



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

แนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

NO
GIFT
POLICY

พอเพียง
วินัย สุจริต
จิตอาสา
กตัญญู



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ต้านทุจริต จิต STRONG เป็นองค์กรคุณธรรม



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

แนวทางการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลุ่มงานจริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาประเทศไทย 20 ปี นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้สังคมไทยปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ทั้งในด้านดำเนินชีวิตและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้นอยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และหรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 51 ภายในปี พ.ศ. 2566 กลุ่มงานจริยธรรม จึงได้จัดทำแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา ยกระดับ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กลุ่มงานจริยธรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากทุกท่านในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้านการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณธรรม จริยธรรมอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อความภาคภูมิใจในตัวเองที่เป็นคนดี มีคุณธรรม รวมถึงความภาคภูมิใจในหน่วยงานและกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ มีภาพลักษณ์การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

กลุ่มงานจริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

สารบัญ

หน้า

คำนำ

ความสำคัญ กรอบความคิด	1
แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	5
กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	10
ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	15
แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566	16
- การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม	16
- การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม	18
- แนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	26
- แนวทางและขั้นตอนการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	51
เอกสารอ้างอิง	110

ความสำคัญ กรอบความคิด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งที่เป็นหน้าที่ของปวงชนชาวไทย และหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย มาตรา 50 (10) บุคคลมีหน้าที่ ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริต และประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 59 รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของ หน่วยงานของรัฐที่มีใช้ข้อมูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมาย บัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

มาตรา 63 รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและ ประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและ ขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อ มีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และ การใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนา เจ้าหน้าทีของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วไม่ เลือุกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบ คุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๕ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่างๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูล เพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน ของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ อย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ และการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจาก การใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

(๕) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

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

หมวด ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

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

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรม

และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561–2564 โดยใช้แนวทาง และเครื่องมือการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ในปี พ.ศ. 2562–2564 ให้ดำเนินการโดยใช้แนวทาง และเครื่องมือการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาขึ้นทั้งแนวทางการประเมินและเครื่องมือการประเมิน ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนระบบการประเมิน นอกจากนี้การประเมิน ITA กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาดตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด และให้หน่วยงานกำกับดูแล ส่วนราชการพิจารณานำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไป ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

การพัฒนาและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนน ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม

กรอบในการจัดทำแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กลุ่มงานจริยธรรมได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) , แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ,แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) , แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ, นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ , แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570), แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570), แผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พ.ศ.2562-2566

ความสอดคล้องของแผน

ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
ทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การสร้างโอกาสและความ
เสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 6

การปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม
ประเด็นที่ 16 ต่อด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติฉบับที่ 13

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย
มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย
มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างวัฒนธรรมต้านทุจริต
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ป้องกันการทุจริตเชิงรุก
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปราบปรามการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบที่เป็นสากล

แผนการปฏิรูปประเทศ

ประเด็นที่ 13 ด้านวัฒนธรรม กีฬา
แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ประเด็นที่ 21 ด้านการป้องกันและปราบ
ปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

นโยบายและแผนระดับชาติว่า ด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายที่ 9 เสริมสร้างความ
มั่นคงของชาติจากภัยการทุจริต

แผนปฏิบัติการต่อด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)

กระทรวงสาธารณสุข

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)

แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริต
และประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2
(พ.ศ.2566-2570)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

แผนบูรณาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)

แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เป้าหมาย

ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด

ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 51 คะแนน ภายในปี 2566

สำนักงาน ป.ป.ช. ในฐานะเจ้าภาพหลักแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงได้กำหนดให้มี 3 แนวทางการดำเนินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยประเมินผลจาก ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย อยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และ/หรือได้คะแนน 51 คะแนนภายในปี พ.ศ. 2566 ดังนี้

แนวทางที่ 1 :ปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ

1.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต (ร้อยละ 60)

1.2 ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ร้อยละ 60)

1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 84 ของหน่วยงานที่ประเมิน ITA ได้คะแนน 85 ขึ้นไป)

แนวทางที่ 2 : ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่

2.1 จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง ร้อยละ 10

2.2 คดีในหน่วยงานลดลง

- จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ 10

- จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกข่มขู่กล่าวหากระทำความผิดการทุจริต ลดลงร้อยละ 10

2.3 จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ลดลงร้อยละ 25

แนวทางที่ 3 ปราบปรามทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่

3.1 กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติ ที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ 20

3.2 จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานไต่สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง

โครงสร้างแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ 4.6 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ

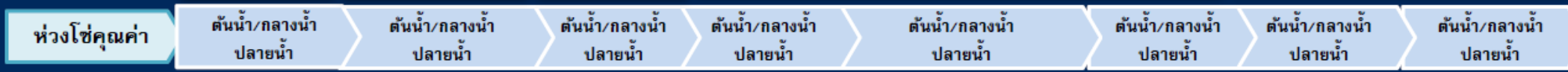
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)
หมวดหมู่ที่ 13 : ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน	(21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์จัดสรรงบประมาณ ปี 2566	ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
	การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมาย • การบริการภาครัฐ มีคุณภาพเข้าถึงได้ • ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต • คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	การปราบปรามการทุจริต เป้าหมาย การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

ผลสัมฤทธิ์แผนงานบูรณาการ **สังคมไทยมีภาพลักษณ์ความซื่อสัตย์สุจริตดีขึ้น ภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้**

แผนงานบูรณาการ	เป้าหมาย : ประเทศไทยปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ปี	66	67	68	69	70
ตัวชี้วัด : ดัชนีการรับรู้การทุจริต อยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 51 คะแนน ภายในปี พ.ศ. 2566		คะแนน	51	53	55	56	>57
		ลำดับ	53	51	48	45	<43

แนวทาง	แนวทางที่ 1 ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต			แนวทางที่ 2 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ			แนวทางที่ 3 ปราบปรามการทุจริต	
ตัวชี้วัดแนวทางแผนบูรณาการ	1.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทย มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ไม่น้อยกว่า (ร้อยละ 60)	1.2 ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ไม่น้อยกว่า(ร้อยละ60)	1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 84 ได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป)	2.1 จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง ร้อยละ 10	2.2 จำนวนคดีทุจริตรายหน่วยงานลดลง - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข้อมูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ 10 - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข้อมูลว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ 10	2.3 จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ลดลง ร้อยละ 25	3.1 กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด ไม่เกินร้อยละ 20	3.2 จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง
กลุ่มเป้าหมาย	เด็กและเยาวชน 19,889,602 คน	ประชาชน 45,940360 คน	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมาณ 3 ล้านคน	เจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ประมาณ 3 ล้านคน และ 8,303 หน่วยงาน			หน่วยงานในกระบวนการดำเนินคดีทุจริต	



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับอนุมัติงบประมาณแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ภายใต้ผลผลิตการประเมินคุณภาพความโปร่งใส โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยต้องการเห็นภาพอนาคตของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนี้ “บุคลากรกรม สบส.เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีพฤติกรรมบริการที่ดี”

กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ดังนี้

1. บุคลากรมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม
3. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA
4. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามเกณฑ์ที่กำหนด
5. วิทยาการผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

แนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม
3. พัฒนาและยกระดับ ITA

ซึ่งในแต่ละแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ดังนี้
 - 1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายตามคุณธรรมพึงประสงค์, มาตรฐานจริยธรรม และประมวลจริยธรรม
 - 1.2 กิจกรรมจิตอาสา, กิจกรรมตามหลักศาสนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ดังนี้
 - 2.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม
 - 2.2 แผนงานการพัฒนาองค์กรคุณธรรม
 - 2.3 ระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาองค์กรคุณธรรม
 - 2.4 การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. พัฒนาและยกระดับ ITA ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ดังนี้
 - 3.1 การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต
 - 3.2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น
 - 3.3 การมีส่วนร่วมในจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการการป้องกันการทุจริต
 - 3.4 การมีส่วนร่วมในการตอบแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก
 - 3.5 การพัฒนา web site ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย “บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีพฤติกรรมบริการที่ดี” และเพื่อเป็นการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กลุ่มงานจริยธรรม จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาและ

ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งประกอบด้วย

1. กรอบระยะเวลาการดำเนินงานการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2. การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. การพัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม
4. การพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงานและระดับกรม

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

Target	1. บุคลากรมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม 3. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ 97) 4. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามเกณฑ์ที่กำหนด 5. วิทยาการผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต		
Situation/ Baseline	1. คะแนนประเมิน ITA ปี 2565 = 88.78 % 2. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต ทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นรูปธรรม 3. ขาดการจัดการความรู้ การศึกษาวิจัย และการสร้างเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ 4. ขาดผู้เชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้และการเผยแพร่ข้อมูลด้านคุณธรรมจริยธรรม		
Strategy	1. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม	2. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม	3. พัฒนาและยกระดับ ITA
Key Activity	1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเครือข่ายตามคุณธรรมพึงประสงค์, มาตรฐานจริยธรรม และประมวลจริยธรรม 2. กิจกรรมจิตอาสา, กิจกรรมตามหลักศาสนาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม 2. แผนงานการพัฒนาองค์กรคุณธรรม 3. ระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาองค์กรคุณธรรม 4. การประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม 5. การจัดการความรู้และการขยายผลสู่เครือข่ายภายในและนอกหน่วยงาน	1. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น 3. การมีส่วนร่วมในจัดทำแผนบริการความเสี่ยงและมาตรการการป้องกันการทุจริต 4. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก 5. การพัฒนา web site ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย
Small Success	1. ประกาศเจตนารมณ์การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมาตรการป้องกันการทุจริต 2. กลยุทธ์การขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรม สบส. 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)	1. ผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม 2. ผลการประเมินความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรและเครือข่าย 3. จำนวนบุคลากรและเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม	1. แผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการป้องกันการทุจริต 2. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต 3. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT และ EIT
หน่วยงาน หลัก	กลุ่มงานจริยธรรม และหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ		

กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	หมายเหตุ
ตุลาคม – พฤศจิกายน 2565	<p>ทบทวน ปรับปรุง พัฒนา แนวทางการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>จัดทำและขออนุมัติแผนงานและงบประมาณดำเนินงานการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมหลักเกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานป.ป.ช. กำหนด เนื่องจากยังไม่ได้เปิดเผยหลักเกณฑ์และกำหนดการประเมินฯ ประจำปี 2566 ● กิจกรรมด้านพัฒนาองค์กรคุณธรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนการประเมินเนื่องจากมีการมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินในปี 2566
มกราคม 2566	<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p> <ul style="list-style-type: none"> - การชี้แจงเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - การชี้แจงเกณฑ์การคัดเลือกคนดี ประเภทต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - การชี้แจงเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ประเภทต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - การชี้แจงการประเมิน แบบประเมินความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร - ประกาศเจตจำนงการบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ/ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ/ประกาศ No Gift Policy - การถอดบทเรียนจากบุคลากรที่ได้รับรางวัลข้าราชการพลเรือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - การถอดบทเรียนจากหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 	
	<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	

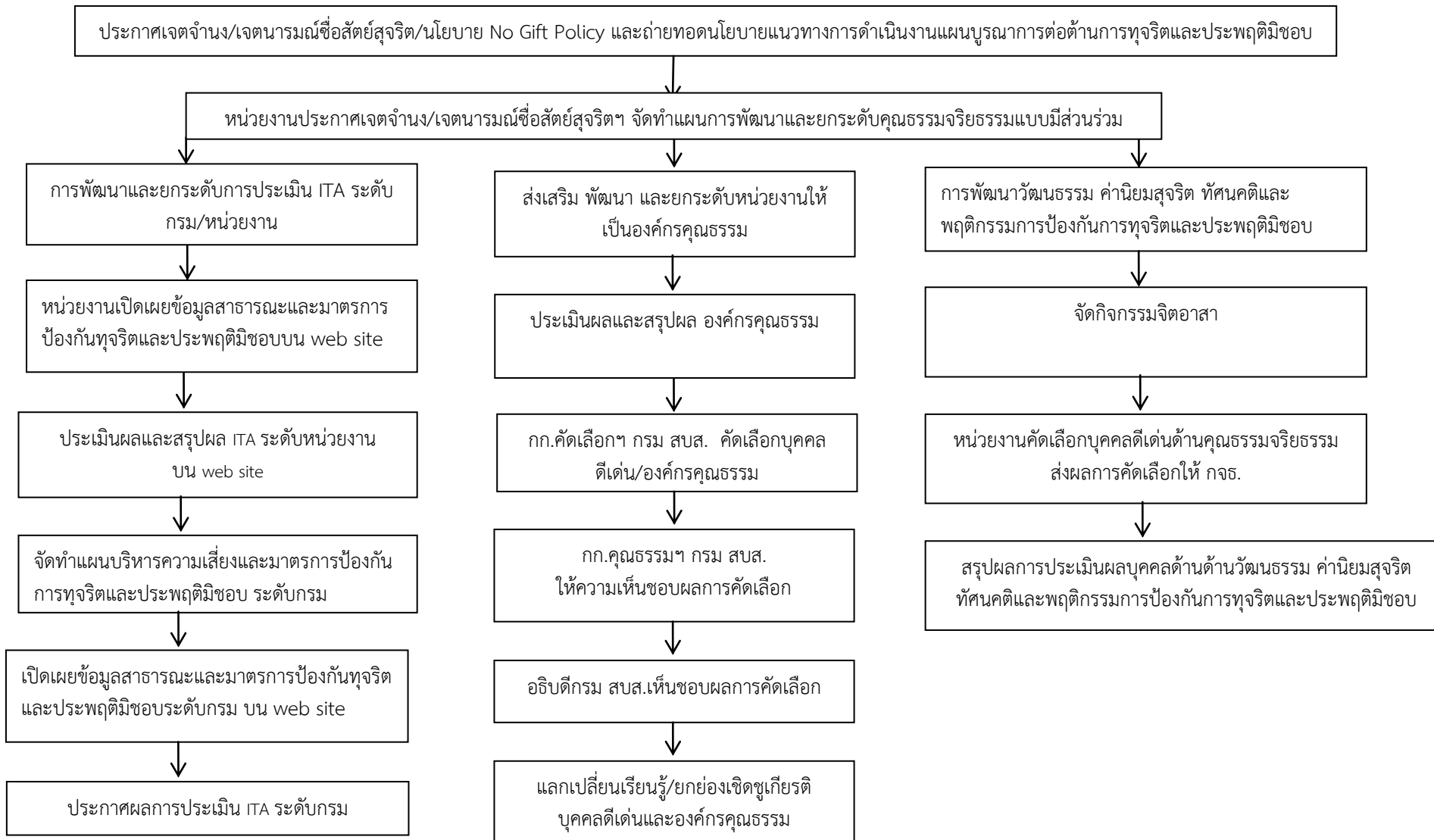
วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	หมายเหตุ
	<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>ครั้งที่ 1/2566 ซึ่งแจ้งเกณฑ์การประเมินคนดีประเภท ต่าง ๆ องค์กรคุณธรรมประเภทต่าง ๆ และ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น</p> <p>การประชุมคณะกรรมการจริยธรรม (ปฐมนิเทศ)</p> <p>หน่วยงานจัดทำข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และภายนอก (EIT)</p> <p>ประชาสัมพันธ์และรับสมัครสรรหาบุคคลดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรมประเภทข้าราชการพลเรือนดีเด่น และคนดีศรี สบส.</p>	
<p>มกราคม- กุมภาพันธ์ 2566</p>	<p>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 90 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานพัฒนาและ ยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 	
	<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>ประชุมคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรมกรม สนับสนุนบริการสุขภาพ ครั้งที่ 1/ 2566 คัดเลือก และประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2565 /คัดเลือกคนดีศรี สบส.</p>	
	<p>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 90 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <ul style="list-style-type: none"> - การประชุมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ 90 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 	

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	หมายเหตุ
	จัดทำและขออนุมัติใช้ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก เพื่อเข้าร่วมตอบแบบวัดการประเมิน ITA ระดับกรม	
	<p>กิจกรรมย่อยที่ 3.1 การพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำและพัฒนาแผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบระดับกรม ปี 2566</p>	
	ขออนุมัติและประกาศใช้แผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบระดับกรม ปี 2566	
	<p>กิจกรรมย่อยที่ 2.1 การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤตินิชอบ</p> <p>จัดประชุมผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤตินิชอบ ครู ก. แก่ หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรด้านการต่อต้านการทุจริตจากสำนักงาน ป.ป.ช. - วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. - วิทยากรจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข 	
	<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p> <p>กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p>	
มีนาคม 2566	หน่วยงานประเมินตนเองตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม	
	หน่วยงานจัดทำข้อมูลเพื่อเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต on web	
	ประชาสัมพันธ์และเชิญชวนการตอบแบบวัด IIT, EIT	
	<p>กิจกรรมย่อยที่ 2.2 การส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม และการประเมินความรู้วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต ทักษะคิดและพฤติกรรมชื่อเสียงสุจริตของบุคลากร</p>	

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	หมายเหตุ
	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบและการประเมินความรู้ ทักษะคติและพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร - วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. - วิทยากรจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข	
เมษายน 2566	ประเมินข้อมูลเพื่อเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต on web ระดับกรม	
	กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประชุมติดตามและประเมินผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงาน /ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาและยกระดับการพัฒนาศูนย์คุณธรรม	
พฤษภาคม-มิถุนายน 2566	กิจกรรมย่อยที่ 3.3 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับหน่วยงานในสังกัด ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 95 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - ประชุมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับหน่วยงานในสังกัด ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 95 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	
	เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (OIT)	
	ประเมินผลและสรุปผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงาน On web	
กรกฎาคม 2566	การอุทธรณ์ผล ITA ระดับหน่วยงาน On web	
	สรุปผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงาน เพื่อให้สรุปผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงาน พิจารณา	
สิงหาคม 2566	กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ประชุมสรุปผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับ	

วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม	หมายเหตุ
	หน่วยงาน ครั้งที่ 3/ 2566 คัดเลือกหน่วยงานพัฒนา ดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ปี 2566 และการ พัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงานปี2565	
	ประกาศผลการคัดเลือกบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมคนดีศรี สบส.ประจำปี2566,หน่วยงาน พัฒนาดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ปี 2566และ การพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับหน่วยงานปี2566	
กันยายน 2566	สรุปผลการดำเนินงานและงบประมาณกลุ่มงาน จริยธรรม	
	สรุปผลการพัฒนาและการยกระดับองค์กรคุณธรรม	
	สรุปผลการพัฒนาและยกระดับ ITA ระดับ หน่วยงาน/กรม	
	กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงาน ดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี 2566	

ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม

การพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มี วัฒนธรรม มีทัศนคติ มีความรู้ และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีส่วนร่วม ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ ตั้งและยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ตามแผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนแม่บทและมีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักการพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม ความละเอียดและความไม่ทนต่อการทุจริต การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต และการฝึกปฏิบัติการ เป็นวิทยากร

๒. เพื่อสร้างวิทยากรที่มีทักษะและสามารถขยายผลองค์ความรู้ไปสู่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้าง สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ขอบเขตเนื้อหา

วิชาที่ ๑ การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

วิชาที่ ๒ ความละเอียดและความไม่ทนต่อการทุจริต

วิชาที่ ๓ การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

วิชาที่ ๔ การฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 34 คน

การวัดและประเมินผล

๑. การทดสอบความรู้(๖๐ คะแนน)

๒. การประเมินฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากร (๔๐ คะแนน)

เกณฑ์การประเมิน

ผู้ผ่านการอบรมจะต้องได้คะแนนรวมจากค่าคะแนนจากแบบทดสอบความรู้และค่าคะแนนจากการประเมินฝึกปฏิบัติการเป็นวิทยากรรวมกันอย่างน้อยตั้งแต่ ๖๐ คะแนนขึ้นไป

2. การส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เป้าประสงค์ “บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีพฤติกรรมบริการที่ดี”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างจิตสำนึกบุคลากรให้มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. เพื่อส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
3. เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสการทุจริต พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
4. การพัฒนา “ระบบ” และนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริตที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริต และการดำเนินการสืบสวน สอบสวนและการลงโทษทางวินัยด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จสำคัญ ๒ ประการ คือ

1. บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. หน่วยงานดำเนินการการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม (ระดับความสำเร็จ)
 - มีการพัฒนาศักยภาพการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริตฯ
 - ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นภายในหน่วยงาน
 - มีส่วนร่วมในการยกย่องเชิดชูเกียรติระดับกรม (ภายนอกหน่วยงาน)

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม

การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ นั้น ดำเนินการโดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติจากอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งได้มอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและสาธารณชน หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาคัดเลือก ซึ่งในแต่ละปีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จะได้ดำเนินการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมซึ่งมีผลงานเชิงประจักษ์ ดังนี้

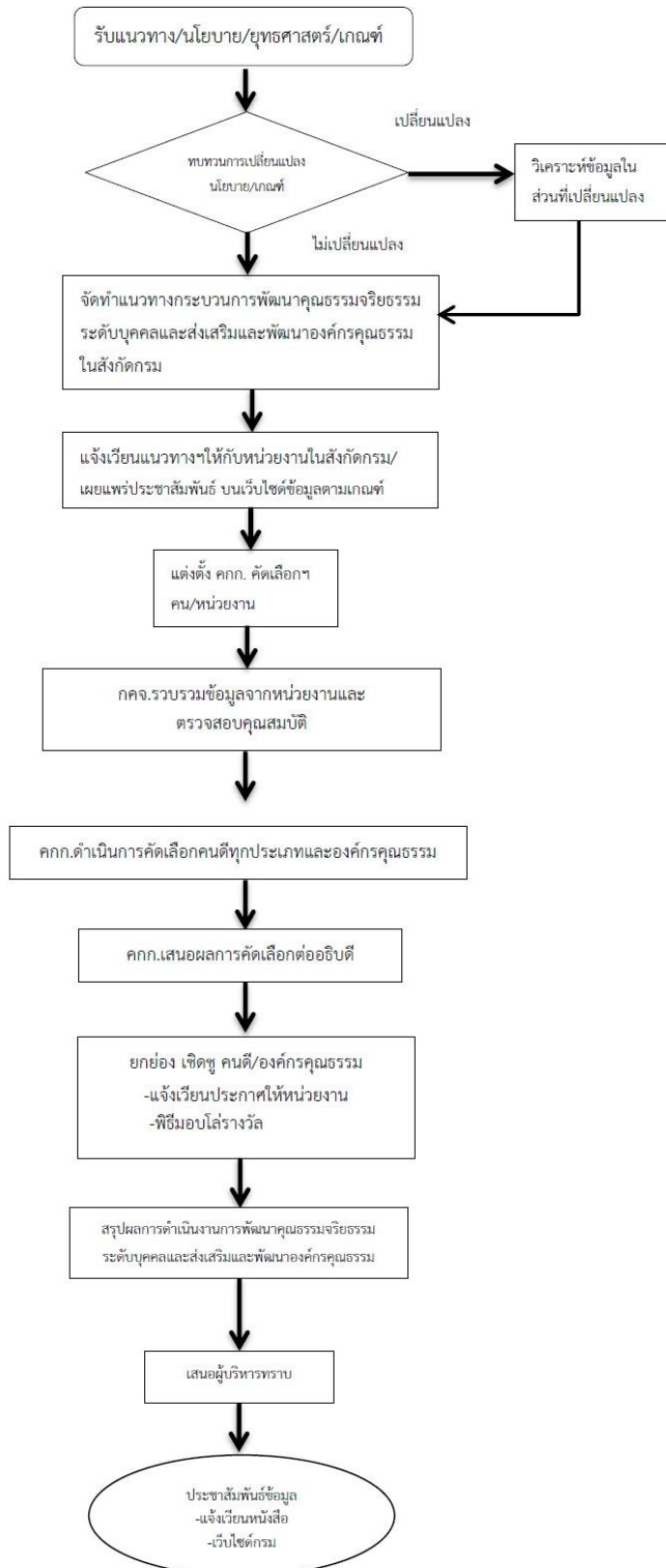
1. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ต้องมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการพลเรือนหรือลูกจ้างประจำของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่มีคุณธรรมจริยธรรมและผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับในปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด และเป็นบุคคลคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและผลิตผลงานคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นจะได้รับรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

1. เข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ)
2. เกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ
3. ได้รับการบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี
4. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

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

1. โล่เชิดชูเกียรติ
2. ได้รับการบันทึกประวัติในหนังสือที่ระลึกกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
3. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมระดับบุคคลและส่งเสริมและพัฒนาองค์กรคุณธรรม



คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>1. เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมถึงลูกจ้างประจำในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพด้วย</p> <p>2. มีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในพึงงบประมาณที่ผ่านมาและมีตำแหน่งสูงสุดไม่เกินตำแหน่งอำนวยการระดับสูง</p> <p>3. เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนมีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยให้นับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการ</p> <p>- ให้นำระยะเวลาทวิคูณรวมเข้ากับระยะเวลาปฏิบัติราชการปกติ</p> <p>4. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย</p> <p>5. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล</p> <p>6. ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>7. ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นมาก่อน ตลอดระยะเวลารับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน</p> <p>8. เป็นผู้มีความประพฤติ ปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม</p> <p>9. เป็นผู้ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง</p>	<p>การประเมินให้พิจารณาการให้คะแนนตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>ก. การครองตน หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรมศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ ประเด็นการพิจารณา</p> <p>๑. การปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา</p> <p>๒. การรักษาและปฏิบัติตามระเบียบวินัยและกฎหมาย</p> <p>๓. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>ข. การครองคน หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อน ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ทั้ง ต่อ หน้า และ ลับ หลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ</p> <p>๒. ความสามารถในการร่วมทำงานเป็นกลุ่ม สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ</p> <p>๓. ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์</p> <p>๔. การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น</p> <p>๕. การเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมของหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน</p> <p>ค. การครองงาน หมายถึง ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจมีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๓. ความขยันและพากเพียรในการทำงาน</p> <p>๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน</p> <p>๕. การมีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p>	<p>๑. ข้าราชการช่วยราชการให้อยู่ในสัดส่วนการคัดเลือกฯ ของต้นสังกัด</p>

คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น (ต่อ)

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>10. เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด</p> <p>11. เป็นผู้มีความผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่องโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรกผลงานจากการอุทิศ ทูมทะเลีเยสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกัส่วนราชการ และประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์</p> <p>กรณีผลงานของลูกจ้างประจำซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ ให้พิจารณาจากรูปรธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ</p> <p>12. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นไม่เกินจำนวน 2 คน ไม่จำกัดกลุ่มตามที่คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีอยู่และรับอัตราเงินเดือน วันที่ ๓๐ กันยายน ที่ผ่านมา</p> <p>13. กรณีที่ไม่มีผู้มีความสมบัติครบถ้วนถึงระดับได้รับการพิจารณา หน่วยงานจะจัดส่งผลการคัดเลือกได้ โดยไม่ส่งผลถึงปีต่อไป แต่ประการใด</p> <p>14. คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นกรมสนับสนุนบริการสุขภาพขอสงวนสิทธิ์ที่จะตรวจสอบความถูกต้องของคุณสมบัติผู้ผ่านการคัดเลือกของแต่ละหน่วยงานตามแนวทางที่กำหนด และประกาศผลข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปีที่ผ่านมา ให้ถือเป็นที่สุด</p>	<p>ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่</p> <p>๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ</p> <p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p> <p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p> <p>จ. ผลงานดีเด่น หมายถึง มีผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่องให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ประเด็นพิจารณา</p> <p>๑. ผลงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๒. ผลงานดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม</p> <p>๓. เป็นผลงานการบริการประชาชนที่สามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นได้</p> <p>๔. เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๕. เป็นผลงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความเสียสละ วิริยะ อุตสาหะ</p>	

คุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรี สบส.

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก	หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก	หมายเหตุ
<p>1. เป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำหรือจ้างเหมาบริการ</p> <p>2. มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 3 ปี และปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพอย่างน้อย 2 ปี นับถึงวันที่ 30 กันยายน ปีที่ผ่านมา</p> <p>3. มีสถานะเป็นข้าราชการ ในระดับต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - อำนวยการระดับต้น - ระดับสูง - ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ - ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน - อาวุโส <p>4. เป็นผู้ที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย</p> <p>5. ไม่เป็นผู้เคยได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุขหรือคนดีศรี สบส. มาก่อน ตลอดระยะเวลารับราชการนับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>6. เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม และมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับสมควรได้รับการยกย่อง</p> <p>7. กรณีไม่มีผู้มีคุณสมบัติถึงระดับตามหลักเกณฑ์การพิจารณา ส่วนราชการอาจดส่งผลการคัดเลือกได้</p> <p>8. ผลการตัดสินของคณะกรรมการฯ ให้ถือเป็นที่สุด</p>	<p>การประเมินให้พิจารณาการให้คะแนนตามองค์ประกอบต่าง ๆ เช่นเดียวกับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ก. การครองตน ข. การครองคน ค. การครองงาน ง. การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม จ. ผลงานดีเด่น 	

แบบประวัติ (แบบ2)
คนดีประเภท.....

ติครูปสี่
 ชุดปกติขาว
 ขนาด
 ๑.๕ นิ้ว

๑. ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว/ อื่น ๆ โปรดระบุ).....
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
 หน่วยงาน.....กรม.....กระทรวง.....
 อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
 โทรศัพท์ที่ทำงาน.....โทรสาร.....โทรศัพท์มือถือ.....
 E-mailLINE ID.....facebook.....
๓. เริ่มรับราชการ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.
 รวมระยะเวลาปฏิบัติราชการ (นับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)ปี.....เดือน.....วัน
๔. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นชัดเจนในการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐาน
 จริยธรรมและผลงานดีเด่น (โปรดระบุ)

พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึง การครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติ ตามมาตรฐานจริยธรรมและผลงานดีเด่น	รางวัล/ประกาศเกียรติคุณ ที่ได้รับในระดับหน่วยงาน ชุมชนหรือระดับประเทศ หรือ ระดับนานาชาติ
การครองตน (20 คะแนน)
การครองคน (20 คะแนน)
การครองงาน (20 คะแนน)

<p>พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึง การครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติ ตามมาตรฐานจริยธรรมและผลงานดีเด่น</p>	<p>รางวัล/ประกาศเกียรติคุณ ที่ได้รับในระดับหน่วยงาน ชุมชนหรือระดับประเทศ หรือ ระดับนานาชาติ</p>
<p>การปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม (20 คะแนน)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ผลงานดีเด่น (20 คะแนน)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

๕. คติพจน์ที่ยึดถือในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๖. ปณิธานความดีที่จะปฏิบัติต่อไป

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

ผลงานชิ้น/เรื่องที่ ๒

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้เป็นความจริง

(ลงชื่อ)เจ้าของประวัติ
(.....)

ตำแหน่ง.....
...../...../.....

(ลงชื่อ)ผู้รับรอง*
(.....)

ตำแหน่ง.....
...../...../.....

หมายเหตุ


1. ขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการให้ข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่ได้รับการเสนอชื่อไปยัง กลุ่มงานจริยธรรม กรอกหรือพิมพ์ข้อมูลในแบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) ให้ครบถ้วน
2. ผู้รับรอง คือ หัวหน้าหน่วยงานระดับผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า หรือผู้บังคับบัญชาระดับรองอธิบดีที่เจ้าของประวัติปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
3. ขอให้ส่วนราชการส่งข้อมูลในแบบกรอกประวัติ (แบบ ๒) กลับไปยังกลุ่มงานจริยธรรมเพื่อที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำสื่อรณรงค์ปลุกจิตสำนึกและส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและเป็นข้าราชการที่ดี จะได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นเป็นตัวแทนถ่ายทอดพฤติกรรมข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรูปแบบภาพยนตร์สารคดีวีดีทัศน์เพื่อเผยแพร่ออกสื่อต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการได้มีแนวทางประพฤติปฏิบัติตน พร้อมกันนี้จะได้นำคติพจน์ และปณิธานความดีของข้าราชการพลเรือนดีเด่นทุกท่าน เผยแพร่ลงในเว็บไซต์ jumkunjai.ocsc.go.th และ [facebook.com/jumkunjai](https://www.facebook.com/jumkunjai) ของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป
4. การกรอกข้อมูลในข้อ ๔ และข้อ ๗ สามารถเขียนหรือพิมพ์ในกระดาษเอ ๔ เพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ขอให้ส่งเฉพาะข้อมูลตามที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องแนบผลงานที่เป็นรูปเล่ม
5. **คนดีศรี สบส.** ให้ใช้แบบกรอกประวัติ (แบบ 2) เช่นเดียวกับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น


**แนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัด
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยง กับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566- 2570) ภายใต้คุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นำสู่เป้าหมาย “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน”

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความต่อเนื่อง จึงขอแจ้งแนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ชั้น ตอน	แนวทางการดำเนินการ	ช่องทางการจัดส่ง	ปฏิทิน กำหนดวันจัดส่ง
1	1.1 จัดให้มีเมนู “การดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ (ใส่ชื่อย่อหน่วยงาน)” บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงาน โดยจัดเรียงเมนูในหน้าเว็บไซต์ตามเอกสารแนบ และให้หน่วยงานรวบรวม URL ของเมื่อดังกล่าวที่อยู่บนเว็บไซต์หน่วยงานจัดส่งให้กลุ่มงานจริยธรรม ทางลิงก์ย่อ https://shorturl.asia/a7vW3 หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)		15 มกราคม 2566
	1.2 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของหน่วยงาน และนำคำสั่งฯ ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)	ภายในวันที่ 15 มกราคม 2566
	1.3 จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดย <u>นำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ในรูปแบบไฟล์ PDF</u> ในสังกัดเป็นแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่งให้กลุ่มงานจริยธรรม <u>ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลที่ได้จากโปรแกรม Microsoft Word</u> ทางลิงก์ย่อ https://shorturl.asia/LuS7I หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)		ภายในวันที่ 15 มกราคม 2566

ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ	ช่องทางการจัดส่ง	ปฏิทินกำหนดวันจัดส่ง
2	<p>ผู้บริหารองค์กรและบุคลากรในหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษรดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ 2) ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริต และไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) 3) ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 	(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)	ภายในวันที่ 15 มกราคม 2566
3	<p>3.1 ผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากร หน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง</p> <p>3.2 ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผลสำเร็จของการดำเนิน กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่น้อย กว่าร้อยละ 7๐</p> <p>3.3 รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน และ <u>นำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานในรูปแบบไฟล์ PDF</u> ส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน ส่งให้กลุ่มงานจริยธรรม <u>ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล โปรแกรม Microsoft Word</u> ทางลิงก์ย่อ https://shorturl.asia/3sJt หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)</p>	<p>(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)</p> <p>(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)</p> <div data-bbox="1029 1299 1268 1545" style="text-align: center;">  </div>	ภายในวันที่ 20 มีนาคม 2566

ขั้นตอน	แนวทางการดำเนินการ	ช่องทางการจัดส่ง	ปฏิทินกำหนดวันจัดส่ง
	3.4 ดำเนินการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)	ภายในวันที่ 20 มีนาคม 2566
4	4.1 จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู บุคลากรภายในหรือภายนอกองค์กรที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)	
	4.2 จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู หน่วยงานภายในหรือภายนอกองค์กรที่มีการส่งเสริมคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)	
5	5.1 เข้าร่วมแสดงผลงานวิชาการ เพื่อถ่ายทอด ขยายผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบร่วมกับหน่วยงานระดับกองแห่งอื่นในสังกัด	(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)	
	5.2 ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติ การไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙0	(ตรวจที่หน้าเว็บไซต์ตามข้อ 1.1)	
	5.3 รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ 12 เดือน และ <u>นำ ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานในรูปแบบไฟล์ PDF</u> ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ 12 เดือน ส่งให้กลุ่มงานจริยธรรม <u>ในรูปแบบไฟล์ข้อมูลที่ได้จากโปรแกรม Microsoft</u> ที่ลิงก์ย่อ https://shorturl.asia/suNUY หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)		10 กันยายน 2566

หมายเหตุ : หน่วยงานสามารถดาวน์โหลดไฟล์ตัวอย่างคำสั่งฯ แผนปฏิบัติการฯ แบบรายงานฯ และไฟล์ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ที่ลิงก์ย่อ <https://shorturl.asia/fYyuj> หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)



- ตัวอย่างการเรียงเมนูในหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน -



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

Department Of Health Service Support

หน้าหลัก | เกี่ยวกับเรา | CIO nsu | ปฏิบัติกรรรมของกรม | ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร | Help | ติดต่อเรา | สำหรับเจ้าหน้าที่

การดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ขั้นตอนที่ 1

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
2. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ขั้นตอนที่ 2

1. ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
2. ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตและไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)
3. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ขั้นตอนที่ 3

1. การกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ”
2. ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ 6 เดือน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)
3. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน
4. การทำแบบทดสอบแนวทางการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ขั้นตอนที่ 4

1. กิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ บุคลากร ในหน่วยงานภายใน/ภายนอก
2. กิจกรรมถอดบทเรียนจากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 5

1. องค์กรมีขีดความสามารถในการเผยแพร่เอกสารองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรม และมีความพร้อมเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่น ๆ ได้
2. ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ 12 เดือน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)
3. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน พ.ศ. 2566 รอบ 12 เดือน

(แบบฟอร์ม)

ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

ประกาศเจตนารมณ์เป็นองค์กรคุณธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้าพเจ้า ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศบส./สสม.....
พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศบส./สสม..... ขอประกาศและแสดงเจตนารมณ์ว่า
จะร่วมกันขับเคลื่อนนำบุคลากร สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศบส./สสม..... ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ตามหลัก “คุณธรรมนำพัฒนา” ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย จาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ”
ดังนี้

ปัญหาที่อยากแก้

1.
2.
3.

ความดีที่อยากทำ

1.
2.
3.

โดยดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศบส./สสม
.....กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ “เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่พ.ศ. 2565

(.....)

.....

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม แบบฟอร์มที่ ๑

ของหน่วยงานในสังกัดสนับสนุนบริการสุขภาพ

คำสั่ง.....(ชื่อหน่วยงาน).....

ที่...../๒๕65

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม..หน่วยงาน...(ชื่อหน่วยงาน)

ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้เป็นกรอบและทิศทางในการปฏิบัติกรส่งเสริมคุณธรรมของทุกหน่วยงาน และกระทรวงสาธารณสุข จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เป็นไปตามแนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม..หน่วยงาน...(ชื่อ หน่วยงาน) เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม..หน่วยงาน (ชื่อหน่วยงาน)

โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | |
|-----------|-----------------------------------|
| 1.1 | ประธาน |
| 1.2 | รองประธาน |
| 1.3 | คณะกรรมการ |
| 1.4 | คณะกรรมการ |
| 1.5 | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 1.6 | คณะกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 1.7 | คณะกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. หน้าที่และอำนาจ

2.1 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน กับทั้ง กลุ่มเป้าหมายตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)

2.2 จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม..หน่วยงาน...(ชื่อหน่วยงาน) และดำเนินการขับเคลื่อนแผน ฯ ดังกล่าว โดยการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมสนับสนุน บริการสุขภาพ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม..หน่วยงาน...(ชื่อหน่วยงาน) ให้แก่บุคลากรใน หน่วยงาน

2.3 ดำเนินการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ตามระยะเวลาที่กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กำหนด

2.4 ดำเนินการรายงานผลตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงาน และดำเนินการจัดส่ง ให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในเวลาที่กำหนด

2.4 ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2565

.....
(.....)

ผู้บริหารของ.....(ชื่อหน่วยงาน)

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม.....(ชื่อหน่วยงาน).....
 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สถานที่ตั้ง.....

ชื่อผู้ประสานงาน.....หมายเลขโทรศัพท์.....

ข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงานในสังกัดที่รับผิดชอบโครงการ ในแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๖	จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย และภาคีเครือข่าย	จำนวนประชาชนเป้าหมาย
1.			
2.			
3.			

จำนวนโครงการ / กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....โครงการ

จำนวนงบประมาณที่ใช้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวม.....บาท

- จากงบปกติของหน่วยงาน ทุกโครงการ จำนวน.....บาท
- จากงบอื่น ๆ รวมทุกโครงการ จำนวน.....บาท

เป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- หน่วยงาน / องค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ให้ความสำคัญสนับสนุนให้มีการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวน.....แห่ง รวมผู้ที่ได้รับการอบรม จำนวน.....คน
- หน่วยงาน / องค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ให้การสนับสนุนหรือร่วมจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำนวน.....แห่ง รวมผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน.....คน

ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....เดือน

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินการในโครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

-
-

รายละเอียดของโครงการ / กิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ / โครงการ	วัตถุประสงค์ ของโครงการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	เป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566				
			ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.65)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖6)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖6)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖6)	
แผนย่อยที่ (ระบุชื่อแผนย่อยตามแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570))										
กลยุทธ์ที่ (ระบุชื่อกลยุทธ์ภายใต้แผนย่อยตามแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570))										
1. โครงการ / กิจกรรม			เช่น จำนวนคน จำนวน หน่วยงาน ที่เข้าร่วม โครงการ / กิจกรรม	เช่น การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งมีความ สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ ของโครงการ		ทำ เครื่องหมาย ✓ ในไตรมาส ที่จะ ดำเนินการ				
2. โครงการ / กิจกรรม										
3. โครงการ / กิจกรรม										
รวม										

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อกระทรวง/กระทรวงสาธารณสุข (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ).....หน่วยงาน.....สถานที่ตั้ง.....
 ชื่อผู้ประสานงาน.....โทรศัพท์.....

2. โครงการ / กิจกรรมที่ดำเนินการ

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....โครงการ
 จำนวนงบประมาณที่ใช้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวม.....บาท

โครงการ / กิจกรรม	ผลสำเร็จ		งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ดำเนินงาน			
	ผลลัพธ์ เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์ เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.65)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.66)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.66)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย. ๖6)
แผนย่อยที่ (ระบุชื่อแผนย่อยตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570))								
กลยุทธ์ที่ (ระบุชื่อกลยุทธ์ภายใต้แผนย่อยตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570))								
1. โครงการ / กิจกรรม	เช่น จำนวนคน จำนวน หน่วยงาน ที่เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรม	เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งมีความสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ ของโครงการ			ทำ เครื่องหมาย ✓ ในไตรมาส ที่จะ ดำเนินการ			
2. โครงการ / กิจกรรม								
3. โครงการ / กิจกรรม								

หมายเหตุ: ผลสำเร็จเชิงปริมาณ คือ จำนวนคน จำนวนหน่วยงาน จำนวนชุมชน

ผลสำเร็จเชิงคุณภาพ คือ คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

3. สรุปผลที่ได้จากการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม(ชื่อหน่วยงาน)..... กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- หน่วยงาน / องค์กร ทั้งภายในและภายนอกที่ให้ความสำคัญสนับสนุนให้มีการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม จำนวน.....แห่ง รวมผู้ที่ได้รับการอบรม จำนวน...คน
- หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่ให้การสนับสนุนหรือร่วมจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำนวน.....แห่ง รวมผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน...คน
- จำนวนประชากรอายุ 13 ปี ขึ้นไป ที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม รวมจำนวนคน โดยแยกช่วงอายุได้ดังนี้
 - อายุ 13-24 ปี จำนวน.....คน
 - อายุ 25-40 ปี จำนวน.....คน
 - อายุ 41-60 ปี จำนวน.....คน
 - อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน.....คน
- หน่วยงาน / องค์กร ทั้งภายในและภายนอกที่ให้การสนับสนุนหรือร่วมจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำนวน แห่ง
- จำนวนผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำนวน

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ดำเนินการ}}{\text{จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ทั้งหมด}} \times 100$$

แบบรายงานข้อมูลของหน่วยงานที่เข้าร่วมประเมินองค์การคุณธรรมของหน่วยงาน
สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ชื่อหน่วยงาน..... กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ลิงก์เว็บไซต์ของหน่วยงาน
1	สำนักงานเลขานุการกรม	
2	กองสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ	
3	กองแบบแผน	
4	กองวิศวกรรมการแพทย์	
5	กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน	
6	กองสุขศึกษา	
7	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
8	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
9	กลุ่มงานจริยธรรม	
10	กลุ่มแผนงาน	
11	สำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมและบริการแพทย์ครบวงจร	
12	กองกฎหมาย	
13	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	
14	กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ	
15	ศูนย์บริหารจัดการเรื่องร้องทุกข์และคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพ	
16	ศูนย์บริการธุรกิจสุขภาพ	
17	กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	
18	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 1	
19	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2	
20	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 3	
21	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4	
22	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 5	
23	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6	
24	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 7	
25	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 8	
26	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 9	
27	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 10	
28	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 11	

29	ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 12	
30	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ จังหวัดนครสวรรค์	
31	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น	
32	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง จังหวัดชลบุรี	
33	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช	
34	ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา	

แบบรายงานผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

<p>ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของ.....(ชื่อหน่วยงาน)..... กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	
<p>รอบ 6 เดือน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)</p>	
<p>สูตรการคำนวณ</p>	$\frac{\text{จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ดำเนินการ}}{\text{จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ทั้งหมด}} \times 100$
<p>ผลการดำเนิน กิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงาน</p>	$\frac{\boxed{}}{\boxed{}} \times 100 = \text{ร้อยละ } \boxed{}$
<p>รอบ 12 เดือน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90)</p>	
<p>สูตรการคำนวณ</p>	$\frac{\text{จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ที่ดำเนินการ}}{\text{จำนวนกิจกรรม / โครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ทั้งหมด}} \times 100$
<p>ผลการดำเนิน กิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงาน</p>	$\frac{\boxed{}}{\boxed{}} \times 100 = \text{ร้อยละ } \boxed{}$

แบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ
พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู
ชื่อหน่วยงาน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

1. การประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของหน่วยงานที่เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
2. ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ประเมินจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน และไม่มีผลต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ราชการบริหารส่วนกลาง
3. ผู้ประเมิน คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

1.1 () ชาย	1.2 () หญิง
-------------	--------------
2. ผู้ประเมิน

2.1 () ข้าราชการ	2.4 () พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
2.2 () พนักงานราชการ	2.5 () ลูกจ้างชั่วคราว
2.3 () ลูกจ้างประจำ	2.6 () พนักงานจ้างเหมาบริการ
3. อายุ แบ่งเป็น
 - 1) น้อยกว่า ๒๕ ปี
 - 2) ๒๕-๔๐ ปี
 - 3) ๔1-๕๕ ปี
 - 4) ๕๖ ปี ขึ้นไป
4. การศึกษา
 - 4.1 () อนุปริญญา / เทียบเท่า
 - 4.2 () ปริญญาตรี
 - 4.3 () ปริญญาโท
 - 4.4 () ปริญญาเอก
5. สังกัดกลุ่มงาน/กอง

ส่วนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปฏิบัติเป็นประจำ	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเป็นปกติทุกครั้ง
ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมเกือบทุกครั้ง
ปฏิบัติเป็นส่วนน้อย	หมายถึง	บุคลากรแสดงพฤติกรรมนั้นเป็นบางครั้ง
ไม่เคยปฏิบัติ	หมายถึง	บุคลากรไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย

ประเด็นคำถาม	ระดับพฤติกรรม			
	ประจำ	ส่วนใหญ่	ส่วนน้อย	ไม่เคย
1. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น				
2. ฉันจะยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม				
3. ฉันไม่อยากช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลา				
4. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก				
5. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพงหากสิ่งนั้น ทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น				
6. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมุมานะทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า				
7. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัคร เป็นตัวแทนของหน่วยงาน				
8. ฉันพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่อยากได้ อยากเป็นเหมือนคนอื่น				
9. ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้หรือไม่ก็ตาม				
10. ฉันพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย				
11. ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น				
12. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องดูแลสาธารณสมบัติ				
13. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องแสดงความขอบคุณ เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ				
14. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น				
15. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง				
16. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถช่วยเหลือได้				
17. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล				
18. หากไม่รู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะทำให้สำเร็จได้หรือไม่ และทำอะไร ฉันจะไม่ยอมอดทนทำงานนั้น				
19. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีกทำงานตรงไปตรงมา				
20. ฉันสละเวลาส่วนตัวทำงาน เพื่อส่วนรวมตามความจำเป็น				
21. ฉันดูแลผู้ที่ได้เลี้ยงดูฉัน ด้วยความรักและเอาใจใส่				
22. เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น				
23. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้ต้องเดือดร้อน				
24. ฉันให้สินน้ำใจแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับความสะดวกในการรับบริการ				
25. สำหรับฉันแล้ววันหยุดไม่ใช่เรื่องที่สำคัญ ฉันสามารถทำงานได้ในวันหยุด				

ประเด็นคำถาม	ระดับพฤติกรรม			
	ประจำ	ส่วนใหญ่	ส่วนน้อย	ไม่เคย
26. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป				
27. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น				
28. ฉันมักลงข้อมูลเวลาการทำงานไม่ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้เห็นว่าฉันขยันทำงาน				
29. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น				
30. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพราะไม่ต้องการให้สังคมเดือดร้อน				

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบประเมิน

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

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงตามคุณธรรมเป้าหมาย
5 ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย		
หญิง		
ผู้ประเมิน		
ข้าราชการ		
ลูกจ้างประจำ		
พนักงานราชการ		
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข		
ลูกจ้างชั่วคราว		
จ้างเหมาบริการ		
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี		
25 - 40 ปี		
41 - 55 ปี		
56 ปี ขึ้นไป		

จากตาราง 1 พบว่า.....

ตาราง 2 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมพอเพียง จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมพอเพียง	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันใช้จ่ายตามความจำเป็น โดยไม่ต้องยืมเงินผู้อื่น			
2. ฉันยอมเป็นหนี้เพื่อซื้อสิ่งของราคาแพงหากสิ่งนั้น ทำให้ฉันมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น			
3. ฉันพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่อยากได้ อยากเป็นเหมือนคนอื่น			
4. ฉันพิจารณาความจำเป็นและความคุ้มค่าก่อนตัดสินใจใช้จ่าย			
5. ฉันตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยใช้อารมณ์ความรู้สึกมากกว่าเหตุผล			
6. ฉันพยายามพัฒนาและปรับตนให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น			
รวม			

จากตาราง 2 พบว่า

ตาราง 3 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมวินัย จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมวินัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันจะยึดถือกฎกติกาที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตาม			
2. หลายครั้งที่ฉันคิดว่า ความมุ่งมั่นทำงานหนักเป็นสิ่งที่สูญเปล่า			
3. ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ขัดแย้งกับข้อตกลงของสังคม ไม่ว่าจะไม่มีใครรับรู้ หรือไม่ก็ตาม			
4. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น			
5. หากไม่รู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะทำให้สำเร็จได้หรือไม่ และทำอย่างไร ฉันจะไม่ยอมอดทนทำงานนั้น			
6. เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น			
รวม			

จากตาราง 3 พบว่า

ตาราง 4 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมสุจริต จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมสุจริต	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันยอมเสียผลประโยชน์ตนเอง ดีกว่าต้องเอาเปรียบผู้อื่น			
2. ฉันปฏิบัติกับทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง			
3. เมื่อจำเป็นต้องจ่ายเงินสำรองไปก่อน ฉันมักเบิกเกินความเป็นจริง เพราะฉันมีค่าใช้จ่ายส่วนเกินอื่น ๆ อีกทำงานตรงไปตรงมา			
4. ฉันมีจุดยืนที่ชัดเจน ในการต่อต้านการทุจริต แม้ต้องเดือดร้อน			
5. ฉันให้สินน้ำใจแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับความสะดวก ในการรับบริการ			
6. ฉันมักลงข้อมูลเวลาการทำงานไม่ตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้เห็นว่าฉันขยันทำงาน			
รวม			

จากตาราง 4 พบว่า

ตาราง 5 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ

คุณธรรมจิตอาสา	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันไม่อยากช่วยเหลือผู้อื่น เพราะทำให้เสียเวลา			
2. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อมีการประชาสัมพันธ์ขออาสาสมัคร เป็นตัวแทนของหน่วยงาน			
3. ฉันคิดว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องดูแลสาธารณสมบัติ			
4. ฉันให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นที่มาขอความช่วยเหลือเท่าที่ฉันสามารถ ช่วยเหลือได้			
5. ฉันสละเวลาส่วนตัวทำงาน เพื่อส่วนรวมตามความจำเป็น			
6. สำหรับฉันแล้ววันหยุดไม่ใช่เรื่องที่สำคัญ ฉันสามารถทำงานได้ในวันหยุด			
รวม			

จากตาราง 5 พบว่า

ตาราง 6 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรมกตัญญู จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณธรรมกตัญญู	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. ฉันยึดมั่นทำความดี แม้จะอยู่ในสถานการณ์ยากลำบาก			
2. ฉันคิดว่าไม่จำเป็นต้องแสดงความขอบคุณ เมื่อฉันได้รับความช่วยเหลือ			
3. ฉันดูแลผู้ที่ได้เลี้ยงดูฉัน ด้วยความรักและเอาใจใส่			
4. ฉันประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อส่งต่อความดีให้ผู้อื่นต่อไป			
5. ฉันภูมิใจในตนเองเสมอ เมื่อได้ทำความดี แม้ไม่มีใครเห็น			
6. ฉันปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมเพราะไม่ต้องการให้สังคมเดือดร้อน			
รวม			

จากตาราง 6 พบว่า

ตาราง 7 แสดงระดับพฤติกรรมคุณธรรม จำแนกเป็นรายด้าน

คุณธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ พฤติกรรม
1. พอเพียง			
2. วินัย			
3. สุจริต			
4. จิตอาสา			
5. กตัญญู			
รวม			

จากตาราง 7 พบว่า

หน่วยงานสามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ :

<https://hss.moph.go.th/HssDepartment/itsHSS66s.php>

องค์กรคุณธรรม



การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment: ITA)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือ การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนา ระเบียบราชการไทยเชิงสร้างสรรค์ มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสอบประจำปีที่ประชาชนและสาธารณชนได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้ทราบถึงปัญหาและสถานการณ์ดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้ จะช่วยให้หน่วยงานทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรม ความด้อยประสิทธิภาพ และสามารถนำไปจัดทำ มาตรการแนวทางต่างๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการต่อไป ปัจจุบันนับเป็นปีที่ 10 ของการดำเนินการ และเป็นปีที่ 6 ที่การประเมิน ITA ได้ปรับเข้าสู่การประเมินในรูปแบบออนไลน์ อีกทั้งยังเป็นปีสุดท้ายของช่วงระยะที่ 1 (พ.ศ. 2561 - 2566) ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยในการขับเคลื่อนการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นี้ ยังเป็นการทำงานร่วมกันของหน่วยงานร่วมกำกับ ติดตาม ทั้ง 5 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 8,303 แห่งทั่วประเทศ เข้าร่วมการประเมิน กล่าวได้ว่าเป็นการประเมินด้านธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทยในปัจจุบัน

การประเมิน ITA ถูกกำหนดเป็นเป้าหมายของนโยบายและแผนงานระดับประเทศ ได้แก่

➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะแรกได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

➤ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุงเดือนกันยายน 2563) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดของแผนการปฏิรูปประเทศฯ โดยกำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

➤ แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดของแนวทางที่ 1 ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต โดยกำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้เข้าร่วมรับการประเมิน ITA ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ค่าคะแนนเป้าหมายอยู่ที่ร้อยละ 85 โดยกลุ่มงานจริยธรรมเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ได้รับการสนับสนุนงบประมาณแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริต และประพฤตินิยมชอบมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลคะแนนการประเมิน ITA มีแนวโน้มพัฒนาขึ้นใน 3 ปีแรก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2562 ได้คะแนน 83.25, 82.69, 90.39 ตามลำดับ และตั้งแต่ปีพ.ศ.2563 -2565 แนวโน้มผลคะแนนการประเมิน ITA ลดลงเหลือ 89.44, 88.91, 88.78 ตามลำดับ จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ผลการประเมินระดับ A (ช่วงคะแนน 85 – 94.99) ถึงแม้แนวโน้มคะแนนมีการลดลง แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์เป้าหมาย ซึ่งในปีงบประมาณ 2566 คาดหวังว่าถ้าได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในประเด็นที่ต้องมีการพัฒนา คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผลการประเมินบรรลุเป้าหมายได้ และจะเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” และเป็นการยกระดับคะแนนการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น อยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 51 คะแนน ภายในปี 2566

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2565 คะแนนรวม : 88.78 คะแนน
ระดับผลการประเมิน : A (ระดับคะแนน 85.00 – 94.99)
ผลการประเมินโดย ป.ป.ช. : ผ่าน (ได้คะแนนมากกว่า 85 คะแนน)

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

ผลการประเมินระดับ A หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน และมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงหรือเปิดเผยข้อมูล ร้อยละ 5-15 ของตัวชี้วัดหรือข้อคำถามทั้งหมด ดังนั้น หน่วยงานพิจารณาผลประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในจุดที่ยังคงเป็นปัญหา โดยหากมีการวางแผนแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คาดหมายได้ว่าหน่วยงานจะสามารถยกระดับการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ รวมถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา สร้างความไว้วางใจแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้นในปีต่อๆ ไป ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรมีการเปิดเผย หรือบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับผลคะแนนการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้คะแนนเฉลี่ย 81.20 ระดับ B ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (85 คะแนน) คะแนนตัวชี้วัดแต่ละตัว ดังนี้

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	87.23
2	การใช้อำนาจ	78.27
3	การใช้ทรัพย์สินทางราชการ	81.25
4	การใช้งบประมาณ	78.77
5	การแก้ปัญหาการทุจริต	80.48

โดยสำนักงาน ป.ป.ช.ได้สรุปข้อเสนอในการพัฒนาจากผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

คะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ สูงสุด ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณในหน่วยงานเท่าที่ควร หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O18) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเท่าที่ควร หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ช่องทางในการติดต่อสอบถาม (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O8) เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สอบถาม หรือทักท้วงในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงพัฒนาและประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้บุคลากรสามารถร้องเรียนในกรณีที่มีการใช้จ่ายงบประมาณไม่ถูกต้อง (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O29, O30) และ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่คำนึงถึงการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์สูงสุด หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O18) พร้อมทั้ง กำกับติดตามให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O19) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O20)

2. ผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT ได้คะแนนเฉลี่ย 81.39 ระดับ B คะแนนไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (85 คะแนนขึ้นไป) แจกแจงคะแนนตัวชี้วัดแต่ละตัว ดังนี้

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	83.25
2	คุณภาพการดำเนินงาน	79.94
3	การปรับปรุงการทำงาน	80.97

โดยสำนักงาน ป.ป.ช.ได้สรุปข้อเสนอในการพัฒนาจากผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

คะแนนการดำเนินการตามตัวชี้วัด คุณภาพการดำเนินงาน สูงสุด ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัด ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็น การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานให้เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลายและการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลของหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบ หน่วยงานจะต้องมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน ประเด็นการชี้แจงและการตอบคำถามของหน่วยงาน ช่องทางการติดต่อและข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O8) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

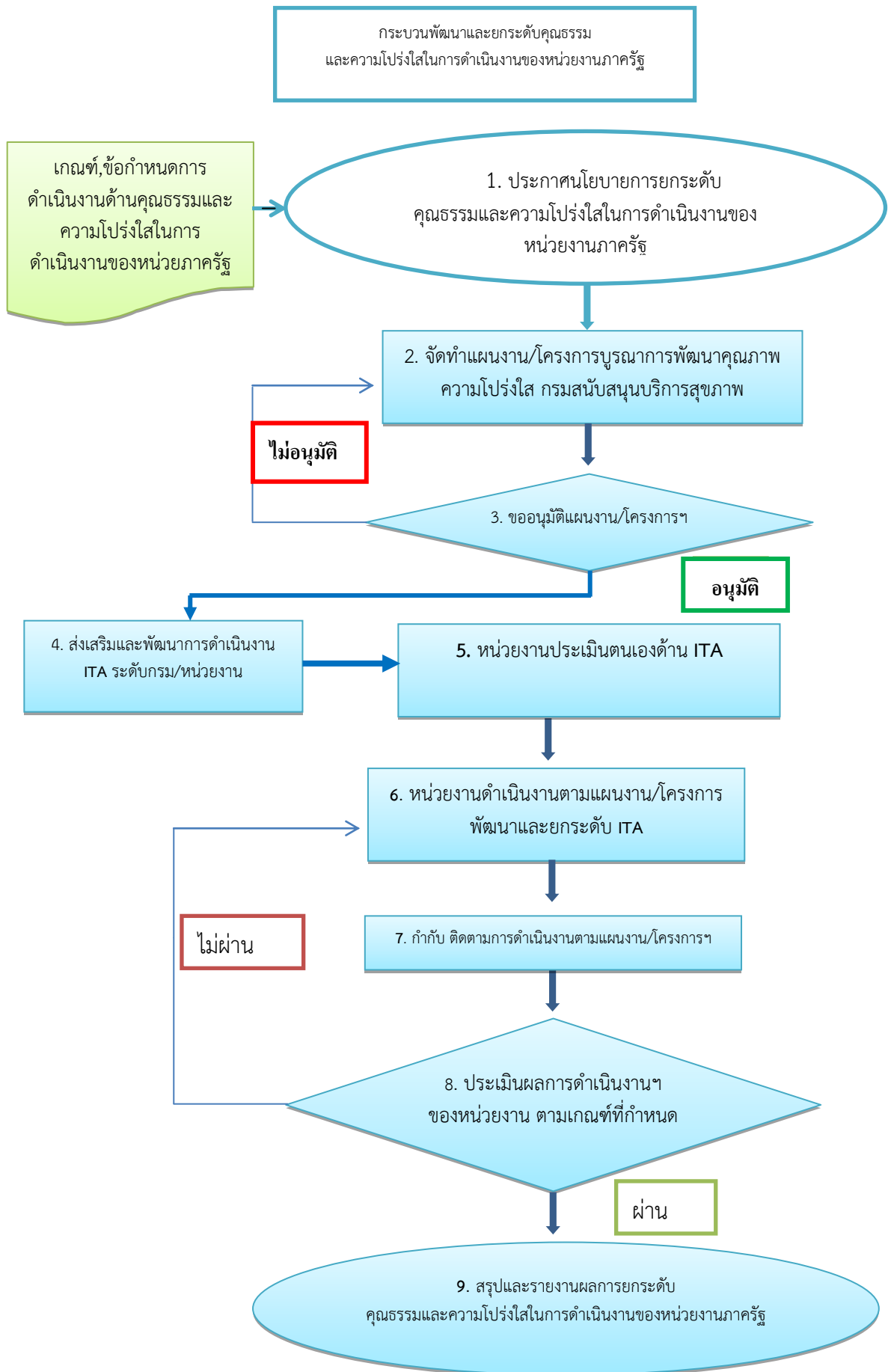
รวมทั้งควรจัดทำช่องทางที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O9) เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย และ ประเด็น ช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หน่วยงานควรเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ (อ้างอิงจากแบบวัด OIT ข้อ O30) โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ได้คะแนนระดับดีเยี่ยมเต็ม 100.00 คะแนน (ระดับ AA) นั้นแสดงให้เห็นถึงการรายงานตนเองด้าน 1.การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน,การให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง และ 2. การประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ในด้านการป้องกันการทุจริตของ บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนทราบคะแนนตัวชี้วัดตัว ดังนี้

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การเปิดเผยข้อมูล	100.00
2	การป้องกันการทุจริต	100.00

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการประเมิน ITA ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น (On web site only)

ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรม จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้



**แนวทางและขั้นตอนการพัฒนาและยกระดับ
คุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงาน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้รับการจัดสรรงบประมาณบูรณาการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการผลักดันให้ ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะประเมินผลความสำเร็จได้จาก ประเทศไทยจะมีอันดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในอันดับ 1 ใน 53 และ/หรือได้คะแนน 51 คะแนนภายในปี พ.ศ. 2566 ภายใต้ 3 แนวทางการขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ

1) ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ

1.1 ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต
1.2 ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริต

1.3 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA
2) ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ

2.1 จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง
2.2 คดีทุจริตในหน่วยงานลดลง
2.3 จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองลดลง
3) ปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ
3.1 กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายเวลาเกินรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ 35

3.2 จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานใต้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับไม่เกินร้อยละ 5 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการในแนวทางการปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลัก ภายใต้ผลผลิตการประเมินคุณภาพความโปร่งใส แผนงาน/โครงการปลุกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ

1) ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ ด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม
2) บุคลากรเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีพฤติกรรมบริการที่ดี
ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2 ประเด็นคือ

1) ร้อยละ 97 ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA
2) คะแนนการประเมิน ITA ระดับกรมผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่มและศูนย์ภายใต้สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ดำเนินงานเพื่อพัฒนาและยกระดับ ITA ของหน่วยงานและระดับกรม ออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) 2) การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ 3) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต (OIT) ดังนี้

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

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร/ข้าราชการ/พนักงาน /ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 20 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และกำหนดเพิ่มเติมดังนี้

ลำดับ	จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	หมายเหตุ
1	≤ 20	5	
2	21 - 50	10	
3	50 - 100	20	
4	≥ 100	30	

1.3 หน่วยงานต้องขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เข้าร่วมในการตอบแบบสำรวจ IIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องกำกับติดตามและส่งเสริมให้มีการตอบไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำหรือตามที่กรมกำหนด

1.4 รายงานจำนวนผู้เข้าร่วมประเมินแก่ กลุ่มงานจริยธรรมตามระยะเวลาที่กำหนด

1.5 รายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด IIT

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือมีการให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i1	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i3	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i4	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทริพส์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่		

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i5	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทริพส์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่		

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
i6	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทริพส์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่		

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i7	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i8	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i9	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i10	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i12	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i13	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อย เพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i16	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระ ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i17	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มาก น้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i18	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อน ตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อ ประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องมีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i19	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i20	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของ ราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมาก น้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i21	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i22	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำ ทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i23	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i24	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ การเผยแพร่และกำกับติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i25	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i26	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i27	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i28	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i29	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นใน หน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือ ร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อย เพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i30	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงาน ของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่าง จริงจัง มากน้อยเพียงใด				

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

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ประกอบด้วย 1) คุณภาพการดำเนินงาน 2) ประสิทธิภาพการสื่อสาร และ 3) การปรับปรุงระบบการทำงาน ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของ รัฐอื่นที่มารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 20 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก และกำหนดเพิ่มเติมดังนี้

ลำดับ	จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	หมายเหตุ
1	≤ 20	5	
2	21 - 50	10	
3	50 - 100	20	
4	≥ 100	30	

2.3 หน่วยงานส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการ เข้าร่วมในการตอบแบบสำรวจ EIT ทางระบบ ITAS หน่วยงานต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แบบวัด EIT เว็บไซต์และสถานที่หน่วยงานที่ผู้รับบริการสามารถที่ร่วมตอบแบบวัดได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องกำกับติดตามและส่งเสริมให้มีการตอบไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำหรือตามที่กรมกำหนด

คำอธิบายเพิ่มเติม

- หน่วยงานควรจะคำนึงถึงการเผยแพร่ให้ผู้รับบริหารหรือติดต่อราชการสามารถพบเห็นได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย
- หน่วยงานมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้รับบริหารหรือติดต่อกับหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงานตนเอง และจะต้องกำกับติดตามให้เข้ามาตอบตามระยะเวลาที่กำหนดให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามที่กำหนด

2.4 รายงานจำนวนผู้เข้าร่วมประเมินแก่ กลุ่มงานจริยธรรมตามระยะเวลาที่กำหนด

2.5 รายละเอียดตัวชี้วัดและข้อความของแบบวัด EIT

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมมากที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e1	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e2	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่าง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่ง				

	ผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด				
--	--	--	--	--	--

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
e4	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่		

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e5	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลายสามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e6	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e7	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
e8	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่		

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e9	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
e10	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่		

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอนวิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับการปฏิบัติ/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อย เพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านติดต่อกันครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติ/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มี	มี
e13	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์ หรือไม่		

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้า ไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: การมีส่วนร่วม เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e15	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความ โปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด				

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

การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในแบบ google form ของกลุ่มจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

โดยวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ

- (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล
- (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ
- (3) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
- (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ
- (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานต้องเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้บน web site ของหน่วยงานและฐานข้อมูลที่ตั้งอยู่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเท่านั้น

3.1 วิธีการตอบแบบวัด OIT

เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะรายงานข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นว่าได้มีการเผยแพร่ข้อมูลหรือการดำเนินการต่าง ๆ จากนั้น ผู้ประเมินจะได้ตรวจสอบและให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เงื่อนไขสำคัญ

- หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
- การเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้านความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานได้ ดังนั้น หน่วยงานจะต้องรักษาและคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาในการประเมินแบบวัด OIT หากพบว่าเกิดเหตุขัดข้องหรือปัญหาทางเทคนิคทำให้เว็บไซต์หลักของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว หน่วยงานจะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับความแจ้งจากกลุ่มงานจริยธรรม และภายในกรอบระยะเวลาตามปฏิทินการประเมินที่กำหนด
- หน่วยงานจะต้องระบุ URL เพื่อประกอบการตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT โดยสามารถระบุจะต้องแสดง URL ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงข้อมูลนั้นโดยตรง
- ในกรณีที่หน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีปฏิทินหรือรอบปีอื่น ซึ่งทำให้ไม่สามารถตอบข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการกำกับติดตามรอบ 6 เดือน ให้ใช้ข้อมูลในรอบ 5 เดือนในการตอบข้อคำถาม
- องค์กรประกอบข้อมูลในส่วน “ปัญหา/อุปสรรค” และ “ข้อเสนอแนะ” หน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรค จากการดำเนินงาน รวมไปถึง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาในเรื่องนั้น โดยบรรยายละเอียดในเนื้อหารายงานให้ชัดเจน ทั้งนี้ หากวิเคราะห์แล้วพบว่าไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ระบุในรายงานว่าไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- อย่างน้อยต้องประกอบด้วย" หมายความว่า ต้องมีทุกองค์ประกอบเป็นอย่างน้อย แต่หากปรากฏว่า คำว่า "เช่น" อย่างนี้ มีองค์ประกอบอย่างหนึ่งอย่างใดก็ถือว่าเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนด หากไม่มีตามที่ กำหนดอาจจะส่งผลต่อการประเมินของหน่วยงานได้

- การประเมิน ITA การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ในการประเมิน จึงขอให้ทุกหน่วยงานศึกษา องค์ประกอบด้านข้อมูลหรือรายละเอียดหลักเกณฑ์ให้มากขึ้น เพื่อจะจัดส่งข้อมูลได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน

ปฏิทินการประเมิน ITA ระดับหน่วยงาน 2566

ขั้นตอน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ษ.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หมายเหตุ
1.ประกาศเจตนารมณ์ฯ	█									
2.หน่วยงานจัดส่งจำนวนข้อมูล ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	█									
3. จัดส่งข้อมูล OIT ระดับกรม ตามความรับผิดชอบ	█	█								
4. ประชาสัมพันธ์และกำกับติดตามให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในหรือบุคลากร (IIT) ให้ ตามแบบวัดตามจำนวนและ ระยะเวลาที่กำหนด	█	█	█	█	█	█				
5. ประชาสัมพันธ์และกำกับ ติดตามให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก ผู้รับบริการหรือ ประชาชน (EIT) ให้ตามแบบวัด ตามจำนวนและระยะเวลาที่ กำหนด	█	█	█	█	█	█				
6.รายงานแผนประเมินความ เสี่ยงฯ 2565 และวิเคราะห์ ความเสี่ยงฯปี 2566		█								
7.รายงานผลประชาสัมพันธ์ และกำกับติดตามให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายใน (IIT) และ ภายนอก(EIT)							█			
7.การปิดระบบการประเมิน OITระดับหน่วยงาน							█			
8. การตรวจสอบและชี้แจง เพิ่มเติม OIT							█			
9.ตรวจให้คะแนนการประเมิน								█		

ขั้นตอน	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ษ.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หมายเหตุ
ITA ระดับหน่วยงาน										
10.การวิเคราะห์ข้อมูลผลการตรวจประเมินITA ระดับหน่วยงาน เพื่อเข้าประชุมคกก.ฯ								-		
11. ประชุมคกก.ฯ								-		
12. ประกาศผลคะแนน ITA ระดับหน่วยงาน								-		

การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้
องค์ประกอบที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน ประกอบด้วย
ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐1	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ○ แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ยกตัวอย่างเช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น
๐2	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย* <ul style="list-style-type: none"> (1) ผู้บริหารสูงสุด (2) รองผู้บริหารสูงสุด ○ แสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคน อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4) ช่องทางการติดต่อ
๐3	อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลเฉพาะที่อธิบายถึงหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน* <p>*ต้องไม่เป็นการแสดงข้อมูลกฎหมายทั้งฉบับ</p>
๐4	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง (2) เป้าหมาย (3) ตัวชี้วัด ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐5	ข้อมูลการติดต่อ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงาน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) ที่อยู่หน่วยงาน (2) หมายเลขโทรศัพท์ (3) E-mail (4) แผนที่ตั้ง
๐6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน * กรณีมีองค์กกรกลางที่มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้

การประชาสัมพันธ์

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐7	ข่าวประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ○ เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2566

การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐8	Q&A	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง ทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot เป็นต้น
๐9	Social Network	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น
๐10 (ข้อใหม่)	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงาน * กรณีมีองค์กกรกลางที่มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารงาน

การดำเนินงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐11	แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการดำเนินการของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) งบประมาณที่ใช้ (3) ระยะเวลาในการดำเนินการ ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2566

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐12	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีในข้อ ๐11 ○ มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม ○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566
๐13	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565

การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐14	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด (2) สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด (3) กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร

การให้บริการ

หมายเหตุ: การให้บริการ หมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐15	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือการให้บริการประชาชนหรือคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) บริการหรือภารกิจใด (2) กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร
๐16	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการของหน่วยงาน ○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
		ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566
o17	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงาน ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565
o18	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงช่องทางการให้บริการหรือธุรกรรมภาครัฐที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังหน่วยงาน ○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน * กรณีมีช่องทางการให้บริการกลางของกรมที่หน่วยงานดำเนินงานหรือช่องทางขององค์กรอื่นๆที่หน่วยงานใช้ในการให้บริการ หน่วยงานสามารถนำช่องนั้นดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้

**องค์ประกอบที่ 3 การจัดซื้อจัดจ้าง
การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ**

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
o19	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560* ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2566 * กรณีไม่มีการจัดจ้างที่มีวงเงินเกิน 5 แสนบาทหรือการจัดจ้างที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ให้หน่วยงานอธิบายเพิ่มเติมโดยละเอียด หรือเผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในกรณีดังกล่าว
o20	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงประกาศการจัดซื้อจัดจ้างตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ยกตัวอย่างเช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2566
o21	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน* ○ มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง ยกตัวอย่างเช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลแบบรายเดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 *กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างใน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
		เดือนนั้น
๐22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียด <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง (2) สรุปรายการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
๐23	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ○ แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน ○ เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566
๐24	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ ๐23 ○ มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม ○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566
๐25	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล* ○ หลักเกณฑ์ฯ <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (5) การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ○ เป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566 * กรณีมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้
๐26	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
		(2) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ o เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565

องค์ประกอบที่ 5 การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
o27	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	o แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน o มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน (2) รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน (3) ส่วนงานที่รับผิดชอบ (4) ระยะเวลาดำเนินการ
o28	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	o แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางกรร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ o สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
o29	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	o แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน* o มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด (2) จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (3) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ o สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 *กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
o30	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วม อย่างน้อยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> (1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม (2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม (3) ผลจากการมีส่วนร่วม (4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

องค์ประกอบที่ 10 การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย (10 ข้อมูล) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

นโยบาย No Gift Policy*

*ดูแนวทางและรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากสำนักงาน ป.ป.ท.

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
o31 (ข้อใหม่)	ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ○ เป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด* ○ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ○ เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. 2566 *ผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งใน ปี พ.ศ. 2566
O32 (ข้อใหม่)	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ○ เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
		○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
033 (ข้อใหม่)	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	○ แสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ตามแบบรายงานของสำนักงานสำนักงาน ป.ป.ท. ที่กำหนด (1) แบบรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่สำหรับบุคคล ให้งานให้ดำเนินการและจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน หากทางสำนักงาน ป.ป.ช. เรียกดูหลักฐาน ทางกรจ.จะขอหลักฐานกับทางหน่วยงานต่อไป (2) แบบสรุปรายงานตามนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ ให้งานส่งแบบฟอร์มให้กรจ. ○ เป็นรายงานรอบ 6 เดือนและ 12 เดือนของปี พ.ศ. 2566

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
034	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	○ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ○ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง (2) มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
035	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	○ เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 034 ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

แผนป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
036	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	○ แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมาภิบาลของหน่วยงาน โดยต้องครบคลุมทั้งในระดับบุคคลและระดับหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) โครงการ/กิจกรรม (2) งบประมาณ* (3) ช่วงเวลาดำเนินการ ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครบคลุมปี พ.ศ. 2566 *กรณีการดำเนินการ/กิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ ให้ระบุในแผนว่าไม่ได้ใช้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบข้อมูล
		งบประมาณดำเนินการ
๐37	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐36 ○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม (3) มีระบบการติดตามประเมินผลด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ (4) มีผลความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566
๐38	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565

ประเด็นที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม*

*คู่มือแนวทางและรายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก สำนักงาน ก.พ.

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐39 (ข้อใหม่)	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	○ แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๐40 (ข้อใหม่)	การขับเคลื่อนจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ใดๆอย่างหนึ่ง เช่น การฝึกอบรม พี่สอนน้อง แทรกในวาระการประชุม ที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

ตารางแสดงสรุปจำนวนประเด็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการป้องกันการทุจริต

แบบ	น้ำหนัก คะแนน	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ข้อ	คะแนน/ข้อ
OIT	60	การเปิดเผยข้อมูล (30 คะแนน)	ข้อมูลพื้นฐาน (O1- O10)	10	1
			การบริหารงาน (O11- O18)	8	1
			การจัดซื้อจัดจ้าง (O19- O22)	4	1
			การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O23- O26)	4	1
			การส่งเสริมความโปร่งใส (O27- O30)	4	1
	การป้องกันการทุจริต (30 คะแนน)	การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต (O31- O38)	24	3	
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใส (O39- O40)		6	3		
IIT	20	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	1. จัดทำและส่งข้อมูลบุคลากร กลุ่มเป้าหมายให้ กจธ.ตามระยะเวลา กำหนด	5	
			2. ส่งเสริม กำกับติดตามให้บุคลากรใน หน่วยงานตามกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม ตอบแบบวัด IIT	10	
			3. หน่วยงานจัดทำรายงานการมีส่วน ร่วมในการตอบแบบวัด IIT	5	
EIT	20	แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	1. จัดทำและส่งข้อมูลผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียภายนอกให้ กจธ. ตามระยะเวลาที่ กำหนด	5	
			2. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกำกับ ติดตามให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าร่วมการตอบแบบวัด EIT	10	
			3. หน่วยงานจัดทำรายงานการมีส่วน ร่วมในการตอบแบบวัด EIT	5	

การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

หน่วยงาน.....

ข้อกำหนด การประเมิน ITA ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency

Assessment: IIT)

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน					รวม
	1		3		5	
1. จัดทำและส่งข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้ กจธ.ตามระยะเวลาที่กำหนด	จัดทำข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายIT แต่ไม่ส่งข้อมูลมายัง กจธ.		จัดทำและส่งข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย IT ใน google form ไม่คลุมภารกิจงานหน่วยงานครบถ้วนหรือไม่ส่งให้ กจธ.ตามระยะเวลาที่กำหนด		จัดทำและส่งข้อมูลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายIT ใน google form ได้ครบถ้วนให้ กจธ.ตามระยะเวลาที่กำหนด	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน					รวม
	2		6		10	
2. หน่วยงานเผยแพร่แบบสำรวจในช่องทางต่างๆอย่างน้อย 2 ช่องทางให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด IIT	เผยแพร่แบบวัดในช่องทางต่างๆ 1 ช่องทาง		เผยแพร่แบบวัดในช่องทางต่างๆมากกว่า 1 ช่องทาง		เผยแพร่แบบวัดในช่องทางต่างๆมากกว่าหรือเท่ากับ 2 ช่องทาง	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน					รวม
	2	4	6	8	10	
3.หน่วยงานกำกับติดตามให้บุคลากรในหน่วยงาน เข้าร่วมในการตอบแบบสำรวจ IPT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS ของสำนักงาน ป.ป.ช. ตามระยะเวลาที่กำหนด (ม.ค.-มิ.ย. 66)	มีส่วนร่วม/ไม่มีรายงาน	≤ 10 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	11 – 15 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	16 – 19 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	≥ 20 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน					รวม
	1		3		5	
1.จัดทำและส่งข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)กลุ่มเป้าหมายให้ กจธ.ตามระยะเวลาที่กำหนด	จัดทำข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) แต่ไม่ส่งข้อมูลมายัง กจธ.		จัดทำและส่งข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ใน google form ไม่คลุมภารกิจงานหน่วยงานครบถ้วนหรือไม่ส่งให้ กจธ.ตามระยะเวลาที่กำหนด		จัดทำและส่งข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ใน google form ได้ครบถ้วนให้ กจธ.ตามระยะเวลาที่กำหนด	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน					รวม
	2		6		10	
2. หน่วยงานเผยแพร่แบบสำรวจในช่องทางต่างๆอย่างน้อย 2 ช่องทางให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ในหน่วยงานทราบและมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัด EIT	เผยแพร่แบบวัดในช่องทางต่างๆ 1 ช่องทาง		เผยแพร่แบบวัดในช่องทางต่างๆมากกว่า 1 ช่องทาง		เผยแพร่แบบวัดในช่องทางต่างๆมากกว่าหรือเท่ากับ 2 ช่องทาง	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน					รวม
	2	4	6	8	10	
3. หน่วยงานกำกับติดตามให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) เข้าร่วมในการตอบแบบสำรวจ EIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS ของสำนักงานป.ป.ช. ตามระยะเวลาที่กำหนด (ม.ค.-มิ.ย. 66)	มีส่วนร่วม/ไม่มีรายงาน	≤ 10 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	11 – 15 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	16 – 19 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	≥ 20 % ของกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมตอบแบบวัดฯ	

การประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการป้องกันการทุจริต
จะดำเนินการประเมินผ่าน web site ของหน่วยงานเท่านั้น

การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการป้องกันการทุจริต (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)				
ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน				
O1 โครงสร้าง	ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสืบค้นได้ง่าย	ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ถูกต้อง ครบถ้วน <u>แต่ไม่เป็นปัจจุบัน</u>	ข้อมูลการแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงาน เช่น ศูนย์ กลุ่ม ฝ่าย งาน ไม่ถูกต้อง <u>ไม่เป็นปัจจุบัน/ไม่มีการจัดทำ</u>	
O2 ข้อมูลผู้บริหาร	แสดงข้อมูลของผู้บริหารอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผู้บริหารสูงสุด (2) รองผู้บริหารสูงสุด โดยมีแสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4)ช่องทางการติดต่อ ข้อมูลที่เผยแพร่ความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่าย	แสดงข้อมูลของผู้บริหารบางส่วน <u>ไม่ครบถ้วน</u> <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ผู้บริหารสูงสุด (2) รองผู้บริหารสูงสุด การแสดงผลข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคน <u>ไม่ครบถ้วน</u> <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4)ช่องทางการติดต่อ รวมทั้งข้อมูลที่เผยแพร่ <u>ไม่มีความถูกต้อง ครบถ้วน</u> เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่าย	<u>ไม่เผยแพร่</u> ข้อมูลผู้บริหารในเว็บไซต์หน่วยงาน	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
O3 อำนาจหน้าที่	ข้อมูลอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ตามกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมาย ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และสืบค้นได้ง่าย *ต้องไม่เป็นการแสดงข้อมูลกฎหมายทั้งฉบับ	ข้อมูลอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ตามกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมาย ถูกต้อง ครบถ้วน แต่ <u>ไม่</u> เป็นปัจจุบัน *ต้องไม่เป็นการแสดงข้อมูลกฎหมายทั้งฉบับ	ข้อมูลอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ตามกฎหมายหรือที่ได้รับมอบหมาย <u>ไม่</u> ถูกต้อง <u>ไม่</u> เป็นปัจจุบัน/ <u>ไม่</u> มีการจัดทำ *ต้องไม่เป็นการแสดงข้อมูลกฎหมายทั้งฉบับ	
O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	มีแผนระยะเวลามากกว่า 1 ปี ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566 พร้อมรายละเอียด <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ยุทธศาสตร์ หรือแนวทาง (2) เป้าหมาย (3) ตัวชี้วัด	มีแผนระยะเวลามากกว่า 1 ปี ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566 <u>ไม่มี</u> รายละเอียด	<u>ไม่</u> มีการลงข้อมูล/Link file แผนงาน/ยุทธศาสตร์	
O5 ข้อมูลการติดต่อ	มีข้อมูลการติดต่อกับหน่วยงาน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> 1) ที่อยู่ 2) หมายเลขโทรศัพท์ 3) E-Mail 4) แผนที่ตั้งหน่วยงาน ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	มีข้อมูลการติดต่อกับหน่วยงาน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> 1) ที่อยู่ 2) หมายเลขโทรศัพท์ 3) E-Mail 4) แผนที่ตั้งหน่วยงาน ถูกต้อง ครบถ้วน <u>ไม่</u> เป็นปัจจุบัน	<u>ไม่</u> มีข้อมูล	
O6 กฎหมาย/กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	มีข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พ.ร.บ. พ.ร.ก. กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรี ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	มีข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พ.ร.บ. พ.ร.ก. กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรี ครบถ้วน <u>ไม่</u> เป็นปัจจุบัน	<u>ไม่</u> มีข้อมูลกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น พ.ร.บ. พ.ร.ก. กฎกระทรวง ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
การประชาสัมพันธ์ O7 ข่าวประชาสัมพันธ์	ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่/ภารกิจของหน่วยงาน จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. 2565 สืบค้นย้อนหลังได้น้อย 6 เดือน	ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่/ภารกิจของหน่วยงาน จะต้องเป็นข้อมูลของปี พ.ศ. 2565 <u>ไม่สามารถ</u> สืบค้นย้อนหลังได้	<u>ไม่มี</u> การลงข้อมูลประชาสัมพันธ์ <u>หรือไม่เป็นปัจจุบัน</u>	
การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล O8 Q&A	มีช่องทางให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสอบถาม ข้อมูล หรือข้อกังวลสงสัย และหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถาม หรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ ที่เป็นปัจจุบัน สืบค้นย้อนหลังได้	มีช่องทางให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสอบถาม ข้อมูล หรือข้อกังวลสงสัย และหน่วยงานสามารถตอบข้อสอบถาม หรือสื่อสารโต้ตอบกันได้ โดยจะต้องเป็นช่องทางผ่านทางเว็บไซต์ ที่เป็นปัจจุบัน <u>ไม่สามารถ</u> สืบค้นย้อนหลังได้	<u>ไม่มี</u> ช่องทาง	
O9 Social Network	ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีผู้รับผิดชอบ	ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram หรือ Line ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน <u>ไม่มี</u> ผู้รับผิดชอบ	<u>ไม่มี</u> ช่องทางการเชื่อมโยงไปสู่เครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน	
O10 นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	แสดงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานบนเว็บไซต์ถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	แสดงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานบนเว็บไซต์ <u>ไม่</u> ถูกต้อง <u>ไม่</u> ครบถ้วน <u>ไม่</u> เป็นปัจจุบัน	<u>ไม่</u> แสดงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลบนเว็บไซต์หน่วยงาน	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
<p>การบริหารงาน</p> <p>O11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี</p>	<p>- แผนการดำเนินงานประจำปี 2566</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) โครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(2) งบประมาณที่ใช้</p> <p>(3) ระยะเวลาในการดำเนินการ</p> <p>- เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- แผนการดำเนินงานประจำปี 2566</p> <p>- <u>ไม่มี</u>ข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ มีครบถ้วน</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) โครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(2) งบประมาณที่ใช้</p> <p>(3) ระยะเวลาในการดำเนินการ</p> <p>- เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- <u>ไม่มี</u>แผนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี 2566</p>	
<p>O15 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน</p>	<p>- แสดงรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีในข้อ o11</p> <p>- มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>- สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- แสดงรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีในข้อ o11</p> <p>- มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า ไม่ครบถ้วน</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>- สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูล<u>ไม่ครอบคลุม</u>ในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</p>	<p><u>ไม่มี</u>แสดงรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี 2566</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
<p>O13 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p>	<p>- แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2565</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงานครบถ้วน</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>(3) ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>(4) ข้อเสนอแนะ</p>	<p>- แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2565</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน<u>ไม่</u>ครบถ้วน</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม</p> <p>(2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>(3) ปัญหา/อุปสรรค</p> <p>(4) ข้อเสนอแนะ</p>	<p><u>ไม่มี</u>สรุปผลการดำเนินงานปี พ.ศ. 2565</p>	
<p>การปฏิบัติงาน</p> <p>O14 คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>	<p>- แสดงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน*</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ครบถ้วนครอบคลุมกระบวนการหลักและภารกิจสำคัญ</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) เป็นคู่มือปฏิบัติการกิจใด</p> <p>(2) สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด</p> <p>(3) กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร</p> <p>* กรณีมีองค์กรกลางที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้</p>	<p>- แสดงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน*</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน <u>ไม่</u>ครบถ้วนครอบคลุมกระบวนการหลักและภารกิจสำคัญ</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) เป็นคู่มือปฏิบัติการกิจใด</p> <p>(2) สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด</p> <p>(3) กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร</p> <p>* กรณีมีองค์กรกลางที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้</p>	<p>- <u>ไม่มี</u>คู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
การให้บริการ O15 คู่มือหรือ มาตรฐานการ ให้บริการ	- แสดงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของกระบวนการปฏิบัติ ครบถ้วน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) บริการหรือภารกิจใด (2) กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร	- แสดงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของกระบวนการปฏิบัติ <u>ไม่ครบถ้วน</u> อย่างน้อยประกอบด้วย (1) บริการหรือภารกิจใด (2) กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร	<u>ไม่มี</u> คู่มือ/แนวทางสำหรับผู้รับบริการ	
O16 ข้อมูลเชิง สถิติการ ให้บริการ	- แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566 - สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566	- แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566 - สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูล <u>ไม่ครอบคลุม</u> ในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566	<u>ไม่มี</u> ข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566	
O17 รายงาน ผลการสำรวจ ความพึงพอใจ การให้บริการ	- แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่/ภารกิจของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2565 - มีข้อมูลรายละเอียดของผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ <u>ครบถ้วน</u> <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ผลสรุปความพึงพอใจรายข้ออาจจะสรุปเป็นกราฟหรือตาราง (2) ผลสรุปความพึงพอใจในภาพรวม ผลการความพึงพอใจในการถอดแบบในทั้งนี้ได้อ้อยละเท่าไร	- แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่/ภารกิจของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2565 - มีข้อมูลรายละเอียดของผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ <u>ไม่ครบถ้วน</u> <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ผลสรุปความพึงพอใจรายข้ออาจจะสรุปเป็นกราฟหรือตาราง (2) ผลสรุปความพึงพอใจในภาพรวม ผลการความพึงพอใจในการถอดแบบในทั้งนี้ได้อ้อยละเท่าไร	<u>ไม่มี</u> ผลสำรวจความพึงพอใจและไม่มีแผนสำรวจ	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
O18 E-Service	<ul style="list-style-type: none"> - มีช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>ไม่มี</u>ช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน - มีแผนการพัฒนาช่องทางบริการให้บริการออนไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>ไม่มี</u>ช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน - <u>ไม่มี</u>แผนการพัฒนาช่องทางบริการให้บริการออนไลน์ 	
การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ O19 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566 ที่ดำเนินการตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 		ไม่มีแผนการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566	
O20 ประกาศต่างๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงประกาศตามที่หน่วยงานดำเนินการตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เช่น ประกาศเชิญชวนประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง - เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2566 		<ul style="list-style-type: none"> - <u>ไม่</u>แสดงประกาศตามที่หน่วยงานดำเนินการตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เช่น ประกาศเชิญชวนประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง 	
O21 สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน ของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566 - มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งาน/วงเงิน/ราคากลาง / วิธีการ/รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ/ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ ตกลง / เลขที่และวันที่ของสัญญา 		<ul style="list-style-type: none"> - <u>ไม่มี</u>สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน ของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566 	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
O22 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2565 - มีข้อมูลรายละเอียดครบถ้วน <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> (1) งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง (2) สรุปรายการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ 		ไม่มีรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2565	
<p>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>O23 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมหรือของหน่วยงานที่จัดขึ้น - แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของกรมหรือหน่วยงาน - เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566 	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมหรือของหน่วยงานที่จัดขึ้น - แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน - ไม่เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566 	- ไม่มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
<p>O24 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ ๐23</p> <p>- มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า ครบถ้วนอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>- สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ ๐23</p> <p>- <u>ไม่มี</u> เนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า <u>ไม่</u> ครบถ้วน</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม</p> <p>- สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูล <u>ไม่</u> ครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</p>	<p>ไม่มี การวางแผนการพัฒนา กำลังคน</p>	
<p>O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>- หลักเกณฑ์ฯ ครบถ้วน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>(2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>(3) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>(4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>- แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>- หลักเกณฑ์ฯ <u>ไม่</u> ครบถ้วน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>(2) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>(3) การพัฒนาบุคลากร</p> <p>(4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>ไม่มี การแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2566</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
	(5) การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ - เป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้ บังคับในปี พ.ศ. 2566	(5) การให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ - เป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้ บังคับในปี พ.ศ. 2566		
O26 รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	- แสดงผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล - มีข้อมูลรายละเอียดของผล การดำเนินการ ครบถ้วน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ผลการดำเนินการ ตามนโยบายหรือแผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล (2) สรุปข้อมูลสถิติด้าน ทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/ โยกย้าย การฝึกอบรม/ พัฒนา เป็นต้น (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2565		ไม่มีสรุปผลการ บริหารและพัฒนา บุคลากร ปี พ.ศ. 2565	
การส่งเสริมความโปร่งใส การจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ O27 แนวปฏิบัติการ จัดการเรื่องร้องเรียนการ ทุจริตและประพฤติมิ ชอบ	- แสดงคู่มือ/แนวทางการ จัดการเรื่องร้องเรียนที่ เกี่ยวข้องกับการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของการ ปฏิบัติงาน ครบถ้วน <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) รายละเอียดวิธีการที่ บุคคลภายนอกจะทำการ ร้องเรียน (2) รายละเอียดขั้นตอน หรือวิธีการในการจัดการต่อ เรื่องร้องเรียน (3) ส่วนงานที่รับผิดชอบ (4) ระยะเวลาดำเนินการ	- มีแนวทางการจัดการเรื่อง ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน - <u>ไม่มี</u> รายละเอียดของการ ปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ	- <u>ไม่มี</u> แนวทางการ จัด ก า ร ร ่ อ ง ร ี อ ง ร ี ย น ที่ เกี่ยวข้องกับการ ทุจริตและประพฤติ มิ ช อ บ ข อ ง เ จ้ า ห ้ น ้า ที่ ใน หน่วยงาน - <u>ไม่มี</u> ผู้รับผิดชอบ	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
O28 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<p>- แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>- สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p> <p>- มีช่องทางที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย</p>	<p>- แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>- สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p> <p>- มีช่องทางหลากหลายแต่การเข้าถึงได้ยาก</p>	<p>- ไม่แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	
O29 ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	<p>- แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน*</p> <p>- มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน ครบถ้วนอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด</p> <p>(2) จำนวนเรื่องที่ยื่นการแล้วเสร็จ</p> <p>(3) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>- สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</p> <p>*กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน</p>	<p>- แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน*</p> <p>- มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน ไม่ครบถ้วน</p> <p>อย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด</p> <p>(2) จำนวนเรื่องที่ยื่นการแล้วเสร็จ</p> <p>(3) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>- สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566</p> <p>*กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน</p>	<p>- ไม่แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน			รวม
	1	0.5	0	
O30 การเปิดโอกาสให้ เกิดการมีส่วนร่วม	<p>- แสดงรายงานผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>- มีข้อมูลผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วม <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม</p> <p>(2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม</p> <p>(3) ผลจากการมีส่วนร่วม</p> <p>(4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน</p> <p>- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- <u>ไม่มี</u>แสดงรายงานผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>- <u>ไม่มี</u>ข้อมูลผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วม ครบถ้วน</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม</p> <p>(2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม</p> <p>(3) ผลจากการมีส่วนร่วม</p> <p>(4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน</p> <p>- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- <u>ไม่มี</u>เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ/กิจกรรมในปี พ.ศ. 2565</p>	
<u>นโยบาย No Gift Policy</u> O31 ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy จากการ ปฏิบัติหน้าที่	<p>- แสดงประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</p> <p>- การรับรู้ของเจ้าหน้าที่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80</p> <p>- เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- แสดงประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy) จากปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่แต่ไม่ได้ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</p> <p>- มีการรับรู้ของเจ้าหน้าที่น้อยกว่า 80</p> <p>- เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- แสดงประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคนจะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy) จากปฏิบัติหน้าที่ แต่ไม่ได้ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</p> <p>- <u>ไม่มี</u> การรับรู้ของเจ้าหน้าที่</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
	3	2	1	0	
O3 2 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	<p>- แสดงกิจกรรมที่ผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันมีส่วนร่วมกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี 2566</p> <p>- เป็นการดำเนินการกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>- ต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 30</p>	<p>- แสดงกิจกรรมที่ผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน<u>ไม่มี</u>มีส่วนร่วมกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี 2566</p> <p>- เป็นการดำเนินการกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>- ต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่า 30</p>	<p>- เข้ากิจกรรมที่หน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปี 2566</p> <p>- เป็นการดำเนินการกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>- ต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่า 30</p>	<p>- <u>ไม่มี</u>การจัดกิจกรรม</p>	
O33 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	<p>- จัดทำการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดและรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารสูงสุดรับทราบ</p> <p>- เป็นรายงานรอบ 6,12 เดือนของปี พ.ศ. 2566</p>	<p>- จัดทำการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดและ<u>ไม่มี</u>การรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารสูงสุดรับทราบ</p> <p>- เป็นรายงานรอบ 6,12เดือนของปี พ.ศ. 2566 ไม่ครบถ้วน</p>	<p>- จัดทำการประเมินผลและ<u>ไม่มี</u>รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดและ<u>ไม่มี</u>การรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารสูงสุดรับทราบ</p> <p>- เป็นรายงานรอบ 6,12 เดือนของปี พ.ศ. 2566 ไม่ครบถ้วน</p>	<p><u>ไม่มี</u>แสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ในปี พ.ศ. 2566</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
	3	2	1	0	
<p>การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต</p> <p>034 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี</p>	<p>- แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต/ประพตติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมินอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง</p> <p>(2) มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง</p> <p>- ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงานและภารกิจสนับสนุนที่สำคัญ</p>	<p>- แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต/ประพตติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมินอย่างน้อยประกอบด้วย</p> <p>(1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง</p> <p>(2) มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง</p> <p>- ไม่ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงานและภารกิจสนับสนุนที่สำคัญ</p>	<p>- แสดงผลการประเมินความเสี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต/ประพตติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมินอย่าง น้ อ ย ประกอบด้วย</p> <p>(1) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง</p> <p>(2) มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง</p> <p>- ไม่ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือภารกิจสนับสนุนที่สำคัญ</p>	<p>- ไม่มีผลการประเมินความเสี่ยงฯ</p>	
<p>035 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพตติมิชอบ</p>	<p>- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีทีอาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพตติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566</p> <p>- เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 034 ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานและภารกิจสนับสนุนที่สำคัญ</p>	<p>- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีทีอาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพตติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566</p> <p>- เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 034 แต่ไม่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานและภารกิจสนับสนุนที่สำคัญ</p>	<p>- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีทีอาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพตติมิชอบของหน่วยงาน ปี พ.ศ. 2566</p> <p>- เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 034 แต่ไม่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานหรือภารกิจสนับสนุนที่สำคัญ</p>	<p>- ไม่มีแสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงฯ</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
	3	2	1	0	
<p>O36 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</p>	<p>- แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม หรือ ธรรมนูญของหน่วยงานใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) โครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) งบประมาณ*</p> <p>(3) ช่วงเวลาดำเนินการ</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนมากกว่า ร้อยละ 80</p>	<p>- แสดงแผนปฏิบัติการ แต่ไม่มีวัตถุประสงค์ เพื่อป้องกันการทุจริต หรือส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรม หรือธรรมนูญของหน่วยงาน ใช้ ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) โครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) งบประมาณ*</p> <p>(3) ช่วงเวลาดำเนินการ</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนน้อยกว่า ร้อยละ 80</p>	<p>- แสดงแผนปฏิบัติ ก า ร แต่ ไม่ มี วัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือ ส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรม หรือธรรมนูญของ หน่วยงาน ใช้ ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ <u>ไม่ครบถ้วน</u></p> <p><u>อ ย่ า ง น้ อ ย</u></p> <p><u>ประกอบด้วย</u></p> <p>(1) โครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) งบประมาณ*</p> <p>(3) ช่วง เวลา ดำเนินการ</p> <p>- มีการดำเนินงานตามแผนน้อยกว่า ร้อยละ 80</p>	<p>- ไม่มีแผนปฏิบัติ การที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อป้องกันการ ทุจริต การทุจริต หรือ ส่ง เสริม มาตรฐานจริยธรรม หรือธรรมนูญใช้ ครอบคลุมปี พ.ศ. 2566</p>	
<p>O37 รายงานการ กำกับติดตามการ ดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน</p>	<p>- แสดงรายงาน ความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐36</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียด ความก้าวหน้า</p> <p><u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ความก้าวหน้าการ ดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) รายละเอียด งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงานแต่ละ โครงการ/กิจกรรม</p>	<p>- แสดงรายงาน ความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานตาม แผน ปฏิ ก า ร ป้องกันการทุจริตตาม ข้อ ๐36</p> <p>- มีข้อมูลรายละเอียด ความก้าวหน้า แต่ไม่ ครอบคลุม</p> <p><u>อ ย่ า ง น้ อ ย</u></p> <p><u>ประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ความก้าวหน้าการ ดำเนินการแต่ละ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>(2) รายละเอียด</p>	<p>- แสดงรายงาน ความก้าวหน้าใน การดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต ตามข้อ ๐36</p> <p>- มี ช้ อ มู ล รายละเอียด ความก้าวหน้า แต่ ไม่ครอบคลุม</p> <p><u>อ ย่ า ง น้ อ ย</u></p> <p><u>ประกอบด้วย</u></p> <p>(1) ความก้าวหน้า การดำเนินการแต่ละ โครงการ /</p>	<p>- ไม่มีการติดตาม ความก้าวหน้าของ แผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริต และ ไม่ มี รุ ป กิจกรรมตามแผน ฯ ระยะ 6 เดือน แรก ของปี พ.ศ. 2566</p>	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
	3	2	1	0	
	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 - แสดงภาพกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐36 ครบถ้วนตามแผนที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> ง บ ประ ม า ณ ที่ ใช้ ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม - สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 - แสดงภาพกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐36 ไม่ครบถ้วนตามแผนที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> กิจกรรม (2) รายละเอียดง บ ประ ม า ณ ที่ ใช้ ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม - สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย 6 เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 - ไม่มีแสดงภาพกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐36 		
O38 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ของปี พ.ศ. 2566 - มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ <u>อย่างน้อยประกอบด้วย</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ 	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี ของปี พ.ศ. 2566 - มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ <u>แต่ไม่ครอบคลุมแผนงานอย่างน้อยประกอบด้วย</u> <u>แค่ 2 ข้อ</u> <ol style="list-style-type: none"> (1) ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (3) ปัญหา/อุปสรรค (4) ข้อเสนอแนะ 	<ul style="list-style-type: none"> มีแสดงรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีของปี พ.ศ. 2566 แต่มีรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ <u>แต่ไม่ครอบคลุมแผนงาน</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>ไม่มี</u>รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีของปี พ.ศ. 2566 	

ประเด็นการประเมิน ITA	เกณฑ์การให้คะแนน				รวม
	3	2	1	0	
<p>มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>039 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>- แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงาน ก.พ.และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสบส. เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</p> <p>- การรับรู้ของเจ้าหน้าที่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80</p>	<p>- แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงาน ก.พ.และข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสบส. เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</p> <p>- การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ น้อยกว่าร้อยละ 80</p>	<p>แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงาน ก.พ.หรือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสบส. เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</p> <p>- <u>ไม่มีการรับรู้</u>ของเจ้าหน้าที่</p>	<p><u>ไม่แสดง</u> <u>ประมวล</u> <u>จริยธรรม</u></p>	
<p>040 การขับเคลื่อนจริยธรรม</p>	<p>- แสดงกิจกรรมที่ผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันมีส่วนร่วมสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปี 2566</p> <p>- เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>- ต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 30</p>	<p>- แสดงกิจกรรมที่ผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน<u>ไม่มี</u>มีส่วนร่วมสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปี 2566</p> <p>- เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>- ต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่า 30</p>	<p>- เข้ากิจกรรมที่หน่วยงานอื่นจัดกิจกรรม สอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปี 2566</p> <p>- เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ</p> <p>- ต้องมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมน้อยกว่า 30</p>	<p>- <u>ไม่มีการจัด</u>กิจกรรม</p>	

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2562). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เพรส จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (2562). พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562.นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส. (2566). รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, www.igas.nacc.go.th

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2562). คู่มือการส่งเสริมและพัฒนาองค์กร ชุมชน อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม เทียนหุ่นสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2564). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2562). หลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด สาขา 5

คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น. (2562). คู่มือการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2561 <https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=53347&Key=news20> สืบค้นเมื่อ 29 พฤศจิกายน 2562,

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.).

ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2562, <http://www.rdpb.go.th/th/Sufficiency/ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร-c32>

มูลนิธิชัยพัฒนา .แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 2562 https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html

เศรษฐกิจพอเพียง สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม

การดำเนินวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง <https://aomoney.com/stories/kevindaddy/> ปรัชญา-เศรษฐกิจพอเพียง-รากฐานการวางแผนการเงินของคนไทยอย่างแท้จริง/21254#kg8tpy4976 สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2563

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/04/21_-_การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ.pdf สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2563

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580). <http://nscr.nesdc.go.th/ns/>.หน้า 30-44,55-61. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. <http://nscr.nesdc.go.th/master-plans/> (พ.ศ. 2561 - 2580) .สืบค้นเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2565

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

[.https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2021/plan13.pdf](https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2021/plan13.pdf). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ. <http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2022/03/>

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ.pdf . สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565

สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.).แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).หน้า 22-29

สำนักงาน ป.ป.ช. (ร่าง). แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ 2 (พ.ศ. 2565-2570). นนทบุรี. สำนักงาน ป.ป.ช.,2565

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข .แผนปฏิบัติการราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570).2565.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข,แผนปฏิบัติการราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐).2565.

ผู้จัดทำกลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- | | |
|-----------------------------------|--|
| ๑. นายแพทย์ภานุวัฒน์ ปานเกตุ | หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม |
| ๒. นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม | หัวหน้างานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
และป้องกันการทุจริต |
| ๓. นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา | หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป |
| ๔. นางสาวเสาวลักษณ์ ศักดิ์สุปรีชา | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๕. นายณัฐวุฒิ พลอยสุข | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๖. นางสาวสุชาดา ไทรแก้ว | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๗. นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๘. นางสาวอภิขญา พัสตุสาร | ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป |



มาตรฐานทางจริยธรรม

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของงราชการ