลุ่มงานจริยธรรมว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการยกระดับและพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- พิจารณา (ร่าง) แผนบูรณาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) (ฉบับวิพากษ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565)
- ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจริยธรรมฯ ในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- พิจารณากิจกรรมร่วมออกบูธแสดงผลงานการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน

2. ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันอังคารที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 13.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม 5 ชั้น 9 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- การดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1019.2/ว 1 ลงวันที่ 12 มกราคม 2566 โดยที่ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : ก.พ. และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๓ (๔) กำหนดให้ ก.พ. กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีข้าราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และโดยที่ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

- รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1019.2/28 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2566 โดยให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมผ่านระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์
- พิจารณาข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ.2566 กลุ่มงานจริยธรรมได้จัดทำร่างข้อกำหนดนี้ขึ้นมาเพื่อเป็นข้อกำหนดจริยธรรมส่วนราชการ
- พิจารณาแนวทางปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. 2566
- เข้าร่วมงานผลงานเด่นในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการส่งเสริมจริยธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุมชัชวาทนเรนทร ชั้น 2 อาคาร 1 ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- เข้าร่วมเสนอผลงานการส่งเสริมงานด้านคุ้มครองจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข “จริยธรรม นวัตกรรมสร้างสรรค์ 2566” หัวข้อ “องค์กร 5 รัก สู่ SMART ศบส.2” โดยศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ภาพประกอบ“องค์กร 5 รัก สู่ SMART ศบส.2”





รางวัลหอเกียรติยศ

คณะกรรมการการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม

ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล หอเกียรติยศ วุฒิสภา 2566 จำนวน 2 รางวัล ได้แก่ รางวัลองค์กรคนดี และรางวัลหอเกียรติยศ จากคณะกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม และคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา

- รางวัลองค์กรเกียรติยศ เสริมสร้างคนดี คนเก่ง คนกล้า จากคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม วุฒิสภา เป็นรางวัลสำหรับ องค์กรสร้าง คนดี คนเก่ง คนกล้า และโอกาสสู่สังคมเพื่อพัฒนาชาติไทยอย่างยั่งยืน โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่สร้างคุณความดีแก่ประชาชน และประเทศชาติ ในโครงการ พัฒนาความเป็นเลิศและเสริมสร้างแรงจูงใจในการจัดการสุขภาพชุมชนของ อสม. ปีงบประมาณ 2565 โดย กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน วัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลแก่ อสม. ดีเด่นระดับจังหวัด /เขตสุขภาพ /ภาค /ชาติ และเพื่อเผยแพร่ผลงานของ อสม.ที่อุทิศตนและสร้างผลงานดีเด่นด้านสาธารณสุข ตลอดจนเป็นกลไก การพัฒนาให้กับ อสม. ในการดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายสุขภาพภาคประชาชน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น

- รางวัลองค์กรคนดี 2565 จากคณะกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม วุฒิสภา มอบให้แก่องค์กรที่มีกระบวนการ ส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเป็นคนดี คนเก่ง คนกล้า





สามารถติดตามคลิปวิดีโอผลงานได้ที่



1.ความสำเร็จกรม สบส. สร้างคนดี คนเก่ง คนกล้า
<https://fb.watch/l00E9DAVxp/?mibextid=cr9u03>



2.บอกเล่าเรื่องราวองค์กรเกียรติยศ โชว์ผลงานเด่น นักรบชุดเทา
<https://fb.watch/l00GbwRyEV/?mibextid=cr9u03>



3.กรม สบส. รับรางวัลองค์กรเกียรติยศ
<https://fb.watch/l00Hvf1L81/?mibextid=cr9u03>



4.ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 รับรางวัลองค์กรคนดี
https://fb.watch/l00lO1_XxX/?mibextid=cr9u03

ตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ปี 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในนามกลุ่มงานจริยธรรม เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การขับเคลื่อนไปสู่องค์กรต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 เข้าร่วมจัดนิทรรศการตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ปี 6 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่สามารถนำความรู้ มาถ่ายทอดกระบวนการสร้าง คนดีมีคุณธรรมจริยธรรม สร้างแรงบันดาลใจภายในหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์ขยายผลไปยังหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมด้วยรางวัลหน่วยงานโปร่งใสใฝ่ใจคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รางวัลหน่วยงานที่มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ร้อยละ 95.35 และรางวัล “องค์กรคนดี 2566”

กรม สบส. เข้าร่วมพิธีเปิดโครงการตลาดนัดคุณธรรม ปีที่ 6 ประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2566 ณ อาคารสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดยได้รับเกียรติจาก นพ.ภาณุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ร่วมเป็นเกียรติในพิธีเปิดโครงการตลาดนัดคุณธรรม (MOPH Moral Market) ปีที่ 6 ประจำปีงบประมาณ 2566 พร้อมเยี่ยมชมบูธนิทรรศการผลงานองค์กรคุณธรรม ต้นแบบของศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 ซึ่งจัดขึ้นภายใต้แนวคิด “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”



กิจกรรมแบ่งปันเพื่อเปลี่ยนแปลง “Wacoal Braday”

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรมเข้าร่วมกิจกรรมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในกิจกรรม : บริจาคชุดชั้นในทุกชนิด ทุกยี่ห้อ เพื่อนำไปเป็นพลังงานทดแทนพลังงานถ่านหิน ตามกระบวนการของ TPI Polene ลดปริมาณขยะ รักษาสิ่งแวดล้อม ได้มีการเชิญชวนบริจาคชุดชั้นในเก่าที่ไม่ใช่แล้วทั้งชาย-หญิง กลุ่มงานจริยธรรมได้มีการเดินรณรงค์รับบริจาคไปยังหน่วยงานต่างๆ และตั้งจุดวางกล่องรับบริจาคที่บริเวณชั้น 2 หน้าห้องอาหาร อาคารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

การบริจาคได้สิ้นสุดลงในวันที่ 28 กันยายน 2566 มีเจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพร่วมกันบริจาคจำนวนมาก ผลรวมน้ำหนักชุดชั้นในเท่ากับ 13.62 กิโลกรัม และได้ดำเนินการส่งมอบชุดชั้นในเก่าให้กับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อดำเนินการต่อไปเรียบร้อยแล้ว



การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย

5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ผลการดำเนินงาน ที่ครอบคลุม ด้านคุณธรรมจริยธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สะท้อนให้เห็นได้จากการผลประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 432 คน พบว่าบุคลากรได้ทำพฤติกรรมภายใต้คุณธรรม 5 ประการดังกล่าว เป็นส่วนใหญ่ ผลการประเมินมีรายละเอียดการประเมินคุณธรรมแต่ละด้าน โดยวัดผลพฤติกรรมที่ไม่เคยกระทำ ทำเป็นส่วนน้อย ทำเป็นประจำ หรือทำเป็นส่วนใหญ่ ผลการวัดเป็นดังนี้

1. ผลการวัดระดับพฤติกรรม **คุณธรรมพอเพียง** พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง ทำเป็นส่วนใหญ่เรื่อง ใช้จ่ายตามความจำเป็น มีความพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่อยากได้ อยากเป็นเหมือนคนอื่น ไม่ยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพง จะพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย และมีความพยายามพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. ผลการวัดระดับพฤติกรรมคุณธรรม **คุณธรรมวินัย** พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย ทำเป็นประจำ มีการยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด จะไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้ สามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นหรือไม่ก็ทำตามและเมื่อทำงานใด ๆ ฉันทุ้มเทความพยายามให้กับงาน

3. ผลการวัดระดับพฤติกรรมคุณธรรม **คุณธรรมสุจริต** พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีระดับพฤติกรรมความสุจริต ทำเป็นประจำ โดยยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น ปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้ต้องเดือดร้อน

4. ผลการวัดระดับพฤติกรรมคุณธรรม **คุณธรรมจิตอาสา** พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีระดับพฤติกรรมจิตอาสา ทำเป็นส่วนใหญ่ โดยจะช่วยเหลือผู้อื่น แม้จะทำให้เสียเวลา คิดว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องดูแลสาธารณสมบัติ ให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้ สละเวลาส่วนตัวทำงาน เพื่อส่วนรวมตามความจำเป็นถึงแม้จะเป็นวันหยุด

5. ผลการวัดระดับพฤติกรรมคุณธรรม **คุณธรรมกตัญญู** พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีระดับพฤติกรรมกตัญญู ทำเป็นส่วนใหญ่ โดยยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไปภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น และปฏิบัติตามตามกฎระเบียบของสังคมเพราะไม่ต้องการให้สังคมเดือดร้อน

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	176	40.74
หญิง	256	59.26
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ	307	71.06
ลูกจ้างประจำ	13	3.01
พนักงานราชการ	64	14.81
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข		
ลูกจ้างชั่วคราว		
จ้างเหมาบริการ	48	11.11
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	6	1.39
25 - 40 ปี	216	50.00
41 - 55 ปี	160	37.04
56 ปี ขึ้นไป	50	11.57

จากตาราง พบว่าเจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 432 คน เพศชายจำนวน 176 คน คิดเป็น 40.74% เพศหญิงจำนวน 256 คน คิดเป็น 59.26% เป็นผู้ประเมินตำแหน่งข้าราชการจำนวน 307 คน คิดเป็น 71.06% ลูกจ้างประจำ 13 คน จำนวน 3.01 พนักงานราชการ จำนวน 64 คน คิดเป็น 14.81% จ้างเหมาบริการจำนวน 48 คน คิดเป็น 11.11% โดยอยู่ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็น 1.39% อายุ 25 -40 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็น 50.00% อายุ 41-55 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็น 37.04% และ อายุ 56ปี ขึ้นไปจำนวน 50 คน คิดเป็น 11.57%

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม
1. พอเพียง	2.13	0.53	ส่วนใหญ่
2. วินัย	2.51	0.65	ประจำ
3. สุจริต	2.54	0.64	ประจำ
4. จิตอาสา	2.24	0.57	ส่วนใหญ่
5. กตัญญู	2.49	0.57	ส่วนใหญ่
รวม	2.38	0.59	ส่วนใหญ่

จากตาราง พบว่าเจ้าหน้าที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีระดับพฤติกรรมคุณธรรม 5ด้าน พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ได้ทำเป็นส่วนใหญ่

ส่วนที่ 3

กิจกรรมด้านการพัฒนาองค์กร

กลุ่มงานจริยธรรม

1. ผลการดำเนินงานพัฒนาองค์กรคุณธรรม กลุ่มงานจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม กลุ่มงานจริยธรรมนั้นเป้าหมายการดำเนินงานทั้งหมด 5 ขั้นตอน ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานจริยธรรมอยู่ในระดับ “พัฒนา” โดยมีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 มีรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมอยู่บนเว็บไซต์หน่วยงานตาม URL : <http://ethics.hss.moph.go.th/HssDepartment/moralorganiz.php>



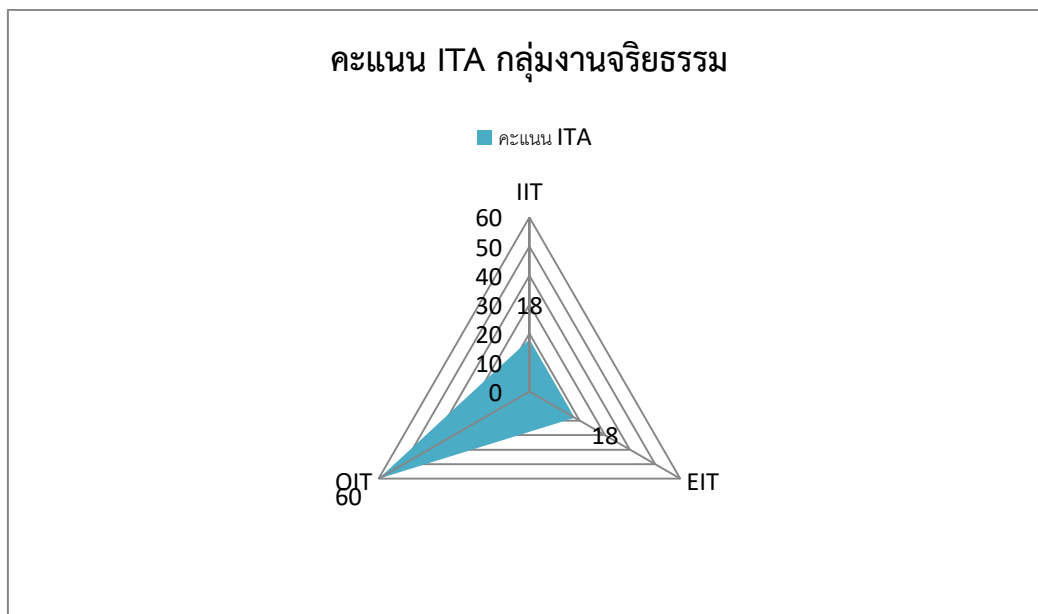
2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
กลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ส่วน คือ 1. การวางแผน/การติดตาม/ผลการดำเนินงาน 2. การมีส่วนร่วมการประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)และภายนอก (EIT) และ 3. การเปิดเผยข้อมูล (OIT) ข้อ 01-041 หน่วยงานได้จัดทำข้อมูลและลงในเว็บไซต์กลุ่มงานเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดอยู่บน เว็บไซต์ของกลุ่มงานจริยธรรม <http://ethics.hss.moph.go.th/>



ผลคะแนนการประเมิน ITA ระดับหน่วยงานของกลุ่มงานจริยธรรม ร้อยละ 96 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 85 รายละเอียดการประเมิน ดังต่อไปนี้



จากผลคะแนนรวมของหน่วยงานผ่านการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน ด้าน OIT ได้คะแนนเต็ม เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดทำข้อมูลได้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ด้าน IIT และด้าน EIT หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่แบบสอบถามของหน่วยงานมีเพียง 1 ช่องทาง หน่วยงานควรเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลให้มากกว่า 1 ช่องทาง

ข้อเสนอแนะ

การลงข้อมูลในเว็บไซต์ของกลุ่มงานจริยธรรมยังพัฒนาปรับปรุงไม่สำเร็จเนื่องจากต้องขอความร่วมมือนักวิชาการคอมพิวเตอร์จากกลุ่มเทคโนโลยีและสารสนเทศ (กลุ่มงานจริยธรรมไม่มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์) ทำให้การลงข้อมูลล่าช้าหรือไม่เป็นตามความต้องการ ซึ่งหลักฐานในการประเมิน ITA มีจำนวนมากอาจเกิดความผิดพลาดในการลงข้อมูล ควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ของกลุ่มงานจริยธรรมให้สามารถดำเนินการได้เอง

3. ความเสี่ยงกลุ่มงานจริยธรรม

กลุ่มงานจริยธรรม ได้จัดทำวิเคราะห์ความเสี่ยงในกระบวนการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงานการใช้ดุลยพินิจ การใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ และความโปร่งใสของการดำเนินงานของกลุ่มงานจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้จัดทำเพิ่มเติม 1 กระบวนการ ประกอบด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน 4 กระบวนการ ผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงไม่พบการทุจริตและอยู่ระหว่างการดำเนินการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง ผลการดำเนินงานเป็นไปตามกระบวนการต่างๆ ดังนี้

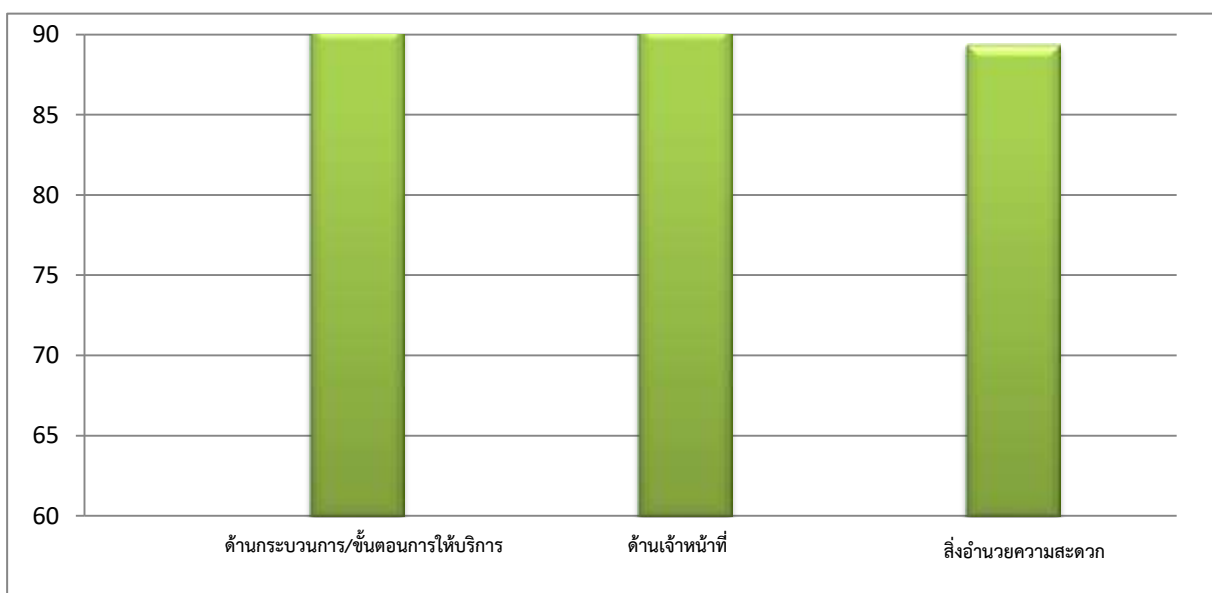
1. การเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม/อบรม
2. กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับบุคคลและส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม
3. กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
4. กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของ
หน่วยงานในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



4.สรุปความพึงพอใจของผู้รับบริการของกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

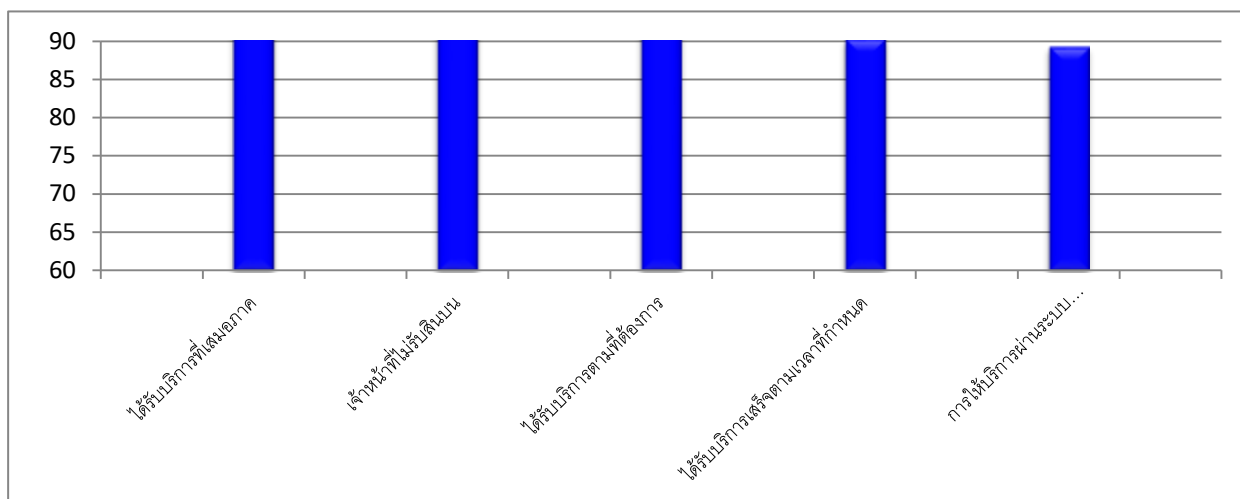
การประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ต่อการให้บริการของกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อการให้บริการ ซึ่งจำแนกการประเมินเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ประเมินผลความพึงพอใจต่อการให้บริการ ส่วนที่ 2 ประเมินผล ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อการให้บริการ ส่วนที่ 3 ประเมินผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในภาพรวม กลุ่มเป้าหมายของการประเมิน คือผู้รับบริการของกลุ่มงานจริยธรรม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง และเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค โดยมีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์ และตอบแบบ ประเมินผ่านระบบออฟไลน์

ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจภาพรวม



ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการให้บริการของกลุ่มงานจริยธรรม พบว่า ผลความพึงพอใจต่อการ ให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจ โดยด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการและด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการ ให้บริการ มีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.46 รองลงมาคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจอยู่ที่ร้อยละ 89.38

ส่วนที่ 2 ผลความเชื่อมั่นในภาพรวม



ผลการประเมินความเชื่อมั่นต่อการให้บริการของกลุ่มงานจริยธรรมพบว่าผลความเชื่อมั่นต่อการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับเชื่อมั่นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับบริการที่เสมอภาค คิดเป็นร้อยละ 92.96 เจ้าหน้าที่ไม่รับสินบน คิดเป็นร้อยละ 92.59 การได้รับบริการที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 92.22 การได้รับการบริการเสร็จตามเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 90.74 และการให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ใช้งานง่าย ปลอดภัย และได้รับการบริการตามที่ต้องการ คิดเป็นร้อยละ 89.56

ผลสรุปภาพรวมการประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการของหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี พ.ศ.2566 อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 91.85

1



5.การกำกับติดตามการดำเนินงาน กลุ่มงานจริยธรรม

โดยการประชุมภายในกลุ่มงานจริยธรรมประจำเดือน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย รายงานความก้าวหน้าและตรวจสอบการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่กำหนด และเพื่อสร้างการแสดงออกอย่างมีส่วนร่วมในการทำงานเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน



ส่วนที่ 4

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
งานบริหารทั่วไป	
ด้านธุรการและงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาในการดำเนินงานของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ คือ การเสนอหนังสือให้ผู้บริหารลงนามในระบบนั้น ผู้บริหารไม่ทราบว่าหนังสือให้ลงนามในระบบ ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า	ควรมีการพัฒนาระบบให้มีการแจ้งเตือนว่ามีหนังสือรอลงนามทางหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ เพื่อให้ผู้ลงนามได้รับทราบว่าหนังสือรอลงนาม เพื่อความรวดเร็วในการเสนอเอกสารรอลงนาม
ด้านงานบริหารพัสดุครุภัณฑ์ ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณพ.ศ. 2566 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงาน	ผลการเบิกจ่ายวัสดุสำนักงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัสดุเพียงพอแก่ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
งานแผนงานและประเมินผล	
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร แบ่งเป็นงวด ๆ ทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามแผน	ปรับแผนการดำเนินงานของกลุ่มงานให้สอดคล้องกับวงเงินที่ได้รับจัดสรร ระยะเวลาในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และตารางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ให้สอดคล้องกับการประเมิน
การดำเนินงานตามแผนงานโครงการและงบประมาณไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	
ปฏิทินการดำเนินงานด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม จากภายนอก ไม่สอดคล้องกับแผนงานที่กลุ่มงานวางไว้	

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต	
<p>การทำงานในปัจจุบัน ITA/องค์กรคุณธรรมและข้อมูลข่าวสารของราชการมีความเกี่ยวข้องกับข้อกฏเทคโนโลยีและระบบต่างๆสิ่งทีหลายองค์กรต้องเผชิญอยู่คงหนีไม่พ้นปัญหาไอทีด้านต่างๆบุคลากรด้าน IT ขาดความรู้ความชำนาญอีกหนึ่งปัญหาใหญ่สำหรับองค์กรเลยก็คงเป็นเรื่องพนักงานไอทีทีขาดความรู้ความชำนาญ ปัญหานี้สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ “บุคลากรทางด้าน IT” และ “ผู้ใช้งาน” ในส่วนของกลุ่ม “บุคลากรทางด้าน IT” นั้น</p> <p>ปัญหามีตั้งแต่การแก้ไขและติดตามปัญหาการออกแบบระบบ และการเลือกอุปกรณ์ต่างๆ มาใช้งาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้หลายๆ ครั้งองค์กรเองอาจจะไม่ได้สิ่งที่ดีหรือเหมาะสมที่สุด ถ้าบุคลากรด้าน IT ขาดความรู้ความเข้าใจมากพอในการจัดสรร วางแผนบริหารงานด้านไอที</p> <p>ดังนั้นบุคลากรด้านไอทีจึงต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยตัวเอง หรือการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตัวเอง เพราะเมื่อบุคลากรนั้นมีความเข้าใจปัญหาว่าเกิดจากอะไร สิ่งทีเหมาะสมกับองค์กรเป็นแบบไหน ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ</p> <p>ในส่วนของ</p> <p>“ผู้ใช้งาน” มีหลากหลายปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง ทำให้ผู้ดูแลระบบต้องมาช่วยจัดการให้อยู่ตลอด โดยการแก้ปัญหาอาจมีการจัดอบรมความรู้ด้านไอทีให้กับพนักงานทุกคนเป็นพื้นฐานเบื้องต้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะจัดอบรมให้ครบอย่างทั่วถึง เพราะแต่ละคนมีงานที่ต้องทำ หรือเวลาทำงานไม่ตรงกัน และค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมแต่ละครั้งก็ค่อนข้างสูง ทำให้การจัดอบรมไม่เหมาะสมสำหรับบางองค์กร ทางออกทีจะช่วยลดต้นทุนและได้ทีมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p>	<p>ทุกปีจะต้องเปิดเผยข้อมูลทีอัพเดทหน้าเว็บไซต์เป็นประจำทุกปีเช่น ITA /องค์กรคุณธรรม และ ข้อมูลข่าวสารของราชการ จะต้อง ดำ เ นื น ก า ร น โย บ า ย ช า ติ และจะมีกรอบการดีไซน์ ทีเป็นเหมือนกันทุกปี และทุกหน่วยงานในสังกัด โดยหน่วยงานทีเป็นหน่วยงานเล็กๆจะไม่มีเจ้าหน้าที่ IT ของหน่วยงานตัวอย่าง เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.กลุ่มงานจริยธรรม 2.ตรวจสอบภายใน 3.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 4.กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล <p>ต้องใช้กรอบดีไซน์หน้าเว็บไซต์ทีเหมือนกัน อยากรให้มอบหมายเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้การปรึกษาให้ตอบโจทย์ผู้ใช้งานอย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ของทางราชการไม่ให้เสียหาย และเป็นการเปิดเผยข้อมูลถูกต้องและอัปเดตในทุกปีงบประมาณ</p>

ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
ไอทีเข้ามาดูแลระบบให้องค์กรอย่างการจ้าง IT Outsource ถือเป็นทางเลือกที่ตอบโจทย์ เพราะบุคลากรในองค์กรจะสามารถทำงานของตัวเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาด้าน IT ที่เกิดขึ้นอีกต่อไปด้วย	
ข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงานค้นหายาก	หน่วยงานควรใส่ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ ITA หัวข้อการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะในเว็บไซต์ และสร้างหัวข้อที่ชัดเจน ค้นหาได้ง่าย



เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2565).แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่1 (พ.ศ. 2559 – 2564)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล .คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2566

สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. นนทบุรี. 2566



ที่ปรึกษา

นายแพทย์ ภาณุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

คณะผู้จัดทำ กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------|
| 1. นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม | รองหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม |
| 2. นางสาวดารณี ทังไพศาล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 3. นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| 4. นางสาวเสาวลักษณ์ ศักดิ์สุปรีชา | นักทรัพยากรบุคคล |
| 5. นายณัฐวุฒิ พลอยสุข | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 6. นางสาวสุชาดา ไทรแก้ว | นักทรัพยากรบุคคล |
| 7. นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร | นักทรัพยากรบุคคล |
| 8. นางสาวอภิชา พัสตุสาร | ปฏิบัติงานจัดการงานทั่วไป |

**กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ต้านทุจริต จิตSTRONG เป็นองค์กรคุณธรรม**

กลุ่มงานจริยธรรม

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

โทรศัพท์ 0 2193 7034

E-MAIL:ANTICORRUPTION.HSS@GMAIL.COM