

รายงานการประชุมกลุ่มงานจริยธรรม

ครั้งที่ 4/2566

วันศุกร์ที่ 24 มีนาคม 2566 เวลา 09.30 - 16.30 น.

ณ กลุ่มงานจริยธรรม ชั้น 8 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ประธาน) |
| 2. นางสาวดารณี ทั้งไพศาล | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 3. นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| 4. นายณัฐวุฒิ พลอยสุข | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 5. นางสาวเสาวลักษณ์ ศักดิ์สุปรีชา | นักทรัพยากรบุคคล |
| 6. นางสาวสุชาดา ไทรแก้ว | นักทรัพยากรบุคคล |
| 7. นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร | นักทรัพยากรบุคคล |
| 8. นางสาวอภิชญา พัสตุสาร | ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป |

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ 1.

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- 1.1 กองสุขศึกษาย้ายโรงพิมพ์วารสารกลับมาตั้งที่กรม สบส. เพื่อจัดทำพิพิธภัณฑ์
- 1.2 กองแบบแผนจะย้ายเครื่องสแกนแบบกลับมาที่กรม สบส. บริเวณ ชั้น 2
- 1.3 การเบิกจ่ายการใช้งบประมาณให้ตรวจสอบความถูกต้องของรหัสงบประมาณให้ถูกต้อง
- 1.4 การยืมเงินตรงราชการควรจัดทำล่วงหน้าก่อน 5 วันทำการ หากกรณีเร่งด่วนสามารถขออนุมัติได้
- 1.5 นโยบายจากท่านอธิบดี เรื่องการลดเวลาทำงานเข้า-ออก โดยวิธีการสแกนนิ้ว เวลาเข้า 8.30 เวลาออก 16.30 เวลา 8.30-8.45 น. ถือเป็นสาย 8.45 น. ถือเป็นขาดงาน เริ่มดำเนินการ 1 เมษายน 2566 สายเกิน 18 ครั้ง ไม่ปรับเงินเดือน
- 1.6 การเปลี่ยนแปลงโครงการ แก่ไขกิจกรรม ให้ดำเนินการขออนุมัติรองอธิบดีในกำกับ
- 1.7 การปรับทัศนียภาพรอบอาคารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ,จัดทำผังทำเนียบอธิบดี ทำโลโก้กรมในห้องประชุม 4ชั้น 9 ,โถงอาคารชั้น 1 ติดตั้งจอป้าย LED
- 1.8 ติดตั้งเครื่องปรับอากาศบริเวณโถงหน้าห้องประชุม 1 ชั้น 9
- 1.9 จัดสวนหินหน้าอาคารกรม สบส. ตามนโยบาย Happy Work Place
- 1.10ดำเนินการขออนุญาตใช้ชื่อ ห้องประชุม 1 ชั้น 9 เป็นชื่อ “ชัชวาทนเรนทร”
- 1.11แต่งตั้งผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน และผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมและการบริการการแพทย์ครบวงจร
- 1.12การประชุมผู้บริหารกรม สบส. มอบหมายสำนักงานเลขานุการกรม ดำเนินการจัดประชุมประจำเดือน

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 2. เรื่องรับรองรายงานการประชุม
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566
มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566

วาระที่ 3. เรื่องสืบเนื่อง

3.1 การพัฒนาองค์กรกลุ่มงานจริยธรรม

3.1.1 KPI Template พรบ. งบประมาณ พ.ศ.2566

3.1.1.1 ร้อยละของหน่วยงาน ผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ 95)

- รอกกลุ่มแผนงานแจ้งรายละเอียดการรายงานผลการดำเนินงานต่อไป

3.1.2 คำรับรองการปฏิบัติราชการ

3.1.2.1 ระดับความสำเร็จการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

3.1.2.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสบุคลากรและหน่วยงาน

3.1.2.3 ระดับความสำเร็จของการสร้าง ส่งเสริมพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

3.1.2.4 ร้อยละความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่องานบริการของหน่วยงาน

3.1.2.5 ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการองค์กรได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA 4.0

3.1.2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) กรม สบส.

3.1.2.7 ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดวางระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง

- 3.1.2.1-3.1.2.7 ดำเนินการจัดทำรายงานรอบ 5 เดือนเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการทำตามขั้นตอนของคู่มือต่อไป รายละเอียดข้อ 3.1.2.4 ตาม**เอกสารแนบ 1**

3.1.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม

- แผนพัฒนารายบุคคลของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรม รายละเอียดตาม**เอกสารแนบ 2**

- การจัดทำข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล IDP ให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการกรอกข้อมูลเพื่อรวบรวมส่งให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แบบฟอร์มรายละเอียดตาม**เอกสารแนบ 3**

3.1.4 ITA

- **ระดับกรม** อยู่ระหว่างรอหน่วยงานส่งข้อมูล OIT ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2566 และการจะทำแผนบริหารความเสี่ยงกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- **ระดับหน่วยงาน**

1. อยู่ระหว่างหน่วยงานในสังกัดกรม สบส. ดำเนินการลงข้อมูลผ่าน website และมีการกำกับติดตามข้อมูล ให้คำปรึกษา

2. แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รายละเอียดตาม**เอกสารแนบ 4**

- ระดับกลุ่มงานจริยธรรม

1. นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม รองหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม ได้ประกาศนโยบาย NO Gift Policy ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ยกเว้นตามธรรมจรรยา แต่ไม่เกินมูลค่า 3,000 บาท และให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรมปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และแนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รายละเอียดตามเอกสารแนบ 5

2. กลุ่มงานจริยธรรม ได้ดำเนินการจัดทำรายงานเรื่องการรับของขวัญ ต่อหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม โดยได้รายงานว่ “ไม่มีการรับของขวัญในกลุ่มงานจริยธรรม”

3.1.5 องค์การคุณธรรม

- ระดับกรม

- **ระดับหน่วยงาน** หน่วยงานในสังกัดกรม สบส. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานและจัดทำรายงานบน website หน่วยงาน และให้คำปรึกษากับหน่วยงาน

- **ระดับกลุ่มงานจริยธรรม** รายงานผลการดำเนินงานตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ 6

3.1.6 กิจกรรมสร้างสุข

- กิจกรรมการเดิน-วิ่งเพื่อสุขภาพชาว กจร.เดือนกุมภาพันธ์ 2566
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

| รายชื่ | เดือน มกราคม | | กุมภาพันธ์ | |
|----------------------------|--------------|---------|------------|---------|
| | BMI | ระยะทาง | BMI | ระยะทาง |
| จันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม | 19.6 | 122.7 | 19.6 | 117.5 |
| ดารณี หังไพศาล | - | - | 24.9 | |
| สิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา | 23.7 | 129 | 23.7 | 97.1 |
| เสาวลักษณ์ สักดิ์สุปรีชา | 21.9 | 21 | 21.9 | 57.61 |
| ณัฐวุฒิ พลอยสุข | 22 | 202 | 22 | 79.2 |
| สุชาดา ไทรแก้ว | 20 | 32.7 | 20.5 | 80.55 |
| ณัฐกานต์ พิวศิริมิตร | 18.5 | 23.08 | 18.5 | 75.6 |
| อภิชนา พิสูจน์สาร | 24.9 | 31.5 | 24.9 | 59.9 |

3.1.7 กิจกรรม 5 ส.

- ดำเนินการจัดทำความสะอาดประจำเดือน มีนาคม 2566 เรียบร้อยแล้ว
มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 4. เรื่องเพื่อทราบ

4.1 ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำเดือน มีนาคม 2566

- รายละเอียดการใช้งบประมาณ เอกสารแนบ 7

4.2 การรายงานผลการรับเรื่องร้องเรียนของกลุ่มงานจริยธรรม

- การจัดการเรื่องร้องเรียนของกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2565 - เดือนมีนาคม 2566 มีทั้งหมด จำนวน 0 เรื่อง (ไม่มีข้อร้องเรียน)

4.3 งานบริหารทั่วไป (พัสดุ, งบประมาณ)

- รายงานการเบิก-จ่าย วัสดุ

รายงานการเบิก - จ่าย วัสดุสำนักงาน /คอมพิวเตอร์/ไฟฟ้าและวิทยุ

กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566 (รอบ 6 เดือน)

| รหัสพัสดุ | รายการ | ยอด ยกมา ปี 2565 | ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | | | | | | | | | | | | รวมเบิก | รวมซื้อ | คงเหลือ ปี 2566 |
|---|---------------------|------------------------|---------------------------|------|-----------|------|---------|------|--------|------|------------|------|--------|------|---------|---------|--------------------|
| | | | ตุลาคม | | พฤศจิกายน | | ธันวาคม | | มกราคม | | กุมภาพันธ์ | | มีนาคม | | | | |
| | | | เบิก | ซื้อ | เบิก | ซื้อ | เบิก | ซื้อ | เบิก | ซื้อ | เบิก | ซื้อ | เบิก | ซื้อ | | | |
| 26111700 | วัสดุไฟฟ้าและวิทยุ | 3 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 2 |
| 26111800 | วัสดุคอมพิวเตอร์ | 8 | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | 1 | - | 3 | - | 5 |
| 43201600 | วัสดุคอมพิวเตอร์ | 37 | 1 | - | 1 | - | 5 | - | 6 | 4 | 2 | - | 5 | - | 20 | 4 | 21 |
| รวม | 26111800 + 43201600 | 45 | 1 | - | 1 | - | 5 | - | 6 | 4 | 4 | - | 6 | - | 23 | 4 | 26 |
| 43201800 | วัสดุสำนักงาน | 2252 | 9 | - | 8 | - | 19 | - | 14 | 33 | 1 | - | 2 | - | 53 | 33 | 2,232 |
| 44121700 | วัสดุสำนักงาน | 29 | - | - | - | - | - | - | 7 | - | - | - | 5 | - | 5 | 7 | 31 |
| รวม | 43201800 + 44121700 | 2281 | 9 | - | 8 | - | 19 | - | 14 | 40 | 1 | - | 7 | - | 58 | 40 | 2,263 |
| วัสดุไฟฟ้าและวิทยุ+วัสดุคอมพิวเตอร์+วัสดุสำนักงาน | | 2,329 | 11 | - | 9 | - | 24 | - | 20 | 44 | 5 | - | 13 | - | 82 | 44 | 2,291 |

4.4 งานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม

- คุณดารณี ดำเนินการประสานเรื่องการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงระดับกรมเพื่อรายงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และดำเนินการจัดทำรูปเล่มแผนบริหารความเสี่ยงของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- คุณณัฐวุฒิ ดำเนินการรายงานข้อมูลด้านงบประมาณต่างๆ รอบ 5 เดือนในระบบ Smart เรียบร้อยแล้ว

- คุณเสาวลักษณ์ จัดทำตามขั้นตอนการรายงานผลการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมลงบนเว็บไซต์หน่วยงาน

- คุณสุชาดา รายละเอียดตามวาระ เพื่อพิจารณาข้อ 5.1 และ 5.2

- คุณณัฐกานต์ จัดทำเล่มสรุปผลการดำเนินงานกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ,รูปเล่มแผนบริหารความเสี่ยงกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 5. เรื่องเพื่อพิจารณา

5.1 ความก้าวหน้าในการดำเนินการ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับกรม”

- การตอบแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ครบจำนวนตามเป้าหมายแล้ว

- การตอบแบบวัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ปัจจุบันได้ 30 คน ยังไม่ถึงเป้าหมายร้อยละ 20 (400 คน) ให้หน่วยงานช่วยประชาสัมพันธ์แบบวัดทุกช่องทาง และสามารถตอบแบบวัดได้ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566

5.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับกรม”

- เว็บไซต์สำหรับลงข้อมูล OIT กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศกำลังดำเนินการปรับปรุงให้คาดว่าจะแล้วเสร็จภายในต้นเดือนเมษายน

มติที่ประชุม เห็นชอบและรับทราบ

วาระที่ 6. เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

6.1 ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ รางวัล “คนดี กจร.”

- กิจกรรมมอบรางวัล “คนดี กจร.” ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้แก่
นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร นักรัพยากรบุคคล



เลิกประชุมเวลา 16.30 น.

นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร
ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบวาระการประชุมกลุ่มงานจริยธรรม

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖

วันศุกร์ที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ กลุ่มงานจริยธรรม ชั้น ๘ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

วาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันพุธที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

วาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ การพัฒนาองค์กรกลุ่มงานจริยธรรม

๓.๑.๑ KPI Template พรบ. งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงาน ผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๕)

๓.๑.๒ คำรับรองการปฏิบัติราชการ

๓.๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๓.๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสบุคลากรและหน่วยงาน

๓.๑.๒.๓ ระดับความสำเร็จของการสร้าง ส่งเสริมพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๓.๑.๒.๔ ร้อยละความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่องานบริการของหน่วยงาน

๓.๑.๒.๕ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการองค์กรได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน PMQA ๔.๐

๓.๑.๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-saraban) กรม สบส.

๓.๑.๒.๗ ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดวางระบบควบคุมภายในตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลัง

๓.๑.๓ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม

๓.๑.๔ ITA (กลุ่มงานจริยธรรม)

๓.๑.๕ องค์กรคุณธรรม (กลุ่มงานจริยธรรม)

๓.๑.๖ กิจกรรมสร้างสุข

๓.๑.๗ กิจกรรม ๕ ส.

๓.๑.๘ งานบริหารทั่วไป

วาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

๔.๑ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ประจำเดือน มีนาคม ๒๕๖๖

๔.๒ ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม

วาระที่ ๕

เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ ความก้าวหน้าในการดำเนินการ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับกรม”

๕.๒ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับกรม”

วาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

รอบ ๕ เดือน
 รอบ ๑๑ เดือน



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
 Department of Health Service Support

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ
 กลุ่มงานจริยธรรม
 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการของ
 กลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการประเมิน ดังนี้

๑. ระยะเวลาดำเนินการสำรวจ มกราคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตามแบบสอบถามที่กำหนด ตอนที่ ๑ ๒ และ ๓ แบบฟอร์มที่ ๑)
 ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๕๐ ราย

๑.๑ สถานภาพผู้ตอบ

| ลำดับ ที่ | รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------|--|-------|--------|
| ๑ | เจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางกรม สบส. | ๑๖ | ๓๒ |
| ๒ | เจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพ ๑ - ๑๒ | ๒๙ | ๕๘ |
| ๓ | เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ๕ แห่ง | ๕ | ๑๐ |

๑.๒ ท่านติดต่อใช้บริการใด

| ลำดับ ที่ | รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------|--|-------|--------|
| ๑ | ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) | ๒๙ | ๕๘ |
| ๒ | ด้านการประเมินองค์กรคุณธรรม | ๒๓ | ๔๖ |
| ๓ | ด้านการประเมินคนดีประเภทต่าง ๆ | ๑๖ | ๓๒ |
| ๔ | ด้านความเสี่ยงการทุจริต | ๑๓ | ๒๖ |
| ๕ | งานด้านคุณธรรมจริยธรรม | ๑๕ | ๓๐ |
| ๖ | ไม่เคย | ๒ | ๔ |

๑.๓ ท่านรับบริการผ่านช่องทางใด

| ลำดับ ที่ | รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------|---|-------|--------|
| ๑ | ติดต่อด้วยตนเอง | ๑๕ | ๓๐ |
| ๒ | ติดต่อทางโทรศัพท์ | ๒๕ | ๕๐ |
| ๓ | ระบบออนไลน์ (E-mail, Line , Website กจธ.) | ๒๘ | ๕๖ |
| ๔ | ไม่เคย | ๒ | ๔ |

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจ

| ลำดับ ที่ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{x} | S.D. | ร้อยละ | ระดับ ความ พึงพอใจ |
|--|--|------------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|------|--------|--------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ๑.ด้านกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ | | | | | | | | | | |
| ๑ | มีการอธิบาย ชี้แจง และ แนะนำขั้นตอนการรับบริการ ชัดเจน | ๔๐ | ๑๐๐ | ๔๕ | ๔ | ๐ | ๓.๗๘ | ๓.๔๗ | ๗๕.๖ | มาก |
| ๒ | ขั้นตอนการให้บริการคล่องตัว ไม่ยุ่งยาก | ๔๐ | ๘๘ | ๕๑ | ๖ | ๐ | ๓.๗ | ๓.๔๐ | ๗๔ | มาก |
| ๓ | มีความสะดวกรวดเร็ว ตาม กำหนดเวลา | ๓๕ | ๙๖ | ๔๘ | ๖ | ๐ | ๓.๗ | ๓.๔๐ | ๗๔ | มาก |
| ๔ | ให้บริการด้วยความเสมอภาค ตามลำดับก่อน-หลัง | ๕๕ | ๘๔ | ๔๕ | ๖ | ๐ | ๓.๘ | ๓.๔๙ | ๗๖ | มาก |
| สรุปผลรวม | | ๑๗๐ | ๓๖๘ | ๑๘๙ | ๒๒ | ๐ | ๓.๗๔ | ๓.๖๗ | ๗๔.๙ | มาก |

| ลำดับ ที่ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{x} | S.D. | ร้อยละ | ระดับ ความ พึงพอใจ |
|--------------------------------------|--|------------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|------|--------|--------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ๒.ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ | | | | | | | | | | |
| ๑ | ให้บริการด้วยความสุภาพ อภัยยัยดี ให้เกียรติ | ๗๐ | ๑๐๔ | ๒๔ | ๔ | ๐ | ๔.๐๔ | ๓.๗๐ | ๘๐.๘ | มาก |
| ๒ | แต่งกายเหมาะสม มีบุคลิกและ ลักษณะท่าทางสุภาพ | ๖๕ | ๙๒ | ๓๖ | ๔ | ๐ | ๓.๙๔ | ๓.๖๒ | ๗๘.๘ | มาก |
| ๓ | มีความใส่ใจ เอาใจใส่ดูแล กระตือรือร้นและพร้อมที่จะ ให้บริการ | ๖๐ | ๙๖ | ๓๓ | ๖ | ๐ | ๓.๙ | ๓.๕๘ | ๗๘ | มาก |
| ๔ | มีความรู้ ความสามารถในการ ให้บริการ | ๕๕ | ๑๐๘ | ๒๗ | ๖ | ๐ | ๓.๙๒ | ๓.๖๐ | ๗๘.๔ | มาก |
| สรุปผลรวม | | ๒๕๐ | ๔๐๐ | ๑๒๐ | ๒๐ | ๐ | ๓.๙๕ | ๓.๘๗ | ๗๙ | มาก |

| ลำดับ ที่ | รายการประเมิน | ระดับความพึงพอใจ | | | | | \bar{x} | S.D. | ร้อยละ | ระดับ ความ พึงพอใจ |
|---------------------------------|--|------------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|------|--------|--------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ๓.ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก | | | | | | | | | | |
| ๑ | ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก (ที่นั่ง) | ๓๕ | ๙๒ | ๕๔ | ๔ | ๐ | ๓.๗ | ๓.๔ | ๗๔ | มาก |
| ๒ | ความสะอาดของสถานที่ | ๓๕ | ๙๒ | ๕๑ | ๖ | ๐ | ๓.๖๘ | ๓.๓๘ | ๗๓.๖ | มาก |
| ๓ | การใช้บริการผ่านระบบออนไลน์ (สะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก) | ๓๕ | ๘๐ | ๖๐ | ๖ | ๐ | ๓.๖๒ | ๓.๓๓ | ๗๒.๔ | มาก |
| สรุปผลรวม | | ๑๐๕ | ๒๖๔ | ๑๖๕ | ๑๖ | ๐ | ๓.๕๔ | ๓.๕๗ | ๗๓.๓ | มาก |

ตอนที่ ๓ ความเชื่อมั่นต่อการให้บริการ

| ลำดับ ที่ | รายการประเมิน | ระดับความเชื่อมั่น | | | | | \bar{x} | S.D. | ร้อยละ | ระดับ ความ เชื่อมั่น |
|---|---|--------------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|------|--------|----------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ๑.ความเชื่อมั่นต่อการให้บริการ ของกลุ่มงานจริยธรรม | | | | | | | | | | |
| ๑ | เจ้าหน้าที่ไม่รับสินบน | ๑๐๕ | ๗๖ | ๓๐ | ๐ | ๐ | ๔.๒๒ | ๓.๙๖ | ๘๔.๔ | มากที่สุด |
| ๒ | ได้รับการที่เสมอภาค | ๘๐ | ๘๘ | ๓๖ | ๐ | ๐ | ๔.๐๘ | ๓.๘๓ | ๘๑.๖ | มาก |
| ๓ | ได้รับการตามที่ต้องการ | ๗๐ | ๙๖ | ๓๖ | ๐ | ๐ | ๔.๐๔ | ๓.๗๙ | ๘๐.๘ | มาก |
| ๔ | ได้รับการเสร็จตามเวลาที่กำหนด | ๗๕ | ๙๒ | ๓๖ | ๐ | ๐ | ๔.๐๖ | ๓.๘๑ | ๘๑.๒ | มาก |
| ๕ | การให้บริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ใช้งานง่าย ปลอดภัย และได้รับการบริการตามที่ต้องการ | ๔๐ | ๑๐๔ | ๔๘ | ๐ | ๐ | ๓.๘๔ | ๓.๖๐ | ๗๖.๘ | มาก |
| สรุปผลรวม | | ๓๗๐ | ๔๕๖ | ๑๘๖ | ๐ | ๐ | ๔.๐๔ | ๓.๙๙ | ๘๐.๙ | มาก |

ความคิดเห็น คำชมเชย หรือข้อเสนอแนะ ต่อการให้บริการ

1. เป็นกันเอง
2. บริการเยี่ยม
3. ดี

ท่านมีความไม่พึงพอใจในการให้บริการของกลุ่มงานจริยธรรม หรือไม่อย่างไร

ไม่มี

ปัญหาในการใช้บริการ

ไม่มี

ตอนที่ ๔ ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในภาพรวม

| ลำดับ ที่ | รายการประเมิน | ระดับความเชื่อมั่น | | | | | \bar{x} | S.D. | ร้อยละ | ระดับ ความ เชื่อมั่น |
|--|--|--------------------|-----|-------------|------|----------------|-----------|------|--------|----------------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด | | | | |
| ๑.ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในภาพรวม | | | | | | | | | | |
| ๑ | ท่านมีความพึงพอใจ และความ เชื่อมั่นในภาพรวมต่อการ ให้บริการของหน่วยงาน | ๓๐ | ๑๒๘ | ๒๗ | ๖ | ๐ | ๓.๘๒ | ๓.๕๑ | ๗๖.๔ | มาก |

๓. แนวทางการพัฒนางานต่อไป รอบ ๑๑ เดือน

- ๑) ปรับปรุงการทำงานให้หน่วยรับบริการเกิดความเชื่อมั่นในการให้บริการของกลุ่มงานจริยธรรม
- ๒) ปรับปรุงส่วนของการให้บริการให้มีแนวทางที่ชัดเจน คล่องตัว มีขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

| <p>รายงานผลการอบรมและพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> | | | | | |
|--|---|--------------------------|---|---|--|
| | โครงการ / หลักสูตรการอบรม | วัน/เดือน/ปี | สถานที่อบรม | หน่วยงานที่จัดอบรม | บุคลากรที่เข้ารับการอบรม |
| ๑ | อบรมหลักสูตรบรรษัทภิบาลต่อต้านการทุจริต | พฤศจิกายน / ธันวาคม ๒๕๖๕ | ออนไลน์ | ป.ป.ท. และ กรมบัญชีกลาง | นางสาวณัฐกานต์ / นางสาวสุชาดา/นางสาวเสาวลักษณ์ |
| ๒ | อบรม “หลักสูตรเครือข่ายภาคประชาสังคมในการต่อต้านการทุจริต” (เฉพาะหลักสูตรพื้นฐาน: General) | พฤศจิกายน / ธันวาคม ๒๕๖๕ | ออนไลน์ | ป.ป.ท. | นางสาวณัฐกานต์ / นางสาวสุชาดา/นางสาวเสาวลักษณ์ |
| ๓ | อบรม “หลักสูตรเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต” | ๒-๖.ค.-๖๕ | ออนไลน์ | ป.ป.ท. และ โรงเรียนกฎหมายและการเมือง ม.สวนดุสิต | นางสาวณัฐกานต์ / นางสาวสุชาดา/นางสาวเสาวลักษณ์ |
| ๔ | จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ๒๘-พ.ย.-๖๕ | | สวทช | นางสาวดารณี |
| ๕ | การอบรมสร้างวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ครั้งที่ ๑ | ๗-๖.ค.-๖๕ | ออนไลน์ | ป.ป.ท. | นางสาวสุชาดา และ นางสาวเสาวลักษณ์ |
| ๖ | การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) | ๒๔-ม.ค.-๖๖ | ออนไลน์ | กพร. | นายณัฐวุฒิ และ น.ส.ณัฐกานต์ |
| ๗ | อบรมเชิงปฏิบัติการส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า เพื่อพัฒนาระดับส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)และขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ(ฉบับปรับปรุง) กิจกรรมปฏิรูปที่สำคัญ (BIG ROCK) เรื่อง "นโยบาย No Git Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | ๒๗-ม.ค.-๖๖ | โรงแรมเบสท์เวสเทิร์นพลัส แวนด้าแกรนด์ | ป.ป.ท. | นางจันทร์ทิพย์ และ นางสาวสุชาดา |
| ๘ | การพัฒนาจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม | ๑-ก.พ.-๖๖ | ออนไลน์ | สำนักงาน ก.พ. | นางสาวดารณี /นางสาวณัฐกานต์/ นางสาวสุชาดา |
| ๙ | การประเมินผลสัมฤทธิ์องค์กร | ๒๐-๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ | โรงแรม Bella B | กลุ่มแผนงาน | นายณัฐวุฒิ และ น.ส.ณัฐกานต์ |
| ๑๐ | ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวน นโยบายและแนวปฏิบัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | ๒๘-ก.พ.-๖๖ | ห้องประชุม ๔ ชั้น ๙ กรม สบส. | กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ | นางสาวดารณี และ นางสิริก |
| ๑๑ | อบรมซินาสมาธิ ๑ (๖ ชั่วโมง) | ๓-มี.ค.-๖๖ | ห้องประชุม ๑ กรม สบส | สถาบันพลังจิตตานุภาพ | นางจันทร์ทิพย์ |
| ๑๒ | กิจกรรมรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ | ๑๐-มี.ค.-๖๖ | ออนไลน์ | ป.ป.ท. | ทุกคน |
| ๑๓ | อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ.แก่นักวิชาการคอมพิวเตอร์และบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้าน | 16-มี.ค.-66 | ห้องประชุม VDO Conference ชั้น ๔ กรม สบส. | กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ | คุณดารณี |
| ๑๔ | อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ.แก่บุคลากรภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | 17-มี.ค.-66 | ห้องประชุม VDO Conference ชั้น ๔ กรม สบส. และ ออนไลน์ | กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ | ทุกคน |

แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล

IDP 1 : เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของการดำรงตำแหน่ง และการวิเคราะห์ตนเอง

ตำแหน่งเป้าหมาย (เป็นตำแหน่งที่ดำรงอยู่ซึ่งอยากพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม หรือ ตำแหน่งเป้าหมายตาม Career path เช่น ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งทางการบริหาร(หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน) เป็นต้น)

.....

บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ (โดยสรุป ตาม Job Description ของตำแหน่งที่ครองอยู่)

.....

วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

การวิเคราะห์ตนเอง

| ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย | การวิเคราะห์ตนเอง | |
|---|-------------------|--------------------------------------|
| | มีเพียงพอ | ควรพัฒนาเพิ่มเติม (ระบุประเด็นสำคัญ) |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล

IDP 2 : ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา

| | ประเด็นการพัฒนา* | เป้าหมายการพัฒนา (อาจกำหนดเป้าหมายในระยะ 3 – 6 เดือน หรือ ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.2566) |
|-----------------------------|------------------|--|
| จุดแข็ง | | |
| จุดที่ต้องการ พัฒนาเพิ่ม | | |

หมายเหตุ : *โปรดเลือกเฉพาะประเด็นการพัฒนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งเป้าหมาย จำนวนไม่เกิน 5 ประเด็น

ประเด็นการพัฒนา หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนา เช่น ทักษะการนำการประชุม

เป้าหมายการพัฒนา หมายถึง ระดับที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนา เช่น สามารถนำการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสาร
วัตถุประสงค์ของการประชุมได้อย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศโดยผู้เข้าร่วมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และสามารถสรุปผลการประชุมได้อย่างชัดเจน

แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล

IDP 3 : แผนพัฒนารายบุคคล : ระยะเวลา (ตาม IDP 2)

| ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา | เป้าหมายการพัฒนา | วิธีการพัฒนา | ช่วงเวลาที่พัฒนา | | แนวทางการประยุกต์ในการทำงาน |
|--|------------------|--------------|--|--|-----------------------------|
| | | | ในรอบ ประเมิน 1 (ระบุ ระยะเวลา) | ในรอบ ประเมิน 2 (ระบุ ระยะเวลา) | |
| (จุดแข็ง ตาม IDP 2) | | | | | |
| (จุดที่ต้องการพัฒนา ตาม IDP 2) | | | | | |

ปัญหา/อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น :

.....

แนวทางการป้องกันปัญหา/อุปสรรค :

.....



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

มีนโยบาย

งดการให้และรับของขวัญ

และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้บริหาร บุคลากร และครอบครัว
ในทุกโอกาส **(No Gift Policy)**

ขอให้แสดงความปรารถนาดีต่อกัน

ด้วยบัตรอวยพร สมุดอวยพร อวยพรผ่านสื่อออนไลน์
หรือการทำจิตอาสาแทน

NO

GIFT
POLICY



กลุ่มงานจริยธรรม



<http://ethics.hss.moph.go.th>



0 2193 7034 ต่อ 18826

นายแพทย์ภาณุวัฒน์ ปานเกตุ
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มงานจริยธรรม โทรศัพท์ ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๔ ต่อ ๑๘๘๒๖

ที่ สธ ๐๗๑๑.๑/ ๓๓๒

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เลขานุการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์

ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ - ๑๒

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ๕ แห่ง ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตามที่ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่งกำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ตามที่เหมาะสม เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/ว๙ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนกำหนดว่า ส่วนราชการสามารถนำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนไปประกอบการพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและสภาพปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงขอแจ้งเวียนข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและรักษาคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอดส่องดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ บัญญัติว่า ทั้งนี้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่งกำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม มาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/ว๙ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดว่า ส่วนราชการสามารถนำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนไปประกอบการพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและสภาพปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีภารกิจหลักในการพัฒนามาตรฐานและระบบบริการสุขภาพ และกลไกการขับเคลื่อนให้สถานพยาบาลภาครัฐ และสถานประกอบการเพื่อสุขภาพมีคุณภาพมาตรฐานสากล พัฒนาและบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองผู้บริโภคด้วยระบบบริการสุขภาพ พัฒนาขับเคลื่อนให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมทางการแพทย์ครบวงจร พัฒนาการวิจัยองค์ความรู้ นวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพและการจัดการสุขภาพภาคประชาชน และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารจัดการองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง ความประพฤติสำนึกในหน้าที่ การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำ ความดีและละเว้นความชั่ว ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และถือเอาประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สร้างความเชื่อมั่นใสศรัทธา ความเชื่อถือ และยกย่องจากประชาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดจริยธรรมนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมดังต่อไปนี้

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๑.๑ แสดงออก...

๒.๑.๑ แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ดังนี้

- (๑) ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์
- (๒) ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราช และอธิปไตยของชาติให้คงอยู่

อย่างมีเกียรติภูมิ

๒.๑.๒ ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์ และความมั่นคงของประเทศชาติ ได้แก่

- (๑) ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ

๒.๑.๓ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ ดังนี้

- (๑) มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน

- (๓) กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

- (๔) อุดหนุนหรือยับยั้งซึ่งใจต่อผลประโยชน์ที่เข้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี

- (๕) ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว

๒.๒.๒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรที่สังกัด ดังนี้

- (๑) ไม่นำข้อมูลสำคัญ หรือ ข้อมูลความลับของหน่วยงาน และของทางราชการไปใช้เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

- (๒) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุด

- (๓) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วนเพียงพอ

- (๔) ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๕) ไม่ลอก...

(๕) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ใช้สิ่งของวัสดุอุปกรณ์หรือซอฟต์แวร์ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย

(๖) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา และไม่เลียงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

๒.๓ กล่าวตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๒.๓.๑ กล่าวยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล่าวยอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ดังนี้

(๑) กล่าวแจ้งเหตุหรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิดแม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน

(๒) เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็น หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

(๓) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิด หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

(๔) ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๕) ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการและจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลว ไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ

(๖) ให้งานวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล่าวลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสมเป็นธรรม

๒.๓.๒ กล่าวคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชอบธรรม

(๑) ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมายแม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้านตรวจสอบตามกระบวนการ

(๒) บันทึกรการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๒.๔.๑ มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน ดังนี้

(๑) มีจิตสาธารณะ จิตอาสาอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ โดยคิดถึงความสุขและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน

(๒) มีส่วนช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาหรือเกิดความเดือดร้อนโดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

(๓) สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว

๒.๔.๒ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ หรือจงใจดำเนินการในเรื่องที่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติ...

(๑) ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน
คู่มือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตน
หรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ

(๓) ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนไม่ว่าจะเป็น
ของขวัญ รางวัล หรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ และยึดคำแนะนำการรับของขวัญ ของกำนัลการรับรอง
แขก และจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) ตัดสินใจและกระทำใดๆ บนพื้นฐานของหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม
ที่ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติและมนุษยธรรม

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๕.๑ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทนเพื่อให้งานบรรลุ
ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทันทตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่าย เวลา
และทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

(๑) แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และประหยัดมากขึ้น

(๒) ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม
และมีมาตรฐานสูง

(๓) ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์
ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
สม่ำเสมอ

(๔) ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่
และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

๒.๕.๒ มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการใฝ่หาความรู้ และนำความรู้
ความเชี่ยวชาญ พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งรักษามาตรฐานการทำงาน ดังนี้

(๑) ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบ
อย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย มีมานะพยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ
ตามเป้าหมาย

(๒) เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทีมงานและ
ฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

(๓) ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพ
ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผล
เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๖.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ
หรือนำความรู้สึกส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

(๑) ต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ
ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

(๒) สำหรับ...

(๒) สำหรับกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติ ต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือ ผู้ด้อยโอกาส

(๓) หากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกลและเดินทาง ลำบาก ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน

(๔) ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ แสดงออกถึงความห่วงใย เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒.๗.๑ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพ ต่อกฎหมายและมีวินัยดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำหลักปรัชญา ดังนี้

(๑) ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำ พระบรมราโชวาทหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิต

(๒) ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพทางราชการ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

(๓) ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ดำรงศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุน การพัฒนาชาติและสังคมไทย

(๔) ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

ข้อ ๓ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพพึงปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด ตามข้อกำหนดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่แนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เอกสารแนบท้ายประกาศ ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

แนวทางการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม โดยการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

| ควรกระทำ | ไม่ควรกระทำ |
|--|---|
| <p>๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์และความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ</p> <p>๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า</p> <p>๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน</p> <p>๕. แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ</p> <p>๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>๙. รับทราบหน้าที่และสิทธิประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ</p> <p>๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ</p> <p>๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล</p> <p>๑๒. รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดขึ้น</p> <p>๑๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม</p> | <p>๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ</p> <p>๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ</p> <p>๓. ไม่แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง</p> <p>๔. ไม่ขัดขวางการทำงานบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง</p> <p>๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>๗. ไม่กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๘. ไม่หาทางปฏิเสธบ่ายเบี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้รับบริการ</p> <p>๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐. ไม่ปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ</p> <p>๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p> <p>๑๒. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๑๓. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น</p> |

| ควรกระทำ | ไม่ควรกระทำ |
|---|---|
| <p>๑๔. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๑๕. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ</p> <p>๑๖. ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ</p> <p>๑๗. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพตติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>๑๘. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า</p> <p>๑๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล</p> <p>๒๐. มีความมุ่งมั่นเสียสละมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>๒๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน</p> <p>๒๒. มีจิตอาสาโดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๒๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง</p> <p>๒๔. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์</p> <p>๒๕. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม</p> <p>๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงและอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> | <p>๑๔. ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน</p> <p>๑๕. ไม่ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๑๗. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง</p> <p>๑๘. ไม่ฟุ่มเฟือยหรือไม่ดำรงตนเกินฐานะารูปแห่งตน</p> <p>๑๙. ไม่ประพตติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ</p> <p>๒๐. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ</p> <p>๒๑. ไม่เรียกรับทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ จากผู้มารับบริการ นอกเหนือจากที่กฎหมายให้อำนาจ</p> <p>๒๒. ไม่เรียกรับหรือเรียกเก็บเงินจากผู้มารับบริการเป็นการจ่ายเงินพิเศษในการออกเอกสารต่าง ๆ หรือเป็นช่องทางพิเศษในการให้บริการ</p> <p>๒๓. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์หรืออำนวยความสะดวกต่อตนเองและหน่วยงานจากผู้มารับบริการหรือประชาชน</p> |

| ควรกระทำ | ไม่ควรกระทำ |
|--|-------------|
| <p>๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม</p> <p>๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ</p> <p>๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม</p> <p>๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด</p> <p>๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม</p> | |



คำสั่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ที่ ๔๒๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับทราบถึงสถานการณ์ดำเนินงาน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้การบริหารงานภาครัฐ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีองค์ประกอบหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | |
|--|-----------|
| ๑.๑ นายภาณุวัฒน์ ปานเกต | ประธาน |
| หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม | |
| รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | |
| ๑.๒ นายชาติชาย สุวรรณนิตย์ | รองประธาน |
| นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน) | |
| กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน | |
| ๑.๓ นางสาวภา จงกิตติพงษ์ | กรรมการ |
| นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพ) | |
| กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ | |
| ๑.๔ นางศุภกัญญา ภาวังคะรัต | กรรมการ |
| นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุขมูลฐาน) | |
| กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน | |
| ๑.๕ นายยุทธพงษ์ ขวัญขึ้น | กรรมการ |
| นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) | |
| กองสุขศึกษา | |
| ๑.๖ นายบุญยืน อยู่พิพัฒน์ | กรรมการ |
| วิศวกรเชี่ยวชาญ (ด้านวิศวกรรมกรรมการแพทย์) | |
| กองวิศวกรรมกรรมการแพทย์ | |

- ๑.๗ นายสรพงษ์ ทัพภวิมล กรรมการ
สถาปนิกเชี่ยวชาญ (ด้านสถาปัตยกรรม)
กองแบบแผน
- ๑.๘ นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม กรรมการและเลขานุการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานจริยธรรม
- ๑.๙ นางสาวดารณี ทั้งไพศาล กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มงานจริยธรรม

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดหลักเกณฑ์กรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๒.๒ พิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดพร้อมให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการดำเนินงาน แก่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

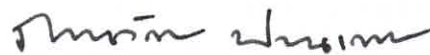
๒.๓ กำกับ ติดตาม และกลั่นกรอง การอุทธรณ์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงาน

๒.๔ รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต่อผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๒.๕ ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่มอบหมาย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายภาณุวัฒน์ ปานเกต)

รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

รักษาราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

แบบรายงานผลการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
 พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
 ชื่อหน่วยงานกลุ่มงานจริยธรรม... กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 1 | 12.50 |
| หญิง | 7 | 87.50 |
| ผู้ประเมิน | | |
| ข้าราชการ | 3 | 37.50 |
| ลูกจ้างประจำ | | |
| พนักงานราชการ | 4 | 50.00 |
| พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | | |
| ลูกจ้างชั่วคราว | | |
| จ้างเหมาบริการ | 1 | 12.50 |
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 25 ปี | | |
| 25 - 40 ปี | 5 | 62.50 |
| 41 - 55 ปี | 2 | 25.00 |
| 56 ปี ขึ้นไป | | |

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มงานจริยธรรมมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 8 คน เพศชายจำนวน 1 คน คิดเป็น 12.50% เพศหญิงจำนวน 7 คน คิดเป็น 87.50% เป็นผู้ประเมินข้าราชการจำนวน 3 คน คิดเป็น 37.50% พนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็น 50% จ้างเหมาบริการจำนวน 1 คน คิดเป็น 12.50% อยู่ช่วงอายุ 25 -40 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็น 62.50% อายุ 41-55 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็น 25% และ 56ปี ขึ้นไปจำนวน 1 คน คิดเป็น 12.50%

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายข้อ

| คุณธรรมพอเพียง | \bar{X} | S.D. | ระดับพฤติกรรม |
|---|-------------|-------------|---------------|
| 1. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น | 2.75 | 0.43 | ประจำ |
| 2. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพงหากสิ่งนั้นทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น | 2.63 | 0.48 | ไม่เคย |
| 3. ฉันพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่อยากได้ อยากเป็นเหมือนคนอื่น | 3.00 | 0.00 | ประจำ |
| 4. ฉันพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย | 2.38 | 0.48 | ส่วนใหญ่ |
| 5. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล | 2.38 | 0.48 | ส่วนน้อย |
| 6. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น | 2.88 | 0.33 | ประจำ |
| รวม | 2.67 | 0.37 | ประจำ |

จากตาราง 2 พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรมทั้ง 8 คน มีระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง ทำเป็นประจำ

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

| คุณธรรมวินัย | \bar{X} | S.D. | ระดับพฤติกรรม |
|---|-------------|-------------|---------------|
| 1. ฉันจะยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม | 2.63 | 0.48 | ประจำ |
| 2. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมูมานะทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า | 2.63 | 0.48 | ไม่เคย |
| 3. ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม | 2.75 | 0.43 | ประจำ |
| 4. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น | 2.50 | 0.71 | ประจำ |
| 5. หากไม่รู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะทำให้สำเร็จได้หรือไม่ และทำอย่างไร ฉันจะไม่ยอมอดทนทำงานนั้น | 2.13 | 1.05 | ส่วนน้อย |
| 6. เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น | 2.88 | 0.33 | ประจำ |
| รวม | 2.58 | 0.58 | ประจำ |

จากตาราง 3 พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรมทั้ง 8 คน มีระดับคุณธรรมวินัย ทำเป็นประจำ

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

| คุณธรรมสุจริต | \bar{X} | S.D. | ระดับพฤติกรรม |
|--|-------------|-------------|---------------|
| 1. ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น | 2.63 | 0.48 | ประจำ |
| 2. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง | 2.75 | 0.43 | ประจำ |
| 3. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีกทำงานตรงไปตรงมา | 2.38 | 0.86 | ส่วนน้อย |
| 4. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้ต้องเดือดร้อน | 2.38 | 0.70 | ส่วนใหญ่ |
| 5. ฉันให้สินน้ำใจแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับความสะดวกในการรับบริการ | 2.63 | 0.48 | ไม่เคย |
| 6. ฉันมักลงข้อมูลเวลาการทำงานไม่ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้เห็นว่าฉันขยันทำงาน | 2.63 | 0.48 | ไม่เคย |
| รวม | 2.56 | 0.57 | ประจำ |

จากตาราง 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานจริยธรรมทั้ง 8 คน มีระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริตทำเป็นประจำ

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

| คุณธรรมจิตอาสา | \bar{X} | S.D. | ระดับพฤติกรรม |
|--|-------------|-------------|-----------------|
| 1. ฉันไม่อยากช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลา | 2.38 | 0.99 | ส่วนน้อย |
| 2. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัครเป็นตัวแทนของหน่วยงาน | 2.00 | 0.71 | ส่วนใหญ่ |
| 3. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องดูแลสาธารณสมบัติ | 2.75 | 0.43 | ประจำ |
| 4. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้ | 2.88 | 0.33 | ประจำ |
| 5. ฉันสละเวลาส่วนตัวทำงาน เพื่อส่วนรวมตามความจำเป็น | 2.38 | 0.48 | ส่วนใหญ่ |
| 6. สำหรับฉันแล้ววันหยุดไม่ใช่เรื่องที่สำคัญ ฉันสามารถทำงานได้ในวันหยุด | 1.00 | 0.87 | ส่วนใหญ่ |
| รวม | 2.23 | 0.64 | ส่วนใหญ่ |

จากตาราง 5 พบว่า เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานจริยธรรมทั้ง 8 คน มีระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสาทำเป็นส่วนใหญ่

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายข้อ

| คุณธรรมกตัญญู | \bar{X} | S.D. | ระดับพฤติกรรม |
|---|-------------|-------------|---------------|
| 1. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก | 2.50 | 0.50 | ประจำ |
| 2. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องแสดงความขอบคุณ เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ | 3.00 | 0.00 | ไม่เคย |
| 3. ฉันดูแลผู้ที่ได้เลี้ยงดูฉัน ด้วยความรักและเอาใจใส่ | 3.00 | 0.00 | ประจำ |
| 4. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป | 2.50 | 0.50 | ประจำ |
| 5. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น | 2.88 | 0.33 | ประจำ |
| 6. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพราะไม่ต้องการให้สังคมเดือดร้อน | 3.00 | 0.00 | ประจำ |
| รวม | 2.81 | 0.22 | ประจำ |

จากตาราง 6 พบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรมทั้ง 8 คน มีระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญูเป็นประจำ

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

| คุณธรรม | \bar{X} | S.D. | ระดับพฤติกรรม |
|------------|-------------|-------------|---------------|
| 1. พอเพียง | 2.67 | 0.37 | ประจำ |
| 2. วินัย | 2.58 | 0.58 | ประจำ |
| 3. สุจริต | 2.56 | 0.57 | ประจำ |
| 4. จิตอาสา | 2.23 | 0.64 | ส่วนใหญ่ |
| 5. กตัญญู | 2.81 | 0.22 | ประจำ |
| รวม | 2.57 | 0.48 | ประจำ |

จากตาราง 7 พบว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรมทั้ง 8 คน มีระดับพฤติกรรมคุณธรรม 5 ด้าน ดังนี้ **พอเพียง** ทำเป็นประจำ **วินัย** ทำเป็นประจำ **สุจริต** ทำเป็นประจำ **จิตอาสา** ทำเป็นส่วนใหญ่ **กตัญญู** ทำเป็นประจำ

| รหัสโครงการ | รายละเอียดโครงการ | งบประมาณตามแผน ทั้งปี | แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | | | | | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | | | คงเหลือ | ร้อยละการเบิกจ่าย SMART | ร้อยละการเบิกจ่าย GFMIS | รวมใช้ไป |
|--|---|-----------------------|--------------------------|------------------|----------|----------|-------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | งบประมาณรวม | ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ SMART | ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ GFMIS | ไม่ส่งคำสั่งจ้าง (PO GF) | | | | |
| 66-004154600.814-6611200-210076686469-01 | โครงการพัฒนาองค์กรกลุ่มงานจริยธรรม | 400,000.00 | 188,000.00 | 70,000.00 | 0 | 0 | 258,000.00 | 180,871.79 | 164,476.79 | 0 | 77,128.21 | 45.22 | 41.12 | 164,476.79 |
| 66-004154600.814-6611200-210076600027-02 | โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ | 379,800.00 | 189,900.00 | 0 | 0 | 0 | 189,900.00 | 42,825.00 | 32,525.00 | 0 | 147,075.00 | 11.28 | 8.56 | 32,525.00 |
| รวมทั้งสิ้น | | 779,800.00 | 377,900.00 | 70,000.00 | 0 | 0 | 447,900.00 | 223,696.79 | 197,001.79 | 0 | 224,203.21 | 25.26 | 25.26 | 223,696.79 |