



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ โทร. ๐๔๔-๒๑๒๑๗๙  
ที่ สธ.๐๗๒๔.๐๑/๒๖๐๓ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งรายงานการประชุม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ (ผ่านหัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน)

ตามหนังสือที่ สธ ๐๗๒๔.๐๑/๗๒๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ อนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในวันศุกร์ที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๕.๓๐ น. ณ ห้องสถาบันฝึกอบรมและพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเขต ๙ ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงานและการขับเคลื่อนงานคุณธรรมจริยธรรม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

ในการนี้ ได้จัดทำรายงานสรุปผลการประชุมดังกล่าวฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานฯ ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นพ. ฐ

(นางสาวนาถดา ศรีไกรเพชร)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

เรียนผู้อำนวยการศูนย์ฯ  
- เพื่อโปรดทราบ

ฐ ๖

(นายชูชาติ ทองสุข)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน

— นพ. ฐ

ฐ

(นายสมศักดิ์ ศรีสุวรรณ)

นายช่างเทคนิคอาวุโส รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙

ภาพกิจกรรม



กำหนดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในวันศุกร์ที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๕.๓๐ น.

ณ ห้องสถาบันฝึกอบรมและพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเขต ๙

ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙

เวลา

๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น.	พิธีเปิดการประชุม โดย นายอดุลย์ ขมิ้นเขียว ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙
๐๙.๓๐ - ๑๐.๓๐ น.	บรรยาย หัวข้อ “นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดย นายอดุลย์ ขมิ้นเขียว ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙
๑๐.๓๐ - ๑๑.๓๐ น.	บรรยาย หัวข้อ “การขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕” โดย นายอดุลย์ ขมิ้นเขียว ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙
๑๑.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.	แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น
๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
๑๓.๐๐ - ๑๔.๐๐ น.	บรรยาย หัวข้อ “การตอบแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (IIT)” โดย นางสาวนาถลดา ศรีไกรเพชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙
๑๔.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	บรรยาย หัวข้อ “การจัดทำข้อมูลพื้นฐานและมาตรการป้องกันการทุจริต (OIT)” โดย นางสาวนาถลดา ศรีไกรเพชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙
๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๕ น.	แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น
๑๕.๑๕ - ๑๕.๓๐ น.	พิธีปิดการประชุม โดย นายอดุลย์ ขมิ้นเขียว ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙

รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในวันศุกร์ที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. - ๑๕.๓๐ น.

ณ ห้องสถาบันฝึกอบรมและพัฒนาอาสาศาสตร์สาธารณสุขประจำหมู่บ้านเขต ๙  
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙

ผู้เข้าร่วมการประชุม

- |                                |                               |
|--------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายอดุลย์ ชมื่นเขียว        | ผู้อำนวยการศูนย์ฯ             |
| ๒. นายสมนึก โลหณุต             | นายช่างเทคนิคอาวุโส           |
| ๓. นายชูชาติ ทองสุข            | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  |
| ๔. นายศรายุทธ สุดใจ            | นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน          |
| ๕. นายสมาน ตรงดำนกลาง          | นายช่างเทคนิคชำนาญงาน         |
| ๖. นายอภิรักษ์ ทักษิณบุตร      | นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน          |
| ๗. นายสิทธิศักดิ์ ปาละนันท์    | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ   |
| ๘. นายเฉลิมพงษ์ ยิ่งรุ่งโรจน์  | นายช่างเทคนิคชำนาญงาน         |
| ๙. นายประยุทธ์ เฉลิมเล่า       | นายช่างเทคนิคชำนาญงาน         |
| ๑๐. นายอภิชาติ สีตามาศย์       | นายช่างเทคนิคชำนาญงาน         |
| ๑๑. นางนภัสรัถม์ สีนปรุ        | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน     |
| ๑๒. นางณภัทร เล็กสูงเนิน       | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน     |
| ๑๓. นางสาวมนัสสิริ ขอเหล็กกลาง | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| ๑๔. นางสาวปรียาวลัย ไพบูลย์    | นายช่างโยธาปฏิบัติงาน         |
| ๑๕. นายธนพล แยกโคกสูง          | นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน        |
| ๑๖. นายเฉลิมศักดิ์ ไกรจำเนียร  | นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน        |
| ๑๗. นางสาวยุรนันท์ อะปะมายา    | นักวิชาการเงินและบัญชี        |
| ๑๘. นางสาวนาถดา ศรีไกรเพชร     | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน      |
| ๑๙. นางสาวชฎาธาร ทองสลัก       | นักวิชาการพัสดุ               |
| ๒๐. นางสาวศิริรักษ์ โกกิ       | นักวิชาการสาธารณสุข           |
| ๒๑. นายนิวัติ ปลื้มใจ          | ช่างฝีมือโรงงาน ช.๔           |
| ๒๒. นายประชุม ยิ้มพุดชา        | ช่างฝีมือโรงงาน ช.๔           |
| ๒๓. นายศักดิ์สิทธิ์ สุรินทร์ดี | ช่างฝีมือโรงงาน ช.๔           |
| ๒๔. นายบุญเหลือ มาสี           | ช่างฝีมือโรงงาน ช.๔           |
| ๒๕. นางคัทริญา วงษ์จิ          | พนักงานธุรการ ส.๔             |
| ๒๖. นางศศิธร สุขมาก            | พนักงานธุรการ ส.๔             |
| ๒๗. นางสาวปรรณสร พันรอด        | พนักงานจ้างเหมา               |
| ๒๘. นายกรวุฒิ วันทาเขียว       | พนักงานจ้างเหมา               |
| ๒๙. นายจักรพันธ์ ขอนโพธิ์      | พนักงานจ้างเหมา               |
| ๓๐. นางสาวธัญญา กิ่งพุดชา      | พนักงานจ้างเหมา               |

๓๑. นางแก้วมณี ระเมียดดี	พนักงานจ้างเหมา
๓๒. นายพิทักษ์ ถวัลย์วีระวงศ์	พนักงานจ้างเหมา
๓๓. นายภักภณ อ้วนแก้ว	พนักงานจ้างเหมา
๓๔. นายประหยัด อ่างรีย	พนักงานจ้างเหมา
๓๕. นายธีรยุทธ สุขมาก	พนักงานจ้างเหมา

### ผู้ไม่เข้าร่วมการประชุม เนื่องจากลาพักผ่อน

๑. นายสมศักดิ์ ศรีสุวรรณ	นายช่างเทคนิคอาวุโส
๒. นายวินัย ประดับคำย	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน
๓. นางสาวบุษกร คชวงษ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๔. นายสมยศ บุรีรักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
๕. นางสาวพิมพ์พรรณ แฉวไธสง	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
๖. นายสรสิน วันทาเขียว	ช่างฝีมือโรงงาน ช.๔
๗. นายกฤษณ วงษ์แก้วฟ้า	ช่างฝีมือโรงงาน ช.๔

### ผู้ไม่เข้าร่วมการประชุม เนื่องจากลาป่วย

๑. นายสำราญ โภกโคกกรวด	ช่างฝีมือโรงงาน ช.๔
------------------------	---------------------

เริ่มประชุมเวลา ๐๘.๓๐ น.

นายอดุลย์ ขมิ้นเขียว ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๙ กล่าวเปิดการประชุม โดยที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปตามลำดับ ดังนี้

๑. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดย ผู้อำนวยการฯ แจ้งว่า นพ.ธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

#### ความสำคัญด้านคุณธรรม จริยธรรม

• รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นหน้าที่ของปวงชนชาวไทยและหน้าที่ของรัฐ

- บุคคลมีหน้าที่ ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ
- รัฐต้องเปิดเผยข้อมูล/ข่าวสารและต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสาร
- รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีมาตรการและกลไกป้องกันการทุจริต
- รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีเพื่อ

ประโยชน์สุขของประชาชน พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ

• แผนแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๔) ที่ขยายกรอบเวลาดำเนินการ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นแผนระดับชาติ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมที่มุ่งหวังให้ทุกคน ทุกครอบครัว ทุกชุมชน ทุกองค์กร และทุกหน่วยงานมีคุณธรรม มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่น ในหลักธรรมคำสอนทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงามไปใช้ในการดำรงชีวิต /๓ • ประมวลจริยธรรม

• ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้
- กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เสียสละมีจิตสาธารณะ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ข้าราชการพลเรือนจะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพของตนเอง

#### เป้าหมายแผนบูรณาการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ระดับประเทศ	ระดับกระทรวง	ระดับกรม
CPI $\geq$ ๕๐ หรืออยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๗ ของโลก	๙๐% ของหน่วยงานในสังกัด ผ่านการประเมิน ITA	๙๐% ของหน่วยงานในสังกัด ผ่านการประเมิน ITA
		กรม สบส. มีผลการประเมิน ITA ในระดับ A (คะแนน $\geq$ ๙๐)

#### ภาพอนาคตของประเทศไทย ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑. ประชาชนและสังคม: สนใจ ตระหนักถึงผลกระทบของการทุจริต จะต่อต้านการทุจริตผ่านสื่อสาธารณะและสื่อออนไลน์ มีวัฒนธรรมที่ละอายต่อการทุจริต และมีมาตรการลงโทษทางสังคม

๒. เจตจำนงทางการเมือง: คนไทยจะแสดงเจตจำนงต่อต้านการทุจริตอย่างเข้มข้นผ่านการเลือกตั้งทุกระดับ รัฐบาลต้องบริหารอย่างโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรม รัฐบาลและนักการเมืองจะถูกตรวจสอบมากขึ้น

๓. กระบวนการนโยบายของรัฐ: การทุจริตเชิงนโยบายจะมีความซับซ้อนมีความเสียหายมากขึ้น แต่เกิดยากขึ้นเพราะกลไกมีเฝ้าระวังการทุจริตในระดับนโยบาย และมีการตรวจสอบมากขึ้น

๔. การป้องกันการทุจริต: การทุจริตทวีความรุนแรง ซับซ้อน และตรวจสอบยาก แต่สังคมจะต่อต้านและตรวจสอบการทุจริตมากขึ้น การทุจริตมีแนวโน้มลดลง การป้องกันการทุจริตจะพัฒนาให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต

๕. การปราบปรามการทุจริต: มีประสิทธิภาพมากขึ้น กฎหมายมีความทันสมัย การบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินคดีมีประสิทธิภาพ คดีความน่าจะมีปริมาณลดลง

๖. ดัชนีการทุจริตของประเทศไทย: จะสะท้อนให้เห็นว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต”

### นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑. ส่งเสริม สนับสนุน กลไกการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงสาธารณสุข
๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้ยึดถือปฏิบัติตนตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีวัฒนธรรมที่รักษาคุณงามความดี
๓. พัฒนาและยกระดับหน่วยงาน ในสังกัดกรมฯ ให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม
๔. สร้างแรงจูงใจและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม
๕. พัฒนาเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม

### นโยบายด้านป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

- กรมมีนโยบายชัดเจนด้านป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต, เจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ที่แสดงคุณธรรมและความโปร่งใส ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ๖ ประเด็น
  ๑. ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
  ๒. ความพร้อมรับผิด
  ๓. ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
  ๔. วัฒนธรรมและคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริตในองค์กร
  ๕. คุณธรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงาน
  ๖. การสื่อสารภายในหน่วยงาน
- การบริหารและขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต
- ผู้บริหารทุกคนบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสและตรวจสอบได้
- บุคลากรมุ่งมั่น ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต แยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ทนต่อพฤติกรรมกรรมการทุจริตทุกรูปแบบ และทุกหน่วยงานมีเครือข่ายการป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ
- พัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ทั้งระดับหน่วยงานและระดับกรม และทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA
- คะแนนการประเมิน ITA ระดับกรม อยู่ในระดับ AA

### เป้าหมายสำคัญ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ ด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม
๒. บุคลากรเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีพฤติกรรมบริการที่ดี
๓. หน่วยงานและกรมได้รับการยอมรับจากเครือข่ายและสังคมว่า “กรม สบส.ปลอดภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

ร่วมต่อต้านการทุจริต	HSS Zero Tolerance	คนสำราญ งานสำเร็จ
โปร่งใส ตรวจสอบได้		ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ

๒. การขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยผู้อำนวยการฯ แจ้งรายละเอียดดังนี้

#### แผนบูรณาการ

#### ป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ

เป้าหมาย: ประเทศไทยจะมีอันดับคะแนน CPI เป็น ๑ ให้ ๕๗ ของโลก หรือได้คะแนน  $\geq 50$  คะแนน

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ตัวชี้วัด:
  - ๑.๑ เด็กและเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต (ร้อยละ ๕๐)
  - ๑.๒ ประชาชนที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ร้อยละ ๕๐)
  - ๑.๓ หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่ประเมิน ITA ได้คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป)
๒. ป้องกันทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัด:
  - ๒.๑ จำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลง/ในหน่วยงานลดลง (ร้อยละ ๑๐)
    - จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกข่มขู่หรือวินัย/กระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๑๐
  - ๒.๒ จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ลดลงร้อยละ ๒๐
๓. ปราบปรามการทุจริต ตัวชี้วัด:
  - ๓.๑ กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๒๕
  - ๓.๒ จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานได้สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ไม่เกินร้อยละ ๔

#### แผนกลยุทธ์บูรณาการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. พัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม
๒. พัฒนาและยกระดับองค์กรคุณธรรม
๓. พัฒนาและยกระดับ ITA
๔. จัดการความรู้และสร้างเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เป้าหมาย :

- ๑) ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และความเป็นธรรม
- ๒) บุคลากรเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีพฤติกรรมบริการที่ดี
- ๓) หน่วยงานและกรมได้รับการยอมรับจากเครือข่ายและสังคม

“กรม สบส.ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

/๖ แผนบูรณาการ



แผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัด :

- ๑) ร้อยละ ๙๕ ของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA
- ๒) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีผลคะแนนการประเมิน ITA ระดับกรม มากกว่าร้อยละ ๙๐
- ๓) บุคลากรมีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต ทักษะและพฤติกรรมต่อต้าน การทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๔) จำนวนเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

- เป้าหมายแผนบูรณาการ ด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ระดับประเทศ	ระดับกระทรวง	ระดับกรม
CPI ≥ ๕๐ หรืออยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๗ ของโลก (ในปี ๒๕๖๕)	๙๒% ของหน่วยงานในสังกัด ผ่านการประเมิน ITA	๙๕% ของหน่วยงานในสังกัด ผ่านการประเมิน ITA
		กรม สบส. มีผลการประเมิน ITA ในระดับ A (คะแนน ≥ ๙๐)

- ข้อเท็จจริง ข้อมูลผลการประเมินจาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในปี ๒๕๖๔



ระดับโลก  
คะแนน CPI ได้ ๓๕ หรืออยู่ในอันดับ ๑๑๐ ของประชาคมโลก (๑๘๐ ประเทศ)



- ข้อเท็จจริง ข้อมูลผลการประเมินจาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในปี ๒๕๖๔ ประเทศไทย อันดับ ๖ ในอาเซียน

ประเทศ	2560	2561	2562	2563	2564	อันดับ ปี 2564
สิงคโปร์	84	85	85	85	85	1
มาเลเซีย	47	47	53	57	48	2
ไทย	37	36	36	36	35	6
ฟิลิปปินส์	34	36	34	34	33	7
อินโดนีเซีย	37	38	40	37	38	5
เวียดนาม	35	33	37	36	39	4
กัมพูชา	21	20	20	21	23	10
ลาว	29	29	29	29	30	8
เวียดนาม	30	29	29	28	28	9
บรูไน	62	63	60	60	-	-
ติมอร์ - เลสเต	38	35	38	40	41	3

- ข้อเท็จจริง ข้อมูลผลการประเมินจาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในปี ๒๕๖๔

- ในประเทศไทย เปรียบเทียบระดับกระทรวง

กระทรวงสาธารณสุข มีผลคะแนน ๙๑.๑๗ เป็นลำดับที่ ๒๐ จาก ๒๑ กระทรวง

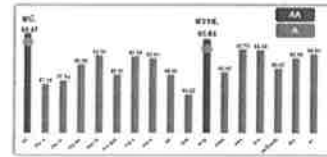
- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

(ITA) คะแนนรวม : ๘๘.๙๑ คะแนน

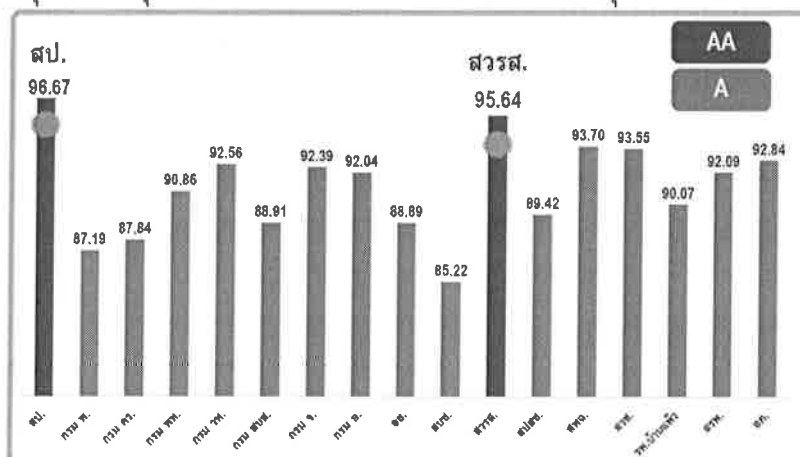
ระดับผลการประเมิน : A (ระดับคะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)

ผลการประเมินโดย ป.ป.ช. : ผ่าน (ได้คะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน)

- เป็นลำดับที่ ๑๓ จาก ๑๗ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
- เป็นลำดับที่ ๑๒๗ จาก ๑๔๖ หน่วยงานระดับกรม
- เป็นลำดับที่ ๓,๐๕๖ จาก ๘,๓๐๐ หน่วยงานทั่วประเทศ (รวมอบต.๕,๓๐๐ แห่ง)



- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กับหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข



/๘ ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์คะแนนภาพรวมกรม ที่ ๘๘.๙๑ คะแนน ระดับ A หมายถึง สามารถดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA โดยมีบางส่วนที่ต้องปรับปรุงหรือเปิดเผยข้อมูล ร้อยละ ๕-๑๕ ของข้อคำถามทั้งหมด



#### ผลการวิเคราะห์คะแนน แต่ละด้าน

๑. ระดับผลคะแนนการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ได้คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๐๓ ระดับ B ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนน) ต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ตามตัวชี้วัดทุกด้าน

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

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

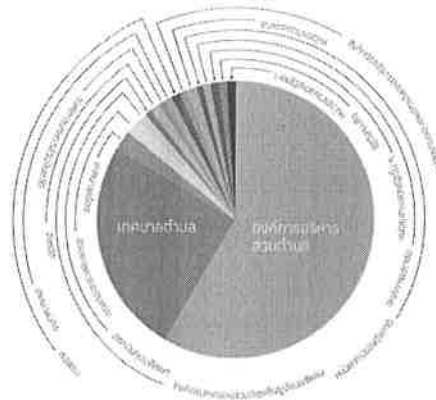
อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๘.๓๒
๒	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๘.๒๑
๓	การปรับปรุงการทำงาน	๘๔.๔๘

๓. คะแนนการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ได้ระดับดีเยี่ยมเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน (ระดับ AA) แสดงให้เห็นถึงการรายงานตนเองได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง และเผยแพร่ข้อมูลเป็นปัจจุบันในด้านการป้องกันการทุจริตบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนทราบ

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐

● แนวทางการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565  
มีหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 8,303 หน่วยงาน ดังนี้

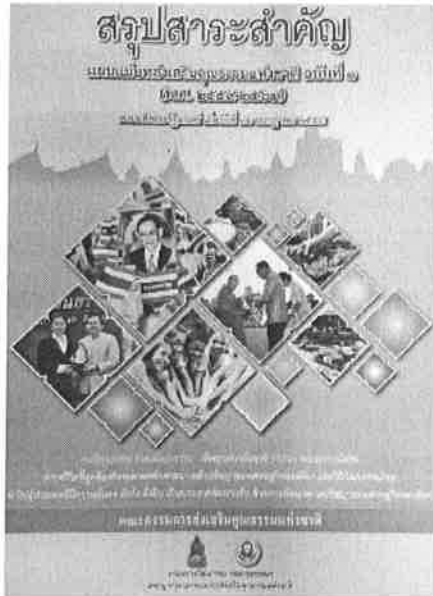


● แนวทางการดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ปฏิทินการประเมิน

ขั้นตอน	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<b>ช่วงเตรียมความพร้อมประเมิน</b>										
การเผยแพร่ปฏิทินการประเมิน	—————									
การเผยแพร่คู่มือ รายละเอียดการประเมิน	—————									
<b>ช่วงดำเนินการประเมิน</b>										
การลงทะเบียนเข้าสู่ระบบ	—————									
การระบุข้อมูลผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายใน/ภายนอก	—————									
การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามแบบวัด IT	—————									
การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามแบบวัด EIT	—————									
การตอบแบบวัด OIT	—————									
การตรวจสอบ และให้คะแนนแบบวัด OIT	—————									
การชี้แจงเพิ่มเติม และยื่นชั้นมูลแบบวัด OIT	—————									
การประมวลผลการประเมิน	—————									
การจัดทำรายงานผล การประเมิน	—————									
<b>ช่วงเผยแพร่ผลการประเมิน</b>										
การสัมมนา และนำเสนอผลการประเมิน	—————									
การประกาศและเผยแพร่ รายงานผลการประเมิน	—————									

พิจารณาผลประเมินเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในจุดที่ยังคงเป็นปัญหา วางแผนแก้ไขปรับปรุง  
อย่างต่อเนื่อง คาดหมายได้ว่ากรมฯ จะสามารถยกระดับการดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสได้  
อย่างมีสัมฤทธิ์ผล รวมถึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา สร้างความไว้วางใจแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้น  
ในปีต่อไป

๓. การส่งเสริมพัฒนาองค์กรคุณธรรม โดย ผู้อำนวยการฯ แจ้งรายละเอียดดังนี้  
แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑



#### องค์กรคุณธรรม

“องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นส่งเสริมคุณธรรม ของคนในองค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมคุณธรรม”

#### เป้าหมายองค์กรคุณธรรม

๑. การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกขององค์กรมีคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิต ทั้งในการปฏิบัติงาน ครอบครั้ว และชุมชน
๓. รณรงค์และสนับสนุนการส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชนและสังคม ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

#### เส้นทางสู่การสร้างองค์กรคุณธรรม

๑. ทุกคนตกลงใจร่วมสร้างองค์กรคุณธรรม โดยเฉพาะผู้นำองค์กร
๒. ระดมเพื่อค้นหาพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ที่ปรากฏจริงในองค์กร
๓. กำหนดคุณธรรมชุดแรกร่วมกันขององค์กร
๔. แปรคุณธรรมหลักขององค์กรเป็นหลักกลางเพื่อปฏิบัติร่วมกัน
๕. กำหนดกรอบปฏิบัติและประเมินผลเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนหลัง
๖. ขยายผลเติมเต็มยกระดับคุณธรรมหลักและข้อคิดการปฏิบัติให้ครอบคลุมคุณธรรมมากขึ้น

#### ๘ ขั้นตอนเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม

๑. ค้นหาความจริงขององค์กร: ร่วมกันค้นหาต้นทุนความดีที่มีอยู่ ประเมินวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒. ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง: ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของคนในองค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่อยากให้เกิด

/๑๑ ๓. ออกแบบ

๓. ออกแบบวิธีการและกลไกการดำเนินงาน: ร่วมกันกำหนดวิธีการ กิจกรรม แผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งใน/นอกองค์กร
๔. ลงมือปฏิบัติจนเป็นวิถี: การลงมือปฏิบัติจริง ผู้นำองค์กรต้องทำเป็นตัวอย่าง
๕. จัดกระบวนการเรียนรู้ท่ามกลางการปฏิบัติ: นำเสนอความสำเร็จ ความก้าวหน้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างการยอมรับ พัฒนายกระดับให้ดีขึ้น
๖. ชื่นชมยกย่อง : จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูให้กำลังใจบุคคล กลุ่มคน องค์กร รางวัล ความดีความชอบ
๗. สร้างระบบสนับสนุนและกำกับติดตามประเมินผล: นโยบาย ทรัพยากร เครื่องมือ การติดตามประเมินผล
๘. สร้างเครือข่ายคุณธรรม: เชื่อมโยงเครือข่ายคุณธรรมอื่นๆ เพื่อการเรียนรู้และสร้างพลังในการสร้างสังคมคุณธรรมร่วมกัน

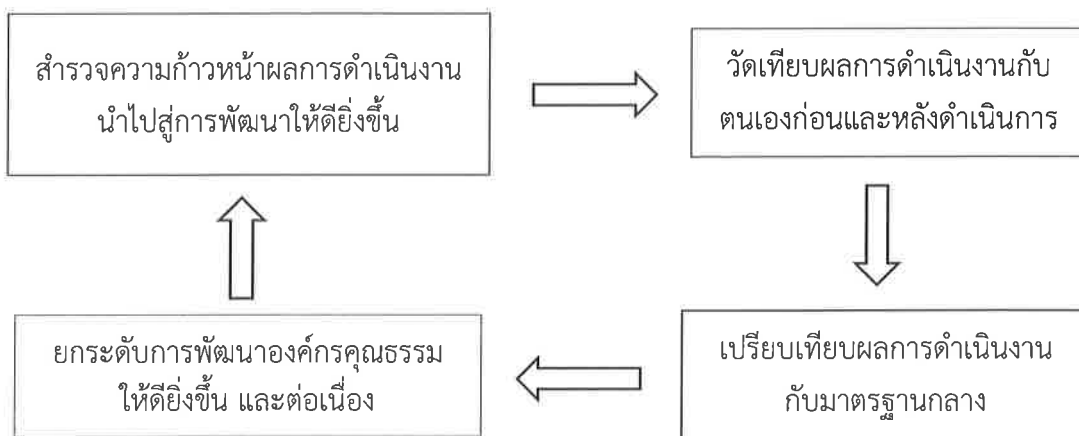
### ระดับองค์กรคุณธรรม

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม กำหนดเป้าหมาย/แผนงาน มีผู้รับผิดชอบงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ผลการดำเนินงานเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมได้ตามมาตรฐาน ระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบต่อให้การทำหน้าที่เพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องเกิดความยั่งยืนได้

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จ ทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ

### หลักและเกณฑ์ประเมินองค์กรคุณธรรม



เกณฑ์ประเมินองค์กรคุณธรรม

การประเมินองค์กรคุณธรรม	เกณฑ์การให้คะแนน		รวม
	๒	๑	
<b>การประเมินระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม</b>			
๑) องค์กรมีการประกาศข้อตกลงเจตนารมณ์ธรรมบัญญัติ/ปฏิญญา) ร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม	จำนวนสมาชิกองค์กรที่ฝ่ายบริหารและสมาชิกในองค์กรทุกระดับอย่างมีการประกาศข้อตกลงร่วมกันเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๕๐ % ของจำนวนสมาชิกในองค์กร	จำนวนสมาชิกองค์กรที่ฝ่ายบริหารและสมาชิกในองค์กรทุกระดับอย่างมีการประกาศข้อตกลงร่วมกันเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ๒๐-๕๐ % ของจำนวนสมาชิกในองค์กร	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ
๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	จำนวนสมาชิกองค์กรไม่น้อยกว่า ๕๐% มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๓-๕ เรื่อง	จำนวนสมาชิกองค์กร ๒๐-๔๙% ร่วมกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๑-๒ เรื่อง	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ
๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ด้านส่งเสริมคุณธรรม และจัดบุคลากร/ทีมงาน/ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร - มีการมอบหมาย แต่งตั้งบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กรและมีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน แต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่มีการปฏิบัติ

การประเมินระดับที่ ๒ องค์การคุณธรรม			
๔) องค์การมีการประกาศข้อตกลงเจตนารมณ์ธรรมญู/ปฏิญญา) ร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้ เป็นองค์กรคุณธรรม	จำนวนสมาชิกองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและสมาชิกในองค์กรทุกระดับอย่างมีการประกาศข้อตกลงร่วมกันเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๕๐ % ของจำนวนสมาชิกในองค์กร	จำนวนสมาชิกองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและสมาชิกในองค์กรทุกระดับอย่างมีการประกาศข้อตกลงร่วมกันเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ๒๐-๕๐ % ของจำนวนสมาชิกในองค์กร	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ
๕) องค์การมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัดจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	จำนวนสมาชิกองค์กรไม่น้อยกว่า ๕๐% มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๓-๕ เรื่อง	จำนวนสมาชิกองค์กร ๒๐-๕๙% ร่วมกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๑-๒ เรื่อง	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ
๖) องค์การมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ด้านส่งเสริมคุณธรรม และจัดบุคลากร/ทีมงาน/ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร - มีการมอบหมาย แต่งตั้งบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กรและมีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน แต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่มีการปฏิบัติ



การประเมินระดับที่ ๓ องค์การต้นแบบคุณธรรม			
๓) องค์การมีการประกาศข้อตกลงเจตนารมณ์ธรรมบัญญัติ/ปฏิญญา) ร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้ เป็นองค์กรคุณธรรม	จำนวนสมาชิกองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและสมาชิกในองค์กรทุกระดับอย่างน้อยมีข้อตกลงร่วมกันเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่า ๕๐ % ของจำนวนสมาชิกในองค์กร	จำนวนสมาชิกองค์กรทั้งฝ่ายบริหารและสมาชิกในองค์กรทุกระดับอย่างน้อยมีข้อตกลงร่วมกันเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ๒๐-๕๐ % ของจำนวนสมาชิกในองค์กร	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ
๔) องค์การมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร หรือคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส จัด จิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ	จำนวนสมาชิกองค์กรไม่น้อยกว่า ๕๐% มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๓-๕ เรื่อง	จำนวนสมาชิกองค์กร ๒๐-๔๙% ร่วมกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ครอบคลุมทั้ง ๔ คุณธรรม อย่างน้อย ๑-๒ เรื่อง	น้อยกว่า ๒๐% หรือไม่มีการปฏิบัติ
๕) องค์การมีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรม และจัดบุคลากร/ทีมงาน/ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร - มีการมอบหมาย แต่งตั้งบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	- มีการแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร และมีการมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน แต่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่มีการปฏิบัติ

๔. การประเมินแนวทางการตอบแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดย นางสาวนาถลดา ศรีไกรเพชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน แจ้งรายละเอียดดังนี้

ท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงาน  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  
ที่ทำงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

ใช่  ไม่ใช่

แบบวัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปประกอบการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐ  
ให้มีประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริต โดยข้อมูลการตอบของท่าน  
จะถูกปกปิดเป็นความลับ และไม่มีการแสดงผลที่บ่งชี้การตอบรายบุคคล

การตอบแบบวัดจะใช้ระยะเวลาประมาณ 5 - 10 นาที โดยจะต้องตอบให้ครบทุกข้อ  
จึงจะสามารถส่งคำตอบได้ กรณีที่ยังตอบไม่ครบทุกข้อสามารถบันทึกคำตอบ  
และกลับมาแก้ไขในภายหลังได้ในระยะเวลาที่กำหนด แต่เมื่อส่งคำตอบแล้ว  
จะไม่สามารถกลับมาแก้ไขได้

ท่านสามารถให้คำตอบและข้อเสนอแนะได้โดยอิสระ  
และสามารถยุติขณะใดก็ได้โดยไม่ส่งผลใดๆ หากท่านประสงค์จะตอบแบบวัดให้กด "ตกลง"

**11** บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่เลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
เดินไปตามขั้นตอนที่กำหนด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12** บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่เลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**13** บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่เลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
มุ่งผลสำเร็จของงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14** บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการหรือไม่

ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
เงิน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ทรัพย์สิน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

หมายเหตุ เงินค่าเรียกรับจากบุคคลอาจมีกฎหมายกำหนดให้ใช้ได้ เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่ารับเงิน เป็นต้น

**15** นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่

ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
เงิน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ทรัพย์สิน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**16** บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและภาคหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่

ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
เงิน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ทรัพย์สิน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยืมเงินค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 17 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
คุณค่าต่อประโยชน์ที่ได้รับ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 19 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 110 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 111 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
โปร่งใส ตรวจสอบได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เจ้าหน้าที่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 112 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
สอบถาม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
หักท้วง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ร้องเรียน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 113 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

หมายเหตุ: การมอบหมาย หมายคือ การมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่

## 114 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 116 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 117 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 118 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
มีการซื้อขายตำแหน่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เชื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

119 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

120 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

121 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

122 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

123 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**125 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด**

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**126 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่**

ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
กทกนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**127 หน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด**

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
หน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**128 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด**

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
เพื่าระวังการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ตรวจสอบการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

หมายเหตุ: หากหน่วยงานของท่านไม่มีการทุจริต ซึ่งทำให้อาจมีการลงโทษทางวินัย (หรือลงโทษทางใดๆ)

**129 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด**

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

หมายเหตุ: ฝ่ายตรวจสอบภายใน หมายถึง ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ฝ่ายตรวจสอบภายนอก หมายถึง หน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ค. เป็นต้น

**130 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร**

ประเด็นการประเมิน	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
สามารถร้องเรียนและใส่หลักฐานได้อย่างสะดวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เป็นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
เป็นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อบุคคล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**1 อายุ**

ต่ำกว่า 20 ปี  20 - 30 ปี  31 - 40 ปี  41 - 50 ปี  51 - 60 ปี  มากกว่า 60 ปี

**2 เพศ**

ชาย  หญิง  อื่นๆ

**3 ระดับการศึกษา**

ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า  มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า  อุดมศึกษาหรือเทียบเท่า  ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  สูงกว่าปริญญาตรี  อื่นๆ

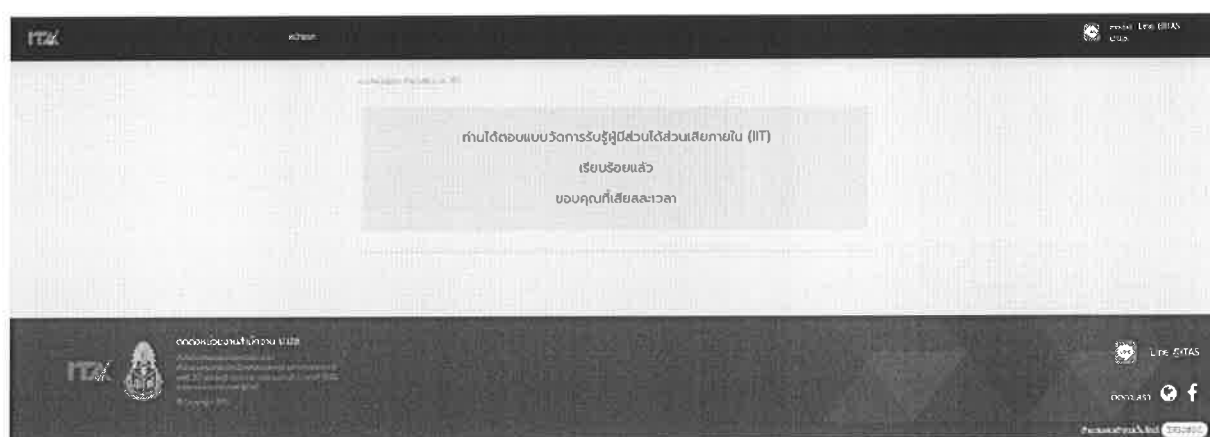
**4 ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานมาแล้วกี่ปี**

1 - 5 ปี  6 - 10 ปี  11 - 20 ปี  มากกว่า 20 ปี

**5 ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงานของท่านในระดับใด**

มีความสุขมากที่สุด  มีความสุขน้อย  มีความสุขมาก  มีความสุขมากที่สุด

**6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานของท่าน เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในหน่วยงาน**



ซึ่ง ผู้อำนวยการฯ แจ้งเพิ่มเติมว่า ไม่ได้เป็นการบังคับให้ตอบตามตัวอย่าง แต่ทำเป็นแนวทางการตอบ เนื่องจากประเด็นคำถามบางข้อมีความไม่ชัดเจน อาจทำให้ผู้ตอบสับสนได้ ซึ่งการตอบแบบวัดการรับรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕



๕. การจัดทำข้อมูลพื้นฐานและมาตรการป้องกันการทุจริต (OIT) โดย นางสาวนาถดา ศรีไกรเพชร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน แจ้งรายละเอียดดังนี้

การประเมิน ITA ๒๐๒๒ (ระดับกรม)

องค์ประกอบการประเมิน ITA

- ๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency: IIT) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ กรม สบส. > ๑ ปี
- ๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency: EIT) หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน/หน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการ/มาติดต่อตามภารกิจของ กรม สบส. นับตั้งแต่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕
- ๓) การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ ได้แก่ข้อมูลพื้นฐานและการป้องกันการทุจริต

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๑	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน</li> <li>○ แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ยกตัวอย่างเช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น</li> </ul>
๐๒	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย ผู้บริหารสูงสุดและรองผู้บริหารสูงสุด</li> <li>○ แสดงข้อมูล อย่างน้อยประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย และช่องทางการติดต่อของผู้บริหารแต่ละคน</li> </ul>
๐๓	อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด</li> </ul>
๐๔	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า ๑ ปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น</li> <li>○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๓</li> </ul>
๐๕	ข้อมูลการติดต่อ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ที่อยู่หน่วยงาน</li> <li>○ หมายเลขโทรศัพท์</li> <li>○ E-mail</li> <li>○ แผนที่ตั้ง</li> </ul> </li> </ul>
๐๖	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</li> </ul>

## ประชาสัมพันธ์

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

## การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๘	Q&A	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง ทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Q&amp;A) ยกตัวอย่างเช่น Web board, กล่องข้อความถาม-ตอบ, Messenger Live Chat, Chatbot เป็นต้น</li> </ul>
๐๙	Social Network	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น</li> </ul>

## ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๙.๒ การบริหารงาน

## การดำเนินงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๑๐	แผนดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงแผนการดำเนินการของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี</li> <li>มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินการ</li> <li>เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๑	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีในข้อ ๐๑๐</li> <li>มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม และรายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน</li> <li>สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๒	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี</li> <li>มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ</li> <li>เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

## การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๑๓	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วย เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร</li> </ul>

## การให้บริการ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๑๔	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงคู่มือการให้บริการประชาชนหรือคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ อย่างน้อยประกอบด้วย บริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร</li> </ul>
๐๑๕	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการของหน่วยงาน</li> <li>○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๖	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงาน</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>
๐๑๗	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงช่องทางการให้บริการข้อมูลหรือธุรกรรมภาครัฐที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังหน่วยงาน</li> <li>○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>

## แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๑๘	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ ๑ ปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรร และงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย</li> <li>○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๑๙	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในข้อ ๐๑๘</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
0๒๐	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

### การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
0๒๑	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</li> <li>○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>* กรณีไม่มีการจัดจ้างที่มีวงเงินเกิน ๕ แสนบาทหรือการจัดจ้างที่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ให้หน่วยงานอธิบายเพิ่มเติมโดยละเอียด หรือเผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในกรณีดังกล่าว</li> </ul>
0๒๒	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงประกาศการจัดซื้อจัดจ้างตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ยกตัวอย่างเช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น</li> <li>○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
0๒๓	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง ยกตัวอย่างเช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น</li> <li>○ เป็นข้อมูลแบบรายเดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>* กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในเดือนนั้น</li> </ul>
0๒๔	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

## ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๒๕	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> <li>○ แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๒๖	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ ๐๒๕</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๒๗	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อยประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> <li>○ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</li> <li>○ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</li> <li>○ การพัฒนาบุคลากร</li> <li>○ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร</li> <li>○ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</li> </ul> </li> <li>* กรณีหน่วยงานใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๒๘	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วยผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

## ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

## การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๒๙	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วยรายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาดำเนินการ</li> </ul>

๐๓๐	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน โดยแยกต่างหากจากช่องทาง การร้องเรียนเรื่องทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</li> <li>○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๓๑	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างน้อยประกอบด้วย จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด จำนวนเรื่อง ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ</li> <li>○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul> <p>*กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน</p>

#### การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๒	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์</li> <li>○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</li> </ul>
๐๓๓	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

#### ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

##### เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๔	นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงนโยบายว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคน จะต้องไม่มีการรับของขวัญ (No Gift Policy)</li> <li>○ ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน</li> </ul> <p>*ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด</p>

๐๓๕	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุด</li> <li>○ เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
-----	---------------------------	--

#### การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๖	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน อย่างน้อยประกอบด้วย เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๓๗	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน</li> <li>○ เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ ๓๖</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

#### การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๘	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>○ เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>

#### แผนป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๓๙	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม งบประมาณ และช่วงเวลาดำเนินการ</li> <li>○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๔๐	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐๓๙</li> </ul>

	การทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม และ รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน</li> <li>○ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>
๐๔๑	รายงานผลการ ดำเนินการป้องกัน การทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ</li> <li>○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

### ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

#### ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

##### แผนป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๔๒	มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสภายใน หน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน ฯ</li> <li>○ มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือ มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย การกำหนด ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและ การรายงานผล</li> </ul>
๐๔๓	การดำเนินการตาม มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสภายใน หน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน</li> <li>○ มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ ๐๔๒ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม</li> <li>○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕</li> </ul>



## ผู้รับผิดชอบ

## กรอบระยะเวลาการประเมิน ITA ๒๕๖๕

ลำดับ	กิจกรรม	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	ลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ	←→								
๒	นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน/ภายนอก	←→								
๓	จนท.เข้าร่วมตอบแบบวัด II			←→						
๔	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้าร่วม ตอบแบบวัด EIT			←→						
๕	ตอบแบบวัด OIT			←→						
๖	ตรวจและให้คะแนนแบบ OIT					↔				
๗	การชี้แจงเพิ่มเติม OIT						↔			
๘	ยืนยันผลแบบ OIT						↔			
๙	ประมวลผลคะแนน							↔		
๑๐	การนำเสนอผลการประเมินต่อ คณะกรรมการ								↔	
๑๑	ประกาศผลและเผยแพร่รายงานผล การประเมิน								↔	

## เป้าหมายคุณธรรม จริยธรรม

คนมีคุณธรรม พอเพียง  
มีวินัย สุจริต จิตอาสา



นางสาวนาถดา ศรีไกรเพชร ผู้บันทึก/จัดทำรายงานการประชุม  
นายชูชาติ ทองสุข ผู้ตรวจรายงานการประชุม