

บุคคลดีเด่น

องค์กร  
คุณธรรม

ITA

INTEGRITY AND  
TRANSPARENCY ASSESSMENT



# แนวทางการดำเนินงาน คุณธรรม จริยธรรม

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ 4.6 ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	(21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ ปี2565	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	การปราบปรามการทุจริต
	เป้าหมาย : ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต • ทัศนคติทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	เป้าหมาย : การดำเนินคดีทุจริตโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็นระบบ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

ผลสัมฤทธิ์แผนงานบูรณาการ : สังคมไทยมีภาพลักษณ์ความซื่อสัตย์สุจริตดีขึ้น ภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

**แผนงานบูรณาการ** : ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

**ตัวชี้วัด** : ดัชนีการรับรู้การทุจริต อยู่ในอันดับ 1 ใน 54 และ/หรือได้คะแนนสูงกว่า 50 คะแนน ภายในปี พ.ศ. 2565

**แนวทาง**

- แนวทางที่ 1** ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต
- แนวทางที่ 2** ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- แนวทางที่ 3** ปราบปรามการทุจริต

ปี	62	63	64	65
คะแนน	47	48	50	>50
ลำดับ	63	60	59	<54

ตัวชี้วัดที่	ตัวชี้วัดที่	ตัวชี้วัดที่
1.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทย มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต (ร้อยละ 50) 1.2 ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ(ร้อยละ50) 1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่ประเมิน ITA ได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป)	2.1 จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลงร้อยละ 10 2.2 จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงานลดลง - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ 10 - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ 10 2.3 จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ลดลงร้อยละ	3.1 กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด ไม่เกินร้อยละ 25 3.2 จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ 4 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง

ห่วงโซ่คุณค่า	ต้นน้ำ	กลางน้ำ	ปลายน้ำ	ต้นน้ำ	กลางน้ำ	ปลายน้ำ	ต้นน้ำ	กลางน้ำ	ปลายน้ำ
	พัฒนาหลักสูตร พัฒนาระบบการรับผู้กล่าวหาและเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางราชการ	การปลูกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกเชิงบูรณาการให้ค่านิยม การยกย่องต้น ITA	การยกย่องเชิดชู ค่านิยมการนำหลักฐานไปใช้ การประเมิน ITA การประเมินผลต่อสังคม การส่งเสริมสื่อ การประชาสัมพันธ์	พัฒนาโครงสร้างระบบกลไกองค์กรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	การดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริต การระดมพลังทางปัญญา ความโปร่งใส	มีความพร้อมมีผลการดำเนินการทางกฎหมายและการป้องกันความเสียหายทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ	การพัฒนาระบบป้องกันและระงับการทุจริต การดำเนินคดี การจัดการคดีเชิงป้องกัน	การบริหารงานคดีให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	การติดตามประเมินผล การดำเนินการคดี และการเผยแพร่ผลคดี

# นโยบายด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



## การฉายภาพอนาคตของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศไทย



## ข้อที่ ๘ ธรรมาภิบาล

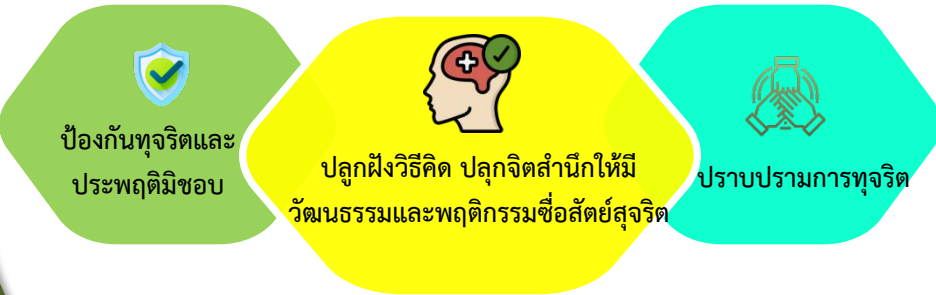
- ยึดหลักธรรมาภิบาล สุจริต โปร่งใส ประโยชน์ของประชาชน

- 01** พัฒนาบุคลากร เป็นคนดี ชื่อสัตย์ สุจริต พฤติกรรม บริการที่ดี
- 02** พัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ
- 03** พัฒนาและยกระดับ คะแนน (ITA)
- 04** สร้างแรงจูงใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคคลและหน่วยงาน ดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 05** สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและ พัฒนาเครือข่าย ด้านคุณธรรม จริยธรรม

จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง (ร้อยละ ๑๐)

คดีทุจริตในหน่วยงานลดลง เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๑๐ กระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๑๐

จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ลดลงร้อยละ ๑๐



กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๒๕

จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานไตสวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ ๔ ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง

ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต (ร้อยละ ๕๐)

ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ร้อยละ ๕๐)

ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่ประเมิน ITA ได้คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป)

แผนงานการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

**1** การพัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไก การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

**2** การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม

**3** การพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม

**4** การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA

การจัดทำและพัฒนาแผนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2565 - 2569)

การจัดการความรู้และสร้างเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม

การสร้างแรงจูงใจ

การจัดการข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ปลูกฝังวิธีคิด ปลูกจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต ทัศนคติ พฤติกรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

จัดกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมตามหลักศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม

ประเมินความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม

การพัฒนากระบวนการติดตามประเมินผลการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม

การจัดการความรู้และการสร้าง/พัฒนาเครือข่ายองค์กรคุณธรรม

การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก

การเปิดข้อมูลสาธารณะและการป้องกันการทุจริต บน web site



**ความสำคัญ กรอบความคิด และแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งที่เป็นหน้าที่ของปวงชนชาวไทย และหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

หมวด ๔ หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา ๕๐ (๑๐) บุคคลมีหน้าที่ ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๙ รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

มาตรา ๖๓ รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อ มีส่วนร่วมในการณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและ การใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็วไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็น การก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๕ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่างๆให้เกิดผลดังต่อไปนี้ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของ งานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๕) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

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

หมวด ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

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

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑

เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ให้ดำเนินการโดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาขึ้นทั้งแนวทางการประเมินและเครื่องมือการประเมินด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนระบบการประเมิน นอกจากนี้ การประเมิน ITA กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด และให้หน่วยงานกำกับดูแล ส่วนราชการพิจารณานำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

การพัฒนาและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนน ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นไปตามทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบระยะเวลาการดำเนินการถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบระยะเวลาการดำเนินการถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

เป็นแผนระดับชาติด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม ที่มุ่งหวังให้ทุกคน ทุกครอบครัว ทุกชุมชน ทุกองค์กร และทุกหน่วยงานมีคุณธรรม มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความสมานฉันท์ ยึดมั่นในหลักธรรมคำสอนทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั่งามไปใช้ในการดำรงชีวิต กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ได้น้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ โดยใช้มิติทางวัฒนธรรม ๓ ด้าน คือ ๑) การสร้างคนดีและสังคมดี ๒) ส่งเสริมสนับสนุนการนำทุนและทรัพยากรมาสร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดเพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ และ ๓) สร้างเกียรติภูมิ ภาพลักษณ์ของประเทศไทยสุภาพชนาประเทศ จึงได้กำหนดแนวทางการส่งเสริม พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม

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

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม นั้น คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการ พลเรือน ซึ่งมีปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้มีมติเห็นชอบให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการในฐานะประธานอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในกระบวนการการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เพื่อจัดพิธีเชิดชูเกียรติในวันข้าราชการพลเรือน ๑ เมษายน ของทุกปี เพื่อมุ่งส่งเสริม และยกย่องข้าราชการและลูกจ้างประจำฝ่ายพลเรือน ที่ประพฤติ ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม การปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการปรากฏชัดเจนเป็นที่ยอมรับและมีผลงานโดดเด่นเป็นประโยชน์ยิ่ง กับภารกิจราชการที่รับมอบหมาย รวมถึงผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่ส่งผลกับประชาชนที่เป็นผู้รับบริการเป็นสำคัญ

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นกระบวนการที่ดำเนินการโดยส่วนราชการระดับกรมทั้งส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค จึงได้กำหนดกรอบการดำเนินการที่เป็นมาตรฐานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติ การจำแนกส่วนราชการและวิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้ข้าราชการพลเรือนดีเด่นอย่างแท้จริง

สำหรับการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติ ๒ ประเภท ได้แก่ ๑) ข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒) รางวัลคนดีศรี สปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้นำเกณฑ์รางวัลจากหน่วยงานเจ้าของรางวัลมาปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของกรม แต่ยังคงไว้ซึ่งกระบวนการคัดเลือกที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรของกรมและสาธารณชน โดยดำเนินการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมในรูปแบบคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและทุกระดับของบุคลากร รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการที่หลากหลายวิธีสรรหาเพื่อเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

การพัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมทุกรางวัลนั้น ต้องน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรและการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของในหลวงรัชกาลที่ ๙ หมายถึง การยึดหลักทางสายกลางและความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว การใช้ความรู้ด้วยความรู้รอบคอบ ระมัดระวัง และมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำ ซึ่งปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ให้ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียง จึงประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

๑. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

๒. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

๓. ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

โดยมี ๒ เงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง คือ

๑. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้ด้านวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน มีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาเพื่อใช้ประกอบการวางแผนและระมัดระวังในการปฏิบัติ

๒. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร และใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

แผนบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้มีการฉายภาพในอนาคต ๒๐ ปี ของประเทศไทยด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยประเมินความเป็นไปได้ของสถานการณ์ในอนาคตของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในมิติด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด แผนแม่บทบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นดังนี้

๑. ภาพอนาคตของประชาชนและสังคม : ประเทศไทยน่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประชาชนจะมีความรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้รับการปลูกฝังหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง ประชาชน



และสังคมจะตื่นตัวต่อการทุจริตมากขึ้น ตระหนักถึงผลกระทบของการทุจริตต่อประเทศมากขึ้น มีการแสดงออกการต่อต้านการทุจริตทั้งในชีวิตประจำวันและการแสดงออกผ่านสื่อสาธารณะและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ การทุจริตถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ผิดกฎหมาย ทำให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้รับการยอมรับทางสังคม ประชาชนจะมีวิธีคิดที่สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ วัฒนธรรมทางสังคมจะหล่อหลอมให้ประชาชนจะไม่กระทำการทุจริต และไม่ยอมให้ผู้อื่นกระทำการทุจริต และจะเกิดการรวมกลุ่มกันทางสังคมเพื่อกำหนดการลงโทษทางสังคมต่อการกระทำการทุจริต

๒. ภาพอนาคตของเจตจำนงทางการเมือง (Political Will) ในการต่อต้านการทุจริต : คนไทยจะแสดงเจตจำนงต่อต้านการทุจริตอย่างเข้มข้นผ่านกระบวนการเลือกตั้งผู้แทนเพื่อใช้อำนาจแทนของประชาชนทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมไปถึงรัฐธรรมนูญที่เป็นเจตจำนงทางการเมืองของประชาชน รัฐบาลในฐานะผู้รับมอบเจตจำนงทางการเมืองของประชาชนทั้งประเทศ จะต้องบริหารประเทศให้เป็นไปตามเจตจำนงทางการเมืองของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต ประชาชนจะให้ความสนใจในการตรวจสอบรัฐบาลและนักการเมืองมากขึ้น เป็นแรงกดดันให้รัฐบาลต้องบริหารประเทศอย่างสุจริตและโปร่งใส

๓. ภาพอนาคตของกระบวนการนโยบายของรัฐ : กระบวนการนโยบายของรัฐบาลเป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้ เป็นการทุจริตที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมหาศาล ในอนาคตการทุจริตเชิงนโยบายมีแนวโน้มที่จะมีความซับซ้อนมากขึ้น แต่มีโอกาสจะเกิดขึ้นได้ยากมากขึ้น เนื่องจากประชาชนและสังคม จะให้ความสนใจและจับตามองการทุจริตในระดับนโยบายมากยิ่งขึ้น มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินนโยบายของรัฐที่เข้มข้นมากขึ้น

๔. ภาพอนาคตของการป้องกันการทุจริต : การทุจริตน่าจะทวีความรุนแรง ซับซ้อน และยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความทันสมัยและก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้กระทำการทุจริตจะหาช่องทางทุจริตที่ยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น แต่สังคมจะตื่นตัวต่อต้านและตรวจสอบการทุจริตมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการป้องกันการทุจริตมีความสำคัญ จำเป็นต้องพัฒนากระบวนการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตเชิงรุกเพื่อให้สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ จึงอาจจะทำให้แนวโน้มการทุจริตลดลง

๕. ภาพอนาคตของการปราบปรามการทุจริต : กลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น กฎหมายจะมีความทันสมัย การบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินคดีน่าจะมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว มุ่งทำให้ผู้กระทำความผิดได้รับการดำเนินคดีและลงโทษอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สังคมเกิดความเกรงกลัวต่อการทุจริต ส่งผลให้คดีการทุจริตน่าจะมีปริมาณลดลง

๖. ภาพอนาคตของดัชนีการทุจริตของประเทศไทย : ประเทศไทยจะมีค่าคะแนนดัชนีการทุจริตแบบใดแบบหนึ่งที่ใช้ในขณะนั้น สะท้อนให้เห็นว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

จากผลการวิเคราะห์แนวโน้มอนาคตและการฉายภาพอนาคตเกี่ยวกับการทุจริตในประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ คาดการณ์ว่าสถานการณ์เกี่ยวกับการทุจริตเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่การทุจริตจะมีวิวัฒนาการที่มีความซับซ้อนและตรวจสอบได้ยากมากขึ้น ในขณะที่เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกและสังคมไทย ก่อให้เกิดช่องทางการทุจริตที่มากขึ้น ในขณะเดียวกันสังคมจะใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แผนแม่บทบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) จึงมุ่งเน้นการปฏิรูปและพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านของพลวัตของการทุจริตในประเทศไทย ทั้งด้านประชาชนและสังคม ด้านเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ด้านนโยบายของรัฐบาล ด้านการป้องกันการทุจริต ด้านการปราบปรามการทุจริต และด้านยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย เพื่อให้การทุจริตไม่สามารถเกิดขึ้นได้และมีปริมาณลดน้อยลงไป ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการต่อต้านการทุจริต และได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ

แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance against Corruption & Clean Thailand)”

พันธกิจ “สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล”

เพื่อให้ประเทศไทยในอนาคต ๒๐ ปีข้างหน้ามีความมั่นคง ปลอดภัยจากภัยการทุจริตทุกระดับด้วยกระบวนการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล มุ่งค้ำจุนการลดความเสียหายทางเศรษฐกิจด้วยกระบวนการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และยั่งยืนด้วยการปลูกและปลูกฝังให้ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงร่วมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ จึงขับเคลื่อนด้วย ๓ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันการทุจริตเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกช่วงวัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปรับฐานความคิดทุกช่วงวัยให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม บนหลักการ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม นำไปสู่เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่สมดุล

๒. เพื่อเสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการผลักดันให้เกิดสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์

สังคมไทยมีวัฒนธรรมที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและร่วมต้านทุจริตในทุกรูปแบบในระยะ ๒๐ ปี ต้องสร้างจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญสูง (Flagship)

แผนงานการพัฒนาศักยภาพคน สังคม เพื่อสร้างวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการต้านทุจริต

- สร้างวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อต้านทุจริต โดย “การปลูกฝังวิถีชีวิต” และ “การปลูก” หรือ “การกระตุ้น” จิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต

- สร้างการรับรู้ในเรื่องภัยของการทุจริต ผลกระทบของการทุจริตจากกรณีตัวอย่างที่เกิดความเสียหายภายในประเทศ และผู้กระทำผิดได้บทลงโทษเพื่อเพิ่มต้นทุนในการกระทำการทุจริต

- ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของคนต่างวัยและต่างสถานภาพ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ “ป้องกันการทุจริตเชิงรุก”

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการกำหนดกลไกด้านการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต

วัตถุประสงค์เพื่อยกระดับ กลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี และพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกองค์กรของทุกภาคส่วนภายในประเทศ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต เทียบเท่ามาตรฐานสากล

### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรทุกองค์กรของทุกภาคส่วนภายในประเทศ มีการรับรู้และศักยภาพเท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการทุจริต

๒. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดและใช้กลไกการป้องกันการทุจริตอย่างครอบคลุม

๓. กลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี ในด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีความทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการทุจริตและประสิทธิภาพสูง

### แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญสูง (Flagship)

แผนงานป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมระยะยาวและต่อเนื่อง ดังนี้

- บูรณาการความร่วมมือร่วมกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม (พลังประชารัฐ)

ในการขับเคลื่อนกลไกการป้องกันการทุจริต

- เพิ่มประสิทธิภาพกลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาการทุจริต

- พัฒนาระบบการปฏิบัติงานและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพลดการใช้ดุลยพินิจ โดยนําระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

- สื่อสารทำความเข้าใจในกลไกการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างการมีส่วนร่วม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล”

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนากลไกและกระบวนการต่าง ๆ ของการปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างและพัฒนากลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้เป็นสากล มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเท่าทันต่อพลวัตรของการทุจริต

๒. เพื่อตรากฎหมายและปรับปรุงกฎหมายที่เป็นสากล

๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ผู้กระทำความผิดถูกดำเนินคดีและลงโทษด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และมาตรฐานสากลเท่าทันต่อสถานการณ์ การทุจริต

### เป้าประสงค์

๑. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่จำเป็นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้สอดคล้องทันต่อสถานการณ์การทุจริตและแนวทางปฏิบัติสากล

๒. องค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปราบปรามการทุจริตมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม มีอาชีพ มีการบังคับใช้กฎหมาย อย่างเคร่งครัด โปร่งใส ปราศจากทุจริตคอร์รัปชั่น และประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

### แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญสูง (Flagship)

๑. แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามการทุจริต การสร้างและพัฒนากลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและเป็นสากล ดังนี้



- พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการในกระบวนการปราบปรามการทุจริตที่เป็นมาตรฐานและเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต และการจัดการความรู้

- พัฒนากลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานปราบปรามการทุจริตในลักษณะหน่วยเฉพาะกิจ

- เพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower) และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแสอย่างจริงจัง รวมถึงการรักษาความลับและการรับประกันผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของพยานและผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้เกี่ยวข้อง

- พัฒนามาตรการ ระบบสารสนเทศ และเครื่องมือในการปราบปรามการทุจริต

๒. แผนงานพัฒนาระบบการปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมระยะยาวและต่อเนื่องในการสร้างและพัฒนาระบบการปราบปรามการทุจริต

๓. แผนงานพัฒนาเครือข่ายและบูรณาการกระบวนการด้านการปราบปรามการทุจริต การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อบูรณาการกระบวนการด้านการปราบปรามการทุจริตทั้งในประเทศและต่างประเทศในระดับนานาชาติ

๔. การตรากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายในการปราบปรามการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต

ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงสร้างยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้นจัดอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย

๖.๑ การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนและการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ

๖.๒ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖.๓ การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๖.๔ การดำเนินภารกิจยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๕ การดำเนินภารกิจพื้นฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การจัดสรรงบประมาณตามแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น จัดอยู่ในข้อ ๖.๒ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดรายละเอียดดังนี้

เป้าหมาย ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด

ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน ภายในปี ๒๕๖๕

นโยบายการจัดสรรงบประมาณ

๑. เร่งรัดสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรม ค่านิยมซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องชอบธรรม รวมทั้งหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชนทุกช่วงวัย ทุกระดับ ให้สามารถแยกแยะผลประโยชน์

ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความละเอียดต่อการกระทำความผิด และไม่เพิกเฉย หรืออดทนต่อการทุจริต รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการป้องกันเฝ้าระวัง และต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

๒. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง และผู้บริหารประเทศ/ท้องถิ่น/ชุมชน ให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต และมีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รวมทั้งพัฒนาค่านิยมให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายต่อต้านการทุจริต เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยงและแจ้งเบาะแส เกิดวัฒนธรรมด้านทุจริต เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาระบบ กระบวนการ และกลไกการปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว มีความเด็ดขาด เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และตรวจสอบได้ โดยเร่งรัดการดำเนินมาตรการทางการเมืองควบคู่กับมาตรการทางกฎหมายเมื่อพบผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัด ตลอดจนส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเฝ้าระวังการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาครัฐปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยเร็วที่สุด

๔. เร่งรัดพัฒนาการบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ พร้อมทั้งมีมาตรการควบคุม กำกับ และติดตาม โดยจัดให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตประพฤติมิชอบปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน รวมถึงการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และมีความเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต โดยมีการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต การบูรณาการติดตามประเมินผลการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐในโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของรัฐและรัฐวิสาหกิจ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังสอดส่องการทุจริตประพฤติมิชอบ และแจ้งเบาะแส เพื่อสกัดกั้นการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและคุ้มครองพยาน

๕. พัฒนาการจัดการองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยจัดทำระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ ประมวลคดีการทุจริต พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อให้มีความรู้และขีดความสามารถเทียบเท่ามาตรฐานและเท่าทันต่อพลวัตการทุจริต

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ในฐานะเจ้าภาพหลักแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงได้กำหนดให้มี ๓ แนวทางการดำเนินเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยประเมินผลจาก ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ/หรือได้คะแนน ๕๐ คะแนนภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

แนวทางที่ ๑ : ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ

๑.๑ ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต (ร้อยละ ๕๐)

๑.๒ ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ร้อยละ ๕๐)

๑.๓ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่ประเมิน ITA ได้คะแนน ๘๕ ขึ้นไป)

แนวทางที่ ๒ : ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่

๒.๑ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง ร้อยละ ๑๐

๒.๒ คดีในหน่วยงานลดลง

- จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๑๐

- จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำผิดการทุจริต ลดลงร้อยละ ๑๐

๒.๓ จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ลดลงร้อยละ ๒๐

แนวทางที่ ๓ปราบปรามทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่

๓.๑ กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาที่กฎหมาย

กำหนดไม่เกินร้อยละ ๒๕

๓.๒ จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ ๔ ของจำนวนคดีที่ส่ง

ฟ้อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับอนุมัติงบประมาณแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ภายใต้ผลผลิตการประเมินคุณภาพความโปร่งใส โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยต้องการเห็นภาพอนาคตของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนี้ “บุคลากรกรม สบส.เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีพฤติกรรมบริการที่ดี”

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไว้ดังนี้

๑. บุคลากรมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม

๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA

๔. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๕. วิทยาการผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

แนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

๑. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม

๓. พัฒนาและยกระดับ ITA

ซึ่งในแต่ละแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

๑.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายตามคุณธรรมพึงประสงค์, มาตรฐานจริยธรรม และประมวลจริยธรรม

๑.๒ กิจกรรมจิตอาสา, กิจกรรมตามหลักศาสนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๓ การประเมินความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรและเครือข่าย

๒. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

๒.๑ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๒.๒ แผนงานการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

๒.๓ ระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

๒.๔ การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. พัฒนาและยกระดับ ITA ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

๓.๑ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต

๓.๒ การมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ การมีส่วนร่วมในจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการการป้องกันการทุจริต

๓.๔ การมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก

๓.๕ การพัฒนา web site ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย



ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย “บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีพฤติกรรมบริการที่ดี” และเพื่อเป็นการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กลุ่มงานจริยธรรม จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย

๑. กรอบระยะเวลาการดำเนินงานการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม

๔. พัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงานและระดับกรม

๑. ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม  
 ๒. บุคลากร กรม สบส. เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีพฤติกรรมบริการที่ดี

Target	๑. บุคลากรมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม ๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๕) ๔. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ๕. วิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้สังคมนอกหน่วยงานที่ไม่ทนต่อการทุจริต		
Situation/ Baseline	๑. คะแนนประเมิน ITA ปี ๒๕๖๔ = ๘๘.๙๑ % (ผลคะแนนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ๘๕%) ๒. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต ทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นรูปธรรม ๓. ขาดการจัดการความรู้ การศึกษาวิจัย และการสร้างเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๔. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรมจริยธรรม		
Strategy	๑. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม	๒. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม	๓. พัฒนาและยกระดับ ITA
Key Activity	๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายตามคุณธรรมพึงประสงค์, มาตรฐานจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ๒. กิจกรรมจิตอาสา, กิจกรรมตามหลักศาสนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. การประเมินความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรและเครือข่าย	๑. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม ๒. แผนงานการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ๓. ระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ๔. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ๕. การจัดการความรู้และการขยายผลสู่เครือข่ายภายในและนอกหน่วยงาน	๑. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต ๒. การมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ๓. การมีส่วนร่วมในจัดทำแผนบริการความเสี่ยงและมาตรการการป้องกันการทุจริต ๔. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ๕. การพัฒนา <b>web site</b> ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย
Small Success	๑. ประกาศเจตนารมณ์การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมาตรการป้องกันการทุจริต ๒. กลยุทธ์การขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรม สบส. ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)	๑. ผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. ผลการประเมินความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรและเครือข่าย ๓. จำนวนบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. แผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการป้องกันการทุจริต ๒. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต ๓. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT และ EIT
หน่วยงาน หลัก	กลุ่มงานจริยธรรม และหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ		

**กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

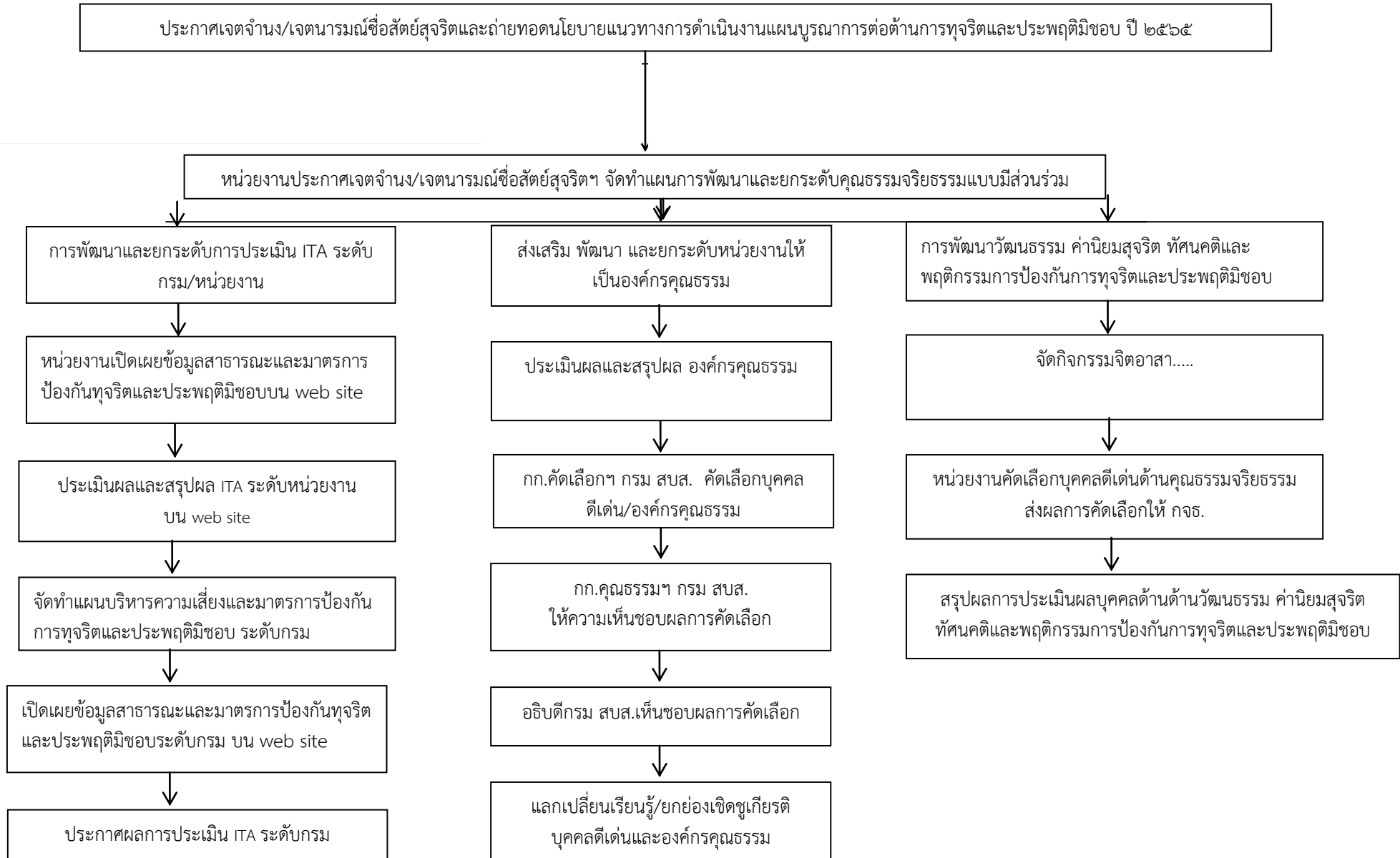
วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๔	ทบทวน ปรับปรุง พัฒนา แนวทางการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	
	จัดทำและขออนุมัติแผนงานและงบประมาณดำเนินงานการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
มกราคม ๒๕๖๕	ประกาศเจตจำนงการบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ/ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	
	หน่วยงานจัดทำข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก	
	ประชาสัมพันธ์และรับสมัครสรรหาบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประเภทข้าราชการพลเรือนดีเด่น และคนดีศรี สบส.	
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	
	ประชุมเชิงปฏิบัติการแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๕ ปี กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)	
	ประชุมคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๕ คัดเลือกและประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ /คัดเลือกคนดีศรี สบส.	
	จัดทำและขออนุมัติใช้ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก เพื่อเข้าร่วมตอบแบบวัดการประเมิน ITA ระดับกรม	
มีนาคม ๒๕๖๕	หน่วยงานประเมินตนเองตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม	
	ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำและพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบระดับกรม ปี ๒๕๖๕	
	ขออนุมัติและประกาศใช้แผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบระดับกรม ปี ๒๕๖๕	
	หน่วยงานจัดทำข้อมูลเพื่อเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต on web	
	ประชาสัมพันธ์และเชิญชวนการตอบแบบวัด IIT, EIT	



กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
เมษายน ๒๕๖๕	ประเมินข้อมูลเพื่อเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต on web ระดับกรม	
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๕	ประชุมติดตามและประเมินผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงาน /ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและยกระดับการพัฒนาองค์กรคุณธรรม	
กรกฎาคม ๒๕๖๕	เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบ (OIT)	
สิงหาคม ๒๕๖๕	ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงาน on web	
	ประชุมคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๕ คัดเลือกหน่วยงานพัฒนาดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ปี ๒๕๖๕ และการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงานปี๒๕๖๕	
	ประกาศผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมคนดีศรี สบส.ประจำปี๒๕๖๕,หน่วยงานพัฒนาดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ปี ๒๕๖๕และการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงานปี๒๕๖๕	
กันยายน ๒๕๖๕	สรุปผลการดำเนินงานและงบประมาณกลุ่มงานจริยธรรม	
	สรุปผลการพัฒนาและการยกระดับองค์กรคุณธรรม	
	สรุปผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงาน/กรม	
	กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕	

ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



**แนวทางการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**  
**การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม**

การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีวัฒนธรรม มีทัศนคติ มีความรู้ และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ ตั้งและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ตามแผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนแม่บท และมีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance against Corruption & Clean Thailand)”

พันธกิจ

“สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล”

คำอธิบายพันธกิจ

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า จะเป็นการปฏิรูปกระบวนการดำเนินงานจากเดิม ไปสู่กระบวนการปฏิบัติงานแบบบูรณาการทั้งระบบ โดยเริ่มจากการวางรากฐานทางความคิดของประชาชนที่นอกจากตนเองจะไม่กระทำการทุจริตแล้ว จะต้องไม่อดทนต่อการทุจริตที่เกิดขึ้นในสังคมไทยอีกต่อไป ประชาชนไทยต้องก้าวข้ามค่านิยมอุปถัมภ์และความเพิกเฉยต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ เจตจำนงทางการเมืองของประชาชนที่ต้องการสร้างชาติที่ใสสะอาดปราศจากการทุจริต จะต้องได้รับการสานต่อจากฝ่ายการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐ การขับเคลื่อนนโยบายที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ขณะเดียวกันกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต้องเป็นที่ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากประชาชนว่าจะสามารถเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และเท่าเทียม ทั้งนี้เพื่อยกระดับมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสของประเทศไทยในทุกมิติ ให้มีมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ระดับคะแนนของดัชนีการทุจริต อธิบายได้ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต”

วัตถุประสงค์หลัก

๑. สังคมมีพฤติกรรมร่วมต้านการทุจริตในวงกว้าง
๒. เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) มุ่งต้านการทุจริตในทุกภาคส่วน
๓. การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วยนวัตกรรม กลไกป้องกันการทุจริต และระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔. การปราบปรามการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมาย มีความรวดเร็ว เป็นธรรม และได้รับความร่วมมือจากประชาชน

๕. ดัชนีที่ใช้วัดการทุจริต ของประเทศไทยในอนาคต อธิบายได้ว่า ประเทศไทยมีการทุจริตน้อยมาก

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”**

ความหมาย

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังวิถีคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกช่วงวัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปรับฐานความคิดทุกช่วงวัยให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม บนหลักการ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี

ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมนำไปสู่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่สมดุล

๒. เพื่อเสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการผลักดันให้เกิดสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต และต้านทุจริตทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์

สังคมไทยมีวัฒนธรรมที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและร่วมต้านทุจริตในทุกรูปแบบใน ระยะ ๒๐ ปีต้องสร้างจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมเพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญสูง (Flagship)

แผนงานการพัฒนาศักยภาพคน สังคม เพื่อสร้างวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการต้านทุจริต ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมระยะยาวและต่อเนื่อง ดังนี้

- สร้างวัฒนธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อต้านทุจริต โดย “การปลูกฝังวิถีคิด” และ “การปลูก” หรือ “การกระตุ้น” จิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต บนหลักการพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

- สร้างการรับรู้ในเรื่องภัยของการทุจริต ผลกระทบของการทุจริตจากกรณีตัวอย่างที่เกิดความเสียหายภายในประเทศ และผู้กระทำผิดได้บทลงโทษเพื่อเพิ่มต้นทุนในการกระทำการทุจริต ให้มีความละเอียดในการกระทำการทุจริตของตนเอง และไม่ทนต่อการทุจริตของผู้อื่น

- ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมต้านทุจริตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของคนต่างวัยและต่างสถานภาพผ่านการดำเนินงานอย่างบูรณาการของโครงการใน สถาบันการศึกษาทุกระดับ การบูรณาการเครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐ และการบูรณาการโครงการต่างๆระดับ หมู่บ้านและ/หรือชุมชนของหน่วยงานต่างๆ อย่างเหมาะสมในหัวเวลานั้นๆ ที่สำคัญส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมี บทบาทในการสร้าง/หล่อหลอมให้เกิดสังคมไม่ทนต่อการทุจริตและต้านทุจริตทุกรูปแบบ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ “ป้องกันการทุจริตเชิงรุก”**

ความหมาย

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการกำหนดกลไกด้านการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างการ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต

วัตถุประสงค์

เพื่อยกระดับ กลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทุกระดับของทุกภาคส่วนภายในประเทศ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการป้องกันการ ทุจริตให้เท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต เทียบเท่ามาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรทุกระดับของทุกภาคส่วนภายในประเทศ มีการรับรู้และศักยภาพเท่าทันต่อ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการทุจริต

๒. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดและใช้กลไกการป้องกันการทุจริตอย่างครอบคลุม

๓. กลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี ในด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยม มีความทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการทุจริตและประสิทธิภาพสูง

แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญสูง (Flagship)

แผนงานป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมระยะยาวและต่อเนื่อง ดังนี้

- บูรณาการความร่วมมือกันระหว่าง ภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาสังคม (พลังประชารัฐ) ในการขับเคลื่อนกลไกการป้องกันการทุจริต

- เพิ่มประสิทธิภาพกลไก มาตรการ กฎหมาย กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาการทุจริต

- พัฒนาระบบการปฏิบัติงานและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพลดการใช้ดุลยพินิจ โดยนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

- สื่อสารทำความเข้าใจในกลไกการป้องกันการทุจริตโดยการสร้างการมีส่วนร่วม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากล”

#### คำอธิบาย

ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนากลไกและกระบวนการต่าง ๆ ของการปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างและพัฒนากลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้เป็นสากล มีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต

๒. เพื่อตรากฎหมายและปรับปรุงกฎหมายที่เป็นสากล

๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ผู้กระทำความผิดถูกดำเนินคดีและลงโทษด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมาย และมาตรฐานสากลเท่าทันต่อสถานการณ์ การทุจริต

#### เป้าประสงค์

๑. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่จำเป็นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้สอดคล้องกับสถานการณ์การทุจริตและแนวทางปฏิบัติสากล

๒. องค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปราบปรามการทุจริตมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม มีอาชีพ มีการบังคับใช้กฎหมาย อย่างเคร่งครัด โปร่งใส ปราศจากทุจริตคอร์รัปชัน และประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง

#### แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญสูง (Flagship)

๑. แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมระยะยาว และต่อเนื่องในการสร้างและพัฒนากลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและเป็นสากล ดังนี้

- พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต

- พัฒนากลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานปราบปรามการทุจริตในลักษณะหน่วยเฉพาะกิจ

- เพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower) และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าวอย่างจริงจัง

- พัฒนามาตรการและเครื่องมือในการปราบปรามการทุจริต ระบบสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการทุจริต

๒. แผนงานพัฒนาระบบการปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- สร้างนวัตกรรมการทำงานใหม่เพื่อลดเวลาการทำงาน อาทิ โครงการปรับปรุงระบบการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เข้าถึงง่าย

- ปรับปรุงกระบวนการปราบปรามการทุจริตที่มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

- สร้างมาตรฐานการดำเนินการปราบปรามการทุจริต

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวน ปราบปรามเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการกับทรัพย์สินหรือผู้กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายฟอกเงิน

๓. แผนงานพัฒนาเครือข่ายและบูรณาการกระบวนการด้านการปราบปรามการทุจริตทั้งในและต่างประเทศ

๔. การตรากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายในการปราบปรามการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต

### การดำเนินวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พระราชดำรัสในหลวงรัชกาลที่ ๙ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเสมือนรากฐานของชีวิต รากฐานความมั่นคงของแผ่นดิน เปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกตรองรองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็ม และลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป..”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จากวารสารชัยพัฒนา เศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า ๒๕ ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไข เพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

### ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ ครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์

ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุล และพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้อย่างดี

### หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ คุณธรรมประกอบวางแผนการตัดสินใจ และการกระทำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีหลักพิจารณาปรัชญาอยู่ ๕ ส่วน ดังนี้

#### ๑. กรอบแนวคิด

เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นกรอบมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

#### ๒. คุณลักษณะ

เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน



๓. คำนียามความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย ๓ ลักษณะพร้อมๆกัน ดังนี้

- ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ
- ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความเพียงพอนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆอย่างรอบคอบ
- การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้ไกล

๔. เงื่อนไขการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆให้อยู่ระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้ง ความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

- เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้ เน้นเกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง อย่างรอบด้าน ความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ
- เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน และมีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

๕.แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

#### การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**หลัก : การพึ่งตนเอง** ได้แก่ ใช้แรง เงินทุน อุปกรณ์เครื่องมือตัวเอง ทำบัญชีครัวเรือนและใช้บัญชีประเมินผลปรับปรุงตนเอง และวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

**หลัก : ความพอมีพอกิน** ได้แก่ การเรียนรู้ (ฝึก) อาชีพอย่างหลากหลาย การปลูก – เลี้ยงทุกอย่างที่กินได้ กินทุกอย่างที่ปลูกหรือเลี้ยงได้ และเผื่อแผ่เกื้อกูลต่อเพื่อนบ้าน

**หลัก : พอมีพอใช้ (เงิน)** ได้แก่ ลดรายจ่ายด้วยการปลูก – เลี้ยง กินเอง (ประหยัดเงิน) เพิ่มรายได้ด้วยการปลูก – เลี้ยง สิ่งที่ทำขายได้ง่าย ไม่เล่นการพนัน – หวยเบอร์ ไม่ใช้จ่ายกับสิ่งที่ฟุ่มเฟือย (สุรา – เปียร์ – บุหรี่ – เครื่องดื่มราคาแพง ฯลฯ) และออมเงินอย่างต่อเนื่อง

**หลัก : ความรู้จักพอประมาณ (นกน้อยทำรังน้อยแต่พอตัว)** ได้แก่ ทำสิ่งต่างๆ ให้พอเหมาะกับเงินทุน/แรงงาน หรือ ศักยภาพของตัวเอง (อย่าทำเกินตัว) ไม่จัดงานบุญแข่งขันกัน (แต่งงาน – บวช ฯลฯ) ไม่สร้างบ้านแข่งขันกัน ไม่ซื้อรถ/ซื้อสิ่งของอวดร่ำอวดรวยแข่งขันกัน และพอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่ (สันโดษ)

**หลัก : ความมีภูมิคุ้มกัน** ได้แก่ พิจารณาเรื่องของเหตุและผลในทุกเรื่องจนเป็นพื้นฐานของจิต ปฏิเสธคำชักชวนไปในทางที่เสี่ยง/เสี่ยงนุมนวล ทำอาชีพการเกษตรแบบผสมผสานเชิงเกษตรอินทรีย์ ฝึกไม่ตามใจตัวเอง ต้องออมเงิน ออมดิน (ปรับปรุงดิน) ออมน้ำ (เก็บน้ำ) ออมมิตร (ผูกมิตร)

**หลัก : ความมีคุณธรรม** ได้แก่ ไม่โลภเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่ลักขโมย ปลูกเมตตาจิตให้กับตัวเอง (ไม่พยาบาทจองเวร/ไม่เบียดเบียน/ให้อภัย) รับผลประโยชน์ตามสิทธิของตัวเอง ความนอบน้อมถ่อมตน และสำรวมตนอยู่ในกรอบของศีล๕หรือคำสอนในศาสนาต่างๆ(เหตุดี)

## พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามมาตรา ๕ ของ พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ ประกอบด้วย

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

### แนวทางการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ไว้ดังนี้

เป้าประสงค์ “บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีพฤติกรรมบริการที่ดี”

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
  ๒. เพื่อส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
  ๓. เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสการทุจริต พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
  ๔. การพัฒนา “ระบบ” และนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริตที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริต และการดำเนินการสืบสวน สอบสวนและการลงโทษทางวินัยด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม
- ตัวชี้วัดความสำเร็จสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. หน่วยงานดำเนินการการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม (ระดับความสำเร็จ)
  - มีการพัฒนาศักยภาพการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริตฯ
  - ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นภายในหน่วยงาน
  - ผลการประเมินวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริตฯ
  - มีส่วนร่วมในการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับกรม (ภายนอกหน่วยงาน)

### แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมการขับเคลื่อน คือ

โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพแบบมีส่วนร่วม
๒. ชุมชนมีเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

## กิจกรรม

กิจกรรมที่ ๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการประกาศนโยบายเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กิจกรรมที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๗๐

กิจกรรมที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๑ การพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๒ การยกระดับการประเมิน ITA ระดับกรมและระดับหน่วยงาน

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบระดับกรมและระดับหน่วยงาน

กิจกรรมที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กิจกรรมที่ ๕ การกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

### การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพนั้น ดำเนินการโดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการประกาศ ยกย่องเชิดชูเกียรติจากอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งได้มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและสาธารณชน หรือ เป็นบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาคัดเลือก ซึ่งในแต่ละปีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จะได้ดำเนินการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีผลงาน เชิงประจักษ์ ดังนี้

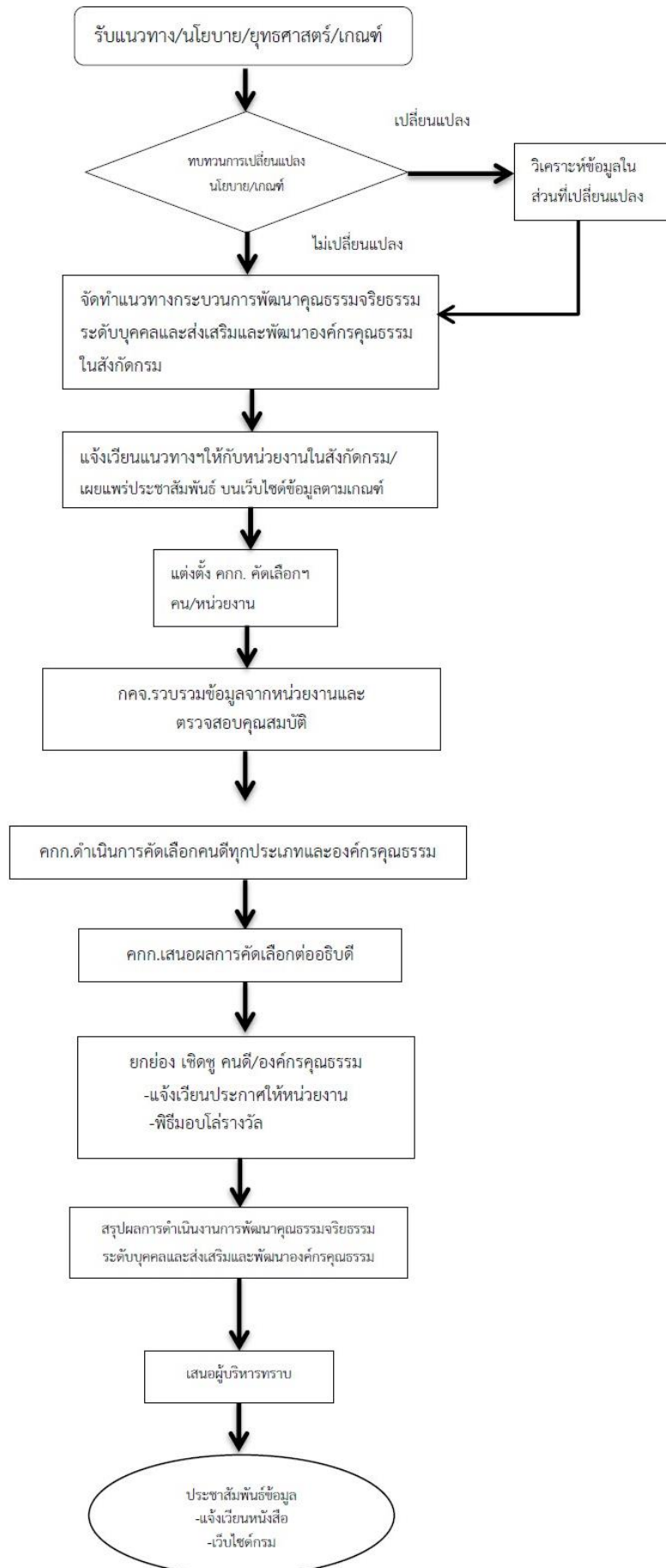
๑. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ต้องมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการพลเรือนหรือลูกจ้างประจำของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด และเป็นบุคคลคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและผลิตผลงานคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นจะได้รับรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

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

๒. คนดีศรี สบส. ต้องมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือจ้างเหมาบริการสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและผลิตผลงานคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นคนดีศรี สบส. จะได้รับรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

๑. โล่เชิดชูเกียรติ
๒. ได้รับการบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๓. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

## กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับบุคคลและส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม



## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑. เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมถึงลูกจ้างประจำในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพด้วย</p> <p>๒. มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนใน piping งบประมาณที่ผ่านมาและมีตำแหน่งสูงสุดไม่เกินตำแหน่งอำนวยการระดับสูง</p> <p>๓. เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนมีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยให้นับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการ</p> <p>- ให้นับระยะเวลาทวิคูณรวมเข้ากับระยะเวลาปฏิบัติราชการปกติ</p> <p>๔. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย</p> <p>๕. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล</p> <p>๖. ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>๗. ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นมาก่อน ตลอดระยะเวลารับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน</p> <p>๘. เป็นผู้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม</p> <p>๙. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง</p>	<p>การประเมินให้พิจารณาการให้คะแนนตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้</p> <p><b>ก. การครองตน</b> หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรมศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ ประเด็นการพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา</li> <li>๒. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมาย</li> <li>๓. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ol> <p><b>ข. การครองคน</b> หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อน ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ</li> <li>๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ</li> <li>๓. ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค</li> </ol> <p style="text-align: center;">แ น ะ น ำ ล ี ะ น ำ ส ี ะ น ำ</p> <p>๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น</p> <p>๕. การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน</p> <p><b>ค. การครองงาน</b> หมายถึง ประพฤติปฏิบัติงาน ในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประเด็นพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</li> <li>๓. ความขยันและพากเพียรในการทำงาน</li> <li>๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนา</li> </ol> <p style="text-align: center;">น วั ต ก ร ร ม ใน ก า ร ท ำ ก ำ</p> <p>๕. การมีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p>	<p>๑. ข้าราชการช่วยราชการให้อยู่ในสัดส่วนการคัดเลือกฯ ของต้นสังกัด</p>



## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑๐. เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบจนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชนมากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด</p> <p>๑๑. เป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่องโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรกผลงานจากการอุทิศ ทูมทะเลียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของลูกจ้างประจำซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ ให้พิจารณาจากรูปรธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ</p> <p>๑๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นไม่เกินจำนวน ๒ คน ไม่จำกัดกลุ่มตามที่คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอยู่และรับอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ที่ผ่านมา</p> <p>๑๓. กรณีที่ไม่มีผู้มีความสมัครรับถ้วจนถึงระดับได้รับการพิจารณา หน่วยงานจะจัดส่งผลการคัดเลือกได้ โดยไม่ส่งผลถึงปีต่อไป แต่ประการใด</p> <p>๑๔. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นกรมสนับสนุนบริการสุขภาพขอสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบความถูกต้องของคุณสมบัติผู้ผ่านการคัดเลือกของแต่ละหน่วยงานตามแนวทางที่กำหนด และประกาศผลข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปีที่ผ่านมา ให้ถือเป็นที่สุด</p>	<p><b>ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม</b></p> <p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ</p> <p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p> <p><b>จ. ผลงานดีเด่น</b> หมายถึง มีผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p> <p>๓. เป็นผลงานการบริการประชาชนที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้</p> <p>๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุทสาหะ</p>	

### คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรี สบส.

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑. เป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำหรือจ้างเหมาบริการ</p> <p>๒. มีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๕ ปี และปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างน้อย ๒ ปี นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ปีที่ผ่านมา</p> <p>๓. มีสถานะเป็นข้าราชการ ในระดับต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- อำนวยการระดับต้น – ระดับสูง</li> <li>- ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ</li> <li>- ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน – อาวุโส</li> </ul> <p>๔. เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</p> <p>๕. ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุขหรือคนดีศรี สบส. มาก่อน ตลอดระยะเวลารับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>๖. เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>๗. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คัดเลือกคนดีศรี สบส. ไม่เกินจำนวน ๒ คน กลุ่มข้าราชการ ๑ คน กลุ่มลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ๑ คน</p> <p>๘. กรณีไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติถึงระดับตามหลักเกณฑ์การพิจารณา ส่วนราชการอาจงดส่งผลการคัดเลือกได้</p> <p>๙. ผลการตัดสินของคณะกรรมการฯ ให้ถือเป็นที่สุด</p>	<p>การประเมินให้พิจารณาการให้คะแนนตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่นเดียวกับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ก. การครองตน</li> <li>ข. การครองคน</li> <li>ค. การครองงาน</li> <li>ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม</li> <li>จ. ผลงานดีเด่น</li> </ul>	

แบบประวัติ (แบบ๒)  
 คนตีประเภท.....

ติครูปสี่  
 ชุดปกติขาว  
 ขนาด  
 ๑.๕ นิ้ว

๑. ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว/ อื่น ๆ โปรดระบุ).....
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....  
 หน่วยงาน.....กรม.....กระทรวง.....  
 อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....  
 โทรศัพท์ที่ทำงาน.....โทรสาร.....โทรศัพท์มือถือ.....  
 E-mail .....LINE ID.....facebook.....
๓. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....  
 รวมระยะเวลาปฏิบัติราชการ (นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) .....ปี.....เดือน.....วัน
๔. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นชัดเจนในการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐาน จริยธรรม และผลงานดีเด่น (โปรดระบุ)

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

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

๕. คติพจน์ที่ยึดถือในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ปณิธานความดีที่จะปฏิบัติต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

ผลงานชิ้น/เรื่องที่ ๒

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริง

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

ตำแหน่ง.....  
...../...../.....

(ลงชื่อ) .....ผู้รับรอง\*  
(.....)

ตำแหน่ง.....  
...../...../.....

#### หมายเหตุ

๑. ขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการให้ข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่ได้รับการเสนอชื่อไปยัง กลุ่มงานจริยธรรม กรอกหรือพิมพ์ข้อมูลในแบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) ให้ครบถ้วน

๒. ผู้รับรอง คือ หัวหน้าหน่วยงานระดับผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า หรือผู้บังคับบัญชาระดับรองอธิบดีที่เจ้าของประวัติปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

๓. ขอให้ส่วนราชการส่งข้อมูลในแบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) กลับไปยังกลุ่มงานจริยธรรม เพื่อที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำสื่อรณรงค์ปลุกจิตสำนึกและส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามมาตราฐานจริยธรรม และเป็นข้าราชการที่ดี จะได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นเป็นตัวแทนถ่ายทอดพฤติกรรมข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรูปแบบภาพยนตร์สารคดีวีดิทัศน์เพื่อเผยแพร่ออกสื่อต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการได้มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกันนี้จะได้นำคติพจน์ และปณิธานความดีของข้าราชการพลเรือนดีเด่นทุกท่านเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ [jumkunjai.ocsc.go.th](http://jumkunjai.ocsc.go.th) และ [facebook.com/jumkunjai](https://www.facebook.com/jumkunjai) ของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๔. การกรอกข้อมูลในข้อ ๔ และข้อ ๗ สามารถเขียนหรือพิมพ์ในกระดาษเอ ๔ เพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ขอให้ส่งเฉพาะข้อมูลตามที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องแนบผลงานที่เป็นรูปเล่ม

๕. **คนดีศรี สบส.** ให้ใช้แบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) เช่นเดียวกับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

## การพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม

องค์กรคุณธรรม หมายถึง “องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นส่งเสริมคุณธรรม ของคนในองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมคุณธรรม

### เป้าหมายองค์กรคุณธรรม

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

### คุณธรรมที่พึงประสงค์ สำหรับสังคมไทย

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

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

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

### เส้นทางสู่การสร้างองค์กรคุณธรรม

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



## ๘ ขั้นตอนเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม

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

## ผลที่ได้จากองค์กรคุณธรรม



คนเก่ง คนดี มีความสุข



สังคมคุณธรรม สมานฉันท์ สันติสุข



ครอบครัวอบอุ่น เข้มแข็ง



องค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล  
มีภาพลักษณ์ที่ดี

## องค์กรคุณธรรม

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

### ๑) ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม

การวัดองค์กรคุณธรรมเป็นกระบวนการสำคัญ ที่เน้นการใช้เครื่องมือให้แต่ละองค์กรสำรวจความก้าวหน้าผลการดำเนินงานนำไปสู่การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมจริยธรรมให้ดียิ่งขึ้น โดยเป็นการวัดเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของตนเองก่อนและหลังดำเนินโครงการ แล้วจึงนำผลการดำเนินการมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงการพิจารณาในมิติความสุขของผู้เข้าร่วมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมด้วย

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

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

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย และมีการมอบหมายบุคลากร/หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	- มีแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายใน องค์กร - มีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน แต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	- มีแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายใน องค์กร - มีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน แต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่มีการปฏิบัติ	
<b>การประเมินระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม</b>				
๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินงาน/กิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมตามแผนงานที่กำหนด	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามแผนขององค์กร ตั้งแต่ ๕๐% ขึ้นไป	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามแผนขององค์กร ระหว่าง ๒๐ - ๔๙.๙๙ %	น้อยกว่า ๒๐ % ของแผน	
๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงานประเมินผล และจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	- มีการจัดระบบติดตามประเมิน และรายงานผลกิจกรรม - จัดกิจกรรมรณรงค์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในของสมาชิกทุกระดับในองค์กรอย่างต่อเนื่อง - จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร	- มีการจัดระบบติดตามประเมิน และรายงานผลกิจกรรม - จัดกิจกรรมรณรงค์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกองค์กรในบางโอกาส	ไม่มีการปฏิบัติ	
๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการดีเด่นด้านส่งเสริมคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ	มีการจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชู บุคคลคุณธรรมตามคุณธรรมเป้าหมายทั้งภายใน องค์กร และ มีกระบวนการยกย่องเชิดชูภายนอกองค์กรด้วย	มีการจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชูบุคคลคุณธรรมเฉพาะภายในองค์กร	ไม่มีการปฏิบัติ	

การประเมินองค์กร คุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
<b>การประเมินระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ</b>				
๗) องค์กรมีผลสำเร็จการดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ตามคุณธรรมพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพิ่มมากขึ้น	มีผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงานในองค์กร ตามตัวชี้วัดในแผนส่งเสริมคุณธรรมที่องค์กรกำหนด ไม่น้อยกว่า ๘๐ %	มีผลสำเร็จจากการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงานในองค์กร ตามตัวชี้วัดในแผนส่งเสริมคุณธรรมที่องค์กรกำหนด ไม่น้อยกว่า ๖๐ %	มีผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดน้อยกว่า ๖๐ %	
๘) องค์กร มีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมายและกิจกรรมใน ๓ มิติ คือ การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมที่เพิ่มเติมจากเรื่อง que ดำเนินการไปแล้ว	มีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย และกิจกรรมใน ๒ หรือ ๓ มิติ	มีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย และกิจกรรมใน ๑ มิติ	ไม่มีการปฏิบัติ	
๙) องค์กรมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้	- มีการถอดองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมทั้งในภาพรวมและองค์ความรู้ครบทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ - สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้	- มีการถอดองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมเฉพาะบางกิจกรรม - สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้	- ไม่มีการถอดองค์ความรู้	

**๒) ระดับและเกณฑ์การประเมินผลคะแนนขององค์กร ดังนี้**

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

**คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงาน  
ที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม**

คุณสมบัติของหน่วยงาน	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑. เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>๒. เป็นหน่วยงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับให้เป็นองค์กรคุณธรรมจากกลุ่มงานจริยธรรม</p> <p>๓. ไม่เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรมในระดับองค์กรคุณธรรมหรือองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p> <p>๔. หน่วยงานต้องแสดงความจำนงในการเข้ารับการคัดเลือกเป็นหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ตามที่กำหนด</p> <p>๕. เป็นหน่วยงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกในหน่วยงานและเครือข่าย</p> <p>๖. เป็นหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกจาก คกก. คัดเลือกฯ คกก. จริยธรรมฯ ให้ความเห็นชอบ และได้รับการอนุมัติจากอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>๗. กรณีที่ไม่มีหน่วยงานมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพอาจงดการให้รางวัล</p> <p>๘. ผลการตัดสินของคณะกรรมการฯ ถือเป็นที่สุด</p>	<p>การประเมินผลให้พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>ก. หน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรมแบบมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประกาศเจตนารมณ์/ข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม</li> <li>- มีเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม/รับรู้ในเจตนารมณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> <li>- หน่วยงานกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย (ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ) ที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ของหน่วยงานแบบมีส่วนร่วม</li> </ul> <p>ข. หน่วยงานจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้อง ครอบคลุมกับคุณธรรมเป้าหมาย และมอบหมายผู้รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอนุมัติแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</li> <li>- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสอดคล้อง ครอบคลุมกับชุดคุณธรรมเป้าหมายและครอบคลุมกลุ่มเจ้าหน้าที่</li> <li>- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ครอบคลุมกลุ่มเครือข่ายเป้าหมาย</li> </ul> <p>ค. หน่วยงานจัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนการติดตามประเมินผลชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีส่วนร่วม</li> <li>- ดำเนินการติดตามประเมินผลตามแผนและต่อเนื่อง</li> <li>- มีผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<p>คะแนนเต็ม ๑๐๐</p> <p>๑๐</p> <p>๑๐</p> <p>๑๐</p>

**คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงาน  
ที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม (ต่อ)**

คุณสมบัติของหน่วยงาน	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
	<p>ง. หน่วยงานมีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามชุดคุณธรรมเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลสำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> <li>- มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่น หรือวันสำคัญทางราชการและอื่นๆ</li> <li>- การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับเครือข่าย</li> </ul> <p>จ. หน่วยงานมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นการภายใน</li> <li>- ส่งบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อรับการคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับกรม, กระทรวง, ชาติ</li> </ul> <p>ฉ. หน่วยงานเตรียม/จัดทำชุดคุณธรรมเป้าหมายเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกลไกการขับเคลื่อนหรือตามประเพณีวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น</p> <p>ช. หน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และมีความพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เครือข่ายหรือเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>- มีวิทยากรการถ่ายทอดความรู้</li> <li>- มีเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรมและมีกิจกรรมร่วมกัน</li> <li>- มีแผนการถ่ายทอดความรู้สู่เครือข่าย</li> </ul>	<p>๒๐</p> <p>๑๐</p> <p>๒๐</p> <p>๒๐</p>

## คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงาน ที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

คุณสมบัติของหน่วยงาน	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>๑. เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>๒. เป็นหน่วยงานที่ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับให้เป็นองค์กรคุณธรรมจากกลุ่มงานจริยธรรม</p> <p>๓. ไม่เป็นหน่วยงานที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรมในระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p> <p>๔. หน่วยงานต้องแสดงความจำนงในการเข้ารับการคัดเลือกเป็นหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ตามที่กำหนด</p> <p>๕. เป็นหน่วยงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรมแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกในหน่วยงานและเครือข่าย</p> <p>๖. เป็นหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกจาก คกก. คัดเลือกฯ คกก.จริยธรรมฯ ให้ความเห็นชอบ และได้รับการอนุมัติจากอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p> <p>๗. กรณีที่ไม่มีหน่วยงานมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์กำหนด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพอาจดการให้รางวัล</p> <p>๘. การตัดสินของคณะกรรมการฯ ถือเป็นที่สุด</p>	<p>การประเมินผลให้พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>ก. หน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรมแบบมีส่วนร่วม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประกาศเจตนารมณ์/ข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม</li> <li>- มีเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม/รับรู้ในเจตนารมณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</li> <li>- หน่วยงานกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย (ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ) ที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ของหน่วยงานแบบมีส่วนร่วม</li> </ul> <p>ข. หน่วยงานจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้อง ครอบคลุมกับคุณธรรมเป้าหมาย และมอบหมายผู้รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอนุมัติแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</li> <li>- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสอดคล้อง ครอบคลุมกับชุดคุณธรรมเป้าหมายและครอบคลุมกลุ่มเจ้าหน้าที่</li> <li>- แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ครอบคลุมกลุ่มเครือข่ายเป้าหมาย</li> </ul> <p>ค. หน่วยงานจัดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนการติดตามประเมินผลชัดเจนเป็นรูปธรรมและมีส่วนร่วม</li> <li>- ดำเนินการติดตามประเมินผลตามแผนและต่อเนื่อง</li> <li>- มีผลการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</li> </ul>	<p>คะแนนเต็ม ๑๐๐</p> <p>๑๐</p> <p>๑๐</p> <p>๑๐</p>

**คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงาน  
ที่มีผลงานดีเด่นด้านการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (ต่อ)**

คุณสมบัติของหน่วยงาน	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
	<p>ง. หน่วยงานมีผลสำเร็จของการดำเนินงานตามชุดคุณธรรมเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลสำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</li> <li>- มีส่วนร่วมในกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่น หรือวันสำคัญทางราชการและอื่นๆ</li> <li>- การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง</li> </ul> <p>จ. หน่วยงานมีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นการภายใน</li> <li>- ส่งบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อรับการคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับกรม, กระทรวง, ชาติ</li> </ul> <p>ฉ. หน่วยงานกำหนดทำชุดคุณธรรมเป้าหมายเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยประยุกต์ใช้ปรัชญาของหลักเศรษฐกิจพอเพียง หรือตามประเพณีวัฒนธรรมเป็นกลไกการขับเคลื่อน</p> <p>ช. หน่วยงานมีการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม และมีการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เครือข่ายและเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม</li> <li>- มีวิทยากรการถ่ายทอดความรู้</li> <li>- มีเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรมและมีกิจกรรมร่วมกัน</li> <li>- มีการถ่ายทอดความรู้สู่เครือข่ายและเป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการบันทึกผลการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือการศึกษาดูงานระหว่างเครือข่าย</li> </ul>	<p>๒๐</p> <p>๑๐</p> <p>๒๐</p> <p>๒๐</p>



(แบบฟอร์ม)

ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
Department of Health Service Support

ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้าพเจ้า ..... ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/สบส./สสม..... พร้อมด้วย  
เจ้าหน้าที่ สำนัก/กอง/กลุ่ม/สบส./สสม..... ขอประกาศและแสดงเจตนารมณ์ว่า จะร่วมกัน  
ขับเคลื่อนนำบุคลากร สำนัก/กอง/กลุ่ม/สบส./สสม..... ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามหลัก  
“คุณธรรมนำพัฒนา” ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย จาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ดังนี้

**ปัญหาที่อยากแก้**

- ๑. ....
- ๒. ....
- ๓. ....

**ความดีที่อยากทำ**

- ๑. ....
- ๒. ....
- ๓. ....

โดยดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
“เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ .....พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

(.....)

.....

## แบบประเมินตนเองการพัฒนาองค์กรคุณธรรม

หน่วยงาน.....

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

การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment: ITA)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือ การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนา ระบบราชการไทยเชิงสร้างสรรค์ มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบสุขภาพองค์กรประจำปีที่ประชาชนและสาธารณชนได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้ทราบถึงปัญหาและสถานการณ์ดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้ จะช่วยให้หน่วยงานทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรม ความด้อยประสิทธิภาพ และสามารถนำไปจัดทำ มาตรการแนวทางต่างๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการต่อไป ปัจจุบันนับเป็นปีที่ ๑๐ ของการดำเนินการ และเป็นปีที่ ๕ ที่การประเมิน ITA ได้ปรับเข้าสู่การประเมินในรูปแบบออนไลน์ อีกทั้งยังเป็นปีสุดท้ายของช่วงระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยในการขับเคลื่อนการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นี้ ยังเป็นการทำงานร่วมกันของหน่วยงานร่วมกำกับ ติดตามทั้ง ๕ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีหน่วยงานภาครัฐจำนวน ๘,๓๐๓ แห่งทั่วประเทศ เข้าร่วมการประเมิน กล่าวได้ว่าเป็นการประเมินด้านธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยในปัจจุบัน

การประเมิน ITA ถูกกำหนดเป็นเป้าหมายของนโยบายและแผนงานระดับประเทศ ได้แก่

➢ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะแรกได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จะต้องได้คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป

➢ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุงเดือนกันยายน ๒๕๖๓) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดของแผนการปฏิรูปประเทศฯ โดยกำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จะต้องได้คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป

➢ แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดของแนวทางที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต โดยกำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จะต้องได้คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป

➢ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานที่เข้าร่วมการ

ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จะต้องได้คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้เข้าร่วมรับการประเมิน ITA ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ค่าคะแนนเป้าหมายอยู่ที่ ร้อยละ ๘๕ โดยกลุ่มงานจริยธรรมเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ได้รับการสนับสนุนงบประมาณแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลคะแนนการประเมิน ITA มีแนวโน้มพัฒนาขึ้นใน ๓ ปีแรก ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ได้คะแนน ๘๓.๒๕, ๘๒.๖๙, ๙๐.๓๙ ตามลำดับ และตั้งแต่ปีพ.ศ.๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ แนวโน้มผลคะแนนการประเมิน ITA ลดลงเหลือ ๘๙.๔๔ และ ๘๘.๙๑ จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผลการประเมินระดับ A ( ช่วงคะแนน ๘๕ - ๙๔.๙๙) ถึงแม้แนวโน้มคะแนนมีการลดลง แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์เป้าหมาย ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คาดหวังว่าถ้าได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลการประเมินบรรลุเป้าหมายได้ และจะเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” และเป็นการยกระดับคะแนนการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๗ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน ภายในปี ๒๕๖๕

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ของ  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คะแนนรวม : ๘๘.๙๑ คะแนน  
ระดับผลการประเมิน : A (ระดับคะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)  
ผลการประเมินโดย ป.ป.ช. : ผ่าน (ได้คะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน)

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

ผลการประเมินระดับ A หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงหรือเปิดเผยข้อมูลราวร้อยละ ๕-๑๕ ของตัวชี้วัดหรือข้อคำถามทั้งหมด ดังนั้น หน่วยงานพึงพิจารณาผลประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในจุดที่ยังคงเป็นปัญหา โดยหากมีการวางแผนแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คาดหมายได้ว่าหน่วยงานจะสามารถยกระดับการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างมีสัมฤทธิ์ผล รวมถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา สร้างความไว้วางใจแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้นในปีต่อไป ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรมีการเปิดเผย หรือบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

- ผลการวิเคราะห์ระดับผลคะแนนการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๐๓ ระดับ B ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนน) แจกแจงคะแนนตัวชี้วัดแต่ละตัว ดังนี้

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๘๓.๘๙
๒	การใช้อำนาจ	๗๖.๔๐
๓	การใช้ทรัพย์สินทางราชการ	๗๓.๙๙
๔	ใช้งบประมาณ	๗๓.๔๒
๕	การแก้ปัญหาการทุจริต	๗๒.๔๖

โดยสำนักงาน ป.ป.ช.ได้สรุปข้อเสนอในการพัฒนาจากผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

๑) การปฏิบัติหน้าที่

- เพิ่มมาตรการกำกับให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ปฏิบัติ

- พึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมการณ์มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และความพร้อมรับผิดรับชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเองของบุคลากรในหน่วยงานของท่านมากขึ้น

- ให้ตรวจสอบว่าประเด็นการปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้อื่นว่าเป็นไปตามขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนดมากน้อยเพียงใด

๒) การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล

- แสวงหามาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่ง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง

- พัฒนากระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม

- เพิ่มการกำกับ โดยมีภาพสะท้อนว่าหน่วยงานของท่าน อาจมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

- ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

๓) การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีข้อเสนอ ดังนี้

- เพิ่มการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน

- ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง

- เพิ่มมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

- เพิ่มการกำกับติดตาม ถ้ามีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง

๔) การใช้งบประมาณ

- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่านมากขึ้น

- ส่งเสริมให้หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเพิ่มการให้สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน

- เพิ่มกลไกกำกับให้หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- เพิ่มกลไกกำกับหน่วยงานของท่าน โดยให้มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหา พัสดุ และการตรวจรับพัสดุที่โปร่งใสตรวจสอบได้ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต

- แก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านอย่างจริงจัง

- สร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และสร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน

- เพิ่มมาตรการส่งเสริมให้หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต
- ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
- เพิ่มความตระหนักของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานโดยต้องให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

๒. ผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๐๐ ระดับ A (ดีมาก) คะแนนผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) แจกแจงคะแนนตัวชี้วัดแต่ละตัว ดังนี้

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๘.๓๒
๒	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๘.๒๑
๓	การปรับปรุงการทำงาน	๘๔.๔๘

โดยสำนักงาน ป.ป.ช.ได้สรุปข้อเสนอในการพัฒนาจากผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

๑.ประสิทธิภาพการสื่อสาร

- ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น
- เพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยจากประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ชัดเจนมากขึ้น

ขึ้น

- ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น

๒.คุณภาพการดำเนินงาน

- เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

๓. การปรับปรุงการทำงาน

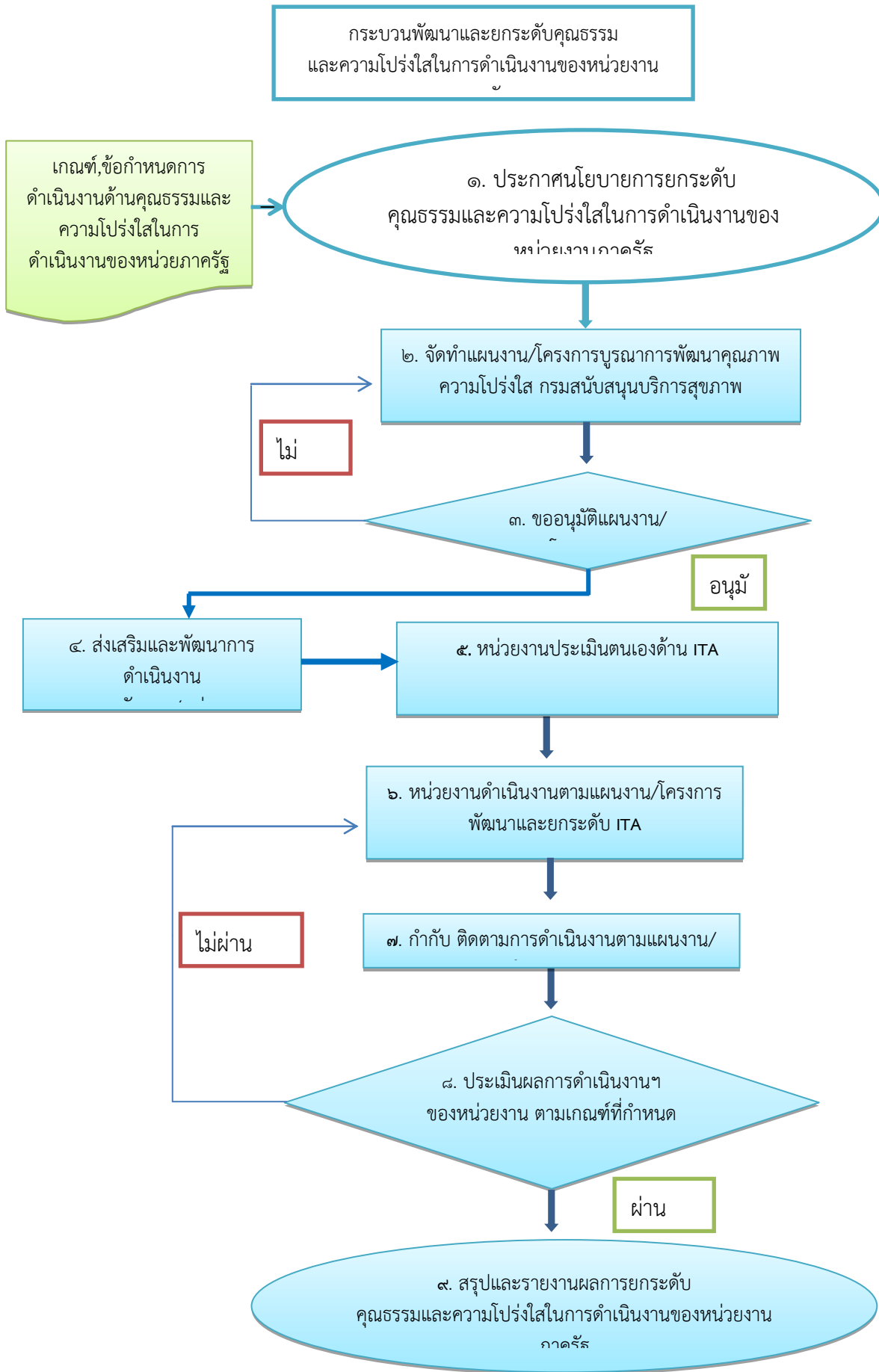
- ส่งเสริมกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง
- ให้ตรวจสอบว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด

- เพิ่มการปรับปรุงวิธีการและ ขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น
- ส่งเสริมการทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก
- เพิ่มกลไกการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

๓. ผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ได้คะแนนระดับดีเยี่ยมเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ระดับ AA) นั้นแสดงให้เห็นถึงการรายงานตนเองด้าน ๑.การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน,การให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง และ ๒.การประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ในด้านการป้องกันการทุจริตของ บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนทราบคะแนนตัวชี้วัดตัว ดังนี้

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นมา สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมิน ITA ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น (On web site only) ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรม จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้





**แนวทางและขั้นตอนการพัฒนาและยกระดับ  
คุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้รับการจัดสรรงบประมาณบูรณาการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการผลักดันให้ ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะประเมินผลความสำเร็จได้จาก ประเทศไทยจะมีอันดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตอยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ/หรือได้คะแนน ๕๐ คะแนน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้ ๓ แนวทางการขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ

๑) ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ

๑.๑ ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต

๑.๒ ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริต

๑.๓ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

๒) ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ

๒.๑ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง

๒.๒ คดีทุจริตในหน่วยงานลดลง

๒.๓ จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองลดลง

๓) ปรามปรามการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ

๓.๑ กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายเวลาเกินรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๓๕

๓.๒ จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการในแนวทางการปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลัก ภายใต้ผลผลิตการประเมินคุณภาพความโปร่งใสแผนงาน/โครงการปลุกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ

๑) ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ ด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม

๒) บุคลากรเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีพฤติกรรมบริการที่ดี

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ๒ ประเด็นคือ

๑) ร้อยละ ๙๕ ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA

๒) คะแนนการประเมิน ITA ระดับกรมผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่มและศูนย์ภายใต้สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ดำเนินงานเพื่อพัฒนาและยกระดับ ITA ของหน่วยงานและระดับกรม ออกเป็น ๓ ส่วน คือ ๑) การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) , ๒) การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ ๓) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต (OIT) ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประกอบด้วย ๑) การปฏิบัติหน้าที่ ๒) การใช้งบประมาณ ๓) การใช้อำนาจ ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต

#### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร/ข้าราชการ/พนักงาน /ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ ๒๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และกำหนดเพิ่มเติมดังนี้

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

๑.๓ หน่วยงานต้องขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เข้าร่วมในการตอบแบบสำรวจ IIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องกำกับติดตามและส่งเสริมให้มีการตอบไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำหรือตามที่กรมกำหนด

๑.๔ รายงานจำนวนผู้เข้าร่วมประเมินแก่ กลุ่มงานจริยธรรมตามระยะเวลาที่กำหนด

๒. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ประกอบด้วย ๑) คุณภาพการดำเนินงาน ๒) ประสิทธิภาพการสื่อสาร และ ๓) การปรับปรุงระบบการทำงาน

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

๒.๑ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มารับบริการหรือมาติดต่อกับภารกิจของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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

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

๓. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการป้องกันการทุจริต (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถ เข้าถึงได้ ประกอบด้วย ๑) การเปิดเผยข้อมูล และ ๒) การป้องกันการทุจริต หน่วยงานต้องเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้บน web site ของหน่วยงาน การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน ประกอบด้วย  
ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๑	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน</li> <li>○ ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น กลุ่ม ฝ่าย งาน เป็นต้น</li> </ul>
๐๒	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงาน</li> <li>ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ ผู้บริหารสูงสุด หรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๓	อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด</li> </ul>
๐๔	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า ๑ ปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น</li> <li>○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๕	ข้อมูลการติดต่อ	<p>แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ที่อยู่หน่วยงาน      ○ หมายเลขโทรศัพท์</li> <li>○ หมายเลขโทรสาร      ○ ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์</li> <li>○ แผนที่ตั้งหน่วยงาน</li> </ul>
๐๖	กฎหมาย/กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</li> </ul>

การประชาสัมพันธ์

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๗	ข่าวประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>○ เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

## การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๘	Q&A	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Web board, กล่องข้อความถาม-ตอบ เป็นต้น</li> <li>○ สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๙	Social Network	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ หน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line เป็นต้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน</li> </ul>

## องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงาน

## การดำเนินงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๑๐	แผนดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นต้น</li> <li>○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๑	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี</li> <li>○ มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น</li> <li>○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๒	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

## การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๑๓	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติการกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น</li> </ul>

## การให้บริการ

หมายเหตุ: การให้บริการ หมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๑๔	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น เป็นคู่มือสำหรับบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร เป็นต้น</li> </ul>
๐๑๕	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>○ เป็นข้อมูลการให้บริการที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๖	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>
๐๑๗	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ</li> <li>○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>

องค์ประกอบที่ ๓ การบริหารเงินงบประมาณ  
แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๑๘	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น</li> <li>○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๙	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น</li> <li>○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๐	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

## การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๒๑	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</li> <li>○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๒	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงประกาศตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น</li> <li>○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๓	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น</li> <li>○ จำแนกข้อมูลเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้ระบุว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง)</li> <li>○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๔	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

องค์ประกอบที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๒๕	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>๐ แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อ ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม</li> <li>๐ เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่ กำหนดในนามของหน่วยงาน</li> <li>๐ เป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๖	การดำเนินการตาม นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>๐ แสดงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผน กำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การ พัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น</li> <li>๐ เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม ข้อ ๐๒๕ หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ ๐๒๕</li> <li>๐ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๗	หลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคล	<p>แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๐ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</li> <li>๐ หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</li> <li>๐ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร</li> <li>๐ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร</li> <li>๐ หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</li> <li>๐ เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๘	รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>๐ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  เป็นต้น</li> <li>๐ เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

องค์ประกอบที่ ๕ การส่งเสริมความโปร่งใส  
การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๒๙	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น</li> </ul>
๐๓๐	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์</li> <li>○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๓๑	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน)</li> <li>○ เป็นข้อมูลในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๓๒	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์</li> <li>○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๓๓	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

องค์ประกอบที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความ



โปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกัน การทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๐ ข้อมูล) ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๓๔	นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคน จะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy)</li> <li>○ ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๓๕	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</li> <li>○ เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๓๖	การประเมินความเสี่ยง การทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๓๗	การดำเนินการ เพื่อจัดการความเสี่ยง การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน</li> <li>○ เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ ๐๓๖</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๓๘	การเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>○ เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

## แผนป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๓๙	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น</li> <li>○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๔๐	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น</li> <li>○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๔๑	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น</li> <li>○ ใช้รายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

## ประเด็นที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

## มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐๔๒	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น</li> <li>○ มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่างๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น</li> </ul>
๐๔๓	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ ๐๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

## ตารางแสดงสรุปจำนวนประเด็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการป้องกันการทุจริต

แบบ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ข้อคำถาม
OIT	๕๐	การเปิดเผยข้อมูล	ข้อมูลพื้นฐาน	0๑-๙
			การบริหารงาน	0๑๐-๑๗
			การบริหารเงินงบประมาณ	0๑๘-๒๔
			การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	0๒๕-๒๘
			การส่งเสริมความโปร่งใส	0๒๙-๓๓
		การป้องกันการทุจริต	การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	0๓๔-๔๑
มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	0๔๒-๔๓			
WPIT	๓๐	หน่วยงานมีแผนและระบบการติดตามประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	๑.มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ครอบคลุมทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน ๒.มีระบบติดตามประเมินผลด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างครบวงจรและดำเนินการติดตามอย่างต่อเนื่อง ๓.มีผลความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐	0๓๘-๔๑
IIT	๑๕	การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน มากกว่า ๒๐ %	๑. จัดทำและส่งข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้ กจธ.ตามระยะเวลาที่กำหนด (ระดับกรม) ๒.บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัด IIT(ระดับกรม) ๓.หน่วยงานจัดทำรายงานการมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT(ระดับกรม)	
EIT	๕	การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มากกว่า ๕๐%	๑.จัดทำและส่งข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้ กจธ. ตามรูปแบบและระยะเวลาที่กำหนด ๒.ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าร่วมการตอบแบบวัด EIT ๓.หน่วยงานจัดทำรายงานการมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT	

## การประมวลผลคะแนน

น้ำหนักคะแนน	IIT	EIT	OIT	WPIT	รวม
จำนวนผู้ตอบ IITA ของหน่วยงาน	๑๕				๑๕
จำนวนข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ		๕			๕
การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ			๕๐		๕๐
แผนงานและระบบการติดตาม				๓๐	๓๐
รวม	๑๕	๕	๕๐	๓๐	๑๐๐

การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

หน่วยงาน.....

ข้อกำหนด การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

การประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการป้องกันการทุจริต จะดำเนินการประเมินผ่าน web site ของหน่วยงานเท่านั้น

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
๑. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ตามระบบ ปปช. และระบบ google form กรม สบส.	≥ ๓๐ % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	๑๐ – ๒๙ % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	≤ ๑๐ % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	
๒. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT	จัดทำ และ ส่ง ข้อมูล ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกครอบคลุมทุกกลุ่ม ครบตามจำนวนและภายในระยะเวลาที่กำหนดในรูปแบบ Electronic file	จัดทำ และ ส่ง ข้อมูล ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบางกลุ่มตามจำนวนและภายในระยะเวลาที่กำหนดในรูปแบบ Electronic file	ไม่จัดทำและส่งข้อมูล ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หรือไม่จัดทำเป็น Electronic file	
ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน				
๐๑ โครงสร้าง	ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสืบค้นได้ง่าย	ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ถูกต้อง ครบถ้วน แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน/ไม่มีการจัดทำ	
๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร	ข้อมูล ชื่อ –สกุล และ ตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด และรองผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ช่องทางการติดต่อ ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสืบค้นได้ง่าย	ข้อมูล ชื่อ –สกุล และ ตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด และรองผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ช่องทางการติดต่อ ถูกต้อง ครบถ้วน แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	ข้อมูล ชื่อ –สกุล และตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุด และรองผู้บริหาร หัวหน้าศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ช่องทางการติดต่อไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน/ไม่มีการจัดทำ	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๓ อานาจหน้าที่	ข้อมูลอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ตามกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมายถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบันและสืบค้นได้ง่าย	ข้อมูลอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ตามกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมายถูกต้องครบถ้วน แต่ไม่เป็นปัจจุบัน	ข้อมูลอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานตามกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมายไม่ถูกต้อง ไม่เป็นปัจจุบัน/ไม่มีการจัดทำ	
0๔ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	มีแผนระยะเวลามากกว่า ๑ ปี ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมรายละเอียด	มีแผนระยะเวลามากกว่า ๑ ปี ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีรายละเอียด	ไม่มีการลงข้อมูล/Link file แผนงาน/ยุทธศาสตร์	
0๕ ข้อมูลการติดต่อ	มีข้อมูลการติดต่อกับหน่วยงานอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย ๑) ที่อยู่ ๒) หมายเลขโทรศัพท์ ๓) หมายเลขโทรสาร ๔) ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ๕) แผนที่ตั้งหน่วยงาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	มีข้อมูลการติดต่อกับหน่วยงานอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย ๑) ที่อยู่ ๒) หมายเลขโทรศัพท์ ๓) หมายเลขโทรสาร ๔) ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) ๕) แผนที่ตั้งหน่วยงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน	ไม่มีข้อมูล	
0๖ กฎหมาย/กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	มีข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พ.ร.บ. พ.ร.ก. กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรี ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	มีข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พ.ร.บ. พ.ร.ก. กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรี ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน	ไม่มีข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พ.ร.บ. พ.ร.ก. กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๗ ข่าวดูประชาชนสัมพันธ์	ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่/ภารกิจของหน่วยงาน จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สืบค้นย้อนหลังได้น้อย ๖ เดือน	ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่/ภารกิจของหน่วยงาน จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่สามารถสืบค้นย้อนหลังได้	ไม่มีการลงข้อมูล ประชาสัมพันธ์ หรือไม่เป็นปัจจุบัน	
การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล 0๘ Q&A	มีช่องทางให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสอบถาม ข้อมูล หรือข้อกังวลสงสัย และหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถาม หรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ ที่เป็นปัจจุบัน สืบค้นย้อนหลังได้	มีช่องทางให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสอบถาม ข้อมูล หรือข้อกังวลสงสัย และหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถาม หรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ ที่เป็นปัจจุบัน ไม่สามารถสืบค้นย้อนหลังได้	ไม่มีช่องทาง	
0๙ Social Network	ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีผู้รับผิดชอบ	ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ไม่มีผู้รับผิดชอบ	ไม่มีช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
การบริหารงาน การดำเนินงาน 0๑๐ แผนดำเนินงาน ประจำปี	- แผนการดำเนินงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕ - มีข้อมูลรายละเอียดของ แผนฯ เช่น โครงการ/ กิจกรรม/งบประมาณ/ ระยะเวลาดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	- แผนการดำเนินงานตาม ภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕ - ไม่มีข้อมูลรายละเอียด ของแผนฯ เช่น โครงการ/ กิจกรรม/งบประมาณ/ ระยะเวลาดำเนินการ/ ผู้รับผิดชอบ	- ไม่มีแผนการดำเนิน ตามภารกิจของ หน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕	
0๑๑ รายงานการกำกับ ติดตามการดำเนินงาน ประจำปี รอบ ๖ เดือน	- แสดงความก้าวหน้าใน การดำเนินงานตามแผน ดำเนินงาน ๖ เดือนแรก ประจำปี ๒๕๖๕ - มีรายละเอียด ความก้าวหน้าการ ดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม /งบประมาณที่ใช้ ครบถ้วน	- แสดงความก้าวหน้าใน การดำเนินงานตามแผน ดำเนินงาน ๖ เดือนแรก ประจำปี ๒๕๖๕ - รายละเอียด ความก้าวหน้าการ ดำเนินการโครงการ/ กิจกรรม /งบประมาณที่ใช้ ไม่ครบถ้วน	ไม่มีรายงานกำกับ ติดตามผลการ ดำเนินงาน	
0๑๒ รายงานผลการ ดำเนินงานประจำปี	- สรุปผลการดำเนินงาน ตามแผน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - มีข้อมูลรายละเอียด สรุปผลการดำเนินงาน ผล การใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมาย ครบถ้วน	- สรุปผลการดำเนินงาน ตามแผน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - มีข้อมูลรายละเอียด สรุปผลการดำเนินงาน ผล การใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมาย ไม่ครบถ้วน	ไม่มีสรุปผลการดำเนิน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	



## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
การปฏิบัติงาน 0๑๓ คู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	- แสดงคู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติงาน สำหรับ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ ยึดถือปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน - มีข้อมูลรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ครอบคลุมกระบวนการ หลักและภารกิจสำคัญ	- แสดงคู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติงาน สำหรับ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ ยึดถือปฏิบัติให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน - มีข้อมูลรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ไม่ ครอบคลุมกระบวนการ หลักและภารกิจสำคัญ	- ไม่มี คู่มือ / แนว ทางการปฏิบัติงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานใช้ยึดถือ ปฏิบัติให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	
การให้บริการ 0๑๔ คู่มือหรือมาตรฐาน การให้บริการ	- แสดงคู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติที่ผู้รับบริการ/ผู้มา ติดต่อใช้เป็นข้อมูลในการ ขอรับบริการหรือติดต่อกับ หน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียด ขั้นตอนการให้บริการ/การ ติดต่อในภารกิจต่างๆ ครบ กระบวนการหลักและ ภารกิจสำคัญ	- แสดงคู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติที่ผู้รับบริการ/ผู้มา ติดต่อใช้เป็นข้อมูลในการ ขอรับบริการหรือติดต่อกับ หน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียด ขั้นตอนการให้บริการ/การ ติดต่อในภารกิจต่างๆ ไม่ ครบกระบวนการหลักและ ภารกิจสำคัญ	ไม่มีคู่มือ/แนวทาง สำหรับผู้รับบริการ	
0๑๕ ข้อมูลเชิงสถิติการ ให้บริการ	- แสดงข้อมูลสถิติการ ให้บริการตามภารกิจของ หน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ข้อมูลการให้บริการ ครบถ้วนตามภารกิจหลัก สืบค้นย้อนหลังได้ ๖ เดือน	- แสดงข้อมูลสถิติการ ให้บริการตามภารกิจของ หน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ข้อมูลการให้บริการ ครบถ้วนตามภารกิจหลัก ไม่สามารถสืบค้นย้อนหลัง	ไม่มีข้อมูลสถิติการ ให้บริการตามภารกิจ ของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	
0๑๖ รายงานผลการ สำรวจความพึงพอใจการ ให้บริการ	- แสดงผลสำรวจความพึง พอใจการให้บริการตาม อำนาจหน้าที่/ภารกิจของ หน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - มีแผนการสำรวจความ พึงพอใจ ปี ๒๕๖๕	- ไม่มีผลการสำรวจความ พึงพอใจ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - มีแผนการสำรวจความ พึงพอใจ ปี ๒๕๖๕	ไม่มีผลสำรวจความพึง พอใจและไม่มีแผน สำรวจ	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๑๗ E-Service	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>- สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>- มีแผนการพัฒนาช่องทางการให้บริการออนไลน์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>- ไม่มีแผนการพัฒนาช่องทางการให้บริการออนไลน์</li> </ul>	
การบริหารเงินงบประมาณ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี 0๑๘ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ครอบคลุมงบประมาณทุกประเภท</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น แหล่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ครอบคลุมงบประมาณทุกประเภท</li> <li>- ไม่มีข้อมูล/มีไม่ครบถ้วนรายละเอียดของแผนฯ เช่น แหล่งงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย</li> </ul>	ไม่มีแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	
0๑๙ รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีรายงานความก้าวหน้าของแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ระยะเวลา ๖ เดือนแรก</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ ครอบคลุมทุกงบประมาณที่ได้รับจัดสรร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีรายงานความก้าวหน้าของแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ระยะเวลา ๖ เดือนแรก</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่ครอบคลุมทุกงบประมาณที่ได้รับจัดสรร</li> </ul>	ไม่มีรายงานการติดตามความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๒๐ รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ครอบคลุมทุกงบประมาณที่ได้รับจัดสรร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ไม่ครอบคลุมทุกงบประมาณที่ได้รับจัดสรร</li> </ul>	ไม่มีรายงานสรุปผลการติดตามงบประมาณประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	
การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ 0๒๑ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ดำเนินการตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</li> </ul>		ไม่มีแผนการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	
0๒๒ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงประกาศตามที่หน่วยงานดำเนินการตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวนประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>		- ไม่แสดงประกาศตามที่หน่วยงานดำเนินการตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวนประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๒๓ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน ของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งาน/วงเงิน/ราคากลาง / วิธีการ/รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ/ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ ตกลง / เลขที่และวันที่ของสัญญา</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือนของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	
0๒๔ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการจัดซื้อจัดจ้าง</li> </ul>		ไม่มีสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 0๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม ของผู้บริหาร ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยความโปร่งใสและมีคุณธรรม ของผู้บริหาร ในปีที่ผ่านๆ มา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงการถึงการวางแผนกำลังคนที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวางแผนกำลังคนแต่ไม่สอดคล้องหรือครอบคลุมกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการวางแผนการพัฒนากำลังคน</li> </ul>	
0๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้</li> <li>- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</li> <li>- การพัฒนาบุคลากร</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร</li> <li>- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ไม่ครบถ้วน ดังนี้</li> <li>- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</li> <li>- การพัฒนาบุคลากร</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร</li> <li>- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้</li> <li>- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</li> <li>- การพัฒนาบุคลากร</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร</li> <li>- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</li> </ul>	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	- แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - มีข้อมูลรายละเอียดของผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		ไม่มีสรุปผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	
การส่งเสริมความโปร่งใสการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ 0๒๙ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- แสดงคู่มือ/แนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น ช่องทาง/วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน ขั้นตอน/วิธีการ/ระยะเวลา/ผู้รับผิดชอบในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน	- มีแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน - ไม่มีรายละเอียดของการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ	- ไม่มีแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน - ไม่มีผู้รับผิดชอบ	
0๓๐ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- แสดงช่องทาง/ช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน - มีช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย	- แสดงช่องทาง/ช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน - มีช่องทางหลากหลายแต่การเข้าถึงได้ยาก	- ไม่แสดงช่องทาง/ช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
O๓๑ ข้อมูลเชิงสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤตินิชอบ ประจำปี	- แสดงข้อมูลสถิติเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤตินิชอบของ หน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕  - มีข้อมูลความก้าวหน้าการ จัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่องที่ดำเนินการ แล้วเสร็จ/อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	- แสดงข้อมูลสถิติเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤตินิชอบของ หน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕  - ไม่มีข้อมูล ความก้าวหน้าการ จัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่อง ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ/อยู่ ระหว่างดำเนินการ	- ไม่แสดงข้อมูลสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤตินิชอบของ หน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	
O๓๒ ช่องทางการรับฟัง ความคิดเห็น	- แสดงช่องทาง/ช่องทาง ออนไลน์บนเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงานที่บุคคล ภายนอกสามารถแสดง ความคิดเห็นต่อการ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ หรือภารกิจของหน่วยงาน  - สามารถเชื่อมโยง/เข้าถึง ช่องทางได้ง่าย	- แสดงช่องทาง/ช่องทาง ออนไลน์บนเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงานที่บุคคล ภายนอกสามารถแสดง ความคิดเห็นต่อการ ดำเนินงานตามอำนาจ หน้าที่หรือภารกิจของ หน่วยงาน  - สามารถเชื่อมโยง/ เข้าถึงช่องทางได้ยาก	- ไม่แสดงช่องทาง/ ช่องทางออนไลน์บน เว็บไซต์หลักของ หน่วยงานที่บุคคล ภายนอกสามารถแสดง ความคิดเห็นต่อการ ดำเนินงานตามอำนาจ หน้าที่หรือภารกิจของ หน่วยงาน	
O๓๓ การเปิดโอกาสให้ เกิดการมีส่วนร่วม	- แสดงการดำเนินการ/ กิจกรรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน เช่น ร่วมวางแผนร่วม ดำเนินการร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นหรือร่วม ติดตามประเมินผล	- ไม่มีเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องได้ มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ/กิจกรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕  - มีแผนให้ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ในการดำเนินการ/ กิจกรรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๖	- ไม่มีเปิดโอกาสให้ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องได้ มีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ/กิจกรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	

แบบประเมินตนเองการประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)  
 หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
O๓๔ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy)</li> <li>- ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</li> <li>- การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ร้อยละ ๘๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy)</li> <li>- ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</li> <li>- ไม่มีการรับรู้ของเจ้าหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีแสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy)</li> <li>- ไม่มีการรับรู้ของเจ้าหน้าที่</li> </ul>	
O๓๕ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงกิจกรรมที่ผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันมีส่วนร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันไม่มีส่วนร่วมกิจกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	
การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต O๓๖ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต/ประพฤตินิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยง/ระดับของความเสี่ยง มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>- ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต/ประพฤตินิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยง/ระดับของความเสี่ยง มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>- ไม่ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีผลการประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต/ประพฤตินิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	



## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๓๗ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<p>- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 0๓๖</p>	<p>- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 0๓๖ แต่ไม่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>- ไม่มี แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 0๓๘ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	<p>- แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>- เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- จนท.ได้รับการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ มากกว่าร้อยละ ๕๐</p>	<p>- แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>- เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเองเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- จนท.ได้รับการเสริมสร้างวัฒนธรรมฯ มากกว่าร้อยละ ๕๐</p>	<p>- ไม่มี แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๓๙ แผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการกิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ</li> <li>- มีการดำเนินงานตามแผนมากกว่า ร้อยละ ๘๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการกิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ</li> <li>- มีการดำเนินงานตามแผนน้อยกว่า ร้อยละ ๘๐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริต/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	
0๔๐ รายงานการ กำกับติดตามการ ดำเนินการป้องกันการ ทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ระยะ ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ระยะ ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน แต่ไม่ครอบคลุมแผนงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี การติดตามความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ระยะ ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	
0๔๑ รายงานผลการ ดำเนินการป้องกันการ ทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ แต่ไม่ครอบคลุมแผนงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>	

## การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ต่อ)

หน่วยงาน.....

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	๒	๑	๐	
0๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- มีข้อมูลการวิเคราะห์ประเด็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน/พัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการปฏิบัติ</li> <li>- มีมาตรการขับเคลื่อนที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ฯ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ/ขั้นตอนการปฏิบัติ/การกำกับติดตาม/รายงานผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- มีมาตรการขับเคลื่อนที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ฯ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ/ขั้นตอนการปฏิบัติ/การกำกับติดตาม/รายงานผล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>- ไม่มีมาตรการขับเคลื่อนที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ฯ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ/ขั้นตอนการปฏิบัติ/การกำกับติดตาม/รายงานผล</li> </ul>	
0๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมฯ ภายในหน่วยงานในข้อ 0๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>	

## เอกสารอ้างอิง

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

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

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส. (๒๕๖๒). ITA ๒๐๒๐ Open to Transparency เปิดประตูสู่ความโปร่งใส รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สืบค้นเมื่อ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓, [www.itas.nacc.go.th](http://www.itas.nacc.go.th)

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

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

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

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

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

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

การดำเนินวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง <https://aommoney.com/stories/kevindaddy/ปรัชญา-เศรษฐกิจพอเพียง-รากฐานการวางแผนการเงินของคนไทยอย่างแท้จริง/๒๑๒๕๔#kgdstpy๔๙๗๖> สืบค้นเมื่อ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/๒๐๑๙/๐๔/๒๑ -การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ.pdf> สืบค้นเมื่อ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓





# มาตรฐานทางจริยธรรม



๒๕๖๓

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ

## กลุ่มงานจริยธรรม

เบอร์โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๔ ต่อ ๑๘๘๒๖

LINE: HSS-ANTIANTICORRUPTION

E-MAIL: ANTICORRUPTION.HSS@GMAIL.COM