



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.2566



กลุ่มงานจริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ในปัจจุบันถือเป็นมาตรการที่สำคัญในการพัฒนาภาครัฐในด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่การป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นผู้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรฐานการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม เชื่อมโยงกับการบรรลุเป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ตามแนวทางของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนา เป็นการยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ได้เข้าร่วมการประเมิน ITA มาโดยตลอด ซึ่งเป็นความร่วมมือของทุกหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข คาดหวังให้ผลการประเมินที่ดี จะส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชน ได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามการดำเนินการประเมิน ITA มิได้มีเพียงแค่งิจกรรมการประเมินผลแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีกิจกรรม ที่ส่งเสริม สนับสนุนทักษะองค์ความรู้ ในหลักสูตรการต้านการทุจริตให้กับบุคลากรของกรมควบคู่ไปด้วย และในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ได้วิเคราะห์ผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากผลการประเมินทั้ง ๓ เครื่องมือที่กำหนดโดย ป.ป.ช. ทำการวิเคราะห์ จำแนกเป็น 7 ประเด็นหลักได้แก่ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ, การให้บริการและระบบ E-service, ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ, กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ, กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง, กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล และ กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมไปถึงขั้นตอนการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ และข้อจำกัดในการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อหน่วยงานได้นำข้อมูลประกอบในการวางแผนการดำเนินงาน ในการยกระดับและการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้บรรลุค่าเป้าหมายของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อไป

กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
มีนาคม 2567

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
คำนำ		ก
สารบัญ		ข
บทที่ 1	การประเมิน ITA	1
	หน่วยงานที่เข้าร่วมประเมิน	2
บทที่ 2	แนวทางการประเมิน ITA	3
	ส่วนประกอบของการประเมิน	4
	เกณฑ์การประมวลผลคะแนน	5
	การจัดระดับผลการประเมิน	6
บทที่ 3	ผลการประเมิน ITA	7
	ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ระดับประเทศ	7
	ผลการประเมิน ITA ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	9
	ผลการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	12
บทที่ 4	วิเคราะห์ผลการประเมิน	14
	วัตถุประสงค์ของแต่ละตัวชี้วัดของการประเมิน	14
	ผลการประเมินตามตัวชี้วัด และแนวการปรับปรุงแก้ไข	17
	วิเคราะห์ผลการประเมิน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำแนกเป็น 7 ประเด็น	22
	วิธีการ มาตรการ และการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ	31
	วิเคราะห์ข้อจำกัดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในการประเมิน ITA	38
	ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมตอบแบบประเมิน	39
	ภาคผนวก	43

บทที่ 1

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน มีการประเมิน “ระบบงาน” และ “วัฒนธรรม” ในหน่วยงาน ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่สะท้อนจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ITA เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐในเชิงบวก ที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในทางสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA ไม่ได้มีจุดมุ่งเน้นในเรื่องของการจับผิด หรือวัดว่าหน่วยงานใดสุจริต หรือทุจริตมากกว่ากัน แต่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อประเมินธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการปลงการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการทุจริต

การประเมิน ITA ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การประเมิน ITA ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐ มีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ ระเบียบ และเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบ และส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย ซึ่งการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนได้มีโอกาสร่วมกำกับ ติดตาม และตรวจสอบ การดำเนินงานของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดให้การประเมิน ITA เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่สอง ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 หน่วยงานที่เข้าร่วม การประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จึงเป็นปีที่สำคัญและท้าทายของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะได้พัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้มีผลการประเมินในภาพรวม

บรรลุล่าเป้าหมายตามที่แผนแม่บทฯ กำหนดไว้ อันถือเป็นการ “เติบโต สู่มุ่งเป้าหมาย” ร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศนั่นเอง

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นั้นยังคงใช้กรอบแนวทางหลักในการประเมิน เช่นเดียวกับในปีที่ผ่านมา สำนักงาน ป.ป.ช. ก็ได้มีความพยายามที่จะพัฒนาให้การประเมิน ITA มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการรับฟังความคิดเห็นและรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ และได้มีความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานป้องกันการทุจริตร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ท.และสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นปีที่สำคัญและท้าทายของภาครัฐทั่วประเทศ จะได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานเดียวกัน โดยมีสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานหลักในการประเมินดังเช่นทุกปี ทั้งนี้ได้มีนโยบายในการปรับปรุงในรายละเอียดของเครื่องมือการประเมินในบางประการเพื่อให้การประเมิน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้มีผลการประเมินในภาพรวมบรรลุล่าเป้าหมายตามที่แผนแม่บทฯ กำหนดไว้ อันถือเป็นการ “เติบโตสู่มุ่งเป้าหมาย” ร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ

หน่วยงานเข้าร่วมที่ประเมิน

หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 8,323 หน่วยงาน ดังนี้

1. องค์การศาล	จำนวน	3	หน่วยงาน
2. องค์การอัยการ	จำนวน	1	หน่วยงาน
3. องค์การอิสระ	จำนวน	5	หน่วยงาน
4. หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา	จำนวน	3	หน่วยงาน
5. หน่วยงานระดับกรม	จำนวน	159	หน่วยงาน
6. รัฐวิสาหกิจ	จำนวน	51	หน่วยงาน
7. องค์การมหาชน	จำนวน	59	หน่วยงาน
8. หน่วยงานของรัฐอื่น	จำนวน	17	หน่วยงาน
9. กองทุน	จำนวน	12	หน่วยงาน
10. สถาบันอุดมศึกษา	จำนวน	87	หน่วยงาน
11. จังหวัด	จำนวน	76	หน่วยงาน
12. องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน	76	หน่วยงาน
13. เทศบาลนคร	จำนวน	30	หน่วยงาน
14. เทศบาลเมือง	จำนวน	195	หน่วยงาน
15. เทศบาลตำบลตำบล	จำนวน	2,247	หน่วยงาน
16. องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	5,300	หน่วยงาน
17. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ	จำนวน	2	หน่วยงาน

บทที่ 2 แนวทางการประเมิน ITA

แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน โดยได้คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้าน และหลากหลายมิติ รวมไปถึงกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการ โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาส เถาเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรของตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

2. การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT จำแนกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตัวเอง เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะได้ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็น ต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินที่จะมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทางใดทางหนึ่ง หรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

3. การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล
- ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

ส่วนประกอบการประเมิน

1. แหล่งข้อมูลในการประเมิน แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงาน ประกอบไปด้วย 3 แหล่ง ดังนี้

1.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานให้กับ หน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 มกราคม 2565)

1.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทางใดทางหนึ่ง หรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน

1.3 เว็บไซต์ หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ

2. เครื่องมือในการประเมิน เครื่องมือในการประเมิน จะประกอบไปด้วย 3 เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล จากแต่ละแหล่งข้อมูล ดังนี้

2.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บ ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน ตนเองใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

2.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บ ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อ หน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัด การปรับปรุงระบบการทำงาน จำแนกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วย ตนเองและส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล

2.3 แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนด ต่อสาธารณะผ่าน การระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ ของหน่วยงานและทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึง ข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)

3. กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูลจากแต่ละเครื่องมือในการประเมิน ดังนี้

3.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนน้อยกว่า 30 คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนมากว่า 4,000 คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไม่น้อยกว่า 400 คน โดยระบบ ITAS จะคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานโดยอัตโนมัติ

3.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

กลุ่มตัวอย่าง (ส่วนที่ 1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 10 ของประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจำนวนน้อยกว่า 30 คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด แต่กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจำนวนมากว่า 4,000 คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่น้อยกว่า 400 คน โดยระบบ ITAS จะคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานโดยอัตโนมัติ

กลุ่มตัวอย่าง (ส่วนที่ 2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างของส่วนที่ 1 แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน

3.3 เว็บไซต์ของหน่วยงาน เก็บข้อมูลจากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานทุกหน่วยงาน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์หลักของหน่วยงานลงในระบบ ITAS

เกณฑ์การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลคะแนนตามลำดับดังนี้

คะแนน	แบบวัด IIT	แบบวัด EIT (1)	แบบวัด EIT (2)	แบบวัด OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบวัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด IIT	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด EIT (1)	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด EIT (2)	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด OIT
น้ำหนักแบบวัด	ร้อยละ 30	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 40
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบวัดตามการถ่วงน้ำหนัก			

การจัดระดับผลการประเมิน

การจัดระดับผลการประเมิน แบ่งตามคะแนนผลการประเมินภาพรวมที่หน่วยงานได้รับ โดยมีเงื่อนไขหลักเกณฑ์การแบ่งระดับจากผลคะแนนแต่ละเครื่องมือการประเมินอีกหนึ่งขั้นตอน โดยการจัดระดับผลการประเมินตามรายละเอียดผลคะแนนและเงื่อนไขคะแนนแยกตามแต่ละเครื่องมือดังนี้

ผลคะแนน	เงื่อนไข	จัดระดับคะแนน
95.00 – 100.00	เครื่องมือการประเมินคือ IIT /EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 /OIT ทุกเครื่องมือ จะต้องมียผลคะแนน 95 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมินคือ IIT /EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 /OIT ทุกเครื่องมือ จะต้องมียผลคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
	เครื่องมือการประเมินคือ IIT /EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 /OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่ง มีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน	ผ่าน
70.00 – 84.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุง
0 – 69.99	ไม่มี	ต้องปรับปรุงโดยด่วน

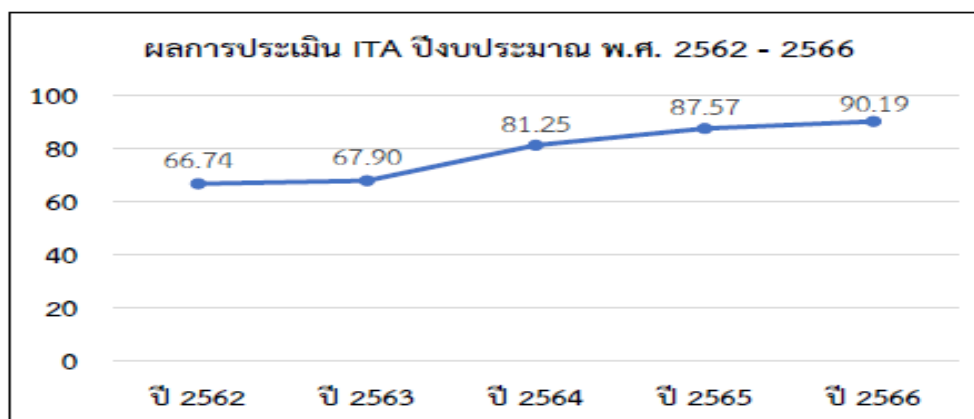
บทที่ 3 ผลการประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2566

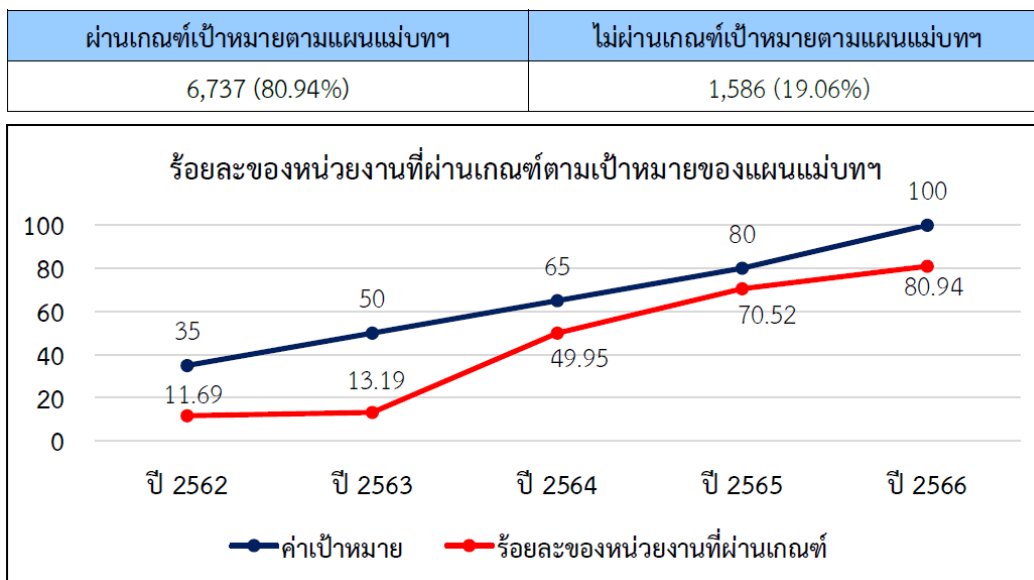
1.1 ผลการประเมินระดับประเทศ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566 คิดจากคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินทั้งสิ้น 8,323 หน่วยงาน พบว่า มีผลคะแนนเฉลี่ย ในภาพรวมของประเทศ เท่ากับ 90.19 คะแนน ผลการประเมิน ITA ของประเทศสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.62 คะแนน แสดงได้ดังนี้



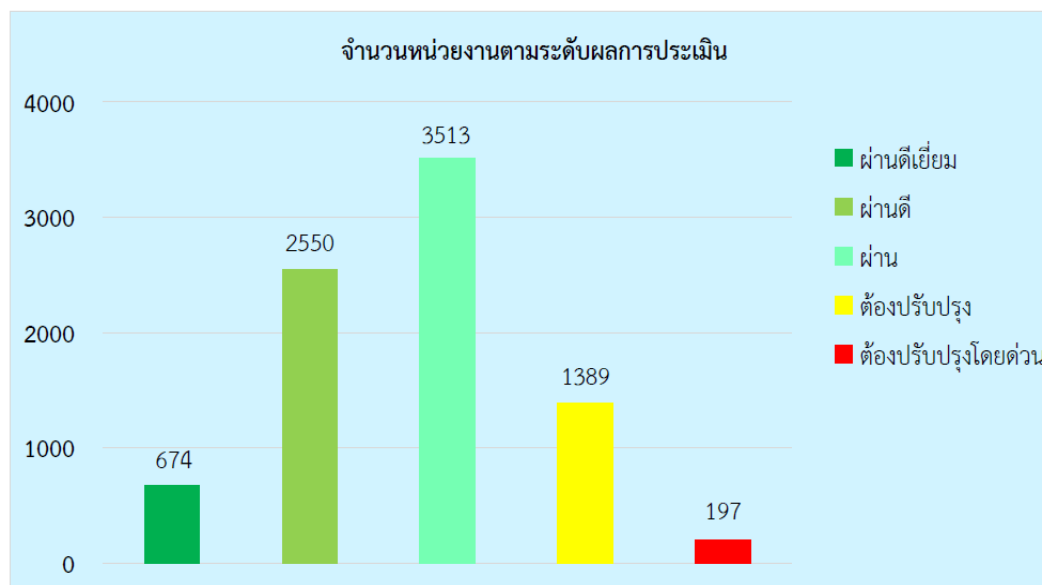
1.2 ผลการประเมินเปรียบเทียบกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21)

ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เทียบกับเป้าหมายตามแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านการประเมิน ITA (85 คะแนนขึ้นไป) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 ทั้งนี้มีหน่วยงานที่เป้าหมายแผนแม่บทจำนวน 6,737 หน่วยงาน คิดเป็น 80.94% ไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย 1,586 หน่วยงาน คิดเป็น 19.06 % ในผลการประเมินเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายข้างต้นแสดงได้ดังนี้



1.3 ผลการประเมินแยกตามระดับคะแนน

เมื่อจำแนกหน่วยงานตามระดับของผลการประเมิน แสดงได้ดังนี้



2. ผลการประเมินของประเทศ แบ่งตามประเภทหน่วยงาน

ผลการประเมินเฉลี่ยของหน่วยงานภาครัฐแต่ละประเภทและสัดส่วนของหน่วยงานภาครัฐที่มีผล การประเมินผ่าน เกณฑ์ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (85 คะแนนขึ้นไป) แสดงได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภทหน่วยงาน	จำนวน	คะแนนเฉลี่ย	จำนวนผ่านเกณฑ์	สัดส่วนที่ผ่านร้อยละ
1	องค์กรศาล	3	95.77	3	100.00
2	องค์กรอิสระ	5	88.89	4	80.00
3	หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา	3	94.49	3	100.00
4	องค์กรอัยการ	1	94.42	1	100.00
5	ส่วนราชการระดับกรม	159	89.90	138	86.79
6	รัฐวิสาหกิจ	51	93.22	47	92.16
7	องค์การมหาชน	59	87.01	45	76.27
8	หน่วยงานอื่นของรัฐ	17	92.67	17	100.00
9	กองทุน	12	86.76	10	83.33
10	สถาบันอุดมศึกษา	87	86.95	60	68.97
11	จังหวัด (ราชการส่วนภูมิภาค)	76	93.72	76	100.00

จากตารางแสดงผลคะแนนตามประเภทหน่วยงาน : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดอยู่ใน กลุ่มส่วนราชการระดับกรม ผลคะแนนผ่านเกณฑ์

3. ผลการประเมินภาพรวมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เข้าร่วมการประเมิน จำนวน 17 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1. ส่วนราชการระดับกรม

- 1.1 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 1.2 กรมการแพทย์
- 1.3 กรมควบคุมโรค
- 1.4 กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- 1.5 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 1.6 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- 1.7 กรมสุขภาพจิต
- 1.8 กรมอนามัย
- 1.9 สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
- 1.10 สถาบันพระบรมราชชนก

2. หน่วยงานของรัฐในกำกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

- 2.1 สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- 2.2 สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- 2.3 สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
- 2.4 สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

3. องค์การมหาชน

3.1 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

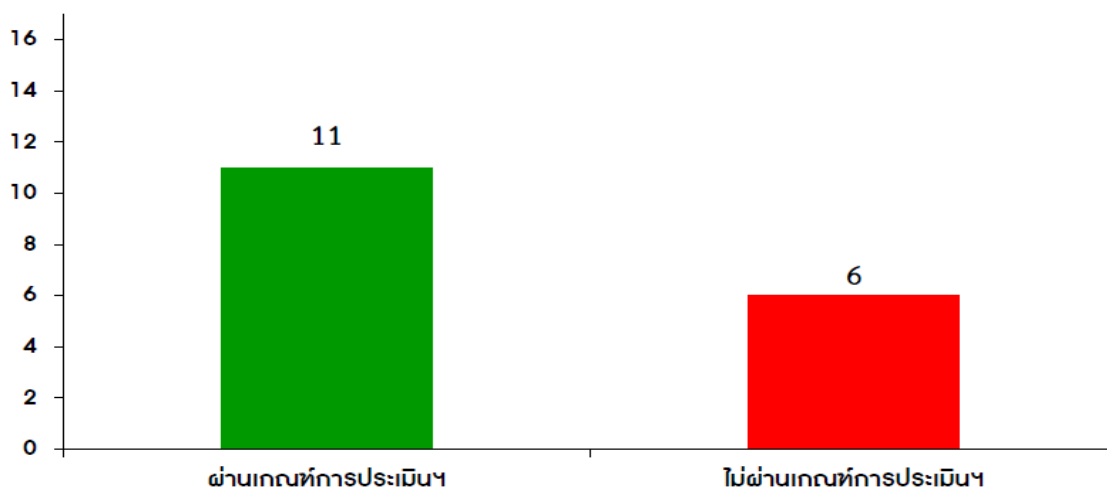
3.2 สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

4. รัฐวิสาหกิจ

4.1 องค์การเภสัชกรรม

หน่วยงานทั้ง 17 หน่วยงาน ดำเนินการประเมินตามเกณฑ์และวิธีการการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการประเมิน มีคะแนนเฉลี่ยทั้ง 17 หน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 86.06 และผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 85 ขึ้นไป) จำนวน 11 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 64.71 และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 85 ขึ้นไป) จำนวน 6 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 35.29 ดังต่อไปนี้

ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ (ร้อยละ 85 ขึ้นไป)	จำนวน (หน่วยงาน)	ร้อยละ
ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ	11	64.71
ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ	6	35.29

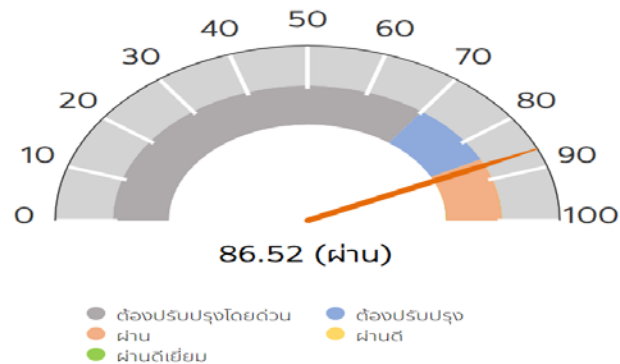


โดยผลคะแนนการประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนการประเมินสูงสุดของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีคะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.54 ทั้งนี้ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 85 ขึ้นไป) จำนวน 11 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 64.71 และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 85 ขึ้นไป) จำนวน 6 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 35.29 โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีผลการประเมินระดับผ่าน ที่ ๘๖.๕๒ คะแนน โดยแผนภาพแสดงคะแนนเฉลี่ยรวม และคะแนนเฉลี่ยแยกตามเครื่องมือแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	คะแนนเฉลี่ยรวม / คะแนนเฉลี่ยจำแนกตามเครื่องมือ				
	คะแนนเฉลี่ย	Internal (IIT)	External (EIT1)	External (EIT2)	Open Data (OT)
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	95.54	98.70	79.86	93.00	100
กรมการแพทย์	85.76	75.17	80.87	83.17	96.50
กรมควบคุมโรค	86.78	78.78	77.99	76.29	100
กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	91.02	82.02	94.91	81.17	100
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	91.18	86.93	84.16	83.17	100
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	86.52	79.59	81.84	75.80	97.50
กรมสุขภาพจิต	87.48	84.34	82.74	71.81	97.50
กรมอนามัย	91.14	93.25	87.41	69.70	99.00
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	72.16	91.12	85.87	73.29	52.38
สถาบันพระบรมราชชนก	81.61	74.33	75.71	76.69	90.00
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	81.08	87.70	78.92	77.87	78.13
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	80.47	82.57	83.16	83.14	76.88
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	86.46	87.48	78.08	83.33	90.00
สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	84.15	90.48	77.27	81.07	83.13
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	80.43	75.51	79.08	82.12	84.00
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)	91.31	88.92	84.09	86.80	97.50
องค์การเภสัชกรรม	90.46	88.70	92.29	88.17	91.88
คะแนนเฉลี่ย	86.06	85.03	82.60	80.39	90.26

4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

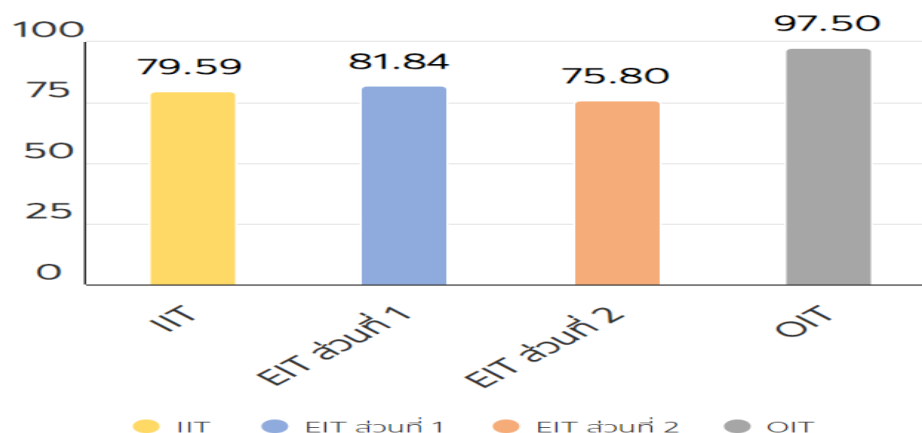
ผลการประเมินของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระดับ “ผ่าน” ที่คะแนน 86.52 คะแนน ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนด (85.00) ข้อมูล สรุปได้ดังนี้



ผลคะแนนการประเมิน แยกตามเครื่องมือการประเมิน ดังนี้

เครื่องมือการประเมิน	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	คะแนนการประเมิน (เกณฑ์คะแนนผ่าน 85.00 ขึ้นไป)	ผล
IIT	บุคลากรภายในกรม จำนวน 495 คน	79.59	ไม่ผ่านเกณฑ์
EIT ส่วนที่ 1	ลูกค้าภายนอก จำนวน 528 คน	81.84	ไม่ผ่านเกณฑ์
EIT ส่วนที่ 2	ลูกค้าภายนอก จำนวน 41 คน (โดยเจ้าหน้าที่ป.ป.ช.เก็บข้อมูลเอง)	75.80	ไม่ผ่านเกณฑ์
OIT	การเปิดเผยข้อมูล (กจร.รับผิดชอบ)	97.50	ผ่านเกณฑ์

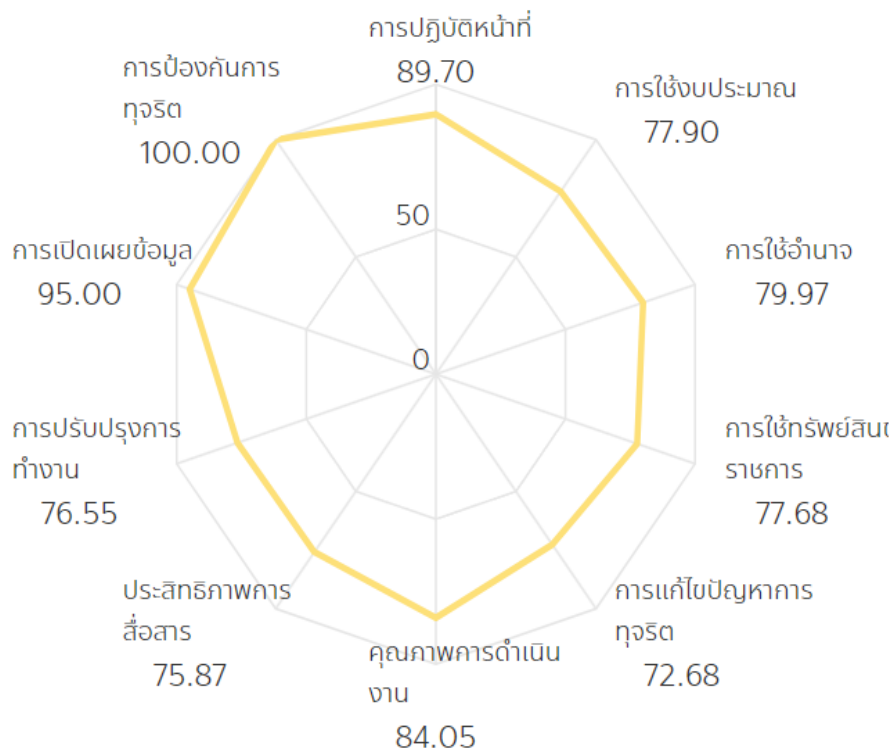
ผลการประเมินรายเครื่องมือ



วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
กราฟแสดงผลการประเมิน แยกตามเครื่องมือการประเมิน (Integrity and Transparency Assessment : IITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการประเมิน แยกรายตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	คะแนนประเมิน	ผล/ (เกณฑ์คะแนน 85.00 ขึ้นไป)
IIT	1. การปฏิบัติหน้าที่	89.70	ผ่าน
	2. การใช้งบประมาณ	77.90	
	3. การใช้อำนาจ	79.97	
	4. การใช้ทรัพย์สินทางราชการ	77.68	
	5. การแก้ปัญหาการทุจริต	72.68	
EIT	6. คุณภาพการดำเนินงาน	84.05	ไม่ผ่านเกณฑ์
	7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	75.87	
	8. การปรับปรุงการทำงาน	76.55	
OIT	9. การเปิดเผยข้อมูล	95.00	ผ่าน
	10.การป้องกันการทุจริต	100.00	



กราฟแสดงผลการประเมิน แยกตามตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัด

บทที่ 4 วิเคราะห์ผลการประเมิน

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. รายละเอียดวัตถุประสงค์การวัดของแต่ละตัวชี้วัด

1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment) จำนวน 5 ตัวชี้วัด มีวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลา ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไป หรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ได้แก่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซง จากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืม

โดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากร ภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของ ราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของ หน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน การทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำ แผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็น รูปธรรม ที่จะทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียน เมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต ภายในหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT (External Integrity and Transparency Assessment) จำนวน 3 ตัวชี้วัด มีวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ปรับปรุงแบบการประเมิน EIT เป็น 2 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1** เป็นส่วนที่หน่วยงาน ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการ หรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ ราชการของหน่วยงานในระบบ ITAS ด้วยตนเอง และ**ส่วนที่ 2** เป็นส่วนที่ผู้ประเมิน (สำนักงาน ป.ป.ช.) วิเคราะห์ และ จัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงานต่อ การคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการให้ข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินการ / ให้บริการ ของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือน ข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูก เจ้าหน้าที่เรียกรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและ ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่ หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ

ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน / การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัย ได้อย่างชัดเจน ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย เพื่อให้หน่วยงานปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและมีความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้นอีกด้วย

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

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน และการดำเนินงานของหน่วยงาน ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย (33 ข้อมูล) ได้แก่

- ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล
- การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ
- การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง หรือจัดหาพัสดุ
- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใส ในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย (10 ข้อมูล)

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 2 ประเด็นคือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมิน ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ การส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต การเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมิน นำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2.ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อพิจารณา ผลคะแนนการประเมินของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี 2566 แยกตามเครื่องมือการประเมิน พบว่า เครื่องมือ IIT จำนวน 5 ตัวชี้วัด และ EIT จำนวน 3 ตัวชี้วัด รวมทั้ง 2 เครื่องมือ มีจำนวน 8 ตัวชี้วัด แต่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ 85 คะแนน เพียง 1 ตัวชี้วัด คือ การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่วนนี้เป็นผลการประเมินที่ดีที่ต้องมีการรักษามาตรฐานการดำเนินงานไว้ นอกนั้น อีกจำนวน 7 ตัวชี้วัด ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์คะแนน ที่ 85 คะแนน หน่วยงานต้องมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานเร่งด่วนเพื่อกระตุ้นการรับรู้การมีส่วนร่วม และการดำเนินงานตามประเด็นตัวชี้วัดต่างๆ ผลคะแนนที่ได้แสดงให้เห็นในแต่ละตัวชี้วัดนี้ จะประกอบด้วยข้อคำถามย่อยๆ เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบในการวัดผลประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ส่วน IIT รวมจำนวน 30 ข้อคำถามซึ่งจะได้แสดงรายละเอียดผลการประเมินในแต่ละข้อคำถามในส่วนผลการตอบแบบประเมินของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อไป และส่วน EIT จำนวน 15 ข้อคำถาม ส่วนเครื่องมือ OIT มี 2 ตัวชี้วัด ผลการประเมินผ่านทั้ง 2 ตัวชี้วัด รายละเอียดดังตารางแสดงผลการประเมิน แยกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	คะแนนประเมิน	ผล/ (เกณฑ์คะแนน 85.00 ขึ้นไป)	การปรับปรุงแก้ไข
IIT	1. การปฏิบัติหน้าที่	89.70	ผ่าน	ควรรักษามาตรฐานไว้
	2. การใช้งบประมาณ	77.90	ไม่ผ่าน	
	3. การใช้อำนาจ	79.97	ไม่ผ่าน	
	4. การใช้ทรัพย์สินทางราชการ	77.68	ไม่ผ่าน	
	5. การแก้ปัญหาการทุจริต	72.68	ไม่ผ่าน	
EIT	6. คุณภาพการดำเนินงาน	84.05	ไม่ผ่าน	ปรับปรุงแก้ไขเร่งด่วน
	7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	75.87	ไม่ผ่าน	
	8. การปรับปรุงการทำงาน	76.55	ไม่ผ่าน	
OIT	9. การเปิดเผยข้อมูล	95.00	ผ่าน	ควรรักษามาตรฐานไว้
	10.การป้องกันการทุจริต	100	ผ่าน	

ตารางแสดงผลการประเมินแยกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด

ตาราง เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมิน ITA กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566

แบบวัด	ตัวชี้วัด	ผลคะแนน/ปี								แผนดำเนินการ ต่อไป
		2563	รวม	2564	รวม	2565	รวม	2566	รวม	
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	การปฏิบัติหน้าที่	84.60	76.65	83.89	76.03	87.23	81.20	89.70	79.59	รักษามาตรฐานไว้
	การใช้งบประมาณ	73.94		73.42		78.27		77.90		
	ใช้อำนาจ	77.44		76.40		81.25		79.97		
	ใช้ทรัพย์สินราชการ	75.17		73.99		78.77		77.68		
	แก้ไขปัญหาการทุจริต	72.12		72.46		80.48		72.63		
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก(EIT)	คุณภาพการดำเนินงาน	92.51	92.32	88.21	87.00	83.25	81.39	84.05	ส่วนที่1 81.84 ส่วนที่2 75.80	ปรับปรุงแก้ไข โดยเร่งด่วน
	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	92.69		88.32		79.94		75.87		
	การปรับปรุงการทำงาน	91.78		84.48		80.97		76.55		
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	การเปิดเผยข้อมูล	100	96.88	100.00	100.00	100.00	100.00	95.00	97.50	รักษาคุณภาพ มาตรฐานต่อไป
	การป้องกันการทุจริต	93.75		100.00		100.00		100.00		
รวม			89.44		88.91		88.78		86.52	

จากตาราง เปรียบเทียบผลคะแนนรายปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566 พบว่า คะแนนรวมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคะแนนผ่านเกณฑ์ไม่มากนัก และมีแนวโน้มลดลง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายตัวชี้วัด ในแต่ละปี พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงผลคะแนนที่อยู่ในช่วง 75 – 85 คะแนน โดยเฉพาะในปีงบประมาณ 2566 พบว่า 7 ตัวชี้วัดย่อยของ IIT และ EIT ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ยกเว้นมีเพียง การปฏิบัติหน้าที่เพียงตัวชี้วัดเดียวที่ผ่านเกณฑ์ ที่ 89.70 คะแนนซึ่งควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีไว้ แต่โดยรวมแล้ว ตัวชี้วัด IIT และ EIT กรมต้องมีดำเนินการ**ปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน** ส่วนตัวชี้วัด OIT ที่มีคะแนน 97.50 นั้น พบว่ามีข้อคำถามที่มีการอุทธรณ์ข้อคำตอบย่อย ที่กรมสามารถอธิบายและชี้แจงในรายละเอียดตามเอกสารที่จัดส่งตั้งแต่ครั้งแรก ต่อ ป.ป.ช. ซึ่งตัวชี้วัด OIT นี้ ก็**ควรรักษาคุณภาพมาตรฐานและพัฒนาต่อเนื่องต่อไป** ลดจำนวนข้ออุทธรณ์ให้น้อยที่สุด เป็นการพัฒนาคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะที่ดียิ่งขึ้น

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

หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ในระดับผ่านและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 85 คะแนนขึ้นไป แต่มีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 86.52 คะแนน

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีคะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

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

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

ข้อ 17 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก o11) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ข้อ 120 และ 119 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก o14) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก o39)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

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

ข้อ E7 และ E6 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)

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

ข้อ E11 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่มีปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจฯ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐17)

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

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

ข้อ E6 และ E7 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)

ข้อ E15 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (อ้างอิงจาก ๐36) ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐38)

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

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

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

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

ตัวชี้วัดย่อย การบริหารงาน

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

นอกจากนี้หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจประเมินแบบวัด OIT เช่น การเผยแพร่ข้อมูลไว้บนหน้าเว็บไซต์หลัก การส่งข้อมูลสำหรับการตรวจประเมินที่มี URL เป็นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และการรักษาหรือคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา เป็นต้น ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มีความครบถ้วนและชัดเจนตามองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนด

**การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี 2566 จำแนกเป็น 7 ประเด็นหลัก**

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 7 ประเด็นหลักของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี 2566 สะท้อนจากคะแนนผลการประเมิน จากเครื่องมือการประเมินทั้ง 3 เครื่องมือ ได้แก่ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT), แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) โดยผลการประเมินจากเครื่องมือทั้ง 3 นั้น มีความเชื่อมโยงในประเด็นข้อคำถามแต่ละข้อ แสดงเป็นผลคะแนนการประเมินตามที่ปรากฏ โดยสรุปประเด็นหลักในการปฏิบัติงานของหน่วยงานกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ 7 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
2. การให้บริการและระบบ E-service
3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ จะสะท้อนอยู่ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) ในตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ i1-i6 ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ข้อ e1-e4 ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ข้อ e11-e12 และ e15 และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ O11-012 ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่		
i1	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	80.76
i2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	84.30
i3	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	82.64
i4	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	ไม่มี 96.77
i5	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	ไม่มี 96.36
i6	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบ	ไม่มี 97.37

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่		
	แทนในอนาคต หรือไม่	
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน		
e1	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	79.72
e2	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	83.68
e3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	82.74
e4	ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	ไม่มี 94.59
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน		
e11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.99
e12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.09
e15	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	79.54
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o11	แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	0
o12	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	0
o13	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100
o14	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยรวมจะเห็นว่า กรม มีจุดเด่น ในการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับสิ่งตอบแทนต่างๆ จะเห็นได้จากผลการประเมินที่ได้คะแนนสูง และมีคะแนนที่สอดคล้องกันได้แก่ ข้อ e4, i4-i6 และ o13- o14 ส่วนด้านการปฏิบัติงานภาพรวมของหน่วยงานได้แก่ การบริการตามขั้นตอน เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ คุณภาพปฏิบัติงาน ที่ยังมีคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์ ได้แก่ ประเด็นตามข้อ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ i1- i3, ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน e1 - e3, e11- e15 และ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o11- o12 ภาพรวมวิเคราะห์และแนวทางการปรับปรุงดังนี้

ปฏิบัติหน้าที่ i1- i3 หน่วยงานควรมีการปรับปรุง การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบข้อมูลโดยทั่วถึง และพบเห็นข้อมูลชัดเจน ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายการดำเนินงานให้ชัดเจน เรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการที่เสมอภาค การให้บริการของบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอน และมีความเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามกรณีของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพบุคลากรมีความหลากหลายในสายงานและมีการแบ่งสัดส่วนผู้ตอบแบบประเมิน ไปตามหน่วยงานเพื่อความเท่าเทียมกันทุกหน่วยงาน ดังนั้นหากผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้ให้บริการจะส่งผลให้การประเมินเป็นไปในเชิงบวก แต่หากผู้ตอบแบบประเมินไม่ได้รับผิดชอบในส่วนงานบริการก็อาจจะส่งผลให้ผลการประเมินไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน e1 - e3, ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน e11- e15 ลูกค้ายกานอกที่ร่วมตอบแบบประเมิน อาจไม่ทราบขั้นตอนการให้บริการ ดังนั้นหน่วยงานควร มีการประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลกับลูกค้า เรื่องขั้นตอน วิธีการรับบริการ ผลการประเมิน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการประเมิน i1 - i 3 - ตัวชี้วัดที่ 8 นี้ เป็นการประเมินเปรียบเทียบกับการทำงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้ประเมินอาจเป็นผู้มาใช้บริการครั้งแรก อย่างไรก็ตามหน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล การบริการที่ชัดเจน ทัวถึง และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o11- o12 หน่วยงานควรมีการทบทวนและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นไปตามองค์ประกอบของการเปิดเผยข้อมูลให้ครบถ้วน ควรตรวจสอบกลั่นกรองความสมบูรณ์ของข้อมูล เนื่องจากเป็นข้อการประเมินที่มีความเชื่อมโยงกันและส่งผลกระทบต่อ การตรวจประเมิน ที่สำคัญการเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง เป็นการแสดงถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับข้อมูลที่ชัดเจนครบถ้วน

2.การให้บริการและระบบ E-service

สำหรับประเด็นการให้บริการและระบบ E-service จะสะท้อนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายในตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ i1 - i3 แบบวัดผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการ ดำเนินงานข้อ e1 - e3 และ e5 ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ข้อ e11 - e14 และแบบวัดการเปิดเผย ข้อมูลใน ข้อo15 - o18 และ o30 ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่		
i1	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	80.76
i2	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	84.30
i3	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	82.64
ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน		
e1	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	79.72
e2	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	83.68
e3	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	82.74
e5	หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด	81.04
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e11	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.99
e12	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	77.09
e13	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	มี 90.53

e14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	72.43
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o15	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	100
o16	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	100
o17	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	100
o18	E-Service	100
o30	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100

จะเห็นว่าหน่วยงานมีการให้บริการระบบออนไลน์ และมีการเปิดเผยข้อมูล คู่มือ สถิติการให้บริการ การสำรวจความพึงพอใจ และมีการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วม แต่ยังคงพบว่าคุณภาพบางรายการในหน่วยงานเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในหน่วยงานยังไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา การบริการที่เท่าเทียมกัน หรือการบริการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ยังไม่ดีเท่าที่ควรซึ่งจะสอดคล้องกับผลการประเมินผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายการมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาอ้างอิงจากข้อ e1 และหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอ้างอิงจากข้อ e14 ซึ่งหน่วยงานควรมีการแก้ไขโดยการ การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบข้อมูลโดยทั่วถึง และเห็นง่าย ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายการดำเนินงานให้ชัดเจน เรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการที่เสมอภาค การให้บริการของบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอน และมีความเท่าเทียมกัน เพิ่ม ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ หรือให้ข้อมูลกับผู้มาติดต่อเรื่องขั้นตอน วิธีการรับบริการ ในด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ผลการประเมิน สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการประเมิน i1 - i 3 ตัวชี้วัดที่ 8 นี้ เป็นการประเมินเปรียบเทียบกับการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งผู้ประเมินอาจเป็นผู้มาใช้บริการครั้งแรก อย่างไรก็ตามการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล การบริการที่ชัดเจน ทั่วถึง และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้รับบริการก็จะส่งผลให้การประเมินเพิ่มขึ้น

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐจะสะท้อนแบบวัดการรับรู้ ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ข้อ e6 - e10 และ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o1 - o3 ข้อ o5 - o10 ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร		
e6	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายมากน้อยเพียงใด	76.50
e7	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	76.06
e8	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	มี 93.56
e9	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	78.08

e10	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่	มี 83.71
ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล		
o1	โครงสร้าง	100
o2	ข้อมูลผู้บริหาร	100
o3	อำนาจหน้าที่	100
o5	ข้อมูลการติดต่อ	100
o6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	100
o7	ข่าวประชาสัมพันธ์	100
o8	Q&A	100
o9	Social Network	100
o10	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	100

จะเห็นได้ว่าในประเด็นการช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ของ (หน่วยงาน) ได้คะแนนน้อย จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ E6 และ ข้อ E7 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับ หน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการ ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2)

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการจะสะท้อนแบบวัด การรับรู้ผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน ในตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในข้อ i19 – i24 และแบบเปิดเผย ข้อมูล ข้อ o34 - 035 ซึ่งมี ผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ		
i19	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง อย่างน้อยเพียงใด	69.76
i20	ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมาก น้อยเพียงใด	68.02
i21	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	72.94
i22	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขอ อนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	93.09
i23	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มาก น้อยเพียงใด	89.49
i24	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	72.77
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		

o34	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100
o35	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (กรณีที่มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ)	100

จากผลการประเมิน พบว่าในประเด็นกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้คะแนนน้อย จำนวน 4 ข้อ ข้อ i19 - i21 และ i24 เรื่อง บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การไม่ได้รับความสะดวกในขั้นตอนวิธีการขอยืมทรัพย์สินทางราชการไปใช้ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ(อ้างอิงจาก o14) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก o39)

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ผลการประเมินในประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง สะท้อนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ในข้อ i7 - i12 และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o11 - o13 และ o19 - o22 ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้งบประมาณ		
i7	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	67.61
i8	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	66.44
i9	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	76.23
i10	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัวกลุ่มหรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด	86.91
i11	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	91.02
i12	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	89.21
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
o11	แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	0
o12	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	0
o13	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100
o19	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	100

o20	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100
o21	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	100
o22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100

จากผลการประเมินในประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบข้อที่มีผลการประเมินต่ำ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ i7 - i9 บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูล เกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน ไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ หรือไม่ทราบว่า ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้มีส่วนรับทราบข้อมูลในด้ายงบประมาณของกรมอย่างทั่วถึง หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องแผนปฏิบัติราชการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง, จัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (อ้างอิงจาก o11) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก o12) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

อย่างไรก็ตามข้อสังเกตของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในผลการประเมินตามประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างนี้ พบว่า บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ในระบบITAS มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลายด้านแตกต่างกันทุกหน่วยงาน ทำให้บุคลากรที่ไม่ได้มีส่วนรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นการประเมิน เช่น ด้านงบประมาณ นี้ไม่ได้รับทราบข้อมูลดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งผลต่อคะแนนการประเมินที่ต่ำ อย่างไรก็ตามกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และทุกหน่วยงานควรมีกลไก การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากระดับผู้บริหารของหน่วยงานสู่ผู้ปฏิบัติต่อไป

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ประเด็นการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลจะสะท้อน แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ในตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ในข้อ i13 - i18 ตัวชี้วัดที่ 5การแก้ไขปัญหา การทุจริต ข้อ i27 ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o23 - o26 และ o39 - o41 ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ		
i13	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	74.36
i14	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	69.63
i15	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	67.25
i16	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	91.44
i17	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	91.90
i18	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	85.24

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต		
i27	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	70.96
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
o23	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	100
o24	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	100
o25	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100
o26	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100
o39	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100
o40	การขับเคลื่อนจริยธรรม	100
o41	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100

จะเห็นได้ว่าในประเด็นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพบางส่วน ยังมีความคิดเห็นต่าง ในเรื่องการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา, การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม หรือการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม ซึ่งกรมได้กำหนดเกณฑ์ นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลการและมีการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล อ้างอิงจากข้อ o23 - o26 ดังนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรให้ความสำคัญการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารในประเด็นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ทางช่องทางต่างๆนอกจากการแจ้งเวียนทางระบบสารบัญัติอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ กรม หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือช่องทางป้ายประกาศของกรม เพื่อบุคลากรได้รับทราบและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ประเด็นการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลจะสะท้อน แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ i25-i26 , i28-i30 ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ข้อ o27-o29 , o31-o38 และ o42-o43 ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต		
i25	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	76.40
i26	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	70.69
i28	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	70.96
i29	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	70.07
i30	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	75.41
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร		

e10	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	มี 83.71
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e15	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	79.54
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
o27	แนวปฏิบัติจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o28	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o29	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o31	การประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100
o32	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100
o33	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	100
o34	การประเมินความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100
o35	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o36	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100
o37	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	100
o38	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100
o42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงาน	100
o43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงาน	100

จะเห็นได้ว่าในประเด็นกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายใน หน่วยงาน ของ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคะแนนผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ในตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต และประสิทธิภาพการสื่อสาร จำนวน หลายข้อ ในเรื่องเดียวกัน ได้แก่

ข้อ 125 – 130 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายเห็นว่าหน่วยงานยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ยังไม่มีการนำผลการประเมิน ITA ไป ประกอบการปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต หรือมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานยังไม่ สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง ดังนั้น หน่วยงานควรเพิ่ม การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรภายใน หน่วยงานรับทราบ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตของกรม ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้นโยบายไว้แล้ว และมีการเปิดเผยข้อมูลต่างได้ ครบถ้วนแล้ว อ้างอิงจากตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ข้อ o27-o29 , o31-o38 และ o42-o43 ในประเด็นต่างๆได้แก่ เรื่องช่องทางการ ร้องเรียน เรื่องการทุจริตของเจ้าหน้าที่ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และ ข้อกำหนดจริยธรรมของกรม การปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ดี นโยบายของผู้บริการในการป้องกันการทุจริต ส่งเสริมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต รวมทั้ง การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส และดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนด

การกำหนดวิธีการ มาตรการ การนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ
 จากการวิเคราะห์ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
 ในปีงบประมาณ 2566 ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีประเด็น ที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>1.มาตรการ หรือแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ประเด็นกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ</p> <p>1.1 การปรับปรุง การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ ข้อมูลโดยทั่วถึง ชัดเจน</p>	<p>1.รวบรวมคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงานงาน</p> <p>2.วิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล คู่มือการปฏิบัติงาน หรือ แนวการดำเนินการต่างๆ ตามบริบทของ หน่วยงาน ได้แก่ ปิดป้ายประกาศ / ป้าย ประชาสัมพันธ์ หรือเพิ่มช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่นเว็บไซต์ สื่อออนไลน์ ฯลฯ</p> <p>3.ทำการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับ ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>4.บุคลากรผู้ให้บริการศึกษาข้อมูลให้ละเอียดเพื่อ สามารถแนะนำบริการได้อย่างชัดเจน</p> <p>5.ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>6.รายงานผลการดำเนินงาน</p>	<p>1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67</p>	<p>สำนัก /กอง / กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูล ฐาน 5 แห่ง</p>
<p>1.2 ผู้บริหารหน่วยงานให้ ความสำคัญและกำหนดนโยบายการดำเนินงานให้ชัดเจน เรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการที่เสมอภาค การให้บริการ ของบุคลากรเป็นไปตามขั้นตอน และ มีความเท่าเทียมกัน</p>	<p>1. หน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่มีภาระกิจการให้บริการ ทบทวน คู่มือการ ให้บริการและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>2. ผู้บริหารหน่วยงาน ควบคุมกำกับ ติดตามการ ดำเนินงาน ให้เป็นไปตาม นโยบายที่กำหนด</p> <p>3.การเก็บรวบรวมข้อมูลประเมินผลการ ดำเนินงาน จาก การประเมินความพึงพอใจของ ลูกค้า หรือข้อมูลการร้องเรียน</p> <p>4. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของ หน่วยงานโดยประกอบด้วยกระบวนการหลักที่ สำคัญของหน่วยงานเพื่อป้องกันการการรับสินบน มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและสรุป รายงานผู้บริหาร</p> <p>5. การประกาศเจตนารมณ์ NO GIFT POLICY นำโดยผู้บริหารและมอบนโยบายการปฏิบัติงาน ที่</p>		

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	<p>โปร่งใส ชื่อสัตย์สุจริต แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ</p> <p>6. ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพใส่สะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Together Against Corruption)” นำโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน</p> <p>7. จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อประกาศเป็นแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมทั้งข้อกำหนดที่ควรและไม่ควรกระทำ</p>	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	สำนัก / กอง / กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง
1.3 ทบทวนคู่มือประชาชน ให้มีความทันสมัย รองรับกับบริบทการดำเนินงานของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป	<p>1.หน่วยงานที่รับผิดชอบ การให้บริหาร ทบทวน คู่มือการให้บริการ และปรับปรุงข้อมูล ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ</p> <p>2. ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล คู่มือการให้บริการ หรือ แนวการดำเนินการต่างๆ ตามบริบทของหน่วยงาน ได้แก่ ปิดป้ายประกาศ / ป้ายประชาสัมพันธ์ หรือเพิ่มช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่นเว็บไซต์ โดยนเฉพาะสื่อออนไลน์ ฯลฯ ที่สามารถค้นหาได้สะดวก</p> <p>3.บุคลากรผู้ให้บริการศึกษาข้อมูลให้ละเอียดเพื่อสามารถแนะนำบริการได้อย่างชัดเจน</p>	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	สำนัก / กอง / กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง
<p>2.มาตรการ หรือแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ประเด็นการให้บริการและระบบ E-service</p> <p>2.1 การประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากรในหน่วยงาน และผู้มาใช้บริการ</p>	<p>1. การวางแผนการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานต่างๆ ให้บุคลากรในหน่วยงาน และ ผู้มาใช้บริการ ได้รับทราบข้อมูลโดยทั่วถึง และพบเห็นได้ง่าย</p> <p>2.ดำเนินการ เพิ่มช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ หรือให้ข้อมูลกับผู้มาติดต่อ เรื่องขั้นตอน วิธีการรับบริการ ในด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน</p> <p>3.บุคลากรในหน่วยงานศึกษาข้อมูล เพื่อสามารถอธิบาย หรือแจ้งข้อมูลต่างๆกับผู้มาติดต่อได้</p>	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	สำนัก / กอง / กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2.2 ปรับปรุงการให้บริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่	1.พัฒนาการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อบริการประชาชนอยู่เสมอ รวมทั้งการพัฒนาระบบงานที่สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกต่อประชาชน 2. การเพิ่มช่องทางบริการ E SERVICE ให้มากขึ้น 3.บำรุงรักษาระบบการให้บริการช่องทาง E-service ให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 4.ติดตามประเมินผลการให้บริการผ่านช่องทาง E-service และนำผลการประเมินมาพัฒนาการให้บริการต่อไป		
3.มาตรการ หรือแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาประเด็นช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ - เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน	1.แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน 2. จัดทำกรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน 3. จัดทำมาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ 4.สร้างแนวทางหรือ จัดทำหนังสือเวียน กำหนดวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนในการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ประชาชนได้รับทราบผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 5.ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงานอยู่เสมอให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย 6.ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	สำนัก /กอง / กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
<p>4.มาตรการ หรือแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ประเด็นกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ</p> <p>1. การกำหนดนโยบายจากผู้บริหารหน่วยงาน</p> <p>2. กำหนดมาตรการวิธีการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ</p>	<p>1. ผู้บริหารหน่วยงานกำหนดนโยบาย กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และให้มีการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด โดยกำกับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐39)</p> <p>2. ทบทวน กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้เป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน</p> <p>3. มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะพร้อมทั้งมอบหมายผู้รับผิดชอบดูแล</p> <p>4. ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p> <p>5.ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้บริหารหน่วยงานทราบ ทุก 3 – 6 เดือน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขต่อไป</p>	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	<p>สำนัก /กอง /กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง</p>
<p>5.มาตรการ หรือแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>5.1 การประชาสัมพันธ์ในเรื่องแผนปฏิบัติราชการของกรม สนับสนุนบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง</p>	<p>1.หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่าย งบประมาณ</p> <p>2. มีการเผยแพร่ข้อมูลแผนปฏิบัติราชการของ</p>	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	<p>สำนัก /กอง /กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง</p>

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
5.2 กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริต	<p>หน่วยงาน ให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบทั่วกันผ่านช่องทางที่หน่วยงานมี ได้แก่ การประชุม การประกาศ การแจ้งเวียนช่องทางelectronic หรือประกาศ ถึงแม้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานบางส่วนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณแล้ว</p> <p>3. การเผยแพร่ข้อมูลแก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้มีส่วนร่วมรับทราบในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน</p> <p>4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเสนอแนะ แลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน</p> <p>5. ป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันสมควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย มุ่งเน้นการจัดหาพัสดุภาครัฐให้สอดคล้องกับประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</p>		
<p>6.มาตรการ หรือแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ประเด็นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล</p> <p>6.1 การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารในประเด็นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลเข้าใจที่ถูกต้อง</p>	<p>1.การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารในประเด็น กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ทางช่องทางต่างๆ นอกจากการแจ้งเวียนทางระบบสารบัญช อิเล็กทรอนิกส์ เช่น การประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ กรม หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือช่องทางป้ายประกาศของกรม เพื่อบุคลากรได้รับทราบ</p> <p>2. ป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวในตำแหน่งหน้าที่อันสมควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>3. มุ่งเน้นการจัดหาพัสดุภาครัฐโดยการชี้ อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยวิธีอื่นให้สอดคล้องกับ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และมติ</p>	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	สำนัก /กอง / กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง		
<p>7.มาตรการ หรือแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาประเด็นกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p> <p>7.1 หน่วยงานกำหนดนโยบายการดำเนินการรับแจ้งเรื่องการทุจริตต่างๆให้กับผู้แจ้งว่าหน่วยมีการคุ้มครองข้อมูลต่างๆของผู้แจ้ง</p>	<p>1. การแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ทบทวนวิธีการ และแนวทางมาตรการดำเนินการทุกขั้นตอน เพื่อให้มีความปลอดภัยต่อผู้แจ้ง</p> <p>2. จัดให้มีช่องทางในการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตได้ง่ายและมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้แจ้งเบาะแส</p>	1ต.ค. 66 – 30ก.ย.67	<p>สำนัก /กอง /กลุ่ม / ศูนย์ สนับสนุน บริการสุขภาพ 1-12/ศูนย์ พัฒนาการ สาธารณสุขมูลฐาน 5 แห่ง</p>
<p>7.2 นโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เรื่องช่องทาง การร้องเรียน เรื่องมาตรฐานทาง จริยธรรม นโยบายสุจริตที่กรมได้จัดทำ</p>	<p>1. ทุกหน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรภายใน หน่วยงาน รับทราบ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต ของกรม ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนด นโยบายไว้แล้ว และมีการเปิดเผยข้อมูลต่างได้ ครบถ้วนแล้ว โดยการ จัดทำเอกสารเผยแพร่ ให้ บุคลากรรับทราบ หรือการจัดทำป้ายประกาศ ต่างๆ หรือช่องทาง online หรือทางเว็บไซต์ หน่วยงาน โดยเฉพาะเรื่องประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของกรม การปฏิบัติตน ในการเป็นข้าราชการที่ดี นโยบายของผู้บริการใน การป้องกันการทุจริต ส่งเสริมปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความสุจริต รวมทั้ง การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ผลวิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส และดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนด</p> <p>2. ผู้บริหารทุกหน่วยงาน มีการถ่ายทอดข้อมูล มาตรการ แนวทางหรือ มาตรการในการแก้ไข และป้องกันการทุจริตที่กรม ได้จัดทำ ให้กับ บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ ด้วยวิธีการ สื่อสารทุกช่องทางภายในหน่วยงานในทุกโอกาส</p>		

การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ได้แก่ ในการประชุมต่างๆภายในหน่วยงาน</p> <p>3. การเพิ่มช่องทางการติดต่อ เพื่อเป็นการแจ้งเบาะแสการทุจริต หรือมีการแยกช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริต ทั้งทาง ตรงโดย และทางอ้อม - การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผ่านช่องทางonline หรือเว็บไซต์ ที่สามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่าย</p> <p>4. แจ้งข้อมูลข่าวสารนโยบายด้านการปฏิบัติงาน สุจริตสู่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การประกาศเจตนารมณ์ NO GIFT POLICY นำโดยผู้บริหารและมอบนโยบายการปฏิบัติงาน ที่โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ</p> <p>2) ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Together Against Corruption)” นำโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน</p> <p>3) จัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อประกาศเป็นแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตามประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน รวมทั้งข้อกำหนดที่ควรและไม่ควรกระทำ</p>		

วิเคราะห์ข้อจำกัดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2566

ในการดำเนินการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ผ่านมาจนกระทั่งปัจจุบัน ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานจากผู้บริหารทุกระดับเป็นอย่างดี ส่งผลให้การเตรียมการดำเนินการต่างๆในแต่ละขั้นตอน ดำเนินการได้อย่างราบรื่น ไม่พบปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน ส่งผลให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์การประเมินตามสำนักงานป.ป.ช. กำหนดมาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในบางประการที่ส่งผลต่อการประเมิน ดังนี้

1. ด้านบุคลากร

- บุคลากรมีภารกิจรับผิดชอบหลายด้าน และการประเมิน ITA เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ที่มีการประเมินในหลายมิติ ทั้งการจัดทำเพื่อเปิดเผยข้อมูล การร่วมประเมินหน่วยงานของลูกค้าภายใน และการขอความร่วมมือประเมินจากลูกค้าภายนอก ซึ่งการเปิดเผยข้อมูล ต้องอาศัยการประสานงานเพื่อการจัดทำข้อมูลที่ซับซ้อนและจำนวนมาก มีองค์ประกอบจำนวนมากในแต่ละข้อ เป็นการร่วมมือจัดทำข้อมูลจากหลายหน่วยงานเพื่อจัดทำข้อมูลระดับกรม ส่งผลให้การสื่อสารข้อมูลต่างๆ ในการปฏิบัติงานไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุม ภายในหน่วยงาน

- บุคลากรผู้รับผิดชอบงาน มีการเปลี่ยนแปลง เช่นลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนไปรับผิดชอบงานอื่น ทำให้การดำเนินงานต่างๆขาดความต่อเนื่อง

- การสื่อสารข้อมูลต่างๆ ในการปฏิบัติงานไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุม ภายในหน่วยงาน

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีความเบื่อหน่ายในการตอบแบบประเมิน เนื่องจากจำนวนข้อคำถามที่ค่อนข้างมาก และมีแบบสอบถามหรือการประเมินในเรื่องอื่นๆ ทำให้ความร่วมแรงร่วมใจในตอบแบบประเมินน้อยลง

2. ด้านเทคโนโลยี หน่วยงานต้องรักษาระบบ เทคโนโลยีให้ WEBSITE ของกรม มีความมั่นคง (STABLE SYSTEM) และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา เพื่อให้ป.ป.ช. สามารถตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลใน WEBSITEของกรมได้ ตลอดระยะเวลาการตรวจสอบข้อมูลส่งผลให้การปรับปรุงข้อมูลหรือโปรแกรมของwebsite ไม่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของกรม หรือ ไม่สามารถจะปรับปรุงข้อมูลหรือ WEB SITEได้ ซึ่งหากหน่วยงานมีข้อผิดพลาดของ WEBSITE ทำให้เสียโอกาสการได้รับการตรวจและส่งผลให้กรมไม่ได้คะแนน

3. ด้านเครื่องมือการประเมิน กำหนดโดย ป.ป.ช.

- ประเด็นคำถามในการประเมินของลูกค้าภายนอกเป็นประเด็นที่กว้างมาก ประกอบกับบริบทของกรม มีหลากหลายด้าน และผู้ตอบแบบประเมินบางราย เพียงบางส่วนเท่านั้น จึงส่งผลให้คะแนนภาพรวม

- ประเด็นคำถามในการประเมินของลูกค้าภายในหรือบุคลากรภายในหน่วยงาน บางข้อเป็นประเด็นคำถามที่กว้าง และเกินหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ที่เข้าร่วมการประเมินจะเข้าไปมีส่วนร่วมได้ทุกคน ซึ่งจะมีบุคลากรเฉพาะบางคนเท่านั้นที่มีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลต่อคะแนนภาพรวม เช่น ประเด็นคำถามเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณ เช่น ข้อ i8 การมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ หรือข้อ i11

- การพิจารณาคะแนนการประเมินในแต่ละข้อ ควรเป็นอิสระและวัดผลได้ในข้อนั้นๆ ไม่ควรมีความเชื่อมโยงคะแนนกับข้ออื่น ซึ่งหากมีข้อหนึ่งข้อใดที่ไม่ได้คะแนนจะส่งผลให้อีกข้อไม่ได้คะแนนไปด้วย ได้แก่ประเด็นคำถาม OIT ข้อ O11, O12

ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน ทั้ง IIT และ EIT

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

1. บุคลากรภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ IIT

อายุ	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
มากกว่า 60 ปี	2	1	0
51 - 60 ปี	64	57	1
41 - 50 ปี	64	54	2
31 - 40 ปี	76	90	1
20 - 30 ปี	22	61	0
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0
ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
อื่น ๆ	0	2	0
สูงกว่าปริญญาตรี	52	65	2
ปริญญาตรี	129	181	2
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	43	12	0
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	4	2	0
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	0	1	0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
มากกว่า 10 ปี	101	74	2
5 - 10 ปี	58	64	0
1 - 5 ปี	67	115	2
ต่ำกว่า 1 ปี	2	10	0

ความสุขในการทำงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
มีความสุขมากที่สุด	63	48	1
มีความสุขมาก	115	148	1
มีความสุขน้อย	42	57	1
มีความสุขน้อยที่สุด	8	10	1
เป็นเจ้าของหน้าที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง/ระดับใด	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	21	32	0
ข้าราชการ/พนักงาน	162	195	3
ผู้อำนวยการ/หัวหน้า	41	35	1
ผู้บริหาร	4	1	0

2. บุคลากรนอกผู้ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ EitPublic

อายุ	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
มากกว่า 60 ปี	0	12	0
51 - 60 ปี	47	69	0
41 - 50 ปี	61	109	0
31 - 40 ปี	53	103	0
20 - 30 ปี	22	43	3
ต่ำกว่า 20 ปี	0	6	0

ระดับการศึกษา	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
อื่น ๆ	1	2	0
สูงกว่าปริญญาตรี	37	58	0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	117	196	3
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	18	23	0
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	9	53	0
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	1	10	0

สถานะของบุคคลภายนอกที่มาติดต่อหน่วยงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
อื่น ๆ	4	16	1
องค์กรธุรกิจ	39	67	1
หน่วยงานของรัฐ	91	154	1
บุคคลทั่วไป	49	105	0

เรื่อง/ประเภทของการติดต่อหน่วยงาน	ชาย	หญิง	อื่น ๆ
งานอื่น ๆ	38	106	0
งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์	31	50	2
งานจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	42	43	0
งานหลักของหน่วยงาน	72	143	1

ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมตอบแบบประเมิน ลูกค้าภายนอก EitPublic

จำนวนข้อเสนอแนะทั้งหมด 147 ข้อ แยกประเด็นการเสนอแนะได้ 3 ข้อหลัก ดังนี้

ประเด็นข้อเสนอแนะ	ร้อยละ	จำนวนข้อ (ข้อ)
1.ชื่นชมการปฏิบัติงานงาน, ชมเชยว่าทำดีอยู่แล้ว,บริการดี, เจ้าหน้าที่บริการสุภาพ,ใส่ใจบริการ	61.91	91 ข้อ
2.แจ้งว่าไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	11.56	17 ข้อ
3.เสนอข้อคิดเห็นอื่นๆ ไม่เกี่ยวข้อง	26.53	39 ข้อ

ภาคผนวก

รายละเอียด ข้อเสนอแนะรายชื่อ จากผู้ตอบแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

1. การชมเชย 29 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 19.73

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1	มีการตรวจสอบความโปร่งใส จากหน่วยงานระดับจังหวัดปีละ2ครั้ง
2	ตรวจสอบงบประมาณที่มีให้ประชาชนของแต่ละปีทุกปี
3	มีเอกสารลายลักษณ์อักษรที่สามารถตรวจสอบได้
4	การมีส่วนร่วมของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
5	ทำงานด้วยความโปร่งใส
6	ได้รับบริการที่ดีมีความโปร่งใส
7	ทุกท่านทำงานดีมากคะ
8	ให้คำแนะนำและจัดกิจกรรมมีประโยชน์ต่อสถานประกอบการเป็นอย่างดีมากครับ ขอขอบคุณ ครับ
9	พัฒนาระบบกลไกการกลั่นกรองการดำเนินงาน ให้ชัดเจน รัดกุม กระชับ ตรวจสอบง่าย
10	การประสานความร่วมมือ
11	ไม่มีการทุจริตใดๆคะ
12	ไม่เหตุการณ์ใดที่สื่อในทางทุจริต
13	เขตราชบุรีเขต5มีความโปร่งใส และเป็นธรรม ใสใจ ผู้ประกอบการและ แนะนำแนวทางพัฒนา ต่อยอดเสมอมา
14	มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส
15	โปร่งใสอยู่แล้ว
16	ไม่มีข้อเสนอแนะเนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม
17	ตรวจสอบอย่างละเอียด
18	เจ้าหน้าที่โปร่งใสดีคะ
19	สุจริต ยุติธรรมดี
20	สามารถตรวจสอบได้
21	บริการซื้อตรง ชัดเจน เจ้าหน้าที่ดีมาก
22	บริการพัฒนา โปร่งใส นโยบายชัดเจน
23	โปร่งใส ไม่เคยเรียกรับผลประโยชน์เลยคะ
24	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมเที่ยงธรรม
25	แนวทางในการทำงานที่ชัดเจนวัดได้
26	ยึดตามระเบียบปฏิบัติของผู้ให้บริการและหน่วยงานต้นสังกัด
27	การวางระบบการปฏิบัติงานที่มีการตรวจสอบได้
28	กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานให้ชัดเจนและถ่ายทอดให้กับผู้รับบริการเข้าใจตรงกัน
29	โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ทำดีแล้ว 34 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 23.13

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1	ทำดีแล้วครับ
2	ทุกหน่วยงานน่าจะมีการดำเนินงานคุณธรรม อยู่แล้วทุกหน่วยงาน
3	หน่วยงานทำได้ดีแล้วค่ะ
4	ดีมากแล้วค่ะ
5	ดีครับ
6	ดีแล้ว
7	ดีมาก
8	ดีค่ะ
9	ทุกอย่างดีที่สุดแล้วค่ะ
10	การปฏิบัติดีอยู่แล้วอยู่ในระบบ
11	ดีอยู่แล้ว
12	ดีแล้ว
13	หน่วยงานปฏิบัติดีอยู่แล้ว
14	การดำเนินการขั้นตอนดีแล้ว แต่ควรเพิ่มผู้ติดต่อประสานงานหรือตอบข้อซักถามเพิ่มขึ้น ไม่ต้องรอคนๆเดียว
15	เป็นต้นแบบองค์กรที่ดีมากอยู่แล้วค่ะ
16	บริการดีมาก ๆ
17	ทำดีอยู่แล้ว
18	มีการทำเป็นระบบดีแล้ว
19	ทำงานดีอยู่แล้ว
20	โดยรวมดีอยู่แล้ว
21	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเนื่องจากทำได้ดีอยู่แล้ว
22	มีการดำเนินงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง
23	ดีอยู่แล้ว
24	ให้บริการที่ดีอยู่แล้ว
25	ไม่มีข้อเสนอแนะ ทุกอย่างดีและเหมาะสมอยู่แล้ว
26	ทำดีแล้ว
27	ทำดีอยู่แล้ว
28	ดีแล้ว
29	ดีมาก
30	ดีอยู่แล้วครับให้ทำแบบนี้ตลอดไป
31	ที่มีอยู่ดีอยู่แล้ว

32	ดีแล้ว
33	หน่วยงานปฏิบัติดีอยู่แล้ว
34	ดีอยู่แล้ว

3. บริการดี 20 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 13.61

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1	การเพิ่มช่องทางหรือสื่อประชาสัมพันธ์การให้บริการของหน่วยงาน
2	ขอให้รักษามาตรฐานที่ดีตลอดไป
3	สพส.5 สดุดยอศรรับ ให้บริการดี มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง
4	บริการดีคะ
5	หน่วยงานให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี
6	ศบส. 5 เป็นหน่วยงานที่ให้บริการได้ดีมากครับขอตอบจากใจจริง เจ้าหน้าที่ที่มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือให้ผู้ประกอบการผ่านปัญหาและอุปสรรคไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะ ของชมเชย คุณ นัยนาและทีมงาน เป็นพิเศษ
7	มีขั้นตอนการทำงานที่รวดเร็ว ไม่ชักช้า กระบวนการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีกฎเกณฑ์ บทลงโทษที่ครอบคลุม เอาจริงเอาจังในการบังคับใช้
8	มีการแสดงรายชื่อ เจ้าหน้าที่ ที่ชัดเจนและสามารถ Click Link ได้ภาพ เพื่อชื่นชม หรือ ร้องเรียนบริการ (จะเชื่อมไปผู้บริหารที่สูงกว่า สบส.6
9	สนใจผู้มาติดต่อดี
10	ให้ความรู้และคำแนะนำดีมากคะ
11	ส่งผลงานการดำเนินงานที่รวดเร็วและการเพิ่มช่องทางขอรับคำปรึกษากรณีพบปัญหาในงานที่เกี่ยวข้อง
12	ให้บริการดีมาก ๆ
13	ให้บริการอย่างกันเอง
14	มีคณะกรรมการดูแลการรับเรื่องร้องเรียนของกรม
15	เป็นหน่วยงานที่ ติดต่อกง่าย และ มีช่องทางให้ติดต่อหลากหลาย
16	มีการตรวจสอบตลอด
17	บริการดีมาก
18	หน่วยงานได้รับความร่วมมือดูแลโครงการก่อสร้างตลอดจนเครื่องมือทางการแพทย์และความสะดวกบริการจากศูนย์สนับสนุนบริการที่ 6 ชลบุรีเป็นอย่างดี
19	มีการบริการดี
20	บริการดีมาก

4. เจ้าหน้าที่บริการสุขภาพ 2 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 1.36

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1	เจ้าหน้าที่สุขภาพ
2	เจ้าหน้าที่มีองค์ความรู้ มีข้อปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้

5. ใส่ใจบริการ 6 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 4.08

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1	เมื่อ รพ.ร้องขอ หน่วยงานให้บริการดีมาก ทำงานอย่างเป็นระบบ และเจ้าหน้าที่มีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมาก
2	การบริการครอบคลุมดีมากและสามารถตอบข้อซักถามต่างๆที่ต้องการได้ชัดเจน
3	ความรวดเร็วและความใส่ใจในการให้บริการ
4	ตั้งใจให้บริการดี
5	เจ้าหน้าที่เต็มใจให้บริการ
6	ไม่มีค่ะ เห็นความตั้งใจ ในการให้คำแนะนำแก่สถานบริการที่ออกตรวจเยี่ยมตลอด แม้เวลาเข้ามาขอปรึกษาด้วยตัวเองอย่างชัดเจน รับฟังหาทางออกที่ถูกต้องให้ดีมากค่ะ

6. แจ้งว่าไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติม 17 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 11.56

7. อื่นๆ ไม่เกี่ยวข้อง 39 ข้อ คิดเป็น ร้อยละ 26.53

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ
1	มี
2	ภาระงานประจำมากมีความยุ่งยากในขั้นตอนการปฏิบัติงานและจำนวนชิ้นงาน ลักษณะงานมีความเครียดและกังวล มีเวลาในการทำงานน้อย ต้องประสานงานหลายหน่วยงาน หากมีเครื่องมือ หรือระบบAI มาช่วยเรื่องลดขั้นตอน หรือ ลดความเสี่ยงด้านต่างๆ จะเป็นผลดีและลดภาระ ลดความเสี่ยงในการการทำผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจ
3	เนื่องจากหน่วยงานโรงพยาบาลกองบิน4/เป็นหน่วยงานโรงพยาบาลที่นอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข/อยากให้มีการระบุสถานพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน4/อยู่ในแผนการสอบเทียบประจำปีเนื่องจากหน่วยงานโรงพยาบาลกองบิน4/เป็นหน่วยงานโรงพยาบาลที่นอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข//อยากให้มีการระบุสถานพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน4/อยู่ในแผนการสอบเทียบประจำปีตามรอบของปีเพื่อสะดวกในการสอบเทียบ ขอขอบคุณครับ
4	ต้องการแผนการดำเนินงานในการออกให้บริการหน่วยบริการสุขภาพที่ชัดเจนและรวดเร็วกว่านี้ขอขอบคุณ

5	มี
6	ขอแนะนำนางสงสัยแย้โรงพยาบาลเถื่อน วิภาปากเกร็ด ไม่ตรวจ
7	มี
8	ควรมีการลดราคาในการตรวจของหน่วยปีการที่ไม่หวังผลกำไร
9	เรื่องประกาศตรวจสอบ7ระบบควรมีช่องทางที่หลากหลาย การตรวจอาคารควรมีผู้ที่ออกใบอนุญาตได้
10	ไม่ให้เกิดการทุจริต
11	มีการสั่งซื้อสินค้าผ่านทางออนไลน์ และมีระบบเซ็นรับสินค้าที่ยอดถูกต้อง จะได้วางบิล ให้ตรงกับยอดที่ได้รับจริง
12	เจ้าหน้าที่ในสำนักงานเบิกจ่ายในงานซื้อ งานเช่า งานซ่อม หรือต่อสัญญาจ้าง ดำเนินการได้เข้ามา ติดตามงานได้ยาก และไม่เป็นระบบ
13	ครับ
14	มี
15	อยากให้รัฐบาลช่วยให้มีโครงการตรวจสอบประจำปีให้ประชาชนผู้ยากไร้
16	เจ้าหน้าที่ ต้องซื่อสัตย์ ต่อหน้าที่
17	ต้องมีคนกลาง
18	เปิดช่องทางออนไลน์ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกรณีรับเรื่อง รวมถึง แจ้งผลดำเนินการหน้าเว็บไซต์หรือระบบออนไลน์อื่นๆ เพื่อให้ประชาชนทั่วไปทราบ
19	ให้มีการชี้แจงการดำเนินของแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและสามารถตรวจสอบได้
20	มีการอบรมให้ความรู้
21	ขอให้มีการบริการรับเครื่องมือที่หน่วยบริการของเราเลยคะ เนื่องจากหน่วยงานมีแต่บุคลากรที่เป็นผู้หญิง
22	มี
23	ควรมีกรรมการภายนอกตรวจสอบ
24	มี
25	เพิ่มคุณภาพช่องทางการสื่อสาร
26	มีการเผยแพร่ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย
27	จากการตรวจสอบให้รัดกุม
28	ประชาสัมพันธ์ จนท. เรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม
29	อยากให้ขั้นตอนการขึ้นทะเบียนผู้ให้บริการรวดเร็วขึ้นและรายงานผลเป็นระยะให้ชัดเจน
30	ควรมีระบบการให้บริการติดต่อธุรกรรมออนไลน์ โดยเฉพาะการชำระเงินค่าธรรมเนียม หรือค่าต่างๆตามกฎหมายกำหนด
31	มี
32	อยากให้มีบุคลากรในพื้นที่มากขึ้นเพื่อรองรับผู้ป่วย
33	ควรมีการเผยแพร่งานบริการให้หน่วยงานของรัฐหรือภายนอกทราบเป็นระยะ

34	ควรมีการประชาสัมพันธ์องค์กรให้คนภายนอกรับรู้มากกว่านี้
35	อยากให้ไลน์กลุ่ม ผู้ที่สามารถโพสต์ข้อมูลลง คือ เจ้าหน้าที่จากกรมเท่านั้น เพราะบางครั้งสมาชิกลงข้อมูลและแชร์ข้อมูลที่ไม่มีแหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ จึงอาจจะทำให้เกิดสารสื่อสาร หรือส่งต่อความเข้าใจผิดได้
36	ข้อคำถามในการประเมิน กิจกรรมในการดูแลผู้สูงอายุ บางครั้ง ไม่ตอบ โจทย์ ต่อ ความต้องการของญาติ ผู้ป่วย
37	เน้นบริการสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ให้โดยเพิ่มช่างผู้ชำนาญการให้เพียงพอกับเครื่องมือแพทย์
38	มี
39	ให้มีเอกสารกำกับรับรองทุกครั้งครับ

แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. โครงการ ยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๕)

แนวทางการดำเนินงาน : ปลุกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๓. สร้างและพัฒนาวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๔. กิจกรรมจิตอาสา ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดแนวทาง :

เชิงปริมาณ: ๑. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านการประเมินองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. กลุ่มจิตอาสาที่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

เชิงคุณภาพ : การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนด

๒. เหตุผลความจำเป็น

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นชอบให้คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ให้ยึดพระบรมราโชวาทและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ และหลักธรรมคำสอนของศาสนาและวัฒนธรรมไทยที่ดั่งงามเป็นกรอบพื้นฐานสำคัญตั้งต้น ในการนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมให้ใช้แผนแม่บทนี้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน พันธมิตรและประชาชน โดยผ่านกลไกนโยบายรัฐบาล ในส่วนของภาครัฐหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญและมีการกำหนดกลไกเครื่องมือ ในการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรม อาทิ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้เสนอยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขยายระยะเวลาดำเนินการถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และเป็น ๑ ใน ๑๒ นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาลชุดปัจจุบัน คือนโยบายข้อที่ ๘ แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

กระทรวงสาธารณสุขโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กำหนดเป้าหมายให้เครือข่ายพันธมิตรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขร่วมขับเคลื่อนแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติ มิชอบ

กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่ขยายระยะเวลาดำเนินการถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คาดหวังให้ บรรลุวิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้นำ แผนแม่บททั้ง ๒ ฉบับมาสู่การปฏิบัติอย่างรูปธรรม และนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลลัพธ์ที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด มาดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติชอบทุกรูปแบบ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ให้เป็นกลไกสำคัญในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสังคม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้ จัดทำ โครงการ “ยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยใช้หลักสูตรต้านทุจริต และหลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และเครือข่ายภาคประชาชน ให้ เป็นแกนนำและบุคคลที่ไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนและยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น

๓. วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพแบบมีส่วนร่วม

๔. เป้าหมายโครงการ (Outputs)

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

๕. กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

เป้าหมายด้านเนื้อหา

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

กลุ่มเป้าหมายโครงการ

๑. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายภาคประชาชน
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๖. ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ(Outputs) และตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcomes)

ผลผลิต: ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลลัพธ์ : ๑. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามเกณฑ์ที่กำหนด

๗. กิจกรรม - วิธีดำเนินการ(Activity)

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและการประชุมคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
กิจกรรมที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA
กิจกรรมย่อยที่ 3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กิจกรรมย่อยที่ 3.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 90 และระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 97 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

๘. ตัวชี้วัดกิจกรรม

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

๙. ระยะเวลาดำเนินการโครงการ ตุลาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖

ค่าน้ำหนักร้อยละความสำเร็จ		๑๐๐												
ขั้นตอนการดำเนินงาน		๑๐๐												
ลำดับ	ขั้นตอน	ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	ค่าน้ำหนัก
๑	ขออนุมัติโครงการ และประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ													๑๐
๒	ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๑๐
๓	ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมขอประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖													๑๐
๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาและเสริมสร้างวิทยากรผู้นำการ													๑๐

	เปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ													
๔	การพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖													๑๐
๔.๑	การติดตาม ประเมินผลและการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ													๑๐
๔.๒	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในเวทีระดับกระทรวงและระดับชาติ													๕
๕	การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคคลดีเด่นและหน่วยงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๕
๖	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ													๑๐
๗	การประเมินความรู้ วัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต ทักษะคดีและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๑๐
๖	กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสรุปประเมินผลการดำเนินการ													๑๐

๑๐. งบประมาณ จำนวนเงิน ๓๗๙,๘๐๐ บาท (สามแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๑๑. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

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

๑๒. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑๓. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต ทักษะคิดและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๔. เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนและยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น

ผลการดำเนินงาน



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

โครงการ : ยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ

งบประมาณ : 0.3798 ล้านบาท

» ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัด	แผน (ลบ.)	ผล (ลบ.)	คิดเป็นร้อยละ
	0.3798	0.37895	99.77

» ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ร้อยละของหน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

» ผลลัพธ์การดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ผลลัพธ์	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ 90	ร้อยละ 86.52

» สรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ			
กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม			
กิจกรรมย่อยที่ 1.1 ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรในสังกัดกรม สบส. จำนวน 70 คน	- กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการจัดกิจกรรมการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ.2566 โดยมีท่านอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เกียรติเป็นผู้มอบนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และมี	ดำเนินการแล้วเสร็จ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
		<p>ผู้บริหารทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแลเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเข้าร่วมการประชุมภาคเจตนารมณ์</p> <p>- จัดประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนแผนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2566 โดยท่านอธิบดีเป็นผู้มอบนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 และ ท่านรองภานุวัฒน์ ปานเกตุ รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม) บรรยาย ในหัวข้อแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (IIT,EIT) และได้รับเกียรติจาก นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข บรรยายในหัวข้อ แนวทางการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม และได้รับเกียรติจาก ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในหัวข้อ หน่วยงานที่ได้รับคะแนนเป็นอันดับ 1 รางวัลหน่วยงานโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ 2565 และได้รับเกียรติจาก เลขานุการกรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ หน่วยงานที่ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในระดับหน่วยงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่มีคะแนน เป็นอันดับ 1 ประจำปีงบประมาณ 2565 และได้รับเกียรติจากผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 4 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน หัวข้อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยมีผู้รับผิดชอบงานและผู้สนใจเข้าร่วมการประชุมจำนวน 65 คน</p>	
<p>กิจกรรมย่อยที่ 1.2 การติดตาม และสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p>	<p>หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทั้งส่วนกลางและส่วน</p>	<p>ดำเนินการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนหน่วยงานส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินกิจกรรมด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ,การประเมินองค์กรคุณธรรมและการคัดเลือกคนดีประเภทต่าง ๆ หน่วยงานละ 6,000 บาท (เป็นเงินจำนวน</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
	ภูมิภาค จำนวน 34 หน่วยงาน	102,000 บาท) - หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้ง 34 หน่วยงานได้รับการ พัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรมในแต่ละ ระดับตาม เกณฑ์การประเมินของกรมศาสนา กระทรวง วัฒนธรรม ได้มีรายละเอียดดังนี้ 1. หน่วยงานที่อยู่ในระดับส่งเสริมคุณธรรม จำนวน 9 หน่วยงาน 2. หน่วยงานที่อยู่ในระดับพัฒนาคุณธรรม จำนวน 12 หน่วยงาน 3. หน่วยงานที่อยู่ในระดับคุณธรรมต้นแบบ จำนวน 13 หน่วยงาน	
กิจกรรมย่อยที่ 1.3 ประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมกรมสนับสนุน บริการสุขภาพและการ ประชุมคัดเลือกหน่วยงาน ดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2566	ประชุม คณะกรรมการ จริยธรรมกรม สนับสนุน บริการสุขภาพ จำนวน 2 ครั้ง ประชุม คณะกรรมการ คัดเลือก หน่วยงาน ดีเด่นด้าน คุณธรรม จริยธรรม 3 ครั้ง	- ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุน บริการสุขภาพครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566 เป็นการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานด้าน คุณธรรมจริยธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมและ หน่วยงานในสังกัดกรมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 เป็น การติดตามแนวทางการปฏิบัติงานของกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม - - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรม วันที่ 18 มกราคม 2566 ครั้งที่ 1 ชี้แจงเกณฑ์การประเมินคนดีประเภทต่าง ๆ องค์กร คุณธรรมประเภทต่าง ๆ และการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่น - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรม วันที่ 4 เมษายน 2566 ครั้งที่ 2 การคัดเลือกบุคลากรคนดีศรี สบส. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 - ประชุมคณะกรรมการคัดเลือกหน่วยงานดีเด่นด้าน คุณธรรมจริยธรรม วันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ.2566 ครั้ง ที่ 3 การคัดเลือกองค์กรโปร่งใสใส่ใจคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	
กิจกรรมที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม			
กิจกรรมย่อยที่ 2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการ การ พัฒนาและเสริมสร้าง	บุคลากรใน สังกัดกรม สบส. จำนวน	ปรับแผนรวมกับการประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้าน คุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	ดำเนินการแล้วเสร็จ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
วิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ	34 คน		
กิจกรรมย่อยที่ 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	บุคลากรในสังกัดกรม สบส. จำนวน 70 คน	<p>ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 20 – 21 มิถุนายน พ.ศ.2566 โดยมีหัวข้อการอบรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ.2562 และประมวลข้าราชการพลเรือน สบส. 4.0 โดย คุณ วรภา ชัยเลิศวานิชกุล ที่ปรึกษาอิสระด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การเป็นข้าราชการ สบส. 4.0 โดย คุณ วรภา ชัยเลิศวานิชกุล ที่ปรึกษาอิสระด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3. ข้อสังเกตในการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างโครงการขนาดใหญ่ภาครัฐ โดย คุณณัฐภพ ตุลยกุลโรจน์ ผู้อำนวยการสำนักได้สวนการทุจริตภาครัฐวิสาหกิจ 1 สำนักงาน ป.ป.ช. 4. นโยบาย No Gift Policy รับ-ไม่รับของขวัญของ กำนัลต้องทำอย่างไร โดย คุณกชพัฒน์ บำรุงศรี เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตชำนาญการ ป.ป.ช. <p>โดยมีบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้ารับการอบรม จำนวน 90 ราย</p>	
กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมิน ITA			
กิจกรรมย่อยที่ 3.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	บุคลากรในสังกัดกรม สบส. จำนวน 70 คน	<p>- กลุ่มงานจริยธรรมได้ดำเนินการจัดประชุมทบทวนแผนความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2566 โดยมีวิทยากรจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข คุณ สุชาดา วรินทร์เวช ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ และ ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คุณ สุพัญญี มาแดง เป็นผู้ให้ความรู้และทำแบบประเมิน เรื่องความเสี่ยงการทุจริตฯ โดยมีผู้รับผิดชอบงานเข้าร่วมจำนวน 50 คน</p>	ดำเนินการแล้วเสร็จ

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
<p>กิจกรรมย่อยที่ 3.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในระดับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 90 และระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 97 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่าน การประเมิน ITA ร้อยละ 90</p> <p>- หน่วยงานในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่าน การประเมิน ITA ร้อยละ 97</p>	<p>- ดำเนินการขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 โดยแบ่งเป็นการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามบันทึกข้อความกลุ่มงานจริยธรรม ที่ สธ 0711.2/193 ลงวันที่ 9 ก.พ. 66</p> <p>- กลุ่มงานจริยธรรมได้ดำเนินการขอความร่วมมือหน่วยงานในการดำเนินการการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ภายใน โดยมีผู้ตอบข้อมูล ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวนขั้นต่ำในการตอบ 120 คน มีผู้ตอบจำนวน 495 คน - แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 จำนวนขั้นต่ำในการตอบ 400 คน มีผู้ตอบจำนวน 528 คน <p>- ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2566 เพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p> <p>- จัดประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อชี้แจงแนวทางการประเมิน (ITA) ในระดับหน่วยงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานเข้าร่วมประชุม จำนวน 70 ราย เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ.2566</p> <p>- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ผลการประเมินที่ ร้อยละ 86.52</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	สถานะการดำเนินงาน
		- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีผลการประเมินที่ ร้อยละ 100	

หมายเหตุ ผลการดำเนินงาน ณ วันที่ 4 กันยายน 2566

» ปัญหา/อุปสรรค : - ไม่มี-

ประกาศเจตนารมณ์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



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

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



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

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

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ภาพกิจกรรมผลการดำเนินงานกลุ่มงานจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



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



คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล หอเกียรติยศ วุฒิสภา 2566 จำนวน 2 รางวัล ได้แก่ รางวัลองค์กรคนดี และรางวัลหอเกียรติยศ จากคณะกรรมการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในคณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะและวัฒนธรรม และคณะกรรมการ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม วุฒิสภา



วิเคราะห์ผล... ของหน่วยงานภาครัฐ

Transparency Assessment : ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

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



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

กิจกรรมมอบโล่รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2566 โรงแรมเซ็นทรา บายเซ็นทารา ศูนย์ราชการ และคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โดย นายแพทย์สุระ วิเศษศักดิ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นประธานในพิธีมอบโล่รางวัล ดังนี้ รางวัลคนดีศรี สบส. จำนวน 7 คน และรางวัลหน่วยงานโปร่งใสใฝ่ใจคุณธรรม จำนวน 3 รางวัล



นายต้นศักดิ์ คงท่วง ข้าราชการสำนักงาน ช. 4
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6



นายบุญยืน อยู่พิพัฒน์ วิศวกรเชี่ยวชาญ (ด้านวิศวกรรมการแพทย์)
กองวิศวกรรมการแพทย์

วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



นางสาวนาดตา ศรีไกรเพชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน



นายบุญธรรม เพิ่มทรัพย์ นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 6



นางเพ็ญศรี โตเทศ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ศูนย์พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาคเหนือ



นางเข็มจิรา มากดี นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 2



นางสาวทัศนภรณ์ ศรีอภิวัฒน์ สถาปนิกปฏิบัติการ
กองแบบแผน

๗



กลุ่มงานจรรยาบรรณ

โทรศัพท์ : 02 193 7034 ต่อ 18826

LINE : HSS-ANTIANTICORRUPTION

E-MAIL : ANTICORRUPTION.HSS@GMAIL.COM

