



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสของการดำเนินการหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



กลุ่มงานจริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
The evaluation of the Integrity and Transparency Assessment (ITA)
Of Health Service Support Department A.D. ๒๐๒๒

กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

บทนำ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๘,๓๐๓ หน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับทราบถึงสถานะการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดตัวชี้วัดภาพรวมภายใต้แนวทางการจัดทำงบประมาณบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามแนวทางที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต คือ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (เป้าหมายร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เข้าร่วมประเมิน ได้คะแนน ๘๕ คะแนน ขึ้นไป) ซึ่งผลการประเมินพบคะแนนเฉลี่ยภาพรวมของประเทศ ๘๗.๕๗ สูงกว่าปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๔ ได้ ๘๑.๒๕ คะแนน) โดยการประเมิน ITA เป็นนโยบายสำคัญในการป้องกันการทุจริตที่บังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ และเป็นกลไกป้องกันการทุจริตเชิงรุกได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งได้ถูกกำหนดเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนงานระดับประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดนอกจากนี้ กรมฯ ยังได้เห็นชอบข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมความโปร่งใส โดยมุ่งเน้นการรักษาแนวปฏิบัติที่ดีไว้และต่อยอดขยายผลการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ รวม ๕ ประการ ซึ่งการประเมิน ITA เป็น ๑ ใน ๕ ข้อ ดังนี้

๑. เร่งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ การป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะ ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำในด้านกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน

๓. ขับเคลื่อนการแก้ไขร่าง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ (ฉ. ...) พ.ศ. ให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ เพื่อยกระดับการเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติ

๔. ให้หน่วยงานที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐดำเนินการกำกับติดตามการประเมิน ITA

๕. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

การประเมิน ITA

วิธีการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา โดยเป็นไปตามหลักการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) และหลักการทางสถิติ มีการจัดเก็บข้อมูล ประกอบการประเมินอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาพขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง

การประเมิน ITA มีที่มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลจาก ๓ ส่วน รวมทั้งสิ้น ๑๐ ประเด็น ตัวชี้วัด รวมจำนวนข้อคำถาม ๘๘ ข้อคำถาม ดังนี้

ส่วน ๑ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment :IIT) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน คือบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น จากการตอบแบบวัด IIT ซึ่งเป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบ ตามการรับรู้ของตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ๓๐ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (ข้อคำถาม i๑ - i๖)

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (ข้อคำถาม i๗ - i๑๒)

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (ข้อคำถาม i๑๓ - i๑๘)

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (ข้อคำถาม i๑๙ - i๒๔)

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ข้อคำถาม i๒๕ - i๓๐)

ส่วนที่ ๒ การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment :EIT) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก คือผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ โดยประเมินจากการตอบแบบวัด EIT ซึ่งเป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบ ตามการรับรู้ของตนเอง ใน ๓ ตัวชี้วัด ๑๕ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (ข้อคำถาม e๑ - e๕)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (ข้อคำถาม e๖ - e๑๐)

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน (ข้อคำถาม e๑๑ - e๑๕)

ส่วนที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment :OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ประเมินจากการตอบแบบวัด OIT ที่เปิดเผยข้อมูลพร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และนำไปประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูล ต่อสาธารณะที่ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ประกอบด้วย แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ๔๓ ข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (ข้อคำถาม o๑ - o๓๓) รวม ๓๓ ข้อคำถาม ๕ ตัวชี้วัดย่อย คือ

- ข้อมูลพื้นฐาน
- การบริหารงาน
- การบริหารเงินงบประมาณ
- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (๐๓๔ - ๐๔๓) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย คือ

- การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต
- มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

การจัดลำดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA = ดีเยี่ยม
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A = ดีมาก
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B = ดี
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

การวิเคราะห์ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยวิเคราะห์ค่าผลคะแนนจากการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีผลคะแนนรวม ๘๘.๗๘. คะแนน ผลการประเมินในระดับ A ผ่านเกณฑ์เป้าหมายแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านทุจริตและพฤติกรรมชอบที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ จากการประเมิน ทั้ง ๑๐ ประเด็น ผลการประเมินแยกตามประเด็น มีคะแนนสูงสุด ๑๐๐.๐๐ คะแนน และ คะแนนต่ำสุด ๗๘.๒๗ คะแนน

- ผลประเมินภาพรวม - เปรียบเทียบการประเมินกับหน่วยงานในระดับกรม เป็นลำดับที่ ๑๐๘ จากทั้งหมด ๑๔๖ หน่วยงาน
- ค่าเฉลี่ยคะแนนระดับกรม ๙๐.๔๘. คะแนน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีคะแนนต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย แต่สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทั้งประเทศ (๘๗.๕๗) จำนวน ๑.๒๑ คะแนน
 - เปรียบเทียบกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นลำดับที่ ๑๐ จาก ๑๖ หน่วยงาน



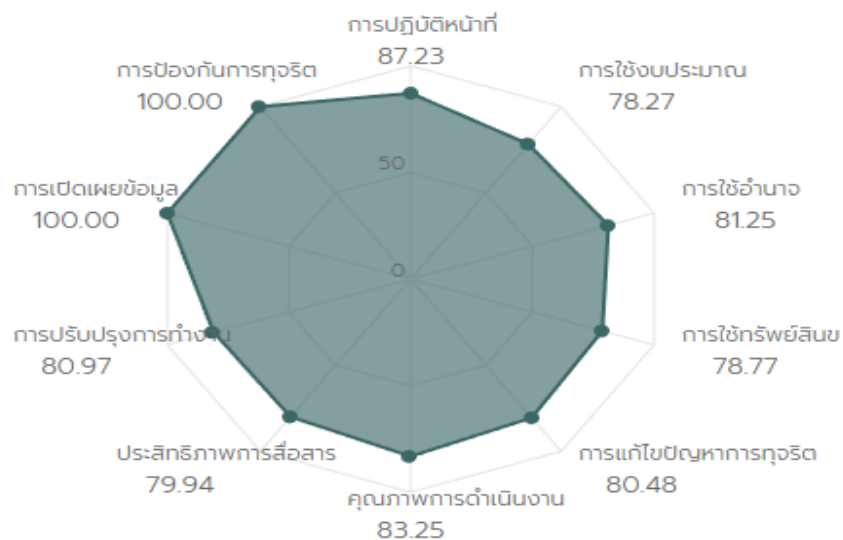
คะแนน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

88.78 คะแนน

ระดับผลการประเมิน

A

ดูเกณฑ์การประเมิน



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คะแนน ๘๘.๗๘ ระดับ A

ลำดับที่ ๑๐๘ ของส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าจาก ๑๔๖ หน่วยงาน

ลำดับที่ ๑๐ ในระดับกระทรวงสาธารณสุข จากทั้งหมด ๑๖ หน่วยงาน

ผลการประเมินราย ตัวชี้วัด ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. การเปรียบเทียบผลการประเมินเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้รับการจัดสรรงบประมาณการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โครงการพัฒนาระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๕๒๙,๑๐๐ บาท โดยดำเนินโครงการแล้วเสร็จตามกิจกรรมที่กำหนด ผลการเบิกจ่ายร้อยละ ๙๔.๕๘

๑.๑ ค่าเป้าหมาย ระดับหน่วยงานในสังกัดกรม

จากงบประมาณที่ได้รับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดตัวชี้วัดหลัก คือ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ร้อยละ ๙๕ ผลที่ได้ร้อยละ ๙๕.๐๐ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ มีจำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน ๓๔ หน่วยงาน (มี จำนวน ๑ หน่วยงานที่ผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)

๑.๒ ค่าเป้าหมายระดับกรม

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมการประเมินทั้งสิ้น ๘,๓๐๓ หน่วยงาน ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตั้งเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐.๐๐ ซึ่งผลคะแนนการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีค่าเท่ากับ ๘๘.๗๘ คะแนน (ระดับ A) เป็นไปตามเกณฑ์เกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด (ผ่านการประเมินโดยมีคะแนนมากกว่า ๘๕คะแนน) ถึงแม้ว่าผลการประเมินยังไม่เป็นไปตามที่กรมตั้งเป้าคะแนนไว้ที่ ๙๐ คะแนนก็ตาม ซึ่งผลที่ออกมาจะเป็นตัวสะท้อนข้อมูลให้กรมฯ ได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดแนวนโยบายและแนวทางดำเนินงานให้ครบถ้วนครอบคลุมและสมบูรณ์ต่อไป

๒. วิเคราะห์ตามแบบวัดและตัวชี้วัดตามเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ช.

๒.๑ วิเคราะห์ภาพรวมผลการประเมิน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนรวม ๘๘.๗๘ คะแนน ผลการประเมินในระดับ A ผ่านเกณฑ์เป้าหมายแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ จากการประเมิน ทั้ง ๑๐ ประเด็น



โดยมีคะแนนแยกตาม ส่วนประกอบ ๓ ส่วน โดยผลคะแนน ส่วนประกอบที่ ๓ คือแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ : OIT มีคะแนน ๑๐๐ คะแนนเต็ม ส่วนอีก ๒ ส่วนประกอบ ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน : IIT และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก : EIT ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ตารางที่ ๑ แสดง ผลคะแนน ตามส่วนประกอบหลัก ๓ ส่วน โดยผลคะแนน ภาพรวมของกรม ๘๘.๗๘

ส่วนประกอบที่ / รายการ		ผลคะแนนการประเมิน
๑	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน : IIT	๘๑.๒๐
๒	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก : EIT	๘๑.๓๙
๓	แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ : OIT	๑๐๐
ผลการประเมินภาพรวมกรม		๘๘.๗๘

จากตารางที่ ๑ อธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่า คะแนนภาพรวมการประเมินของกรม ผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่ ป.ป.ช. กำหนด (มากกว่า ๘๕ คะแนน) เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนตามส่วนประกอบหลัก พบว่า มีเพียงแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ : OIT เท่านั้น ที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์ ส่วนคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน : IIT และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก : EIT ยังไม่ผ่านเกณฑ์คะแนน จำเป็นต้องมีการพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อคะแนนที่ส่งผลให้ข้อมูลยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงอย่างจริงจัง โดยกำหนดแนวทางที่ชัดเจนและมีการมอบหมายทุกหน่วยงานในสังกัดกรมร่วมกัน ดำเนินการและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้ เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ ๒ แสดงผลคะแนนตามตัวชี้วัด จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัดหลัก เรียงจากมากไปหาน้อย

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน	ส่วนประกอบ	หมายเหตุ : ผ่านเกณฑ์  ไม่ผ่านเกณฑ์ 
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐	OIT	
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐		
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๘๗.๒๓	IIT	
๔	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๓.๒๕	EIT	
๕	การใช้อำนาจ	๘๑.๒๕	IIT	
๖	การปรับปรุงการทำงาน	๘๐.๙๗	EIT	
๗	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๐.๔๘	IIT	
๘	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๗๙.๙๔	EIT	
๙	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๘.๗๗	IIT	
๑๐	การใช้งบประมาณ	๗๘.๒๗	IIT	

จากตารางที่ ๒ อธิบายว่า ถึงแม้ว่าภาพรวมคะแนนจะผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ ป.ป.ช. กำหนดก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตัวชี้วัด ๑๐ ตัว พบว่าผลการประเมินแยกตามประเด็น มีคะแนนสูงสุด ๑๐๐.๐๐ คะแนน และ คะแนนต่ำสุด ๗๘.๒๗ คะแนน ซึ่งผลคะแนนมีความแตกต่างกัน และเมื่อเทียบตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ประเด็น พบว่า นอกจากส่วนการเปิดเผยข้อมูล (OIT) คือชี้วัด อันดับที่ ๑ และ ๒ แล้ว มีเพียง ๑ ตัวชี้วัด ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน คือ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่ (IIT) ได้ ๘๗.๒๓ คะแนน ส่วนตัวชี้วัดอื่นอีก ๗ ตัวชี้วัด ในอันดับที่ ๔ - ๑๐ ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ซึ่งตัวชี้วัดเรื่องการใช้งบประมาณ มีผลคะแนนต่ำที่สุด ที่ ๗๘.๒๗ คะแนน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมิน ITA กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

แบบวัด	ตัวชี้วัด	ผลคะแนน/ปี								การดำเนินการต่อไป
		๒๕๖๒	รวม	๒๕๖๓	รวม	๒๕๖๔	รวม	๒๕๖๕	รวม	
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	การปฏิบัติหน้าที่	๘๖.๖๐	๗๙.๘๔	๘๔.๖๐	๗๖.๖๕	๘๓.๘๙	๗๖.๐๓	๘๗.๒๓	๘๑.๒๐	พัฒนาต่อเนื่อง
	การใช้งบประมาณ	๗๗.๕๑		๗๓.๙๔		๗๓.๔๒		๗๘.๒๗		
	การใช้อำนาจ	๗๙.๔๗		๗๗.๔๔		๗๖.๔๐		๘๑.๒๕		
	การใช้ทรัพย์สินราชการ	๗๘.๘๐		๗๕.๑๗		๗๓.๙๙		๗๘.๗๗		
	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๖.๘๑		๗๒.๑๒		๗๒.๔๖		๘๐.๔๘		
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก(EIT)	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๔.๑๕	๘๘.๑๑	๙๒.๕๑	๙๒.๓๒	๘๘.๒๑	๘๗.๐๐	๘๓.๒๕	๘๑.๓๙	ปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน
	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๔.๑๐		๙๒.๖๙		๘๘.๓๒		๗๙.๙๔		
	การปรับปรุงการทำงาน	๘๖.๐๘		๙๑.๗๘		๘๔.๔๘		๘๐.๙๗		
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๖.๘๘	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	รักษาคุณภาพและพัฒนาต่อเนื่องต่อไป
	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐		๙๓.๗๕		๑๐๐		๑๐๐		
รวม			๙๐.๓๓		๘๙.๔๔		๘๘.๙๑		๘๘.๗๘	

จากตาราง เปรียบเทียบผลคะแนนรายปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 พบว่า คะแนนรวมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคะแนนผ่านเกณฑ์ไม่มากนัก และมีแนวโน้มลดลง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายตัวชี้วัด ในแต่ละปี พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงผลคะแนนที่อยู่ในช่วง 73 – 85 คะแนน โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2565 พบว่า 7 ตัวชี้วัดย่อยของ IIT และ EIT ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ยกเว้นมีเพียง การปฏิบัติหน้าที่ที่เพียงตัวชี้วัดเดียวที่ผ่านเกณฑ์ ที่ 87.23 คะแนน ซึ่งโดยรวมแล้ว ตัวชี้วัด IIT และ EIT กรมต้องมีการปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน ส่วนตัวชี้วัด OIT ที่มีคะแนน 100 นั้น มีข้อคำถามที่ได้ “ 0 ” คะแนน จำนวน 5 ข้อคำถาม แต่เนื่องจากการอุทธรณ์ข้อคำถามย่อย ที่กรมสามารถอธิบายและชี้แจงในรายละเอียดตามเอกสารที่จัดส่งตั้งแต่ครั้งแรก ต่อ ป.ป.ช. จึงส่งผลให้ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งตัวชี้วัด OIT ควรพัฒนาต่อเนื่องต่อไปเพื่อจำนวนข้ออุทธรณ์ควรลดน้อยลง และคุณภาพในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่ดียิ่งขึ้น

๒.๒ การวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินแยกรายประเด็น

ตารางที่ ๔ แสดงผลคะแนนการประเมิน IIT และผลการจัดระดับเกรดคะแนน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๘๑.๒๐ คะแนน

๕ ตัวชี้วัด ๓๐ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (ข้อคำถาม i๑ – i๖)

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (ข้อคำถาม i๗ – i๑๒)

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (ข้อคำถาม i๑๓ – i๑๘)

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ (ข้อคำถาม i๑๙ – i๒๔)

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ข้อคำถาม i๒๕ – i๓๐)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)	
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ = ๘๗.๒๕			
i๑.	บุคลากร ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	B	๗๖.๙๕
i๒.	บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุกๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน	B	๗๖.๖๙
i๓.	บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดย มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้มีความสำคัญกับงาน มากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	B	๗๖.๖๑
i๔.	บุคลากรไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	AA	๙๗.๘๗*
i๕.	นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือบุคคลที่ให้อำนาจในโอกาสต่างๆ โดยปกติตาม ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้อำนาจตามมารยาทที่ปฏิบัติกันมาในสังคมแล้ว บุคลากรไม่มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การ ลดราคา การรับความบันเทิง	AA	๙๗.๒๘*
i๖.	บุคลากรไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การ อำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	AA	๙๘.๐๖*
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ = ๗๘.๒๗			
i๗.	บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	D	๖๔.๐๖*
i๘.	หน่วยงาน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของ งบประมาณที่ตั้งไว้	B	๗๘.๗๕
i๙.	หน่วยงานไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง		๘๗.๙๔
i๑๐.	บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จน้อยมาก เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ		๙๑.๑๕
i๑๑.	หน่วยงาน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	B	๘๑.๖๒
i๑๒.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดย การสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	C	๖๖.๑๐

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)	
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ = ๘๑.๒๕			
i๑๓.	บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	B	๗๕.๐๕
i๑๔.	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	C	๗๑.๖๓
i๑๕.	ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	C	๖๘.๒๙
i๑๖.	บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา		๙๒.๓๙
i๑๗.	บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต		๙๔.๒๑
i๑๘.	การบริหารงานบุคคลไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง		๘๕.๙๒
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ = ๗๘.๗๗			
i๑๙.	บุคลากรไม่เอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของตัวเอง หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง		๙๐.๖๗
i๒๐.	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสะดวก	C	๖๖.๕๘
i๒๑.	กรณีที่ต้องการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากร มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	B	๗๗.๗๖
i๒๒.	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง		๙๔.๐๓
i๒๓.	บุคลากรรู้แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	C	๖๙.๘๔
i๒๔.	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	C	๗๓.๗๓
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต = ๘๐.๔๘			
i๒๕.	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต	B	๘๓.๒๓
i๒๖.	หน่วยงาน มีการดำเนินการ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน		๙๓.๓๓
i๒๗.	ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข	B	๘๔.๗๘
i๒๘.	หน่วยงานมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	B	๗๕.๒๑
i๒๙.	หน่วยงาน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	B	๗๖.๐๘
i๓๐.	บุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ได้ - ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก - ติดตามผลการร้องเรียนได้ - มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาและ มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	C	๗๐.๒๘

จากตารางที่ ๔ พบว่าผลคะแนนการประเมิน IIT และผลการจัดระดับเกรดคะแนน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีตัวชี้วัดการประเมินทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด มีเพียงตัวชี้วัดเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ ที่มีผลคะแนนผ่านเกณฑ์ ส่วน อีก ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สิน

ของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (ที่ ๘๕ คะแนน) โดยเฉพาะ ตัวชี้วัด การใช้งบประมาณ ที่มีคะแนนต่ำที่สุด เนื่องจาก มีข้อคำถามย่อย i๗ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ที่คะแนนต่ำมาก อยู่ในระดับ D ที่ ๖๔.๐๖ และ ข้อคำถามย่อย i๑๒ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน ที่คะแนนต่ำมาก อยู่ในระดับ C ที่ ๖๖.๑๐ คะแนน

และจากการวิเคราะห์ ประเด็นข้อคำถามในแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งมีข้อคำถามตัวชี้วัดละ ๕ ข้อ ที่คะแนนที่มีของแต่ละข้อคำถามส่งผลต่อคะแนนของตัวชี้วัดนั้นๆ พบว่า ประเด็นคำถามย่อยในแต่ละตัวชี้วัด มีทั้งข้อที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์และข้อที่มีคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ เพื่อประกอบเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารกรม ในการกำหนด มาตรการต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความโปร่งใสที่สามารถสะท้อนความ เป็นจริงตามแบบการประเมินได้ต่อไป จึงได้แสดงข้อมูลตัวชี้วัด IIT แยกประเด็นข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ และไม่ ผ่านเกณฑ์ ดังแสดงในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ ตารางแสดงตัวชี้วัด IIT แยกประเด็นข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ และไม่ผ่านเกณฑ์

ตัวชี้วัด	ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์	ข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์
๑.การปฏิบัติ หน้าที่ (๘๗.๒๓)	บุคลากรไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจ คำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง จากผู้มา ติดต่อกันเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	บุคลากร ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้ มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนด
	นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือบุคคลที่ให้อำนาจในโอกาสต่างๆ โดย ปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้อำนาจตาม มารยาทที่ปฏิบัติกันมาในสังคมแล้ว บุคลากรไม่มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การ รับความบันเทิง	บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้ มาติดต่อทุกๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่ รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียม กัน
	บุคลากรไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เช่น การ ยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ แก่ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวัง ให้มีการตอบแทนในอนาคต	บุคลากรมีพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน โดย มุ่งผลสำเร็จของ งาน ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่า ธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง
๒.การใช้ งบประมาณ (๗๘.๒๗)	หน่วยงานไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
	บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นที่จ้อยมาก เช่น ค่า ทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	หน่วยงาน ใช้จ่ายงบประมาณ โดย คำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือน วัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ หน่วยงาน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การ จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ รายใดรายหนึ่ง

ตัวชี้วัด	ข้อความที่ผ่านเกณฑ์	ข้อความที่ไม่ผ่านเกณฑ์
		หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน
๓. การใช้อำนาจ (๘๑.๒๕)	บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม
	บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง
	การบริหารงานบุคคลไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗๘.๗๗)	บุคลากรไม่เอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความสะดวก
	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง	กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากร มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง บุคลากรรู้แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง
		หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๘๐.๔๘)	หน่วยงาน มีการดำเนินการ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข
		หน่วยงานมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต
		หน่วยงาน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

		ข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์
		บุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ได้ - ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก - ติดตามผลการร้องเรียนได้- มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาและ มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

จากตารางที่ ๕ ข้อมูลตัวชี้วัด ทั้ง ๕ ตัว พบว่า ประเด็นข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ มีจำนวนน้อยกว่า ข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานภายในของกรม จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน กำหนดเป็นนโยบายเน้นเรื่องการสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นอย่างทั่วถึงทุกหน่วยงาน และบุคลากรทุกภาคส่วนถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกประเด็นตัวชี้วัด ดังนี้

๑. การปฏิบัติหน้าที่

๑.๑ กำหนดให้มีการ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับข้อมูล ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างชัดเจนและผู้รับผิดชอบให้ความสำคัญการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด โดยปรับลดขั้นตอนและระยะเวลาให้น้อยที่สุดเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งปัจจุบันกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีการจัดบริการในรูปแบบ on line มากขึ้นจึงควรมีการจัดวางระบบบริหารจัดการให้ครบถ้วนสมบูรณ์

๑.๒ จัดระบบการบริการ ให้มีความชัดเจนตามขั้นตอน ตามลำดับ มีความสะดวกรวดเร็วถูกต้อง มีการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการโดยผู้มาติดต่อตามหลักเกณฑ์ปกปิดความลับผู้ให้ข้อมูล

๑.๓ ปลุกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ ความซื่อสัตย์สุจริต กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล พิจารณาคุณโทษตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

๒. การใช้งบประมาณ

๒.๑ ผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสำคัญในหน่วยงาน และจัดให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้ รับทราบ โดยเฉพาะเรื่องข้อมูลการใช้งบประมาณ และมีการเปิดเผย เผยแพร่ข้อมูลแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้อื่น โดยมีแนวทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลอย่างทั่วถึง

๒.๒ มีการจัดทำข้อมูลผลการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างสม่ำเสมอ มีการเปิดเผยข้อมูลให้บุคลากรรับทราบ โดยทั่วกัน และพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีนโยบายชัดเจนในการป้องกันการทุจริต

๓. การใช้อำนาจ

๓.๑ ผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนดนโยบายชัดเจนและยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานโดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานด้วยความเป็นธรรมเที่ยงตรง

๓.๒ การจัดทำรายละเอียดตำแหน่งงาน (job description) การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรต่างๆ ให้ชัดเจน และเน้นการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบาย อย่างเปิดเผย โปร่งใสและอธิบายได้ในทุกข้อสงสัย พร้อมรับการตรวจสอบและรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ

๔.๑ ผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เน้นย้ำให้บุคลากรทุกภาคส่วน ให้ความสำคัญกับการยืมทรัพย์สินของราชการ จัดทำคู่มือ ระเบียบการใช้ทรัพย์สินทางราชการ ระบบขั้นตอน การขออนุญาตที่ถูกต้อง การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

๔.๒ ผู้บริหารกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ให้บุคลากรได้รับรู้รับทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดทั่วถึงเท่าเทียมกัน เน้นการสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม และจิตสาธารณะ

๔.๓ บุคลากรทุกหน่วยงาน มีการพัฒนาตนเองศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน

๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต

๕.๑ มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมมีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยจัดทำมาตรการป้องกันและมีระบบติดตามตรวจสอบ พฤติกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย

๕.๒ การเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานโดยง่ายและสะดวก พัฒนาช่องทางการแจ้งเหตุหรือการร้องเรียนเรื่องการทุจริตให้ชัดเจนและเข้าถึงง่าย

๕.๓ การส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้บุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมค่านิยมสุจริตและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

ตารางที่ ๖ แสดงผลคะแนนการประเมิน EIT และผลการจัดระดับเกรดคะแนน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ผลการประเมิน ๘๑.๓๙ คะแนน

จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ๑๕ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (ข้อคำถาม e๑ - e๕)

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (ข้อคำถาม e๖ - e๑๐)

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน (ข้อคำถาม e๑๑ - e๑๕)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)	
	ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ๘๓.๒๕		
e๑.	การปฏิบัติงานให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	B	๗๖.๕๕
e๒.	การปฏิบัติงานให้บริการอย่างเท่าเทียม	C	๗๓.๑๔
e๓.	การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ให้บริการตรงไปตรงมา ไม่บิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล		๙๖.๐๓
e๔.	การร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ		๙๙.๐๗
e๕.	การดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	C	๗๑.๔๙

	ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร B ๗๙.๙๔		
e๖.	มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานสามารถเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย	C	๗๒.๑๐
e๗.	มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	C	๖๖.๘๐
e๘.	มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ		๙๖.๙๔
e๙.	มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	C	๖๙.๗๐
e๑๐.	มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน		๙๔.๑๕
	ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน B ๘๐.๙๗		
e๑๑.	มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	B	๗๕.๙๙
e๑๒.	มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	B	๗๙.๖๗
e๑๓.	มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น		๙๗.๗๗
e๑๔.	เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น	C	๗๔.๒๓
e๑๕.	มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	B	๗๗.๑๘

จากตารางที่ ๖ ผลการตอบแบบสำรวจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งหมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัท เอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน ได้คะแนน ๘๑.๓๙ คะแนนซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน มีจำนวน ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งแต่ละตัวชี้วัดมีข้อคำถามย่อยตัวชี้วัดละจำนวน ๕ ข้อคำถาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ตามถึงแม้ภาพรวมการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์แต่ยังมีข้อคำถามย่อย ที่กรมยังสามารถทำได้ โดยสะท้อนจากผลคะแนนที่ได้รับ อยู่ระหว่าง ๙๖.๐๐ – ๙๙.๐๐ คะแนน จำนวน ๕ ข้อคำถามได้แก่

๑. e๓. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ให้บริการตรงไปตรงมา ไม่บิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล
๒. e๔. ไม่มีการร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ
๓. e๘. มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ
๔. e๑๐. มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
๕. e๑๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

และมีประเด็นที่ กรมต้องดำเนินการ กำหนดนโยบายแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยเร่งด่วน เนื่องจาก จำนวนประเด็นคำถามที่ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑๐ ข้อคำถาม ซึ่งคะแนนที่ได้ อยู่ระหว่าง ๖๖.๘๐ – ๗๙.๖๗ (เกณฑ์ B และ C) ได้แก่

1. e๑. การปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด
2. e๒. การปฏิบัติงาน/ให้บริการอย่างเท่าเทียม
3. e๕. การดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก
4. e๖. มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานสามารถเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย
5. e๗. มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน
6. e๙. มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน
7. e๑๑. มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น
8. e๑๒. มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น
9. e๑๔. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

10. e๑๕. มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น

เนื่องจากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวเป็นเรื่องความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่รับรู้ รับทราบถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกรม ในช่วงขณะหนึ่งที่ได้ติดต่อกับกรม อันเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ และการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อCOVID-19 อาจเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ในการให้บริการ และการรับบริการ จึงมีความเห็นว่ากรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องมีการใช้กลไกทางเทคโนโลยีในการดำเนินงานที่เข้มข้นมากขึ้น การประชาสัมพันธ์การบริการ ขั้นตอน เอกสาร ข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ และเปิดเผยข้อมูล บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลเพื่อช่วยป้องกันการทุจริตและนำไปสู่การตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส เช่นปรับปรุงการดำเนินงานหรือการให้บริการให้มีความชัดเจน โปร่งใส เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน หรือการให้บริการการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นส่วนรวมเป็นหลักเพิ่มมาตรการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยจะประชาชน เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ชัดเจนมากขึ้น ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้น เข้าถึงง่ายไม่ซับซ้อนและเพิ่มช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น เพิ่มมาตรการการกำกับติดตามการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ประชาชนเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดเป็นต้น

ดังนั้นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงควรปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้สามารถแสดงข้อมูลการติดต่อที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน และปรับปรุงการเชื่อมโยงในเว็บไซต์ให้สามารถเข้าถึงช่องทางเครือข่ายออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook eservice ได้โดยง่าย หน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องการดำเนินงานของหน่วยงาน และข้อมูลสาธารณชนที่ควรทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางช่องทางให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน สำหรับประเด็นช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานการให้บริการควรจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริต หรือพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องไม่ตรงไปตรงมาของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์โดยมีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแสซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพและควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสังเกตเห็นได้ง่ายเช่นบริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์เป็นต้น

ตารางที่ ๖ แสดงสัดส่วนคะแนน แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด ๔๓ ข้อคำถาม

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (ข้อคำถาม ๐๑ – ๐๓๓) รวม ๓๓ ข้อคำถาม ๕ ตัวชี้วัดย่อย

๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

๙.๒ การบริหารงาน

๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (๐๓๔ – ๐๔๓) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย คือ

๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

แผนภูมิที่ 9 สัดส่วนคะแนนแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบ OIT) รายตัวชี้วัดย่อย

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนต่อข้อ	จำนวนข้อ	คะแนนรายตัวชี้วัด
9.1 ข้อมูลพื้นฐาน	0.44	9	4
9.2 การบริหารงาน	0.50	8	4
9.3 การบริหารเงินงบประมาณ	0.57	7	4
9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1.00	4	4
9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส	0.80	5	4
10.1 การป้องกันการทุจริต	1.25	8	10
10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	5.00	2	10
รวม		43	40

ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (๐๑ – ๐๓๓) และตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (๐๓๔ – ๐๔๓) ผลปรากฏว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้คะแนน ๑๐๐ คะแนนเต็ม เป็นข้อที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพควรรักษาคุณภาพต่อเนื่องและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

จะเห็นว่าการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูล OIT ได้ครบถ้วน และมีการปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงข้อมูลเพียงเล็กน้อย

วิธีการจัดทำรายละเอียดข้อมูลเพื่อตอบแบบวัด OIT เป็นรายข้อนั้น แต่ละข้อมีการกำหนดองค์ประกอบข้อมูล โดยกำหนดให้การตอบข้อคำถามต้องมีความครบถ้วนตามองค์ประกอบ หากไม่ครบองค์ประกอบตามที่ระบุแม้เพียง ๑รายการ หรือหากกรรมการผู้ตรวจไม่พบข้อมูลที่กรมตอบ ผลการประเมินคะแนน จะเป็น ๐ คะแนน หากมีข้อมูลครบถ้วนตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จะได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้มีการอุดหนุนคะแนน จำนวน ๖ ข้อ ได้แก่ ข้อ ๐๑๐ ๐๑๑ ๐๒๘ ๐๓๐ ๐๓๒ ๐๔๑ เนื่องจาก คณะกรรมการตรวจ ของ ป.ป.ช. มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ซึ่งภายหลังการอุดหนุนคะแนน ทำให้ได้ ๑๐๐ คะแนนเต็ม ดังแสดงในตารางที่ ๗ ข้อที่ แสดงคะแนน ๐/๑๐๐ ตารางที่ ๗ แสดงผลการตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล รายข้อคะแนน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
๙.๑ ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน			
๙.๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน			
๐๑	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ๐ ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น กลุ่ม ฝ่าย งาน เป็นต้น 	๑๐๐

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
0๒	ข้อมูลผู้บริหาร	○ แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ ผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน	๑๐๐
0๓	อำนาจหน้าที่	○ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด	๑๐๐
0๔	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	○ แสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า ๑ ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐๐
			ควรจัดทำเป็นข้อมูลเฉพาะส่วนของหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานมาเผยแพร่
0๕	ข้อมูลการติดต่อ	แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้ ○ ที่อยู่หน่วยงาน ○ หมายเลขโทรศัพท์ ○ หมายเลขโทรสาร ○ ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ○ แผนที่ตั้งหน่วยงาน	๑๐๐
0๖	กฎหมาย/กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	○ แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	๑๐๐
๙.๑.๒ การประชาสัมพันธ์			
0๗	ข่าวประชาสัมพันธ์	○ แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ○ เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐๐
๙.๑.๓ การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล			
0๘	Q&A	○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Web board, กล่องข้อความถาม-ตอบ เป็นต้น ○ สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	๑๐๐
0๙	Social Network	○ ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line เป็นต้น โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑๐๐

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
๙.๒ การบริหารงาน			
๙.๒.๑ แผนการดำเนินงาน			
๐๑๐	แผนดำเนินงาน ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นต้น ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	<p style="text-align: center;">๐ / ๑๐๐</p> <p>ขาดองค์ประกอบของ ข้อมูลในส่วนของ ระยะเวลาในการ ดำเนินการในแต่ละ โครงการ/กิจกรรม</p>
๐๑๑	รายงานการ กำกับติดตาม การดำเนินงาน ประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ○ มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	<p style="text-align: center;">๐ / ๑๐๐</p> <p>เนื่องจากข้อ ๐๑๐ รายละเอียดไม่ครบ ตามหลักเกณฑ์ จึงทำ ให้ไม่สามารถ ตรวจสอบได้ว่าได้ ดำเนินงานตามแผน ดำเนินงานประจำปีใน ข้อ ๐๑๐ หรือไม่</p>
๐๑๒	รายงานผลการ ดำเนินงาน ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔ 	๑๐๐
๙.๒.๒ การปฏิบัติงาน			
๐๑๓	คู่มือหรือ มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น 	๑๐๐
๙.๒.๓ การให้บริการ (หมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน)			

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
๐๑๔	คู่มือหรือ มาตรฐานการ ให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น เป็นคู่มือสำหรับบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร เป็นต้น 	๑๐๐
๐๑๕	ข้อมูลเชิงสถิติ การให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ○ เป็นข้อมูลการให้บริการที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๑๖	รายงานผลการ สำรวจความพึง พอใจการ ให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔ 	๑๐๐
๐๑๗	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ ○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	๑๐๐
๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ			
๙.๓.๑ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี			
๐๑๘	แผนการใช้จ่าย งบประมาณ ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรร งบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๑๙	รายงานการ กำกับติดตาม การใช้จ่าย งบประมาณ ประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
		<p>ควรจัดทำเอกสารในภาพรวมที่มีรายละเอียดความก้าวหน้าในการดำเนินงานตาม</p>	

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
			แผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปี ในข้อ ๐๑๘
๐๒๐	รายงานผลการ ใช้จ่าย งบประมาณ ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔ 	๑๐๐
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	
9.3.2 การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ			
๐๒๑	แผนการจัดซื้อ จัดจ้างหรือ แผนการจัดหา พัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๒๒	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหา พัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงประกาศตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๒๓	สรุปผลการ จัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหา พัสดुरายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือก และราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น ○ จำแนกข้อมูลเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้ระบุว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง) ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๒๔	รายงานผลการ จัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหา	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัด 	๑๐๐

ควรจัดทำสรุปผลการ
จัดซื้อจัดจ้างหรือการ
จัดหาพัสดुरายเดือน
ตามแบบ สขร 1

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
	พัสดุประจำปี	จ้าง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔	
๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
๙.๔.๑ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
๐๒๕	นโยบายการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ○ เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่กำหนดในนามของหน่วยงาน ○ เป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๒๖	การดำเนินการตามนโยบาย การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ○ เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ ๐๒๕ หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่ภายใต้้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อ ๐๒๕ ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๒๗	หลักเกณฑ์การ บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคล	<p>แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ○ เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
๐๒๘	รายงานผลการ บริหารและ พัฒนา ทรัพยากร บุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ○ เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๔ 	๐ / ๑๐๐
๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส			
๙.๕.๑ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
๐๒๙	แนวปฏิบัติการ จัดการเรื่อง ร้องเรียนการ ทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น 	๑๐๐
๐๓๐	ช่องทางแจ้ง เรื่องร้องเรียน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ ○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	๐ / ๑๐๐
๐๓๑	ข้อมูลเชิงสถิติ เรื่องร้องเรียน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน) ○ เป็นข้อมูลในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
๙.๕.๒ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม			
๐๓๒	ช่องทางการรับ ฟังความคิดเห็น	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ ○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	<p>๐ / ๑๐๐</p> <p>ไม่แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>
๐๓๓	การเปิดโอกาส ให้เกิดการมี ส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ๑๐ ข้อคำถาม ดังแสดงในตารางที่ ๘ ดังนี้

ตารางที่ ๘ แสดงผลการตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต รายข้อ
คะแนน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต			
๑๐.๑.๑ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร			
๐๓๔	นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy) ○ ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๓๕	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน ○ เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๑๐.๑.๒ การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต			
๐๓๖	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
๐๓๗	การดำเนินการ เพื่อจัดการ ความเสี่ยง การทุจริตและ ประพฤตินิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤตินิชอบของหน่วยงาน ○ เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ ๐๓๖ ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๑๐.๑.๓ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร			
๐๓๘	การเสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กร ตาม มาตรฐาน ทางจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ○ มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ○ เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๑๐.๑.๔ แผนป้องกันการทุจริต			
๐๓๙	แผนปฏิบัติการ ป้องกันการ ทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐
๐๔๐	รายงานการ กำกับติดตาม การดำเนินการ ป้องกันการ ทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล	คะแนน (%) และ ข้อเสนอแนะจาก ป.ป.ช.
0๔๑	รายงานผลการ ดำเนินการ ป้องกันการ ทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ใช้รายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔ 	๐ / ๑๐๐ ขาดองค์ประกอบ ของข้อมูลในส่วน ของข้อเสนอแนะ
๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต			
มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน			
0๔๒	มาตรการ ส่งเสริม คุณธรรมและ ความโปร่งใส ภายใน หน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ○ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น ○ มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่างๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น 	๑๐๐
0๔๓	การดำเนินการ ตามมาตรการ ส่งเสริม คุณธรรมและ ความโปร่งใส ภายใน หน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ 0๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ 	๑๐๐

จากตาราง จะพบว่า ตัวชี้วัด OIT ที่มีคะแนน ๑๐๐ นั้น ถึงแม้กรมจะตอบข้อคำถามได้ผลการประเมินภาพรวมในระดับดีมาก แต่ยังมีข้อคำถามที่ได้ “ ๐/๑๐๐ ” คะแนน จำนวน ๕ ข้อคำถาม เนื่องจากการตรวจสอบข้อมูลของ ป.ป.ช. พบว่ามีข้อคำถามที่ไม่มีคะแนน, ถูกหักท้วงและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ จำนวน ๖ ข้อคำถาม ได้แก่ 0๑๐ 0๑๑ 0๒๘ 0๓๐ 0๓๒ และ 0๔๑ โดยกรมได้ขออุทธรณ์ข้อคำถามทุกข้อที่ไม่มีคะแนน และสามารถ

อธิบายและชี้แจงในรายละเอียดตามเอกสารที่จัดส่งตั้งแต่ครั้งแรก ต่อ ป.ป.ช. จึงส่งผลให้ได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งตัวชี้วัด OIT **ควรพัฒนาต่อเนื่องต่อไป** เพื่อให้จำนวนข้ออุทธรณ์ลดน้อยลง และคุณภาพในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่ดียิ่งขึ้น

แนวทางในการพัฒนา การตอบแบบวัด การเปิดเผยข้อมูล ให้มีประสิทธิภาพ

๑. ผู้บริหารทุกหน่วยงาน ให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดเผยข้อมูล OIT ผู้รับผิดชอบข้อมูล ควรทำความเข้าใจ ในรายละเอียดขององค์ประกอบของข้อมูลอย่างชัดเจน และจัดทำข้อมูลให้มีความครอบคลุมตามองค์ประกอบ โดยมีการประสานงาน ประสานข้อมูลกับผู้รับผิดชอบของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. การประชุมเตรียมความพร้อมการประชุม ITA การศึกษาข้อมูลรายละเอียดองค์ประกอบให้เข้าใจและ วิเคราะห์ผลการประเมินของปีที่ผ่านมา เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาระบบให้ทันสมัย และมีการ ติดต่อสื่อสารผ่าน เว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๓. การบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของทุกหน่วยงาน ให้สามารถเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก ขั้นตอนไม่ซับซ้อน และสามารถตอบข้อมูล ผ่าน website หลักของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๔. มีการติดตาม การดำเนินงาน เป็นระยะ เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ITA และมีการกำหนดให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลเผยแพร่ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้

ปัญหาอุปสรรคที่พบในการประเมิน ITA

๑. ผู้ที่ได้รับมอบหมายในการประเมิน ITA ไม่เข้าใจหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น ขอให้ส่งข้อมูล EIT ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ใช้ข้อมูลเดิมที่อยู่มาตอบ ทำให้ไม่สะท้อนข้อมูลที่แท้จริงในการตอบแบบ วัด หรือการประเมิน OIT ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ส่งข้อมูลมาจำนวนมากให้กับ กจร.โดยไม่คัด กรองให้ตรงกับหลักเกณฑ์ หรือส่งข้อมูลที่ไม่ตรงกับหลักเกณฑ์
๒. เปลี่ยนผู้รับผิดชอบบ่อย ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง การส่งข้อมูลมีความล่าช้า
๓. ผู้รับผิดชอบ ปฏิบัติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ข้อมูลไม่ตรงกับองค์ประกอบที่ต้องการ เช่น ส่งงานล่าช้ากว่าปฏิทินที่กำหนดทั้งระดับกรมและหน่วยงาน ส่งข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ส่งข้อมูลไม่ครบตาม องค์ประกอบที่ ป.ป.ช.กำหนด ส่งผลให้ข้อมูลไม่เพียงพอในการตอบ OIT
๔. ระบบการลงข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของกรม ยังขาดเสถียรภาพส่งผลต่อการลงข้อมูล OIT
๕. ระบบมีเหตุขัดข้องทำให้ข้อมูลสูญหายบ่อย
 - ระบบยังไม่รองรับการเพิ่มลบที่เป็นระบบ เช่น การแยกข้อมูล OIT ในแต่ละปี แยกเพจ เนื่องจากข้อมูลที่ลงในแต่ละปีข้อมูลมีมากกว่า ๑๐๐ ข้อมูล เมื่อข้อมูลไม่แยกหน้าเพจทำให้เกิดความสับสนใน การลงข้อมูล
 - ระบบการรักษาข้อมูล OIT ยังพบปัญหาข้อมูล error
๖. การประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน ในช่วงการประเมินขาดผู้เชี่ยวชาญร่วมตรวจประเมินกับกลุ่มจริยธรรม ให้ผลคะแนนในการพิจารณาขาดความน่าเชื่อถือ
๗. พบบางหน่วยงานทำการอุทธรณ์ OIT ของหน่วยงาน ไม่ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนด มากกว่า ๑ ครั้ง

ข้อเสนอแนะ

1. ให้ผู้รับผิดชอบศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ และปฏิบัติให้เป็นไปตามเกณฑ์มากที่สุด หากมีข้อสงสัยสามารถประสานกับผู้รับผิดชอบกลุ่มงานจริยธรรม
2. หน่วยงานควรกำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน
3. ผู้รับผิดชอบ ตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามเกณฑ์ และคัดกรองข้อมูลให้ถูกต้อง ตรงประเด็นก่อนจัดส่ง
4. กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดผู้รับผิดชอบดูแล Website ต่อเนื่อง ให้สามารถบันทึก และเรียกดูข้อมูลเป็นปัจจุบันได้ และแก้ไขปรับปรุงการบันทึกข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ
5. จัดหาผู้เชี่ยวชาญ ร่วมตรวจประเมินเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
6. ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญ กำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด

การมอบหมายผู้รับผิดชอบขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

จากผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้มอบหมายให้กลุ่มงานจริยธรรม เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงได้อนุมัติโครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งภายใต้การดำเนินโครงการนี้ ผู้บริหารได้กำหนดเป็นนโยบายของกรมฯ ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานดำเนินการอย่างครบถ้วน ต่อเนื่อง มีการควบคุมกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งมอบหมายทุกหน่วยงาน ให้ความสำคัญในการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร แนวทางในการดำเนินทุกกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนรับรู้ รับทราบข้อมูลสำคัญ สามารถเข้าถึงข้อมูลต่างได้ง่ายรวมถึงความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล ทั้งนี้ กลุ่มงานจริยธรรมผู้รับผิดชอบหลัก ได้กำหนดขั้นตอนแนวทางในการดำเนินงาน การควบคุมกำกับติดตาม และการรายงานผลไว้ดังนี้

ขั้นตอน แนวทางแนวการดำเนินการ ภายใต้โครงการโครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โครงการ ยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

แนวทางการดำเนินงาน : ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานตามเกณฑ์องค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
๓. สร้างและพัฒนาวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
๔. กิจกรรมจิตอาสา ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

วัตถุประสงค์โครงการ

๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพแบบมีส่วนร่วม
๒. เพื่อสร้างและพัฒนาเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ

ระดับผลผลิต

๑. บุคลากรมีความรู้และศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ภาครัฐ
๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ภาครัฐ
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๕ ของ
หน่วยงาน)
๔. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม

ระดับผลลัพธ์

๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ
๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการทำงานของ
หน่วยงานภาครัฐ
๓. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐตามเกณฑ์ที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๔. วิทยาการผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและเครือข่ายการป้องกันและต่อต้าน
การทุจริตภาคประชาชน

กิจกรรม ภายใต้งบประมาณ จำนวน ๓๗๙,๘๐๐ บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

กำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมตามโครงการดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

กิจกรรมย่อยที่ ๑.๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้าน
คุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย
ผู้บริหารและบุคลากร /หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑.๒ การประกาศการประกาศนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและเจตนาธรรมโดยผู้บริหาร
ระดับสูงและผู้อำนวยการทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้บุคลากรทราบและถือ
ปฏิบัติ

๑.๓ การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๑๖๑,๗๙๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

๑.๔ ประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำปีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และการประชุม
คณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

กิจกรรมที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม

กิจกรรมย่อยที่ ๒.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและเสริมสร้างวิทยาการผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่
สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวนเงิน ๒๙,๓๖๐ บาท (สองหมื่นเก้าพันสามร้อยหกสิบบาท
ถ้วน)

๔	การพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖														๑๐
๔.๑	การติดตาม ประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ														๑๐
๔.๒	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในเวทีระดับกระทรวงและระดับชาติ														๕
๕	การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคคลดีเด่นและหน่วยงานดีเด่นด้านต่างๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ														๕
๖	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมผู้สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ														๑๐
๗	การประเมินความรู้ วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต ทักษะคดีและพฤติกรรม ชื่อสัตย์สุจริต ของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ														๑๐
๖	กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสรุป รายงานผลการดำเนินงาน														๑๐

สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

- ๑. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
- ๒. หน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่สำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
- ๒. โรงแรมในต่างจังหวัด/สถานที่จัดอบรมในต่างจังหวัด

การควบคุมกำกับ ติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

กลุ่มงานจริยธรรม กำหนดให้มีการควบคุมกำกับ การติดตาม การดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดให้รายงานผลเป็นรายไตรมาส

รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน
การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการดำเนินงานแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไตรมาส 1 (1 ต.ค.65 – 31 ธ.ค.65) หน่วยงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

➤ ตารางผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

งบประมาณ ที่ได้รับ	แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ รายไตรมาส			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
0.3798	0.0950	0.1139	0.1139	0.0570

ไตรมาส 1		ร้อยละการเบิกจ่าย (เปรียบเทียบ)	
แผนเบิกจ่าย	ผลเบิกจ่าย	ณ ไตรมาส 1	งบประมาณรวม
0.0950	0.0113	11.90	2.98

➤ ตารางแผน/ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
กิจกรรมที่ 1 การพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ไตรมาส 1		
	บุคลากรใน สังกัดกรมสบส. จำนวน 70 คน	ประชุมชี้แจงแนวทางการ ขับเคลื่อนแผนการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดประชุมใน วันอังคารที่ 24 มกราคม 2566
	ไตรมาส 2		
	หน่วยงานใน สังกัดภูมิภาค กรมสบส. จำนวน 18 หน่วยงาน	การติดตามประเมินผลและการ จัดการความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566	ดำเนินการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนหน่วยงานส่วนภูมิภาคใน สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรม ด้านการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ,การประเมินองค์กรคุณธรรม และการคัดเลือกคนดีประเภทต่าง ๆ หน่วยงานละ 6,000 บาท (เป็น เงินจำนวน 102,000 บาท) และ ติดตามผลการดำเนินงานใน ช่วง ไตรมาส 2 – 3
	คณะกรรมการ การจริยธรรม กรมสบส.	ประชุมคณะกรรมการจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	- ดำเนินการจัดการประชุม คณะกรรมการจริยธรรมกรม สนับสนุนบริการสุขภาพครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566 เป็น การชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของกลุ่ม

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
			งานจริยธรรมและหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม วันที่ 18 มกราคม 2566 ครั้งที่ 1 ชี้แจงเกณฑ์การประเมินคนดีประเภทต่าง ๆ องค์กรคุณธรรมประเภทต่าง ๆ และการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น
ไตรมาส 3			
	หน่วยงานในสังกัดภูมิภาค กรมสบส. จำนวน 18 หน่วยงาน	การติดตามประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	คณะกรรมการจริยธรรม กรมสบส.	กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไตรมาส 4			
	หน่วยงานในสังกัดภูมิภาค กรมสบส. จำนวน 18 หน่วยงาน	การติดตามประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	คณะกรรมการจริยธรรม กรมสบส.	กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
กิจกรรมที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ไตรมาส 1		
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 35 คน	การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	ไตรมาส 2		
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 70 คน	การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ไตรมาส 3			

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
		ไม่มีกิจกรรม -	
	ไตรมาส 4		
		- ไม่มีกิจกรรม -	
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA	ไตรมาส 1		
		- ไม่มีกิจกรรม -	
	ไตรมาส 2		
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 70 คน	การพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 35 คน	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 90 และระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 97 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	ไตรมาส 3		
		- ไม่มีกิจกรรม -	
	ไตรมาส 4		
		- ไม่มีกิจกรรม -	

- ปัญหา/อุปสรรค : -ไม่มี-
- ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-

**ผลการดำเนินงานแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไตรมาส 2 (1 ต.ค.65 – 31 มี.ค.66)หน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ**

➤ ตารางผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

งบประมาณ ที่ได้รับ	แผนการเบิกจ่ายงบประมาณ รายไตรมาส			
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
0.3798	0.0950	0.1139	0.1139	0.0570

ไตรมาส 2		ร้อยละการเบิกจ่าย (เปรียบเทียบ)	
แผนเบิกจ่าย	ผลเบิกจ่าย	ณ ไตรมาส 2	งบประมาณรวม
0.2089	0.1532	73.33	40.10

➤ ตารางแผน/ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
กิจกรรมที่ 1 การพัฒนา ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ไตรมาส 1		
	บุคลากรใน สังกัดกรมสบส. จำนวน 50 คน	ประชุมชี้แจงแนวทางการ ขับเคลื่อนแผนการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการจัด กิจกรรมการประกาศนโยบาย No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ.2566 โดยอธิบดีกรมสนับสนุน บริการสุขภาพให้เกียรติเป็นผู้มอบ นโยบายการไม่รับของขวัญ และของ กำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีผู้บริหารทั้งสองกลางและส่วน ภูมิภาคและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรม สนับสนุนบริการสุขภาพเข้าร่วมการ ประกาศเจตนารมณ์ - จัดประชุมชี้แจงแนวทางการ ขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ พฤหัสบดีที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2566 โดยท่านอธิบดีเป็นผู้มอบนโยบาย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566 และ ท่าน รองภาณุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดี กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม) บรรยาย ในหัวข้อแนวทางการขับเคลื่อนงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการ ประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
			<p>ได้ส่วนเสีย (IIT,EIT) และได้รับเกียรติจาก นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข บรรยายในหัวข้อ แนวทางการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม และได้รับเกียรติจาก ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในหัวข้อ หน่วยงานที่ได้รับคะแนนเป็นอันดับ 1 รางวัลหน่วยงานโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2565 และได้รับเกียรติจาก เลขานุการกรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ หน่วยงานที่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในระดับหน่วยงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่มีคะแนน เป็นอันดับ 1 ประจำปีงบประมาณ 2565 และได้รับเกียรติจากผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน หัวข้อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยมีผู้รับผิดชอบงานและผู้สนใจเข้าร่วมการประชุมจำนวน 65 คน</p>
	ไตรมาส 2		
	<p>หน่วยงานในสังกัดภูมิภาค กรมสบส. จำนวน 17 หน่วยงาน</p>	<p>การติดตามประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>ดำเนินการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนหน่วยงานส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ,การประเมินองค์กรคุณธรรม</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
			<p>และการคัดเลือกคนตีประเภทต่าง ๆ หน่วยงานละ 6,000 บาท (เป็นเงินจำนวน 102,000 บาท) และติดตามผลการดำเนินงานในช่วงไตรมาส 2 – 3</p>
	<p>คณะกรรมการจริยธรรมกรมสบส.</p>	<p>ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p>	<p>- ดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566 เป็นการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมและหน่วยงานในสังกัดกรมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>- ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม วันที่ 18 มกราคม 2566 ครั้งที่ 1 ชี้แจงเกณฑ์การประเมินคนตีประเภทต่าง ๆ องค์กรคุณธรรมประเภทต่าง ๆ และการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น</p> <p>ดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นการติดตามผลการดำเนินงานและการกำหนดเกณฑ์คุณธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2566</p>
	ไตรมาส 3		
	<p>หน่วยงานในสังกัดภูมิภาค กรมสบส. จำนวน 17 หน่วยงาน</p>	<p>การติดตามประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
	<p>คณะกรรมการจริยธรรมกรมสบส.</p>	<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
	ไตรมาส 4		
	หน่วยงานในสังกัดภูมิภาค กรมสบส. จำนวน 17 หน่วยงาน	การติดตามประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	คณะกรรมการการจริยธรรม กรมสบส.	กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุม คณะกรรมการการจริยธรรมกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	อยู่ระหว่างดำเนินการ
กิจกรรมที่ 2 การส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ไตรมาส 1		
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 35 คน	การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดำเนินการในไตรมาส 3
	ไตรมาส 2		
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 70 คน	การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม	ดำเนินการไตรมาส 3
	ไตรมาส 3		
		ไม่มีกิจกรรม -	
	ไตรมาส 4		
		- ไม่มีกิจกรรม -	
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA	ไตรมาส 1		
		- ไม่มีกิจกรรม -	
	ไตรมาส 2		
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 70 คน	การพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	กลุ่มงานจริยธรรมได้ดำเนินการจัดประชุมทบทวนแผนความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2566 โดยมีวิทยากรจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข คุณ สุชาดา วรินทร์เวช ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คุณ สุพัญญีย์ มาแดง เป็นผู้ให้ความรู้และทำแบบประเมิน เรื่องความ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	แผน	ผล
			เสี่ยงการทุจริตฯ โดยมีผู้รับผิดชอบงานเข้าร่วมจำนวน 50 คน
	บุคลากรในสังกัดกรมสบส. จำนวน 35 คน	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 90 และระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 97 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ดำเนินการขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยแบ่งเป็นการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามบันทึกข้อความกลุ่มงานจริยธรรม ที่ สช 0711.2/193 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2566
	ไตรมาส 3		
		- ไม่มีกิจกรรม -	
	ไตรมาส 4		
		- ไม่มีกิจกรรม -	

➤ ปัญหา/อุปสรรค : -ไม่มี-

➤ ข้อเสนอแนะ : -ไม่มี-

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดี (นพ.ภาณุวัฒน์)
เลขที่รับ 7080
วันที่รับ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๕
วันที่ออก ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

ส่วนราชการ กลุ่มแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม โทร. ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๗ (๑๘๘๑๒)

ที่ สธ ๐๗๐๑.๗/๒/๒๕๖๑ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนงาน/โครงการ การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกลุ่มงานจริยธรรม

เรียน อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ความเป็นมา

ตามหนังสือกลุ่มงานจริยธรรม ที่ สธ ๐๗๑๑.๑/๓๐๘ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้เสนอขออนุมัติดำเนินการและใช้งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณจำนวน ๗๗๙,๘๐๐ บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

ในการนี้ กลุ่มแผนงาน ได้ตรวจสอบข้อมูลแล้ว มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. กลุ่มงานจริยธรรม ได้ดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ การดำเนินงาน รองรับงบประมาณรายจ่ายขั้นต่ำจำเป็นและงบบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปตามกรอบที่ได้รับการอนุมัติจัดสรรจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวนเงิน ๗๗๙,๘๐๐ บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๒. จึงเห็นควรพิจารณาอนุมัติแผนงาน/โครงการ การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกลุ่มงานจริยธรรม ต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดอนุมัติแผนงาน/โครงการ การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกลุ่มงานจริยธรรม ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายอัครพล คุรุศาสตร์)

ผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน

ผู้ช่วยอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- อนุมัติ/อนุญาต
- ลงนามแล้ว
- ทราบ
- ลงมือ
- มอ

(นายภาณุวัฒน์ ปานเกตุ)

รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๒๕ ๑๒ ๒๕๖๕



กลุ่มแผนงาน
เลขที่รับ 2550
วันที่รับ 16.5.65
การรับ 11.29

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โทร. ๐๒-๑๙๓-๗๐๓๔

ที่ สธ ๐๗๑๑.๑/ ๓๐๘

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนงาน/โครงการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ผ่านผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน)

ด้วย กลุ่มงานจริยธรรม ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย งบบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวนเงิน ๓๗๙,๘๐๐ บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) และงบค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ - งบดำเนินงาน จำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน) รวมเป็นเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรทั้งสิ้น ๗๗๙,๘๐๐ บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานจริยธรรมได้จัดทำแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๒ โครงการ เพื่อขออนุมัติดำเนินการและใช้เงินงบประมาณ จำนวน ๗๗๙,๘๐๐ บาท (เจ็ดแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. โครงการ ยกกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ งบประมาณ ๓๗๙,๘๐๐ บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๒. โครงการ พัฒนาการองค์กรกลุ่มงานจริยธรรม งบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบตามที่เสนอได้โปรดอนุมัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางจันทรีทิพย์ พงษ์สนาม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

มอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานติดตามและประเมินผล
- งานวิชาการ
-

นางนัฐยา ประเสริฐศักดิ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการกลุ่มแผนงาน

๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๕

แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. โครงการ ยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๕)

แนวทางการดำเนินงาน : ปลุกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๓. สร้างและพัฒนาวิทยากรผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๔. กิจกรรมจิตอาสา ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดแนวทาง :

เชิงปริมาณ: ๑. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านการประเมินองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. กลุ่มจิตอาสาที่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

เชิงคุณภาพ : การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๒. เหตุผลความจำเป็น

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นชอบให้คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ให้ยึดพระบรมราโชวาทและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ และหลักธรรมคำสอนของศาสนาและวัฒนธรรมไทยที่ดั่งาม เป็นกรอบพื้นฐานสำคัญตั้งต้น ในการนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมให้ใช้แผนแม่บทนี้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน พันธมิตรและประชาชน โดยผ่านกลไกนโยบาย รัฐบาล ในส่วนของภาครัฐหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญและมีการกำหนดกลไก เครื่องมือ ในการป้องกันการทุจริตและการ ส่งเสริมคุณธรรม อาทิ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้เสนอยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขยายระยะเวลาดำเนินการถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ซึ่ง คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และเป็น ๑ ใน ๑๒ นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาลชุดปัจจุบัน คือ นโยบายข้อที่ ๘ แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

กระทรวงสาธารณสุขโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กำหนดเป้าหมายให้เครือข่ายพันธมิตรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขร่วมขับเคลื่อนแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติ มิชอบ กระทรวง สาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่ขยายระยะเวลาดำเนินการถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิรูปราชการ ด้าน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คาดหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์ “กระทรวง สาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้นำแผนแม่บททั้ง ๒ ฉบับมาสู่การ ปฏิบัติอย่างรูปธรรม และนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลลัพธ์ที่ สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด มาดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติชอบทุกรูปแบบ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตให้เป็นกลไกสำคัญในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสังคม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้จัดทำ โครงการ “ยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยใช้หลักสูตรด้านทุจริต และหลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและเครือข่ายภาคประชาชน ให้ เป็นแกนนำและบุคคลที่ไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนและยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น

๓. วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพแบบมีส่วนร่วม

๔. เป้าหมายโครงการ (Outputs)

๑. บุคลากรมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA
๔. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๕. วิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๕. กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

เป้าหมายด้านเนื้อหา

๑. คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การส่งเสริม พัฒนา และเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม
๔. การส่งเสริมพัฒนาและเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

กลุ่มเป้าหมายโครงการ

๑. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายภาคประชาชน
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๖. ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ(Outputs) และตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcomes)

ผลผลิต: ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ

๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลลัพธ์ : ๑. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามเกณฑ์ที่กำหนด

๗. กิจกรรม - วิธีดำเนินการ(Activity)

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเบิกจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๗๙,๘๐๐ บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน) ถัวเฉลี่ยกันได้ทุกกิจกรรม ประกอบด้วย ๓ กิจกรรมหลัก ๗ กิจกรรมย่อย ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

กิจกรรมย่อยที่ ๑.๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๑๘,๑๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๒๐ บาท x ๗๐ คน x ๑ วัน) = ๘,๔๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๗๐ คน x ๑ วัน) = ๔,๙๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๑ คน x ๘ ชม.) = ๔,๘๐๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๑.๒ การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๑๖๑,๗๙๐ บาท (หนึ่งแสนหกหมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยเก้าสิบบาทถ้วน)

- สนับสนุนงบประมาณหน่วยงานในระดับภูมิภาคสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (๖,๐๐๐ บาท x ๑๗ หน่วยงาน) = ๑๐๒,๐๐๐ บาท
- ค่าพาหนะในการเดินทาง (เครื่องบิน) (ไป - กลับ) (๔,๐๐๐ บาท x ๗ คน x ๑ แห่ง) = ๒๘,๐๐๐ บาท
- ค่าพาหนะในการเดินทาง (แท็กซี่) (ไป - กลับ) (๖๐๐ บาท x ๗ คน x ๒ เที่ยว) = ๘,๔๐๐ บาท
- ค่าที่พัก (เหมาจ่าย) (๘๐๐ บาท x ๗ คน x ๑ คืน) = ๕,๖๐๐ บาท
- ค่าเบี้ยเลี้ยง (๒๔๐ บาท x ๗ คน x ๒ วัน) = ๓,๓๖๐ บาท
- ค่าจัดทำโลโก้ประกาศบุคลากรดีเด่นและหน่วยงานต้นแบบ = ๑๔,๔๓๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๑.๓ ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๙,๗๕๐ บาท (สามหมื่นเก้าพันเจ็ดร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- ภาระงานการประชุม (๑,๕๐๐ บาท x ๑ คน x ๒ ครั้ง) = ๓,๐๐๐ บาท
- ภาระงาน (๑,๒๐๐ บาท x ๗ คน x ๒ ครั้ง) = ๑๖,๘๐๐ บาท
- ค่าอาหาร (๑๒๐ บาท x ๑๕ คน x ๒ ครั้ง) = ๓,๖๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๑๕ คน x ๒ ครั้ง) = ๒,๑๐๐ บาท

ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม

- ค่าอาหาร (๑๒๐ บาท x ๒๕ คน x ๓ ครั้ง) = ๙,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๒๕ คน x ๓ ครั้ง) = ๕,๒๕๐ บาท

กิจกรรมที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม

กิจกรรมย่อยที่ ๒.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวนเงิน ๒๙,๓๖๐ บาท (สองหมื่นเก้าพันสามร้อยหกสิบบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๕๐ บาท x ๓๔ คน x ๒ วัน) = ๑๐,๒๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๓๔ คน x ๒ วัน) = ๔,๗๖๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาคเอกชน (ชม.ละ ๑,๒๐๐ บาท x ๑ คน x ๘ ชม.) = ๙,๖๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๑ คน x ๘ ชม.) = ๔,๘๐๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๒.๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้าน
คุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๕๘,๔๐๐ บาท (ห้าหมื่นแปดพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๕๐ บาท x ๑๐๐ คน x ๒ วัน) = ๓๐,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๑๐๐ คน x ๒ วัน) = ๑๔,๐๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาคเอกชน (ชม.ละ ๑,๒๐๐ บาท x ๑ คน x ๘ ชม.) = ๙,๖๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๑ คน x ๘ ชม.) = ๔,๘๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุน
บริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๖,๒๐๐ บาท (สามหมื่นหกพันสอง
ร้อยบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๒๐ บาท x ๗๐ คน x ๒ วัน) = ๑๖,๘๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๗๐ คน x ๒ วัน) = ๙,๘๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๑ คน x ๑๖ ชม.) = ๙,๖๐๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity
and Transparency Assessment : ITA) ในระดับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ ๙๐ และ
ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๙๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๖,๒๐๐ บาท (สามหมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๒๐ บาท x ๗๐ คน x ๒ วัน) = ๑๖,๘๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๗๐ คน x ๒ วัน) = ๙,๘๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๑ คน x ๑๖ ชม.) = ๙,๖๐๐ บาท

๘. ตัวชี้วัดกิจกรรม

๑. ระดับความสำเร็จการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการจัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตแบบมีส่วนร่วม
๒. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม
๔. องค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
๕. จำนวนวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
๖. เครือข่ายการต่อต้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตภาคประชาชน
๗. กลไกและแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๙. ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖

ค่าน้ำหนักร้อยละความสำเร็จ		๑๐๐												
ขั้นตอนการดำเนินงาน		๑๐๐												
ลำดับ	ขั้นตอน	ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	ค่าน้ำหนัก
๑	ขออนุมัติโครงการ และประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ													๑๐
๒	ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๑๐
๓	ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖													๑๐
๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ													๑๐
๕	การพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖													๑๐
๕.๑	การติดตาม ประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ													๑๐
๕.๒	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในเวทีระดับกระทรวงและระดับชาติ													๕
๕	การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคคลดีเด่นและหน่วยงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๕

รายละเอียดโอนจัดสรรกิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
กิจกรรมย่อยที่ ๑.๒ การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนเงิน (บาท)
๑	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑	๖,๐๐๐.-
๒	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๒	๖,๐๐๐.-
๓	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๓	๖,๐๐๐.-
๔	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๔	๖,๐๐๐.-
๕	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๕	๖,๐๐๐.-
๖	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๖	๖,๐๐๐.-
๗	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๗	๖,๐๐๐.-
๘	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๘	๖,๐๐๐.-
๙	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙	๖,๐๐๐.-
๑๐	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑๐	๖,๐๐๐.-
๑๑	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑๑	๖,๐๐๐.-
๑๒	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑๒	๖,๐๐๐.-
๑๓	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์	๖,๐๐๐.-
๑๔	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง จังหวัดชลบุรี	๖,๐๐๐.-
๑๕	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น	๖,๐๐๐.-
๑๖	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๖,๐๐๐.-
๑๗	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานชายแดนใต้ จังหวัดยะลา	๖,๐๐๐.-
รวมเงินทั้งสิ้น		๑๐๒,๐๐๐.-

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาองค์กรกลุ่มงานจริยธรรม

ความสำคัญของโครงการ/หลักการและเหตุผล

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้จัดตั้งหน่วยงานภายใน “กลุ่มงานจริยธรรม” เพื่อดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและแนวทางปฏิบัติของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๗/ว ๒๘ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๓ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย การดำเนินการเกี่ยวกับการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ สรรหาบุคคล เพื่อยกย่องเป็นข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี ติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตนของข้าราชการตามประมวลจริยธรรม ประสานการดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรม ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ นโยบายด้านการ ป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างความโปร่งใสของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับเลขานุการ ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ สามารถขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ขยาย ระยะเวลาดำเนินการถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวง สาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ – พ.ศ.๒๕๗๐) ให้สัมฤทธิ์ผลในเชิงประจักษ์ ภายใต้คุณธรรมประจำชาติ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ค่านิยมของบุคลากรสาธารณสุข (MOPH) เพื่อให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และค่านิยมองค์กรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ส.บ.ส.) รวมทั้งการสร้าง วัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ พัฒนาระบบการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตทั้งระบบโดยการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาและยกระดับศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มงานจริยธรรม
๒. เพื่อพัฒนาและยกระดับการพัฒนางานองค์กรตามเกณฑ์

ขอบเขตของโครงการ/พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

๑. การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนงานจริยธรรม
๒. การพัฒนางานองค์กร

ผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการ

กลุ่มงานจริยธรรม เป็นองค์กรคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ/เป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จการบริหารจัดการแผนงานและงบประมาณ
๒. ระดับความสำเร็จการพัฒนางานองค์กร

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์

๑. แผนยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

๒. แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผลผลิตที่

๑ สถานบริการสุขภาพภาครัฐ ภาคเอกชน สถานประกอบการเพื่อสุขภาพและผู้ประกอบโรคศิลปะ ได้รับการ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ควบคุม กำกับ มีมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด และยกระดับคุณภาพบริการสู่สากล

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ทรัพยากรที่ต้องใช้

- บุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม
- วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ของกลุ่มงานจริยธรรม

งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเบิกจากงบประมาณโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร จำนวนเงิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน) ถัวเฉลี่ยกันได้ทุกรายการ ประกอบด้วย

๑.บริหารงานทั่วไป

๑.๑ ค่าใช้สอย	จำนวนเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท
- ค่าประชุมประจำเดือนของกลุ่มงานจริยธรรม	จำนวนเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท
๑.๒ ค่าวัสดุ/บำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	จำนวนเงิน ๓๕,๐๐๐ บาท
- ค่าวัสดุและบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์	จำนวนเงิน ๓๕,๐๐๐ บาท
๑.๓ ค่าพัฒนาบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม	จำนวนเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท
๑.๔ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากรกลุ่มงานจริยธรรม	จำนวนเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท
	109,000

๒.บริหารงานทั่วไป

๒.๑ ค่าจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก	จำนวนเงิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท
----------------------------------	-----------------------

๓.บริหารงานทั่วไป รหัสโครงการ :

๓.๑ ค่าตอบแทน	จำนวนเงิน ๑๒๐,๐๐๐/บาท
- ค่าเช่าบ้าน (เจ้าหน้าที่ ๑ ราย)	จำนวนเงิน ๘๔,๐๐๐ บาท
- เงินสบทบกองทุนประกันสังคม (พนักงานราชการ ๔ ราย)	จำนวนเงิน ๓๖,๐๐๐ บาท

ผู้เกี่ยวข้องโครงการ

สำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงาน (ส่วนกลางและภูมิภาค) ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

กลุ่มงานจริยธรรม สามารถขับเคลื่อนให้หน่วยงานภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพดำเนินการตามประมวลจริยธรรม ค่านิยมองค์กร และตามมาตรฐานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ปปช. (ITA) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการอื่นที่เกี่ยวข้อง โครงการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ความเสี่ยงที่สำคัญ และแนวทางในการลดความเสี่ยง

ลำดับ	ความเสี่ยง	แนวทางแก้ไข
๑.	บุคลากรยังขาดองค์ความรู้ในด้านการดำเนินการตาม พรบ. การจัดซื้อ จัดจ้าง	ส่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเข้ารับการอบรมในระบบเร่งด่วน ศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยตนเอง

ระยะเวลาการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

การดำเนินการ

ค่าน้ำหนักร้อยละความสำเร็จ		๑๐๐													
ขั้นตอนการดำเนินงาน		๑๐๐													
ลำดับ	ขั้นตอน	ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	ค่าน้ำหนัก	
๑	รับนโยบาย/แนวทางการดำเนินงานจากผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	—												๑๐	
๒	ประชุมชี้แจงบุคลากรภายในกลุ่มงานจริยธรรม	—						—						๑๐	
๓	จัดทำแผนปฏิบัติงาน/แผนคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ตัวชี้วัดของกลุ่มงานจริยธรรม	—		—		—		—		—		—		๑๐	
๔	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน/แผนคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ตัวชี้วัดของกลุ่มงานจริยธรรม													๔๐	
๕	ติดตาม กำกับกับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน/แผนคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ตัวชี้วัดของกลุ่มงานจริยธรรม													๒๐	
๖	สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน/แผนคำรับรองการปฏิบัติราชการ/ตัวชี้วัดของกลุ่มงานจริยธรรม			—			—			—			—	๑๐	

ผู้เสนอโครงการ

(นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้อนุมัติโครงการ



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

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

ข้าพเจ้า นายสุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ขอประกาศนโยบายไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และขอประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทุกคนว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นหน่วยงานที่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทุกคน ไม่รับของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) โดยมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นในองค์กร ปลุกและปลุกจิตสำนึกสร้างทัศนคติ ค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สามารถคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างอัตโนมัติ โดยคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นหลัก มีจิตสำนึกและปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่รับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใด อันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ นำสู่ “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใส่สะอาดร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

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

ข้าพเจ้า นายสุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมด้วยบุคลากร ขอประกาศและแสดงเจตนารมณ์ว่า จะยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะเป็นคนดี มีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญอย่างมั่นคง จะดำรงตนด้วยความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้องชอบธรรม ไม่กระทำการโกงแผ่นดิน ไม่เพิกเฉย ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความถูกต้องชอบธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ยึดมั่นปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ทางราชการ สร้างสังคมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ นำสู่ “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”

และขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท สืบสานพระราชปณิธาน รักษา ต่อยอดศาสตร์ของพระราชอาผู้ทรงธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียร อันทริสุทธิ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของชาติ และราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



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

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

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

ข้าพเจ้า นายสุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พร้อมด้วยบุคลากร ขอประกาศและแสดงเจตนารมณ์ว่า จะยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะเป็นคนดี มีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักสำคัญอย่างมั่นคง จะดำรงตนด้วยความมีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้องชอบธรรม ไม่กระทำการโกงแผ่นดิน ไม่เพิกเฉย ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตสาธารณะ จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความถูกต้องชอบธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ยึดมั่นปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ทางราชการ สร้างสังคมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ นำสู่ “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



NO
GIFT
POLICY



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

มีนโยบาย

งดการให้และรับของขวัญ

และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

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

ขอให้แสดงความปรารถนาดีต่อกัน

ด้วยบัตรอวยพร สมุดอวยพร อวยพรผ่านสื่อออนไลน์
หรือการทำจิตอาสาแทน

นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



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



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

ทันตแพทยสมาคม ประดิษฐสุวรรณ
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



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

นายแพทย์สามารถ ทิระศักดิ์
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มงานจริยธรรม โทร ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๔ / ๑๘๘๒๖

ที่ สธ ๐๗๑๑.๒/ ๑๐๐๒

วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง เผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์/ ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ/
ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑-๑๒ /
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ๕ แห่ง

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช., สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศปท. กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดแนวทางและผลักดันให้หน่วยงาน ส่งเสริมการดำเนินงานให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น โดยได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีการแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ให้มีแนวทางและหลักปฏิบัติตนเอง แก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการแสดงถึงการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ดำเนินการแล้ว นั้น

ในการนี้ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ขอเผยแพร่ประกาศเจตนารมณ์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ประกาศ ดังนี้

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

๒. ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ขอความร่วมมือท่านในการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรในสังกัด และควบคุมกำกับให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ท่านสามารถดาวน์โหลดประกาศเจตนารมณ์ฯ ได้ทาง QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายภาณุวัฒน์ ปานเกตุ)

รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โทร ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๔ / ๑๘๘๒๖

ที่ สธ ๐๗๑๑.๒/ ๗ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมพิธีประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต และนโยบาย No Gift Policy

เรียน เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์
ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑ - ๑๒
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐาน ๕ แห่ง

ตามที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้มีประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)” รวมทั้งประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตในบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทุกระดับ แสดงถึงการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานจริยธรรม จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมพิธีประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต และนโยบาย No Gift Policy ในการประชุมติดตามนโยบายสำคัญของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ก่อนวาระการประชุม ต่อจากพิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ในวันจันทร์ที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๔ ชั้น ๙ โดยอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เกียรติเป็นประธาน การแต่งกายสวมเสื้อขาวพารีสีขาว รายละเอียดตามกำหนดการที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมพิธีประกาศเจตนารมณ์ฯ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

กำหนดการประกาศเจตนารมณ์
ต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”
และนโยบาย No Gift Policy กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๔ ชั้น ๙ อาคารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เวลา

- ๐๙.๐๐ – ๐๙.๓๐ น. - ลงทะเบียน
- ๐๙.๓๐ – ๑๐.๐๐ น. - นพ.ภาณุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กล่าวรายงานการจัดพิธีประกาศเจตนารมณ์ฯ
- นพ.สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใสสะอาด ร่วมต้านการทุจริต” และนโยบาย No Gift Policy ร่วมกับผู้บริหารทุกท่าน
- อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและผู้บริหาร ถ่ายภาพสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริตร่วมกันที่ด้านหน้าเวที
- เสร็จพิธี

หมายเหตุ: ผู้บริหารทุกท่านแต่งกาย เสื้อขาวฟาริสีขาว

ร่าง ระเบียบวาระการประชุมติดตามนโยบายสำคัญของกรมร่วมกับสนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันจันทร์ที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุม ๔ ชั้น ๔ อาคารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วาระ	เรื่อง	ผู้นำเสนอ	เวลานำเสนอ	เอกสารหมายเลข
	วาระก่อนการประชุม			
	พิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผอ.กพร.	๑๕ นาที	-
	พิธีประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและนโยบาย No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	รอง ทน.กจธ.	๑๕ นาที	-
๑	เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ	อธิบดี/รองอธิบดี	๑๕ นาที	
๒	เรื่องสืบเนื่อง			
๒.๑	ความก้าวหน้าการดำเนินคดีหมอจัดกระดูก	รท.ผอ.กม.	๕ นาที	
๒.๒	Roadmap การเป็นศูนย์กลางการสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ของกรมสบส.	ผอ.วศ.	๕ นาที	
๒.๓	การออกแบบพื้นที่สำหรับทันตกรรมเพื่อสนับสนุนนโยบายประเทศเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติด้านทันตกรรม (Dental Hub)	ผอ.บ.	๕ นาที	
๓	เรื่องเพื่อพิจารณา			
๔	เรื่องเพื่อทราบ			
๔.๑	การดำเนินงาน "อสม.บัดดี้" คู่หูผู้ยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ผอ.สช.	๕ นาที	
๔.๒	วิสัยทัศน์การได้รับรางวัลของกรม สบส. เพื่อนำเสนอต่อ ครม.	สกก.	๕ นาที	
๕	เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)			

หมายเหตุ : ๑. หน่วยงานที่มีวาระการนำเสนอขอให้แจ้งชื่อวาระการประชุมพร้อมส่งไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ทาง E-Mail : hss.evaluation2@gmail.com มาถึงกลุ่มแผนงาน ภายในวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

๒. ดาวน์โหลดเอกสารประกอบการประชุมฯ <http://bit.ly/3gxjZYi> หรือสแกน QR-Code





กลุ่มงานจรรยาบรรณ

โทรศัพท์ 0 2193 7034, 18826

LINE:HSS-ANTIANTICORRUPTION

E-MAIL:ANTICORRUPTION.HSS@GMAIL.COM