



# MOPH ITA

# Open Data to Transparency 2021

## ผู้ตรวจประเมิน ITA



Integrity and Transparency Assessment



Integrity and Transparency Assessment

# วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกณฑ์การตรวจประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์แก่ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ และขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุขปี 2564 ตามพันธสัญญาการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564 ประเด็นที่ 8 ธรรมนูญบาล โปร่งใส บริหาร ด้วยหลักธรรมนูญบาล โปร่งใส เป็นธรรม

# วัตถุประสงค์

2. เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ ได้ประเมินสถานะของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2563 ของหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพผ่านระบบ MITAS

3. เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพได้พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้กับทุกหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพ ผ่านระบบ MITAS และผ่านการกำกับติดตาม

สิทธิและหน้าที่ด้าน โกงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

กระแสพระราชปรารภประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560  
ตอนหนึ่ง

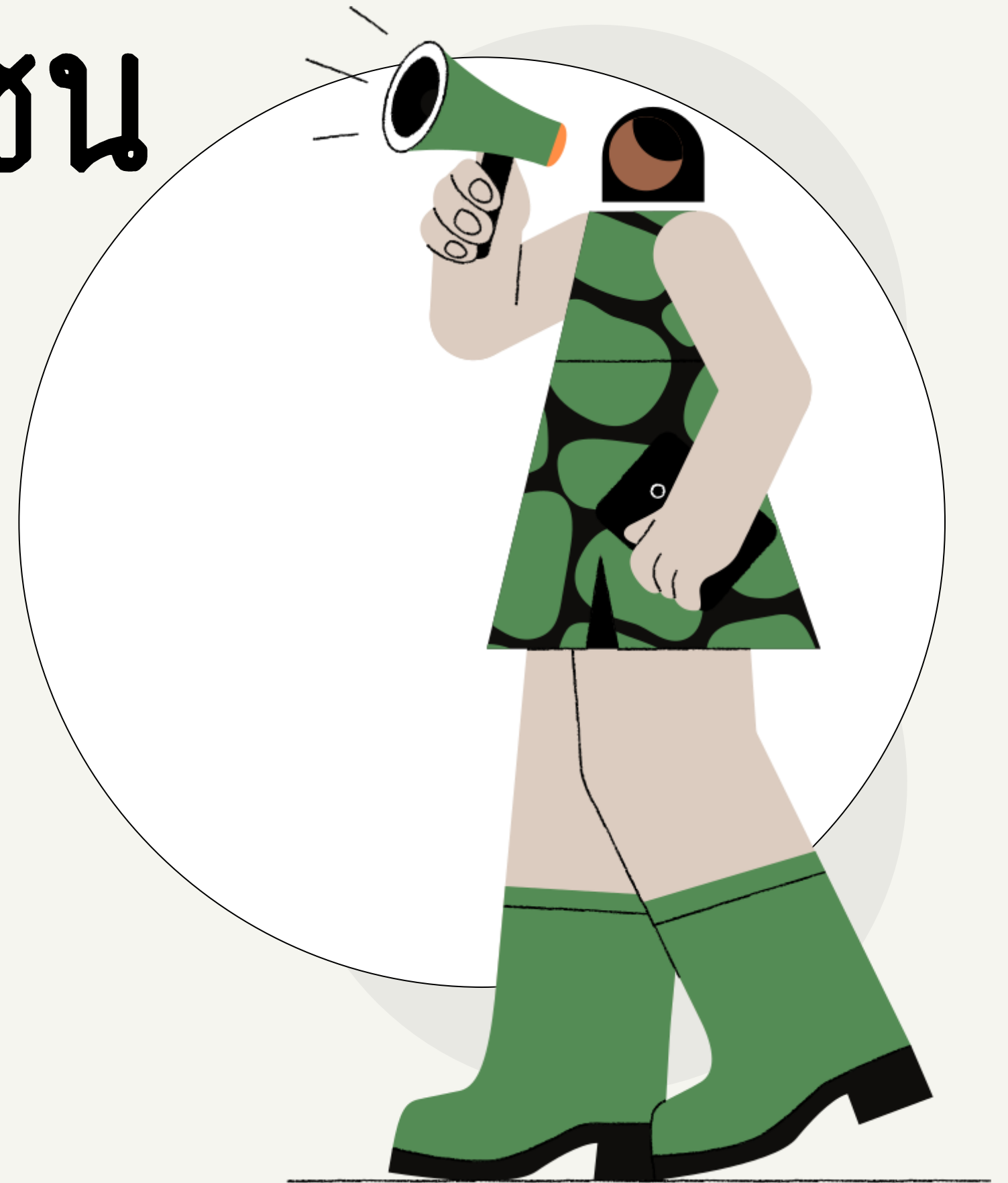
"... เหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีผู้ไม่นำพาหรือไม่นับถือยำเกรง  
กฎเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง หุนหันฉ้อฉลหรือบิดเบือนอำนาจ ..."

หน้าที่

ประชาชน

มาตรา 40 (10)

บุคคลมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุน  
การทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ



# หน้าที่ รัฐ

มาตรา 53 รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมาย  
อย่างเคร่งครัด

มาตรา 59 รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครอง  
ที่ไม่ใช่ข้อมูลความมั่นคง ความลับราชการตามที่กฎหมาย  
บัญญัติและต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงสะดวก

# หน้าที่ รัฐ ๘

## มาตรา 63

รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนและให้ความรู้ประชาชนถึงอันตรายจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ

จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและขจัดการทุจริต และประพฤติมิชอบอย่างเข้มงวด

จัดให้มีกลไกส่งเสริมประชาชนรวมตัวกัน มีส่วนร่วมรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน ชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

# สิทธิ ประชาชน

## มาตรา 41

### บุคคลและชุมชนมีสิทธิ

ทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครอง  
ของหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

เสนอเรื่องราวร้องทุกข์ต่อหน่วยงานของรัฐ และได้รับแจ้งผล  
การพิจารณา โดยเร็ว

ฟ้องหน่วยงานของรัฐให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำ หรือละเว้น  
การกระทำของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงาน  
ของรัฐ





# สะท้อนความสำเร็จการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ผู้นำองค์กร  
ของหน่วยงาน  
ทุกระดับชั้น  
ส่วนใหญ่ยอมรับ  
การเปลี่ยนแปลง

ผู้นำองค์กรให้ความสำคัญ  
เป็นพลังในการขับเคลื่อน  
การประเมิน ITA  
ตลอดจนกำกับติดตาม  
เสริมแรง กระตุ้น หนุน  
เสริม และความร่วมมือ  
ของคนในองค์กรทุกระดับ

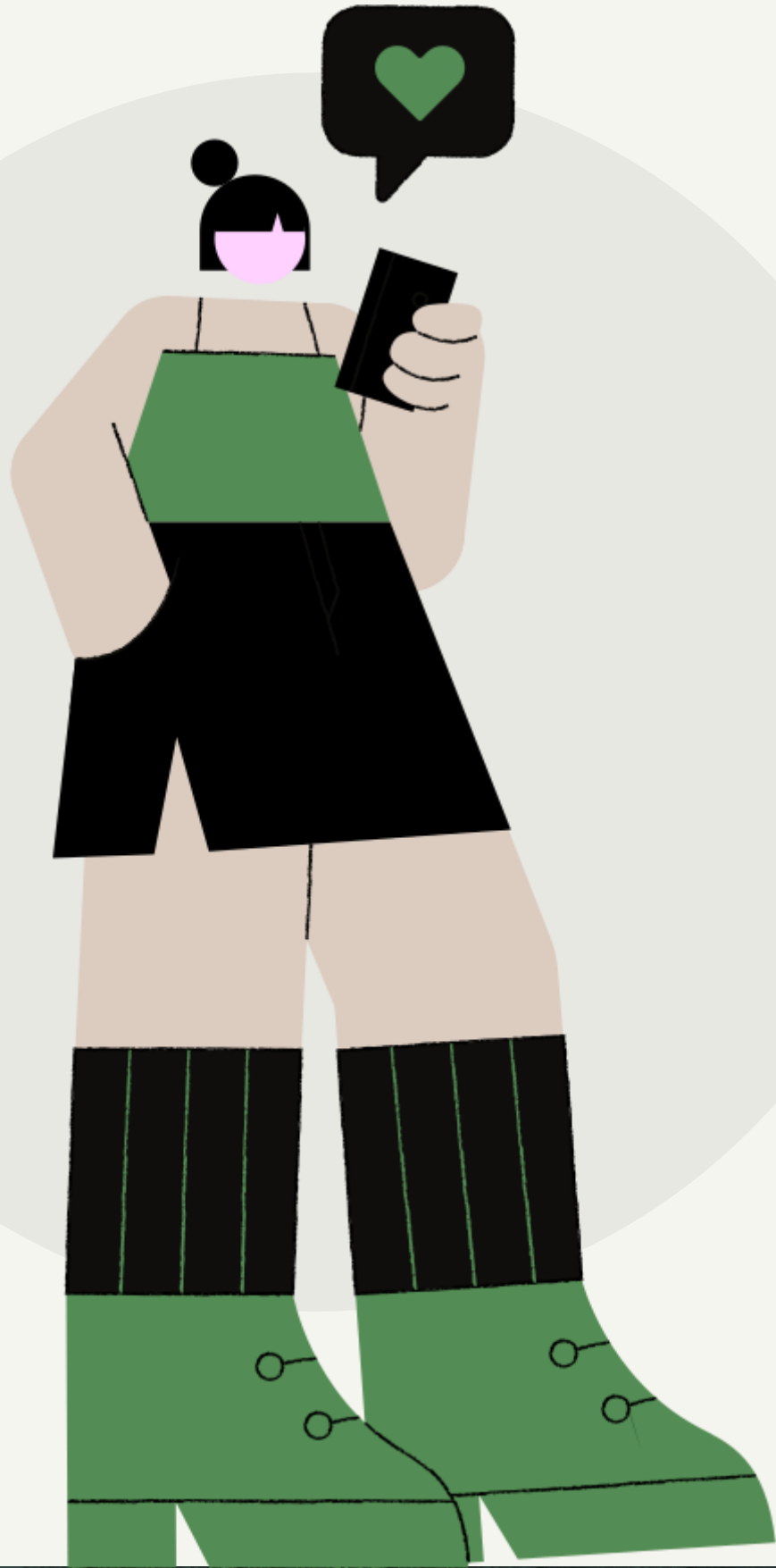
สร้างทีมและ  
พัฒนาคนทำงาน  
ให้กล้าคิด  
กล้าหาญ  
ทำใน  
สิ่งที่ถูกต้อง

ระบบงานค้ำ  
ชูธรรมาภิบาล ถูกสร้าง  
งานผ่านกระบวนการรับรู้  
เกิดความเข้าใจ พัฒนา  
ต่อยอด เพื่อแก้ปัญหา  
อันเป็นจุดอ่อนขององค์กร

## ผู้ประกอบการสามารถวางแผนการทำงานจากการหาคำตอบในข้อคำถาม (EBIT)

องค์ความรู้ ความแม่นยำในระเบียบ ๑ เอกสารหลักฐาน ตลอดจน  
การใช้ดุลพินิจอย่างถูกต้องของผู้ตรวจประเมิน ๑ ระดับเขตสุขภาพจะช่วยยกระดับ  
การประเมิน ITA ของหน่วยงานภายในเขตสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเขตสุขภาพ และนอกเขตสุขภาพ จะช่วยสร้าง  
แรงบันดาลใจและนวัตกรรมกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดเป็น Best Practice ให้กับหน่วยงานอื่นได้



ผลการดำเนินงานผ่านการประเมินตนเอง  
จากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์  
ตามแบบ EBIT  
เกิดจากกิจกรรม จึงเกิดงาน  
มีใช้มีงาน เพื่อให้เชื่อว่ามียุทธศาสตร์

# MOPH ITA 2021 Open Data to Transparency

**MITAS**

ผู้ตรวจประเมิน EBIT  
ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



คู่มือผู้ตรวจประเมิน EBIT  
ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา  
เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ (ข้อ ๑๒)

นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ๑๒ เรื่อง

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น  
การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)



แผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปราม  
การทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12  
(พ.ศ. 2560-2564)

โมเดลประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน  
(Thailand 4.0)



ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม  
การทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560–2564)

แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติ  
มิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560–2564)

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1  
(พ.ศ. 2559–2564)



แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข  
ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2560–2564)

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ในระบบราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม  
2561

นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ  
จากภัยการทุจริต



# ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ระยะที่ 3 (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

## ยุทธศาสตร์ชาติ

ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต  
ระยะที่ 3 (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)



ยุทธศาสตร์ชาติ  
ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระยะที่ ๓  
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



# วิสัยทัศน์

**ประเทศไทยปลอด  
โทษทั้งชาติด้านทุจริต**

**(Zero Tolerance & Clean Thailand)**

# วิสัยทัศน์ ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติด้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

พันธกิจ : สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกย่องธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) สูงกว่าร้อยละ 50

วัตถุประสงค์ที่ 1  
สังคมมีพฤติกรรม  
ร่วมต้านการทุจริต  
ในวงกว้าง

วัตถุประสงค์ที่ 2  
เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง  
(Political Culture) มุ่งต้าน  
การทุจริตในทุกภาคส่วน

วัตถุประสงค์ที่ 3  
การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วย  
นวัตกรรม กลไกป้องกันการทุจริตและ  
ระบบบริหารจัดการ  
ตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ที่ 4  
การปราบปรามการทุจริตและการบังคับ  
ใช้กฎหมายมีความรวดเร็ว เป็นธรรม  
และได้รับความร่วมมือจากประชาชน

วัตถุประสงค์ที่ 5  
ดัชนีการรับรู้การทุจริต  
(Corruption Perceptions Index: CPI)  
ของประเทศไทยมีค่าคะแนน  
ในระดับที่สูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1

สร้างสังคม  
ที่ไม่ทนต่อ  
การทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ยกย่องเจตจำนง  
ทางการเมือง  
ในการต่อต้าน  
การทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 3

สกัดกั้นการทุจริต  
เชิงนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4

พัฒนาระบบป้องกัน  
การทุจริตเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ 5

ปฏิรูปกลไก  
และกระบวนการ  
ปราบปราม  
การทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 6

ยกระดับคะแนนดัชนี  
การรับรู้การทุจริต  
(Corruption Perceptions  
Index: CPI) ของประเทศ  
ไทย



# ยุทธศาสตร์ชาติ

ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระยะที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

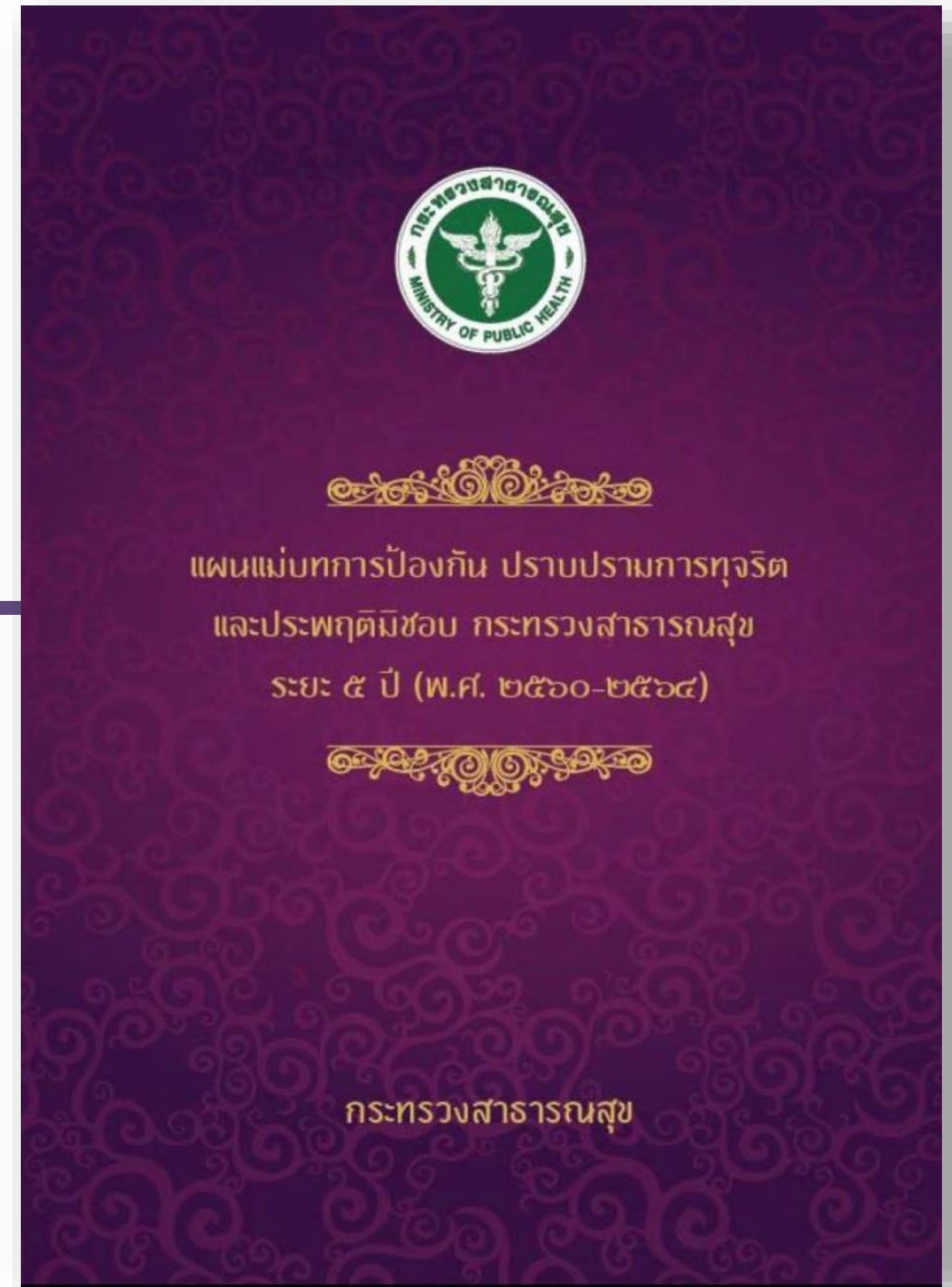
มติคณะกรรมการ ป.ป.ช.  
เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2563  
ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ฯ ฉบับนี้ ถึง

วันที่ 30 กันยายน 2565

แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)

# แผนแม่บท

การป้องกัน ปราบปรามการทุจริต  
และประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข  
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564)



# ZERO TOLERANCE

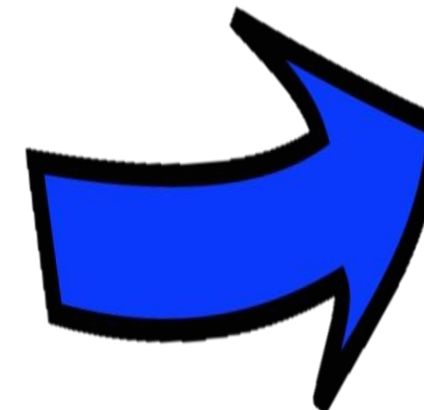
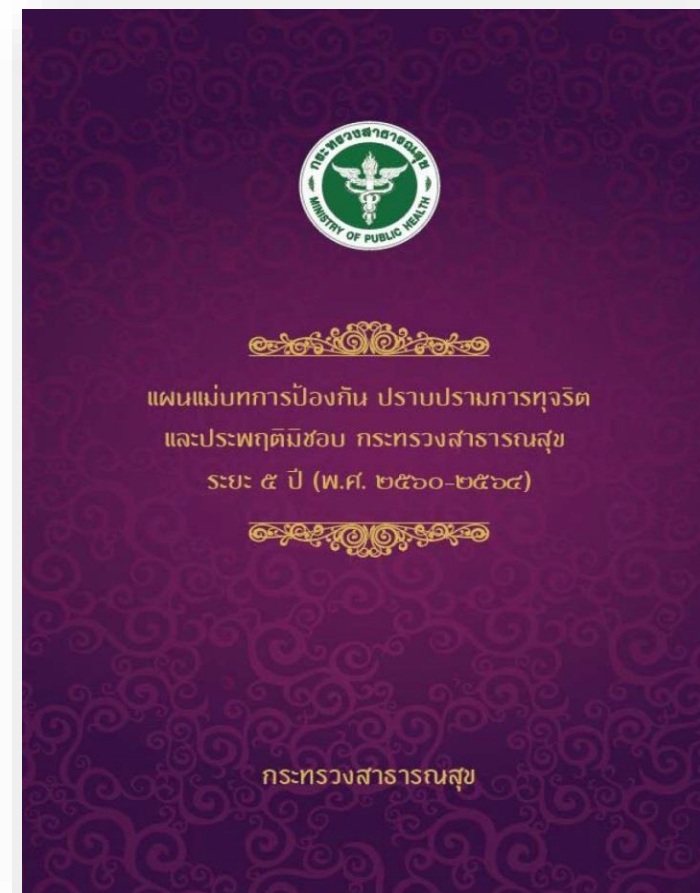
คนไทยไม่ทนต่อการทุจริต



สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต  
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปราม  
การทุจริต



# วิสัยทัศน์

## กระทรวงสาธารณสุข ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต



# ພັນຮັກຈ



ສ້າງວັດທນຮຽມຕໍ່ດ້ານການທຸກຸຈືດ ຍຸກະດັບ  
ຮຽມາກີບາສໃນການບືກືາຮຈັດການແບບບູຣຸນາການ  
ປຸງຮູປກະບວນການປ້ອງກັນແລະປຣາບປຣາມ  
ການທຸກຸຈືດທັງຣະບບໃ້ມີປຣະສິກຸຈິກາພ



# เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
มีค่าคะแนนสูงกว่าร้อยละ 90 เมื่อสิ้นแผนแม่บท ๔



# ยุคศาสตร์

1

สร้างวัฒนธรรม  
ต่อต้านการทุจริต  
ด้วยหลักปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียง

2

สร้างกลไก  
ป้องกันการทุจริต

3

เสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพ  
ในการปราบปราม  
การทุจริต

# ยุทธศาสตร์ที่ 1

## สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังวิธีคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างระบบฐานคิด การยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนสร้างระบบคิด

**“แก้ทุจริตต้องคิดเป็น” (Digital Thinking)**

**“แก้ทุจริต ต้องคิดแยกแยะ”(Digital Thinking)**

คุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมและความซื่อสัตย์เชิงคุณธรรมแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข



## ยุทธศาสตร์ที่ 2

# สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

---

มุ่งเน้นการกำหนดกลไกด้านการป้องกันการทุจริต  
ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงาน  
โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน  
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต



## ยุทธศาสตร์ที่ 3

# เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปราบปรามการทุจริต

---

มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนากลไก  
และกระบวนการต่าง ๆ ของการปราบปราม  
การทุจริตทั้งระบบให้สามารถดำเนินการ  
ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ



แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต  
และประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข  
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)



กระทรวงสาธารณสุข

ใช้ตั้งวันที่ 30 กันยายน 2565

ตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช.  
เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2563



12

## นโยบายรัฐมนตรืว่าการกระทรวงสาธารณสุข

### ข้อ 5. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

(5.1) ให้ทุกหน่วยงานยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานกระจายอำนาจการบริหารจัดการระบบบริการและทรัพยากรสู่เขตสุขภาพ เพื่อความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น



MOPH Zero Tolerance



# กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ

# 3 ป. 1 ค.

ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต



## ปลูก/ปลูก จิตสำนึก

ปลูกจิตสำนึกและปลูกฝังวิธีคิด  
แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม  
โดยระบบคิดแบบ Digital มีจิตพอเพียง  
มีความอาย และไม่ทนต่อการทุจริต  
สร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม

## ป้องกัน

สร้างระบบคุณธรรม และยกระดับ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง

## ปราบปราม

ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริต  
และปิดช่องโหว่ กำหนดมาตรการ  
ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างรวดเร็ว  
และเป็นธรรม

## เครือข่าย

สร้างกลไกภาคประชาชน (อสม.)  
ภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวัง แจ้งเบาะแส  
และสร้างความเข้มแข็งของกลไก  
การตรวจสอบและเครือข่าย  
การบริหารงานที่โปร่งใส





# ก้าวข้ามความท้าทาย สู่อนาคตสาธารณสุขไทย

อนุทิน ชาญวีรกูล  
รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

The background features a dark blue field with a glowing digital network of blue lines and nodes. A large, stylized ribbon in the colors of the Thai flag (red, white, and blue) flows across the top right. The text is prominently displayed in the center-left.

# กระทรวงสาธารณสุข องค์การหลักของไทย

ในการออกแบบระบบสาธารณสุข  
ไปสู่การปฏิบัติของทุกคนในประเทศ



**5. องค์การต้นแบบ** ด้านธรรมาภิบาล  
ควบคุมการดำเนินงานให้ถูกต้อง โปร่งใส

# ขอให้ชาวสาธารณสุข ยึดหลัก



✓ ธรรมชาติบาล

✓ ความสุจริต

✓ ประโยชน์ของประชาชน





**“อดีต-ปัจจุบัน-อนาคต”**  
**การขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขไทย**

นพ.เกียรติภูมิ วงศ์รจิต  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



# บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

สร้างความปลอดภัยให้กับบุคลากรและผู้รับบริการ (2P Safety)


งานได้ผล คนเป็นสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน


ให้บ้านสาธารณสุข มีความเป็นพี่ เพื่อน น้อง ร่วมสร้างผู้นำรุ่นใหม่




# นโยบาย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2564


## ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง

**1**  **ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง**  
ยกระดับระบบสุขภาพปฐมภูมิ และ อสม.  
ให้คนไทยทุกคนครัวมีหมอประจำตัว 3 คน

**2**  **เศรษฐกิจสุขภาพ**  
เพิ่มมูลค่านวัตกรรมผลิตภัณฑ์/บริการ  
ทางสุขภาพ มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางสุขภาพ  
นานาชาติ (Medical & Wellness Hub)


**3**  **สมุนไพร ภัยชา ภัยชง**  
ผลักดันสมุนไพร ภัยชา ภัยชง เพื่อสุขภาพ

**4**  **สุขภาพดีวิถีใหม่**  
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ New Normal  
โดยเฉพาะอาหาร ออกกำลังกาย


**5**  **COVID-19**  
เพิ่มศักยภาพความมั่นคงทางสุขภาพ  
ในการจัดการกับโรคอุบัติใหม่

### โครงการพระราชดำริ ๔





**6**  **หน่วยบริการก้าวหน้า**

- ผลักดัน 30 บาทรักษาทุกที่
- New Normal Medical Care
- Innovative Healthcare Management

**7**  **ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม**

- ดูแลสุขภาพกลุ่มวัยอย่างเป็นระบบ  
มุ่งเน้นกลุ่มเด็กปฐมวัย และ ผู้สูงอายุ
- พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก

**8**  **ธรรมาภิบาล โปร่งใส**  
บริการด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส  
เป็นธรรม ตรวจสอบได้

**9**  **องค์กรแห่งความสุข**  
พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ  
งานได้ผล คนเป็นสุข ปลอดภัย สร้างผู้นำรุ่นใหม่  
(Happy & High-Performance Organization)

# นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564

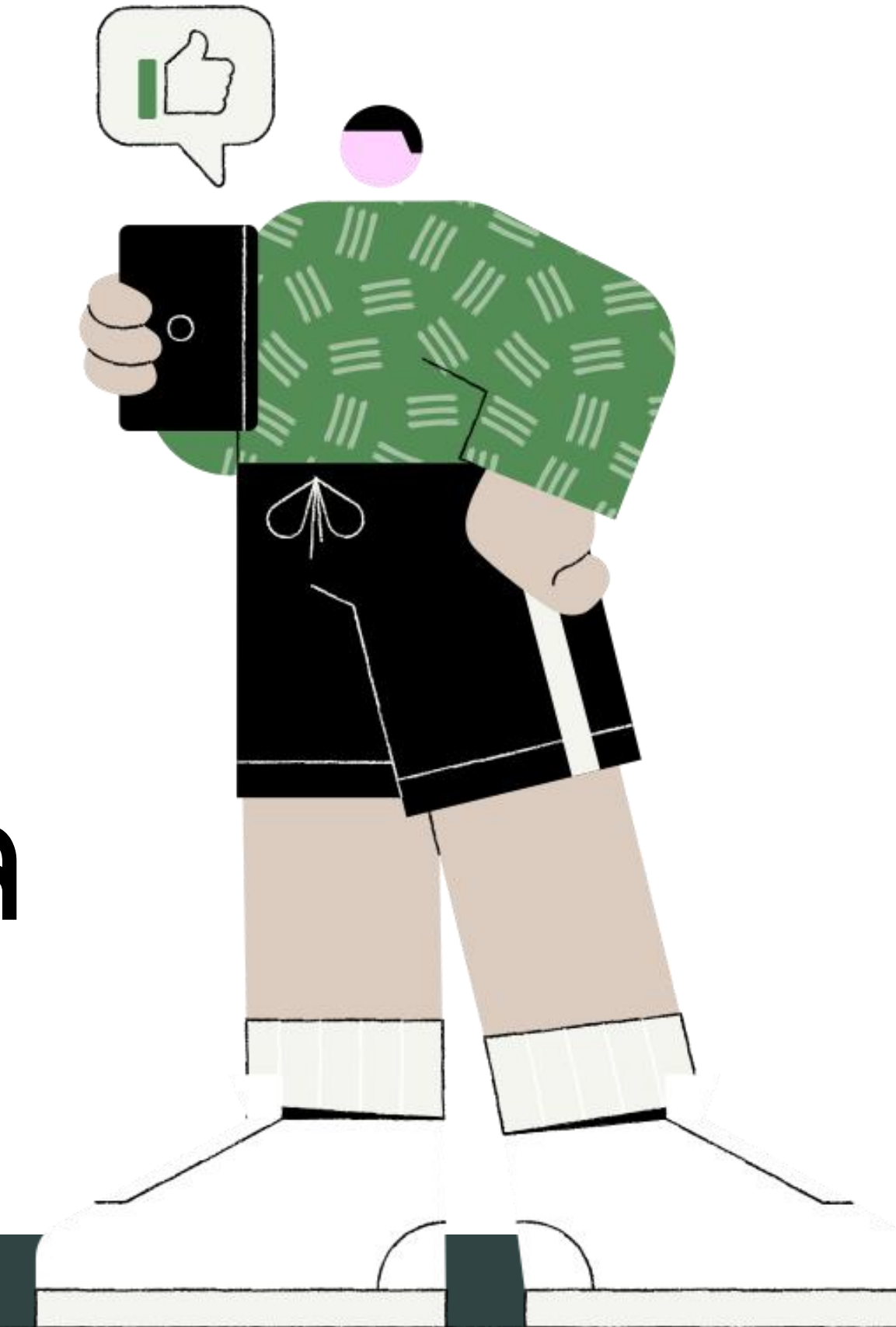
ประเด็น

8

ธรรมาภิบาล โปร่งใส

“

บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล  
โปร่งใส ตรวจสอบได้ ”





ประเด็นที่ 8 ธรรมาภิบาล โปร่งใส

8.1 บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม

หน่วยงานหลัก : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข (ศปท.)  
 กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กตส.)  
 หน่วยงานร่วม : กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Key Result	ตัวชี้วัด : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม Output : (1) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขบริหารราชการแผ่นดินอย่างมีธรรมาภิบาล คำนึงค่านิยมคุณธรรม (2) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง Outcome : หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นต้นแบบการบริหารภาครัฐด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม			
Impact of Policy	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (Corruption Perception Index : CPI) มีค่าคะแนน 36 คะแนน (อยู่อันดับที่ 101 ของ 180 ประเทศทั่วโลก) เป็นตัวบ่งชี้การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ เพื่อให้กระทรวงสาธารณสุขมีความโปร่งใส ปลอดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบจึงต้องมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงอย่างมีธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลผลักดันให้คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยบรรลุตามแผนยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายระดับประเทศ			
Value chain	(ต้นทาง) สร้างเครื่องมือ และกลไกให้สอดคล้อง และเป็นไปตามบริบทของกระทรวงสาธารณสุข	(กลางทาง) ส่งเสริม สนับสนุนองค์ความรู้ และจัดสรรทรัพยากร ให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	(ปลายทาง) มีการบริหารจัดการภาครัฐอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ	
Key Activity	1. ยกกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2. กำหนดคู่มือ / แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	1. ให้องค์ความรู้และเผยแพร่ เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน การตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งมีการเปิดช่องทางในการให้คำปรึกษา / แนะนำ 2. สนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานระดับภูมิภาคในส่วนของ การประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน	1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขใช้ระบบ ITAS (สำนักงาน ป.ป.ช.) และระบบ MITAS ในการบริหารจัดการ ติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้แบบ Realtime 2. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนำเครื่องมือไปใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการประเมิน ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งมีการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance)	
ผู้รับผิดชอบ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข (ศปท.) กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กตส.)	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข (ศปท.) กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กตส.)	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข (ศปท.) กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กตส.)	
Quick Win	ไตรมาส 1 (3 เดือน) 1. นำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการพัฒนากลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส 3. มีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน 4. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ระดับ 5)	ไตรมาส 2 (6 เดือน) 1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ 82 2. จำนวนส่วนราชการและหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 30	ไตรมาส 3 (9 เดือน) 1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ 87 2. จำนวนส่วนราชการและหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 50	ไตรมาส 4 (12 เดือน) 1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ 92 2. จำนวนส่วนราชการและหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 75

## ประเด็นที่ 8 ธรรมนูญ โปร่งใส

### 8.1 บริหารด้วยหลักธรรมนูญ โปร่งใส เป็นธรรม

## Ultimate Goal

หน่วยงานหลัก : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข (ศปท.)

กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กตส.)

หน่วยงานร่วม : กองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1. ประชาชน : มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ในการบริหารราชการของกระทรวงสาธารณสุข

2. องค์กร : มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีธรรมนูญ โปร่งใส เป็นธรรม

ภาคี  
เครือข่าย

ส่วนราชการกรม หน่วยงานของรัฐในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข องค์กรมหาชน รัฐวิสาหกิจ  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน

นำเครื่องมือและกลไกที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ไปใช้ให้เข้ากับบริบทของหน่วยงานด้วยการประเมินตนเอง  
พัฒนาและปรับปรุงส่วนที่ขาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนด



### Key Success Activity

1. สร้างเครื่องมือและกลไกให้สอดคล้องและเป็นไปตามบริบทของหน่วยงาน
2. พัฒนาระบบการประเมิน MITAS ในลักษณะ Real time และนำเทคโนโลยีระบบ MITAS มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารจัดการ ติดตามประเมินผล
3. พัฒนาศักยภาพหน่วยงานโดยการให้องค์ความรู้ตามเกณฑ์การประเมินเพื่อนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียว
4. วางแนวทาง จัดทำคู่มือ กำหนดเกณฑ์การประเมิน และกระต่ายทำการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

### การสื่อสาร

1. ชุดองค์ความรู้ / Best Practice
2. คลินิกให้คำปรึกษา
3. อบรมพัฒนาศักยภาพ
4. สื่อทุกรูปแบบ / Infographic / Website / Line group

Key  
Success  
Activity

### ไตรมาสที่ 1 (3 เดือน)

1. นำเครื่องมือไปใช้ในการประเมินหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการพัฒนา  
กลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส
3. มีการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน
4. ระดับความสำเร็จของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง  
สาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความ  
โปร่งใส (ระดับ 5)

### ไตรมาสที่ 2 (6 เดือน)

1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ 82
2. จำนวนส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวง  
สาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินการตรวจสอบภายใน  
การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 30

### ไตรมาสที่ 3 (9 เดือน)

1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ 87
2. จำนวนส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวง  
สาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินการตรวจสอบภายใน  
การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 50

### ไตรมาสที่ 4 (12 เดือน)

1. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ร้อยละ 92
2. จำนวนส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดกระทรวง  
สาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินการตรวจสอบภายใน  
การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ร้อยละ 75

Quick Win

# แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

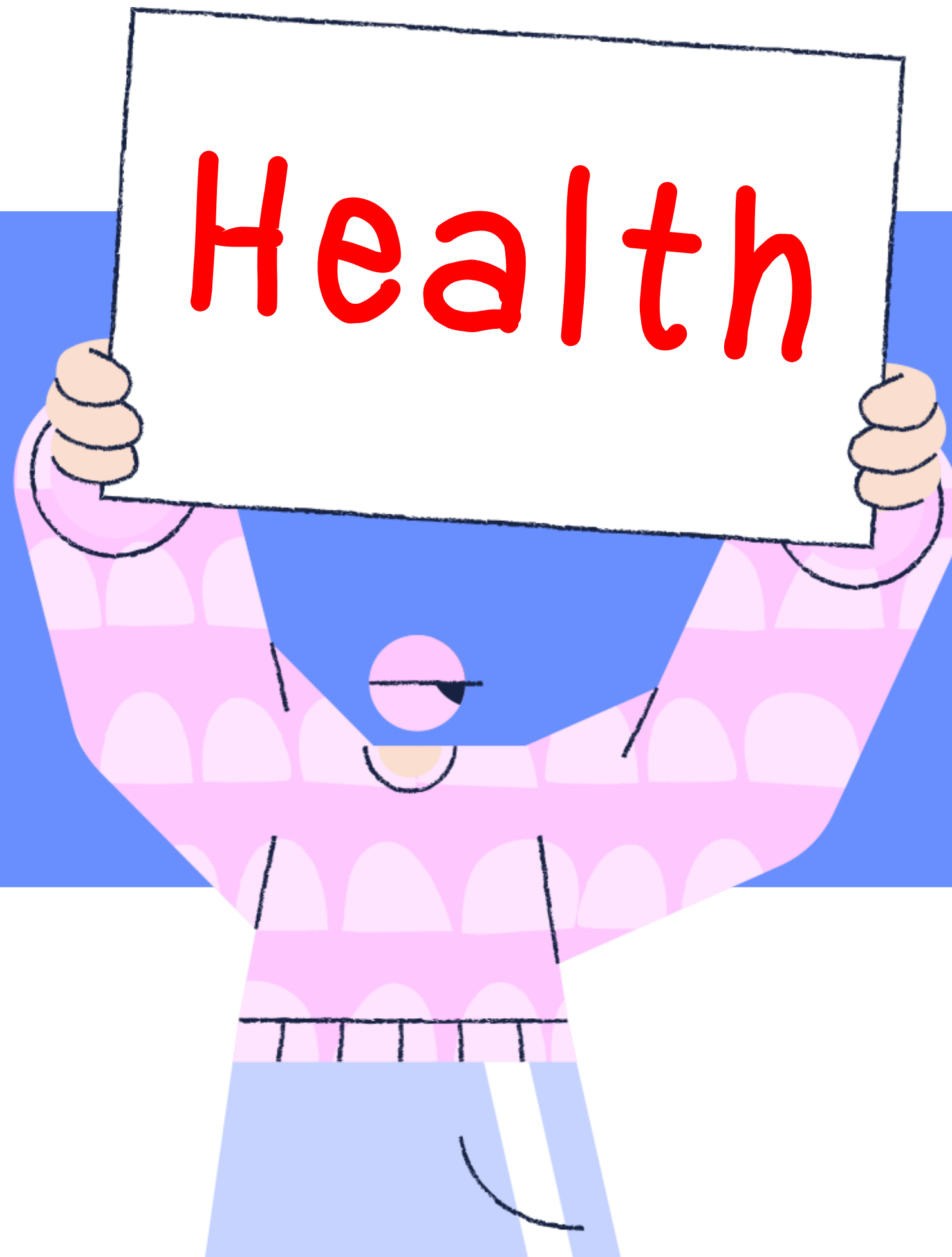


หลักการดำเนินงาน **H - SMILE**

# H

บุคลากรเป็น Health Model ที่ดี  
ใส่ใจสุขภาพประชาชน

---



S



ทำงานไร้รอยต่อ  
ทุกพื้นที่ ทุกมิติ

Smile

Mate

มีเพื่อน  
มีทีม  
มีเครือข่าย

M

# I Integrate

คิดและทำอย่างบูรณาการ  
ด้วยเป้าหมายเดียวกัน

# L Life

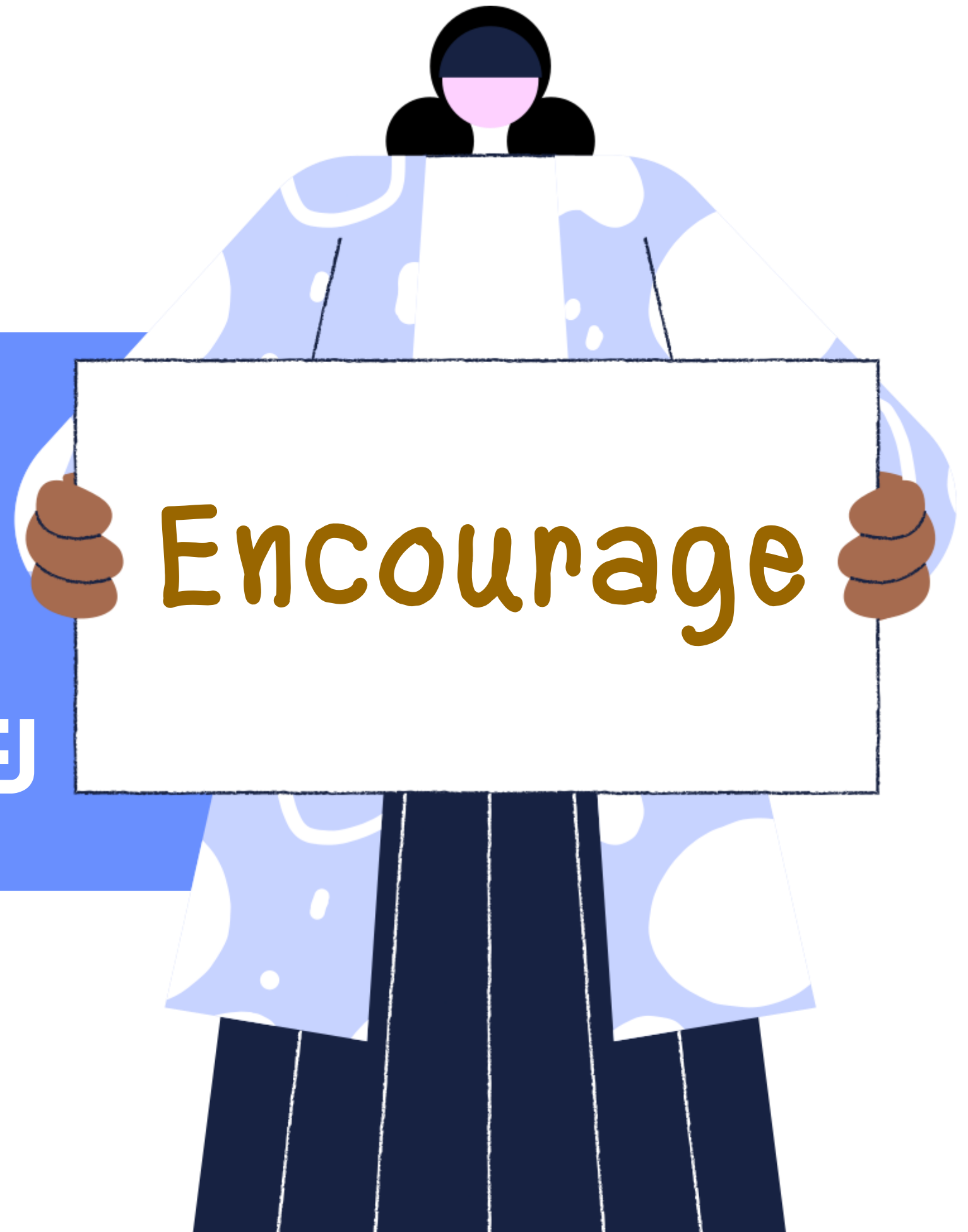
เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคน สร้างงาน ด้วยใจและปัญญา



E

เสริมพลัง

เพื่อก้าวผ่านความท้าทาย





เพื่อนำสู่ ...  
ประชาชนแข็งแรง  
เศรษฐกิจแข็งแรง  
ประเทศไทยแข็งแรง







# งบประมาณ ปี 2564

แผนงานบูรณาการ

ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

# งบประมาณ 3,394,000 บาท

ประมาณเดือนเมษายน 2564

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 76 จังหวัด

สิ้นสุดการใช้งานงบประมาณ  
และรายงานในระบบ SMS  
ภายในวันที่ 15 กรกฎาคม 2564



ขอบเขตการใช้จ่ายงบประมาณ

ตามแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริต

และประเพณีมิชอบ ปิงงบประมาณ พ.ศ. 2564



1. นิเทศงาน กำกับติดตามของผู้ตรวจประเมิน ฯ

2. สนับสนุนหน่วยงานในสังกัด หรือดำเนินการอื่นใดภายใต้ตัวชี้วัด  
ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมายร้อยละ 92)

ลำดับ	หน่วยงาน (สสจ.)	จำนวน (บาท)
1	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย	64,000
2	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน	55,000
3	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา	37,000
4	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	34,000
5	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่	85,000
6	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน	31,000
7	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	49,000
8	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน	34,000
9	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก	37,000
10	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก	37,000
11	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์	43,000
12	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย	37,000
13	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์	37,000
14	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท	34,000
15	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร	43,000
16	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	46,000
17	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์	55,000
18	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	34,000

ลำดับ	หน่วยงาน (สจ.)	จำนวน (บาท)
19	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี	28,000
20	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี	31,000
21	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	58,000
22	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี	49,000
23	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี	43,000
24	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี	28,000
25	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	31,000
26	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก	22,000
27	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี	49,000
28	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม	31,000
29	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	40,000
30	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี	40,000
31	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	34,000
32	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี	34,000
33	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม	19,000
34	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร	19,000
35	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา	43,000
36	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี	31,000
37	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว	37,000
38	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ	28,000
39	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี	40,000
40	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	43,000
41	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด	31,000
42	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	34,000

ลำดับ	หน่วยงาน (สสจ.)	จำนวน (บาท)
43	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์	64,000
44	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น	88,000
45	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม	49,000
46	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด	70,000
47	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ	34,000
48	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย	52,000
49	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย	37,000
50	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	28,000
51	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	70,000
52	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม	46,000
53	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร	64,000
54	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ	58,000
55	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา	106,000
56	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์	79,000
57	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์	61,000
58	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร	31,000
59	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร	37,000
60	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ	76,000
61	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี	85,000
62	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอำนาจเจริญ	31,000

ลำดับ	หน่วยงาน (สสจ.)	จำนวน (บาท)
63	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร	34,000
64	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช	79,000
65	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี	67,000
66	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่	34,000
67	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา	34,000
68	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต	19,000
69	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง	25,000
70	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	43,000
71	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง	40,000
72	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส	49,000
73	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี	46,000
74	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา	34,000
75	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา	58,000
76	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล	31,000

# แผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



# Performance Audit

## โครงการ

## ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส

# 76 จังหวัด



ผลการใช้จ่ายงบประมาณ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

# GFMIS & SMS

**แผนงานบูรณาการ  
ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ**



ที่	หน่วยงาน	งบที่รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่ายใน GFMIS (บาท)	คงเหลือ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	คืนเงิน (บาท)
1	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่	125,000	125,000	0	100	
2	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน	57,000	55,848	1,152	97.98	ไม่ส่งคืน
3	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน	53,000	53,000	0	100	
4	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	77,000	73,000	0	94.81	4,000
5	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน	85,000	76,800	8,200	90.35	ไม่ส่งคืน
6	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่	57,000	56,700	0	99.47	300
7	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย	97,000	97,000	0	100	
8	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา	61,000	61,000	0	100	
9	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	61,000	61,000	0	100	ไม่ส่งคืน
10	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย	61,000	61,000	0	100	
11	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์	61,000	61,000	0	100	
12	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์	69,000	68,408	592	99.12	ไม่ส่งคืน
13	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก	61,000	61,000	0	100	

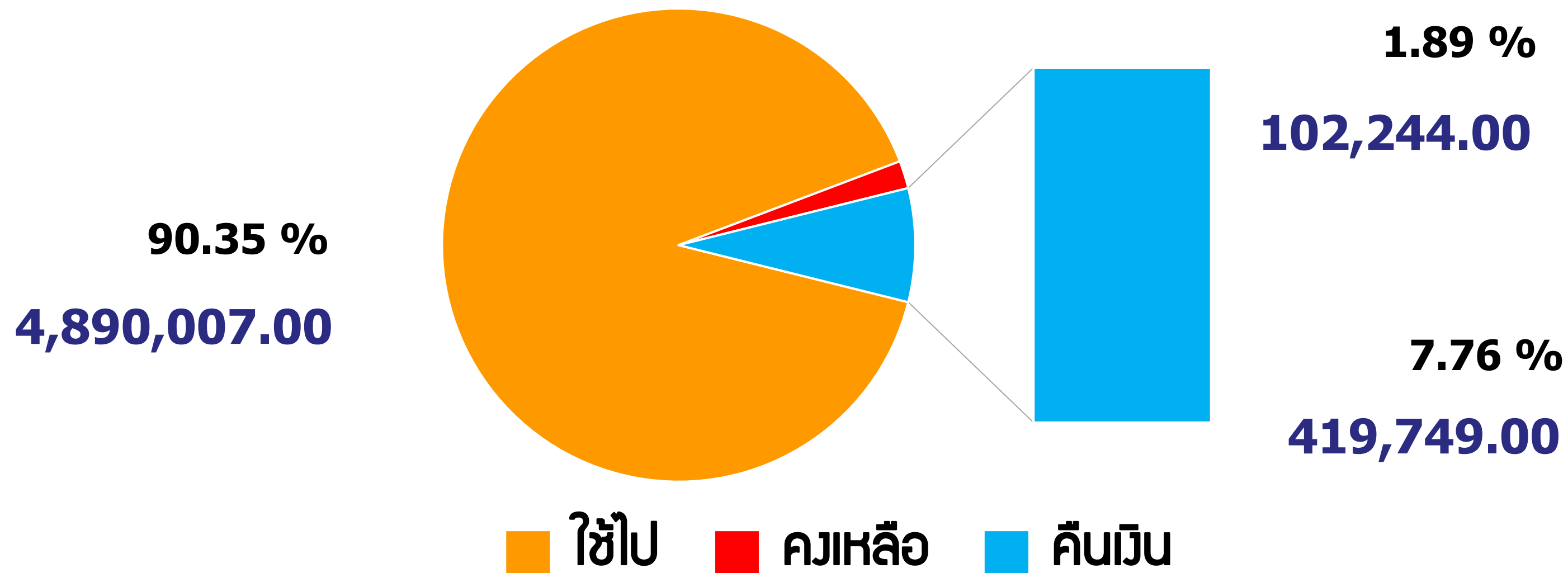
ที่	หน่วยงาน	งบที่รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่ายใน GFMIS (บาท)	คงเหลือ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	คืนเงิน (บาท)
14	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี	57,000	55,260	1,740	96.95	ไม่ส่งคืน
15	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท	57,000	47,650	9,350	83.59	ไม่ส่งคืน
16	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร	69,000	48,270	0	69.96	20,730
17	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	73,000	73,000	0	100	
18	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์	85,000	85,000	0	100	
19	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก	41,000	40,886	114	99.72	ไม่ส่งคืน
20	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี	49,000	49,000	0	100	
21	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี	53,000	53,000	0	100	
22	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	89,000	88,910	90	99.90	ไม่ส่งคืน
23	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี	69,000	49,970	0	72.42	19,030
24	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี	77,000	77,000	0	100	
25	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี	49,000	15,600	0	31.84	33,400
26	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	53,000	53,000	0	100	

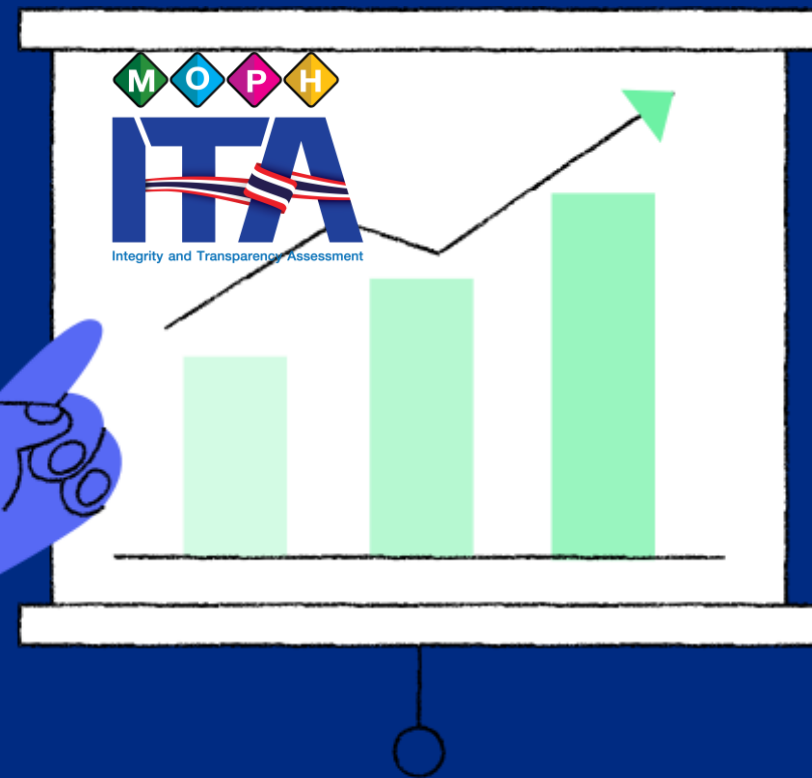
ที่	หน่วยงาน	งบที่รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่ายใน GFMS (บาท)	คงเหลือ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	คืนเงิน (บาท)
27	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี	77,000	16,900	0	21.95	60,100
28	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม	53,000	53,000	0	100	
29	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	57,000	57,000	0	100	
30	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี	57,000	57,000	0	100	
31	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี	65,000	64,980	0	99.97	20
32	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม	37,000	37,000	0	100	
33	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร	37,000	15,100	0	40.81	21,900
34	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี	65,000	65,000	0	100	
35	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา	69,000	19,800	0	28.70	49,200
36	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี	53,000	47,830	0	90.25	5,170
37	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว	61,000	46,010	0	75.43	14,990
38	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ	49,000	48,991	9	99.98	ไม่ส่งคืน
39	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี	65,000	65,000	0	100	
40	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	69,000	69,000	0	100	
41	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด	53,000	52,844	0	99.71	156

ที่	หน่วยงาน	งบที่รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่ายใน GFMS (บาท)	คงเหลือ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	คืนเงิน (บาท)
42	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง	57,000	57,000	0	100	
43	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์	97,000	97,000	0	100	
44	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น	129,000	101,887	0	78.98	27,113
45	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม	77,000	65,080	0	84.52	11,920
46	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด	105,000	105,000	0	100	
47	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ	57,000	57,000	0	100	
48	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย	81,000	81,000	0	100	
49	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย	61,000	61,000	0	100	
50	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	49,000	49,000	0	100	
51	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี	105,000	86,320	0	82.21	18,680
52	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม	73,000	73,000	0	100	
53	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร	97,000	97,000	0	100	
54	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ	89,000	89,000	0	100	
55	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา	153,000	151,683	1,317	99.14	ไม่ส่งคืน
56	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์	117,000	116,720	0	99.76	280

ที่	หน่วยงาน	งบที่รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่ายใน GFMIS (บาท)	คงเหลือ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	คืนเงิน (บาท)
57	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุรินทร์	93,000	90,200	0	96.99	2,800
58	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร	53,000	53,000	0	100	
59	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร	61,000	61,000	0	100	
60	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ	113,000	113,000	0	100	
61	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี	125,000	125,000	0	100	
62	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอำนาจเจริญ	53,000	53,000	0	100	
63	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต	37,000	8,000	0	21.62	29,000
64	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง	45,000	29,345	0	65.21	15,655
65	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา	57,000	57,000	0	100	
66	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นครศรีธรรมราช	117,000	99,992	0	85.46	17,008
67	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่	57,000	57,000	0	100	
68	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร	57,000	57,000	0	100	
69	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี	101,000	101,000	0	100	
70	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง	65,000	65,000	0	100	
71	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส	77,000	1,820	75,180	2.36	ไม่ส่งคืน

ที่	หน่วยงาน	งบที่รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่ายใน GFMIS (บาท)	คงเหลือ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	คืนเงิน (บาท)
72	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี	73,000	68,500	4,500	93.84	ไม่ส่งคืน
73	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	69,000	69,000	0	100	
74	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา	57,000	57,000	0	100	
75	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา	89,000	20,703	0	23.26	68,297
76	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล	53,000	53,000	0	100	
	รวม	5,412,000	4,890,007	102,244	90.35	419,749



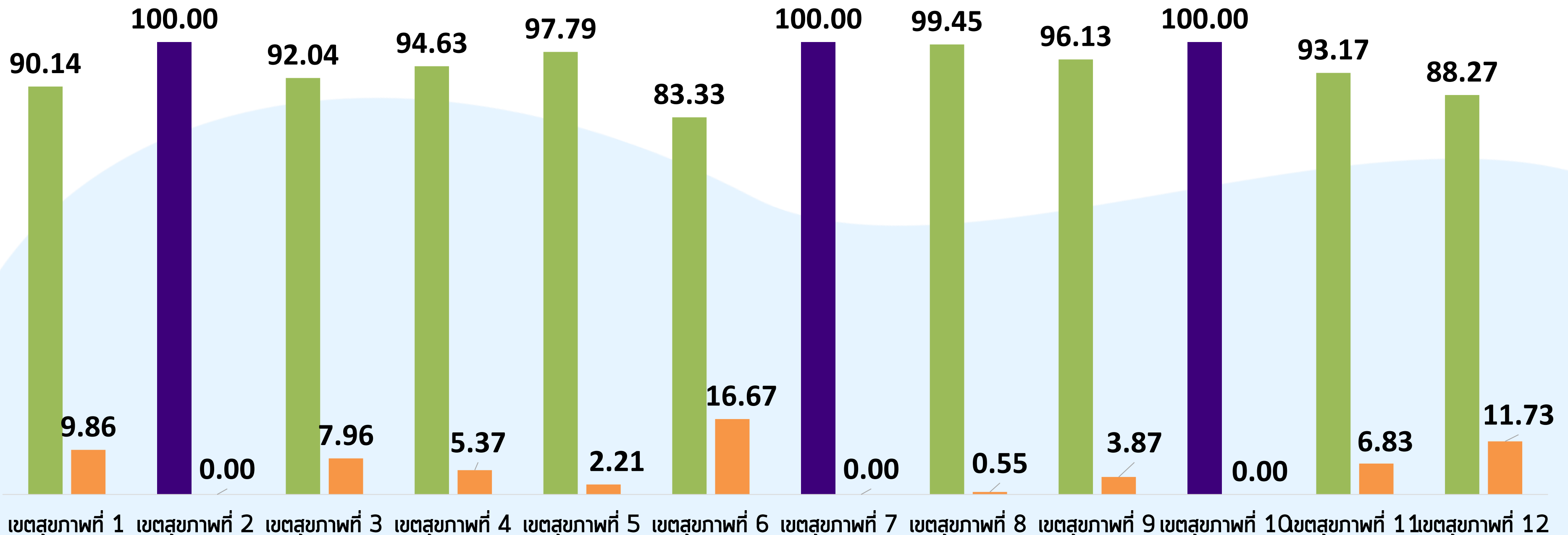
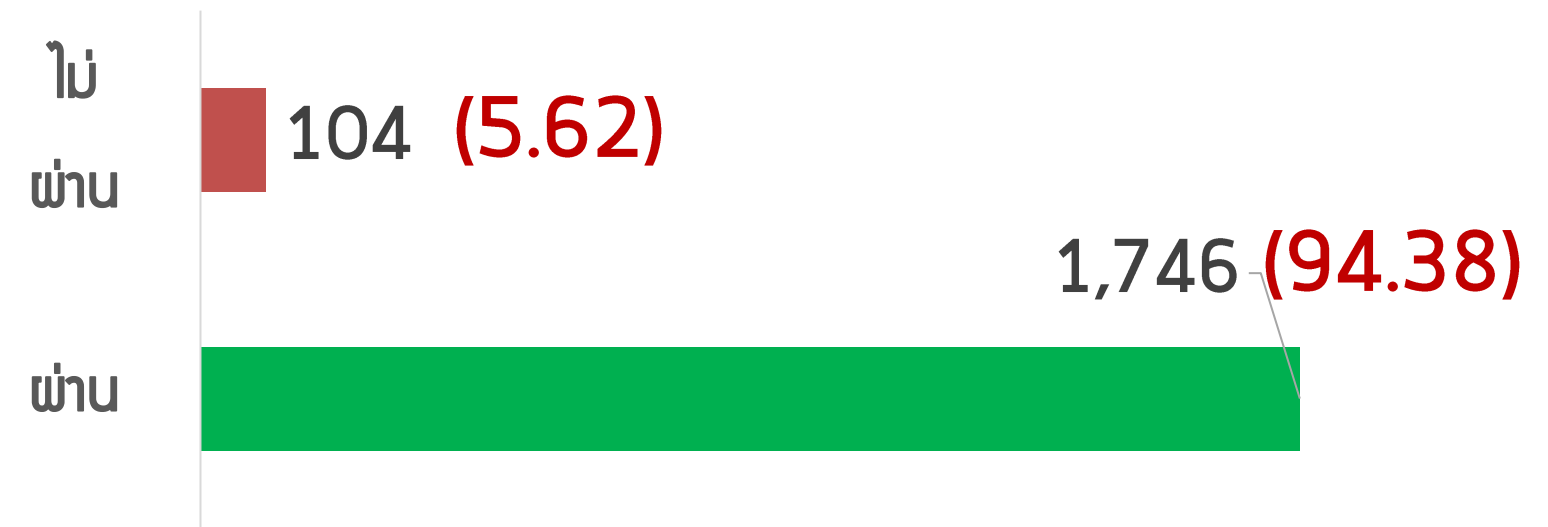


# ผลการประเมิน ITA

หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



# KPI 54 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 90)



**จำแนกระดับและเกณฑ์คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

<b>ระดับ</b>	<b>เกณฑ์คะแนน (คะแนน)</b>	<b>ระดับคุณธรรม และความโปร่งใส</b>	<b>GRADE</b>
<b>ระดับ 5</b>	<b>90–100</b>	<b>สูงมาก</b>	<b>A</b>
<b>ระดับ 4</b>	<b>80–89.99</b>	<b>สูง</b>	<b>B</b>
<b>ระดับ 3</b>	<b>70–79.99</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>C</b>
<b>ระดับ 2</b>	<b>60–69.99</b>	<b>ต่ำ</b>	<b>D</b>
<b>ระดับ 1</b>	<b>0–59.99</b>	<b>ต่ำมาก</b>	<b>E</b>

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค 12 เขตสุขภาพ  
จำแนกตามเกรด (Grade)

Grade	เขตสุขภาพ (หน่วยงาน)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	192	99	104	141	133	125	158	181	174	146	150	143
B	6	-	5	5	-	8	-	-	3	-	3	5
C	5	-	2	1	-	5	-	-	2	-	4	2
D	4	-	2	1	-	2	-	-	-	-	1	3
E	6	-	-	1	3	10	-	1	2	-	3	9
รวม	213	99	113	149	136	150	158	182	181	146	161	162

**จำนวนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค 12 เขตสุขภาพ  
จำแนกตามเกรด**

เกณฑ์คะแนน (คะแนน)	ระดับคุณธรรม และความโปร่งใส	GRADE	จำนวน (หน่วยงาน)	ร้อยละ
90-100	สูงมาก	A	1,746	94.38
80-89.99	สูง	B	35	1.89
70-79.99	ปานกลาง	C	21	1.14
60-69.99	ต่ำ	D	13	0.70
0-59.99	ต่ำมาก	E	35	1.89
<b>รวม</b>			<b>1,850</b>	

---

**MOPH**

**INTEGRITY**

**TRANSPARENCY**

**ASSESSMENT**

**Open Data to Transparency**

---

# สป. สร. ดำเนินการ

## ตามมติคณะรัฐมนตรี 23 มกราคม 2561

---

01

เห็นชอบให้หน่วยงาน  
ภาครัฐทุกหน่วยงาน  
ให้ความร่วมมือ  
และเข้าร่วมการประเมิน

02

ให้หัวหน้า  
ส่วนราชการ  
ให้ความสำคัญ  
กับการประเมิน

03

ให้หน่วยงานกำกับดูแล  
ส่วนราชการพิจารณานำผล  
การประเมินไปปรับปรุงพัฒนา  
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
อย่างเคร่งครัด และพิจารณา  
นำไปประกอบการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการ



# SDGs

เป้าหมายที่ 16 :  
สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก



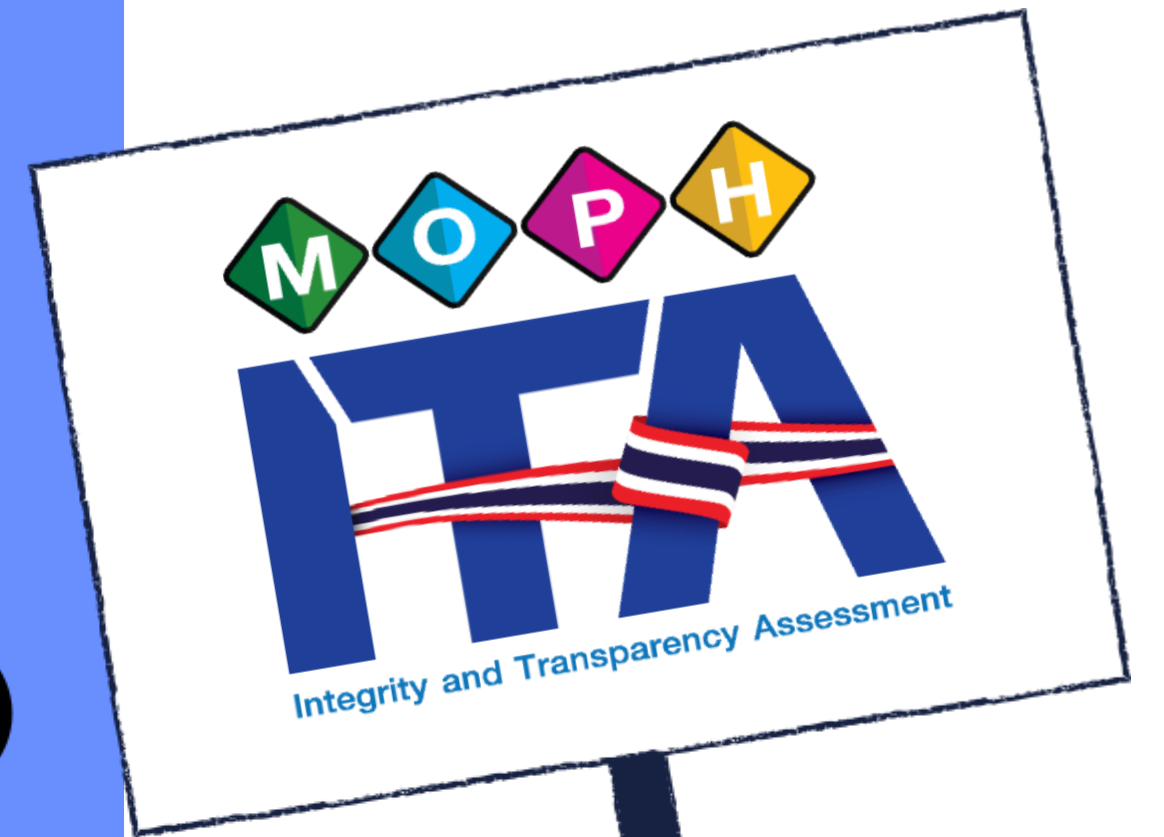
- เป้าประสงค์ที่ 16.5 การลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ
- เป้าประสงค์ที่ 16.6 พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิผล มีความรับผิดชอบ และโปร่งใสในทุกระดับ
- เป้าประสงค์ที่ 16.10 สร้างหลักประกันว่าสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยเป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและความตกลงระหว่างประเทศ

# MOPH ITA Roadmap

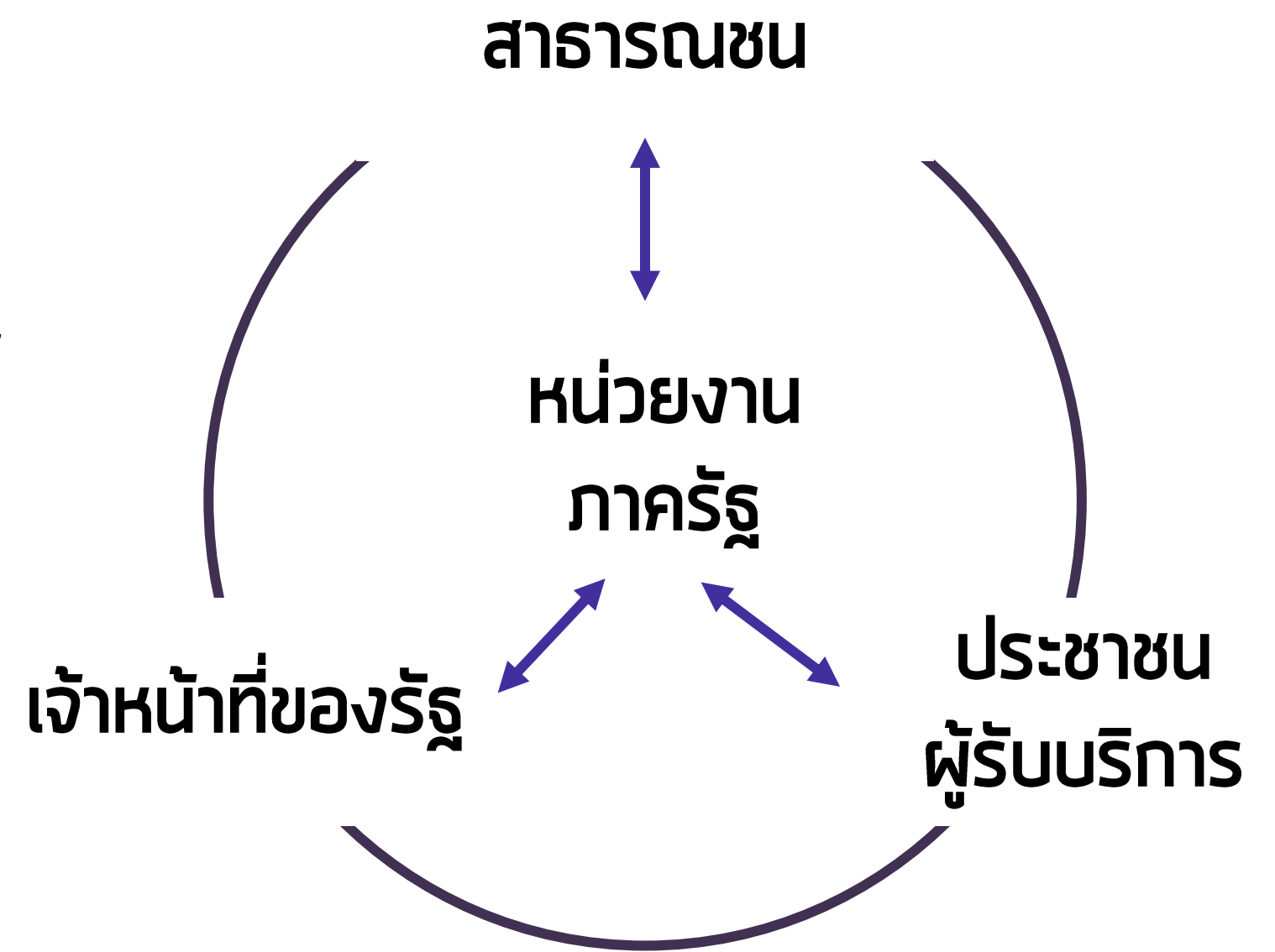
แผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ **การประเมิน ITA มีค่าคะแนนสูงกว่าร้อยละ 90** เมื่อสิ้นแผนแม่บท ๙ ฉบับนี้ และเป็นไปตามนโยบายสำคัญกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564 **ประเด็นที่ 8 ธรรมภิบาล โปร่งใส** ตามตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 92)



# MOPH ITA Conceptual 2021

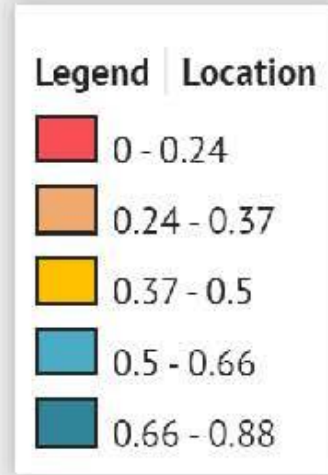
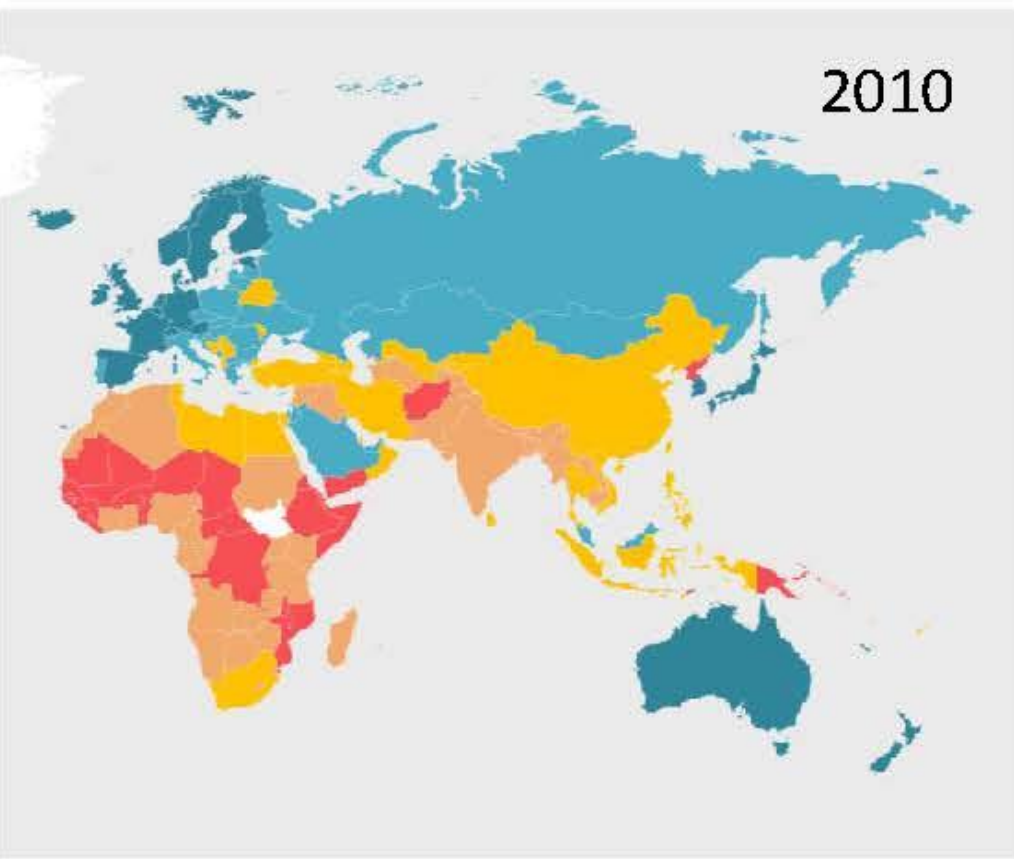
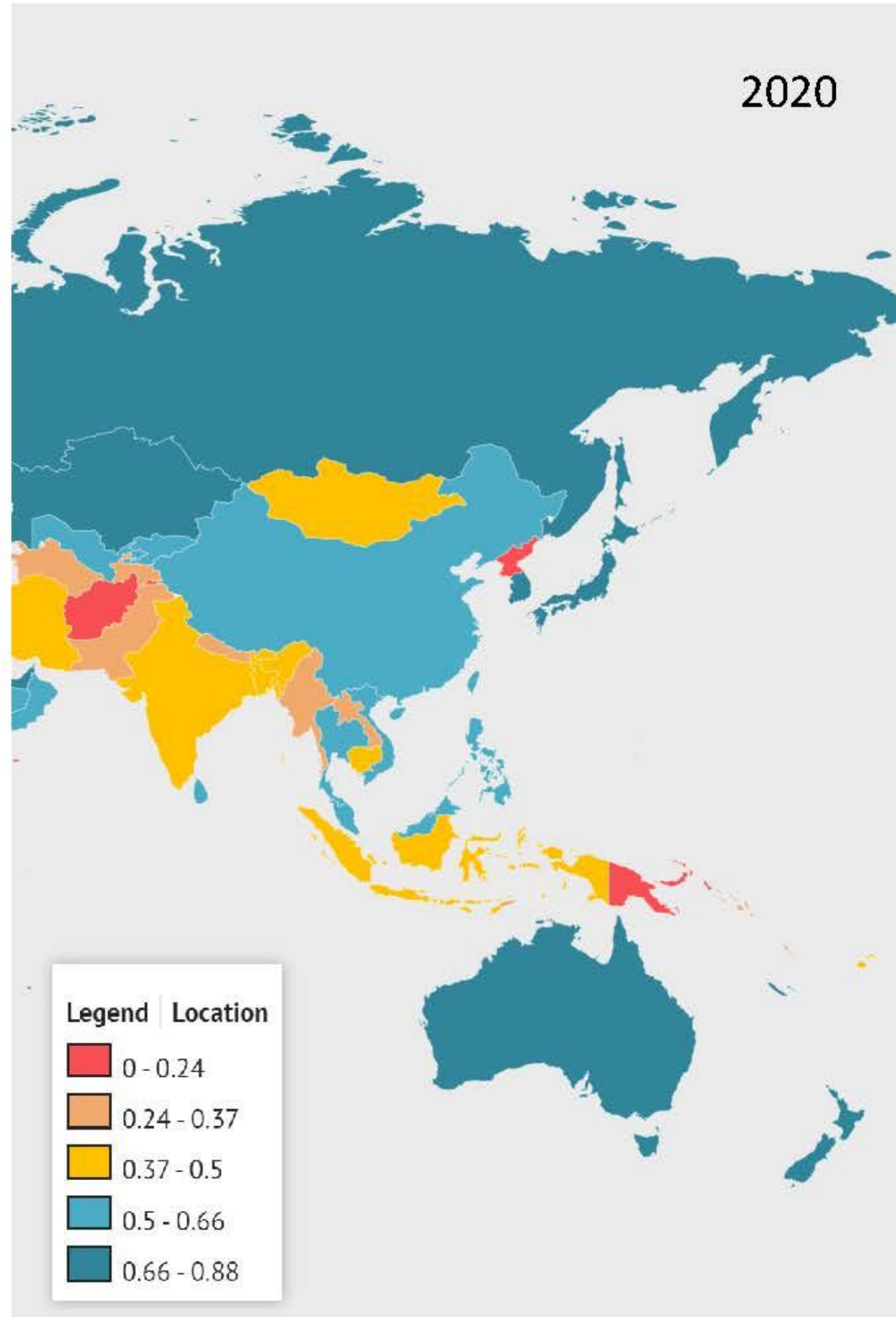
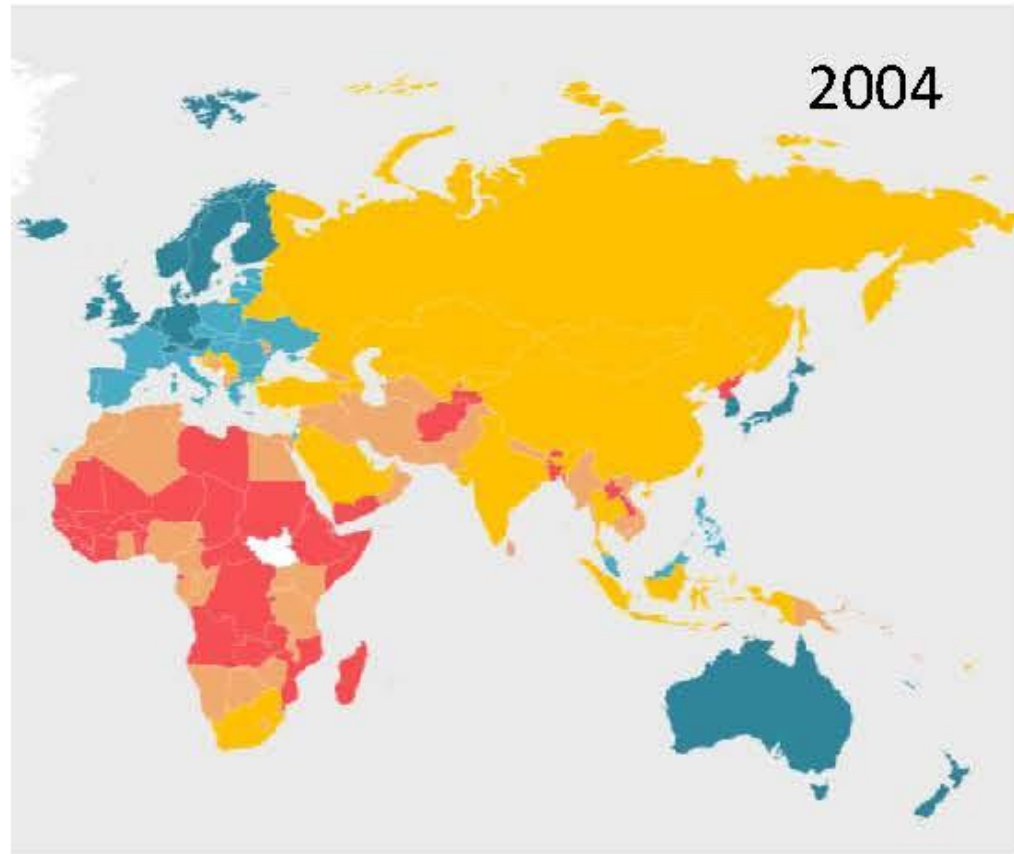


ITA เป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐ  
ที่ครอบคลุมทุกมิติในการดำเนินงาน  
ภาครัฐ ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญ  
และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะ  
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของหน่วยงาน



1. เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 1,854 หน่วยงาน
2. เป็นการประเมินที่ต้องใช้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนการประเมินให้บรรลุเป้าหมาย

**3. หน่วยงานที่รับการประเมินจะได้รับทราบผลการประเมิน  
เพื่อให้เกิดความตระหนักและนำไปสู่การพัฒนาตนเอง  
ให้การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส ลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ และได้มีส่วนร่วม  
ในการพัฒนาการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข  
ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น**



2018 - 2020



**57**  
193 countries

1	Denmark	0.98
2	Republic of Korea	0.96
3	Estonia	0.95
4	Finland	0.95
5	Australia	0.94
6	Sweden	0.94
7	United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	0.94
8	New Zealand	0.93
9	United States of America	0.93
10	Netherlands	0.92
11	Singapore	0.92
47	Malaysia	0.79
48	Slovakia	0.78
49	Latvia	0.78
50	Oman	0.77
51	Croatia	0.77
52	Hungary	0.77
53	Turkey	0.77
54	Brazil	0.77
55	Romania	0.76
56	Costa Rica	0.76
57	Thailand	0.76

E-Government Index, the United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA)

# การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเปิดของภาครัฐ

ประชาชน - สาธารณะ → ความโปร่งใส  
↕  
ความร่วมมือ → ประสิทธิภาพ  
ความคุ้มค่า  
ประสิทธิผล  
ประสิทธิภาพ  
ฯลฯ

ใช้ข้อมูลการติดตามและประเมินผลการบรรลุเป้าหมายในระดับชาติ ประกอบกับบริบทของประเทศ เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย เช่น การวิเคราะห์ช่องว่างทางนโยบาย, การส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการอย่างบูรณาการ, การจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณ

ระดับนโยบาย

- วิเคราะห์หาจุดเน้นภารกิจของส่วนราชการ ในการเป็นเจ้าภาพหลักหรือสนับสนุน ในประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อลดความซ้ำซ้อนหรือช่องว่างทางนโยบาย
- ติดตามและประเมินส่วนราชการจากการมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา

ระดับประเด็นการพัฒนา

- ติดตามผลการดำเนินงานในระดับ ผลผลิต แผนงาน/โครงการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระดับหน่วยงาน

- พิจารณาการดำเนินการที่ผ่านมา กับ ความต้องการของพื้นที่ นำไปสู่การดำเนินนโยบายระดับพื้นที่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์
- เปิดเผยข้อมูลในระดับพื้นที่ เพื่อการมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบของภาคประชาชน

ระดับพื้นที่

การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ

ความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและเสริมสร้างความโปร่งใส

เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเรา

OPEN  
Government

พลังของข้อมูล คือ การเปิดเผยข้อมูล และการนำไปใช้

โปร่งใส  
มีส่วนร่วม



# หากหน่วยราชการเปิดเผยข้อมูลอย่างไรบ้าง

1. คนไทยมีส่วนร่วมคิด - ข้อมูลถูกใช้ประโยชน์ต่อประชาชนและครอบครัว
2. รัฐต้องพัฒนาการให้บริการประชาชน
3. ข้อมูลที่มีถูกใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การค้า - การลงทุนและเทคโนโลยี
4. ผลประโยชน์ส่วนรวม ได้รับการปกป้อง





# สร้างการเปลี่ยนแปลง ...

- สร้างการมีส่วนร่วม
- โปร่งใส
- ตรวจสอบได้โดยภาคประชาชน



“

อย่างมองว่า  
การตรวจสอบ  
ของภาคประชาชน  
เป็นศัตรูของเรา  
เพราะการตรวจสอบ  
ของภาคประชาชน  
มีความจำเป็นอย่างยิ่ง  
ที่จะมาเสริม  
การตรวจสอบ  
ของภาครัฐกันเอง”

พริษฐ์ วัชรสินธุ

“

พลังของข้อมูลในวันนี้  
ไม่ใช่พลังของการ  
มีข้อมูลแต่คือพลังของ  
การเปิดเผยข้อมูล  
และการนำไปใช้”

ดร. วันฉัตร สุวรรณกิตติ

“

เป็นเรื่องการทำทนาย  
ที่จะพัฒนาให้  
การเปิดเผยข้อมูล  
เป็นส่วนหนึ่งของ  
วัฒนธรรม  
ในการปฏิบัติราชการ  
ยุคปัจจุบัน”

พลตำรวจเอก ดร. วัชรพล ประสารราชกิจ

“

การเปิดเผยข้อมูล  
ทำให้ทุกคนรู้  
เพื่อประโยชน์ของตัวเอง  
และประเทศชาติ  
ไม่ใช่รู้เพื่อไปเล่นงานใคร

”

ดร. มานะ นิมิตรมงคล

“

Open data lies at  
the core of data  
revolution and is  
seen to be a key  
driver for achieving  
the Agenda 2030  
for Sustainable  
Development.

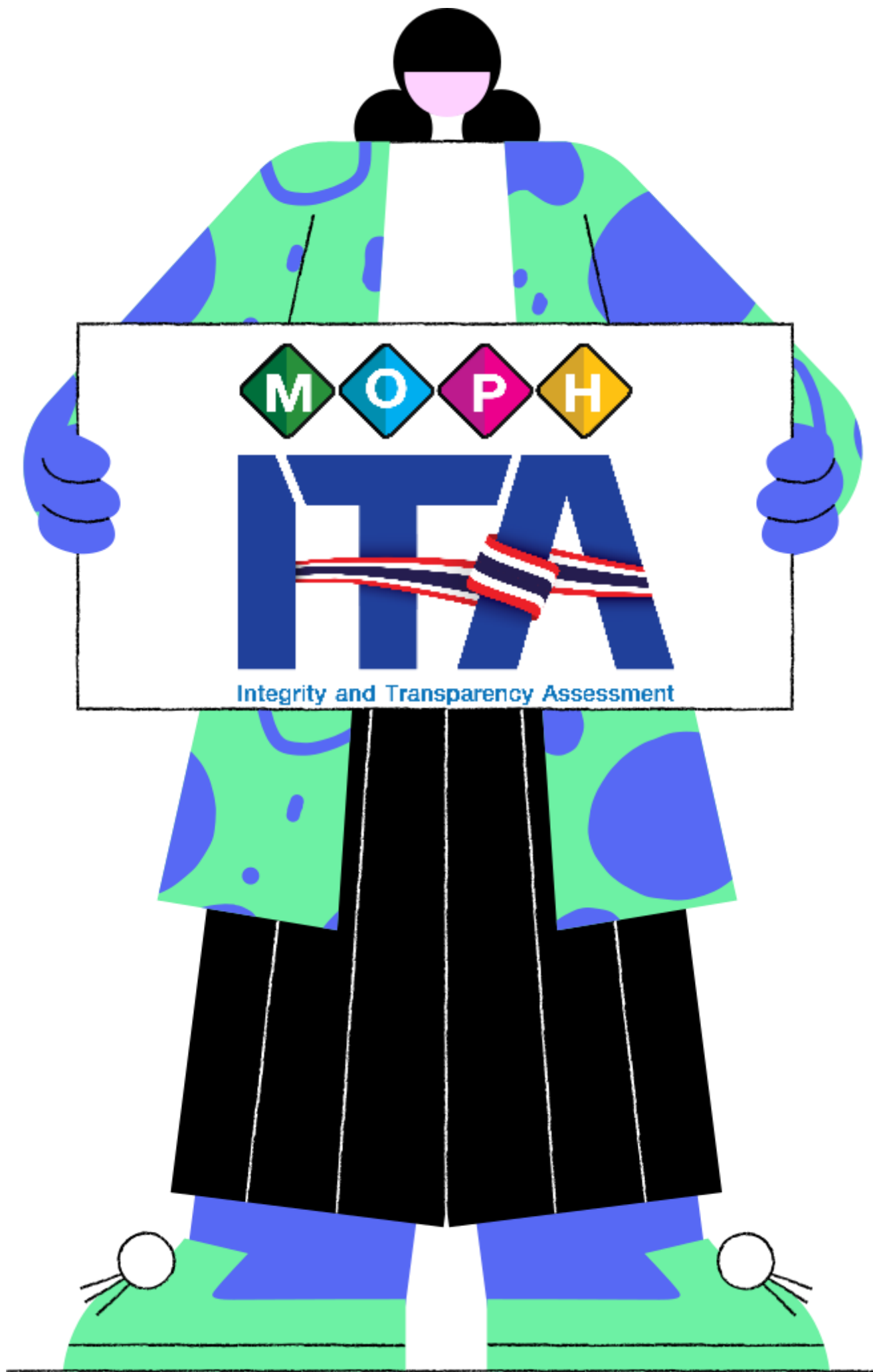
”

Lavita Ramguttee



# MOPH ITA Open Data to Transparency 2021





# ประเมิน

ระบบงาน

วัฒนธรรม



1. ไม่ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จำนวน 1,854 หน่วยงาน ได้รับผลการประเมินที่สูงขึ้น เพียงเท่านั้น
2. มุ่งหวังให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน
3. มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลด โอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน
4. ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาคบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560-2580



ความเป็นระบบของกระบวนการ  
ที่ทำให้การดำเนินการนั้นเป็นไป  
ได้อย่างชัดเจน มีเข็มมุ่ง และสอดคล้อง  
กันทั่วทั้งองค์กร

**SYSTEMATIC**

**3**

**MEASURABLE**

**SUSTAINABLE**

**โอกาสในการปรับปรุง**  
**Opportunity for**  
**Improvement : OFI**



มุ่งเน้นการนำกระบวนการที่วางไว้  
อย่างเป็นระบบไปสู่การปฏิบัติ  
อย่างสม่ำเสมอ ทั่วถึง  
เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร

การกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้ได้  
คำตอบ การควบคุม ติดตาม  
และประเมินผลการดำเนินงาน

คำนึงถึงความสำคัญกับการ **รักษา** ระบบการบริหารจัดการ  
ภาครัฐอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดีให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน  
ภายใต้หลักการ

# ADLI

เพื่อเป็นพื้นฐานในการยกระดับคุณธรรม  
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน  
ในระดับก้าวหน้า (**Progressive Level**)  
ที่ต้องดำเนินการในปีต่อไป





# ADLI



## Integration

กระบวนการ/ระบบ ต้องสอดรับ สนับสนุนกิจกรรม  
ระดับสำคัญที่ระบุในข้อความ



## Learning

ให้บุคลากรทุกคนเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจ เข้าถึง และมีการประเมิน  
ประสิทธิผลของกระบวนการ/ระบบ มีการปรับปรุงกระบวนการ/  
ระบบให้ดีขึ้น



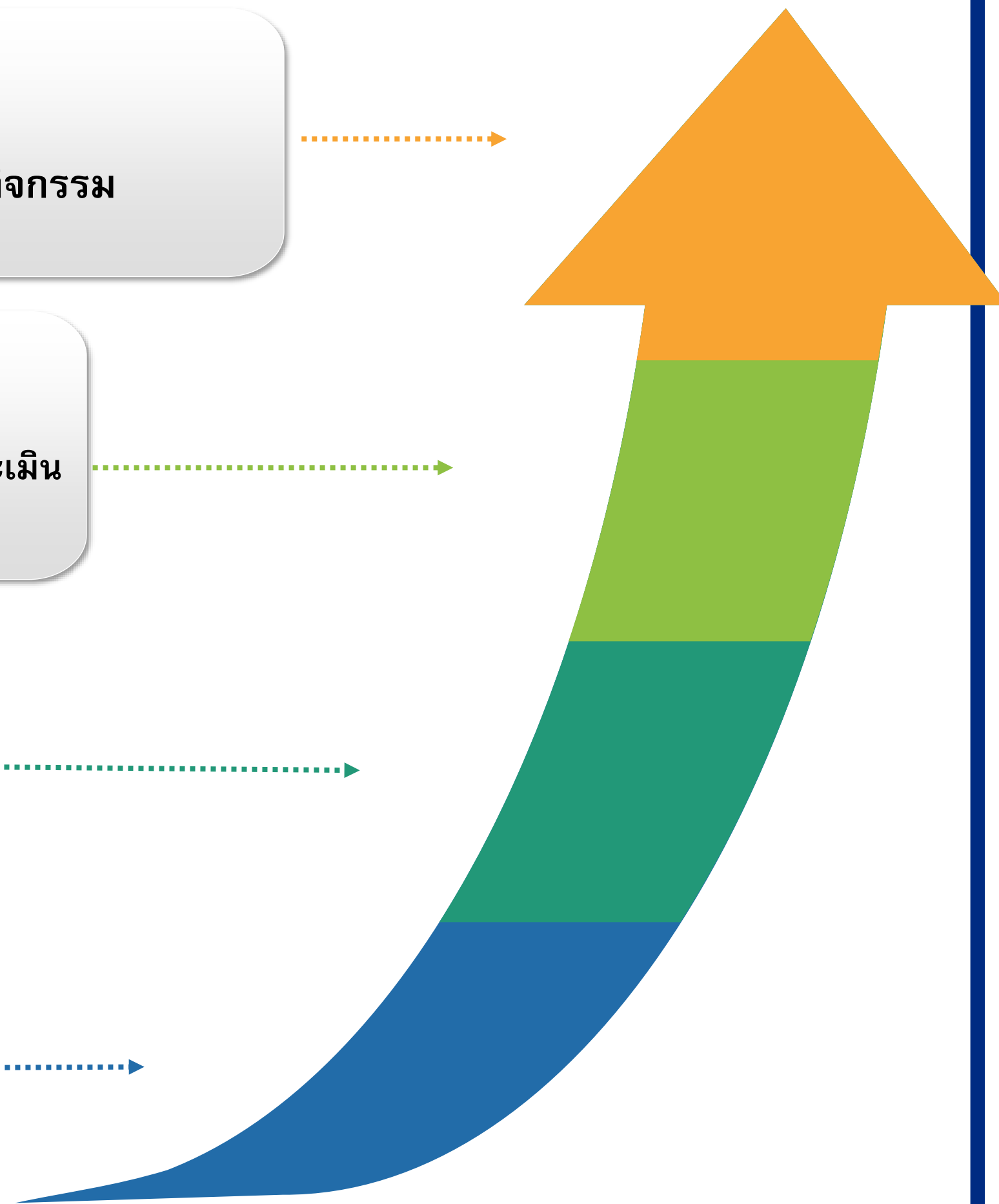
## Deployment

กระบวนการ/ระบบ เป็นที่เข้าใจ ยอมรับ และมีแนวทางปฏิบัติ  
กระบวนการ/กิจกรรมสนับสนุน ให้ครอบคลุม ทุกหน่วยงาน



## Approach

มีกระบวนการ/ระบบที่มีประสิทธิภาพ และทำอย่าง  
เป็นระบบ เพื่อรองรับกิจกรรมในหัวข้อที่ประเมิน



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบหมายให้ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ เป็นผู้ตรวจประเมินหลักฐาน ตามข้อกำหนดของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

<https://bit.ly/32o6IMz>



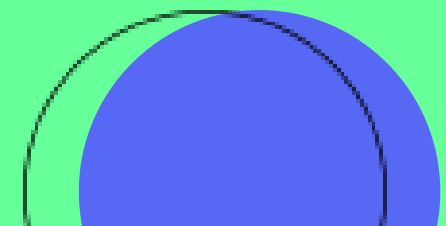
ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ 2553/2563 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2563 เรื่อง แต่งตั้งผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



**หน้าที่**

**ผู้ตรวจประเมิน**

**EBIT**



เป็นผู้ตรวจประเมินเอกสาร / หลักฐานตามข้อกำหนดของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพ ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ในรอบ 3 เดือน รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน

เป็นผู้ตรวจประเมินเอกสาร / หลักฐานตามข้อกำหนดของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพ ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ในรอบ 3 เดือน รอบ 6 เดือน รอบ 9 เดือน และรอบ 12 เดือน

ประเมินสถานะของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพ

นำข้อมูลจากการประเมินสถานะตามข้อ 2.3 มาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้กับทุกหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพ เพื่อให้กระบวนการประเมินเป็นไปตามตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 92) อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภาพรวม และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

ร่วมขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564 ประเด็นที่ 8 ธรรมนูญการปกครองท้องถิ่น บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม ให้เป็นองค์กรต้นแบบ สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ สามารถแต่งตั้งคณะทำงานภายใต้การดำเนินงานแต่ละเขตสุขภาพได้ตามที่เห็นสมควร

# สร. นำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไปขยายผลสู่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค

**2558**

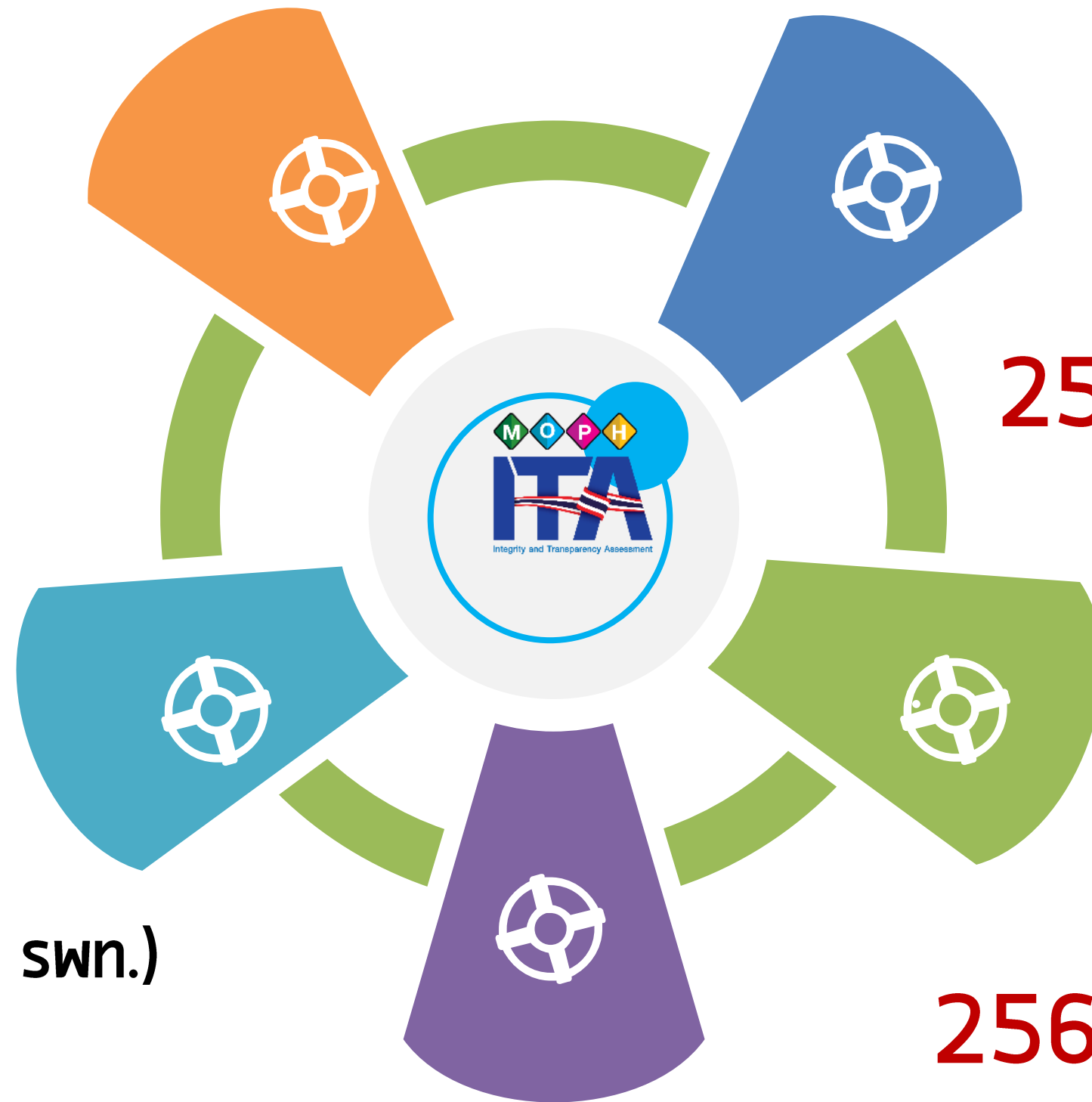
สสจ. 76 จังหวัด  
(สพศ. + สwn.)

**2559**

สสจ. 76 จังหวัด  
(สพศ. + สwn.)

**2560**

สสจ. 76 จังหวัด (สพศ. + สwn.)  
สสอ. 2 แห่ง / จังหวัด  
สพช. 2 แห่ง / จังหวัด



**2561**

สสจ. 76 จังหวัด  
สพศ. / สwn. 116 แห่ง  
สสอ. 878 แห่ง  
สพช. 778 แห่ง

**2562**

สสจ. 76 จังหวัด  
สพศ. / สwn. 116 แห่ง  
สสอ. 878 แห่ง  
สพช. 778 แห่ง

**2563**

สสจ. 76 จังหวัด  
สพศ. / สwn. 116 แห่ง  
สสอ. 878 แห่ง  
สพช. 778 แห่ง

1,854  
หน่วยงาน

สสจ. 76 จังหวัด

สพศ. / สพท. 116 แห่ง

สสอ. 878 แห่ง

สพช. 784 แห่ง



2564

# ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2564

PP&P  
Excellence  
19 ตัวชี้วัด

42 โครงการ  
75 ตัวชี้วัด

Governance  
Excellence  
15 ตัวชี้วัด

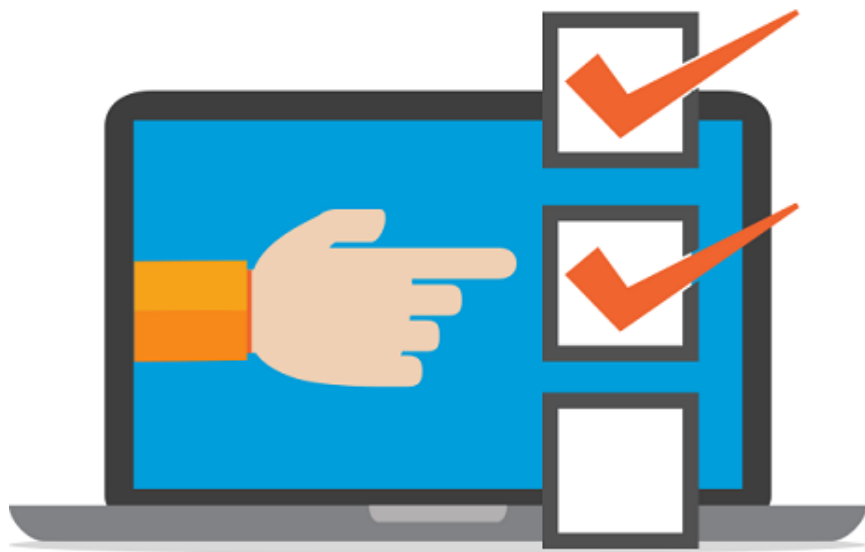
Service  
Excellence  
37 ตัวชี้วัด

People  
Excellence  
4 ตัวชี้วัด



ร้อยละ 92

## KPI ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA



ผู้ตรวจประเมิน ตรวจประเมินเอกสาร / หลักฐานเชิงประจักษ์  
ตามข้อกำหนดคู่มือการประเมิน EBIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
หน่วยงานเป้าหมายจำนวน 1,854 หน่วยงาน

MITAS

MITAS

# 1,854 Units Self-Assessment



**Q1**

**EB 1-EB 5**

---

**Small  
Success**

**Milestone**

**Q2**

**EB 1-EB 24**

**Formular**

**Q3**

**EB 1-EB 24**

**Formular**

**Q4**

**EB 1-EB 24**

**Formular**

# เกณฑ์คะแนน

ไตรมาสที่ 1

ค่าเป้าหมาย ระดับ 5

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1 ข้อ (EB)	2 ข้อ (EB)	3 ข้อ (EB)	4 ข้อ (EB)	5 ข้อ (EB)





# เกมทักษะแขน

ไตรมาสที่ 2-4  
วัดร้อยละ

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - 5 ดังนี้

ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
-	-	82	87	92

Q2

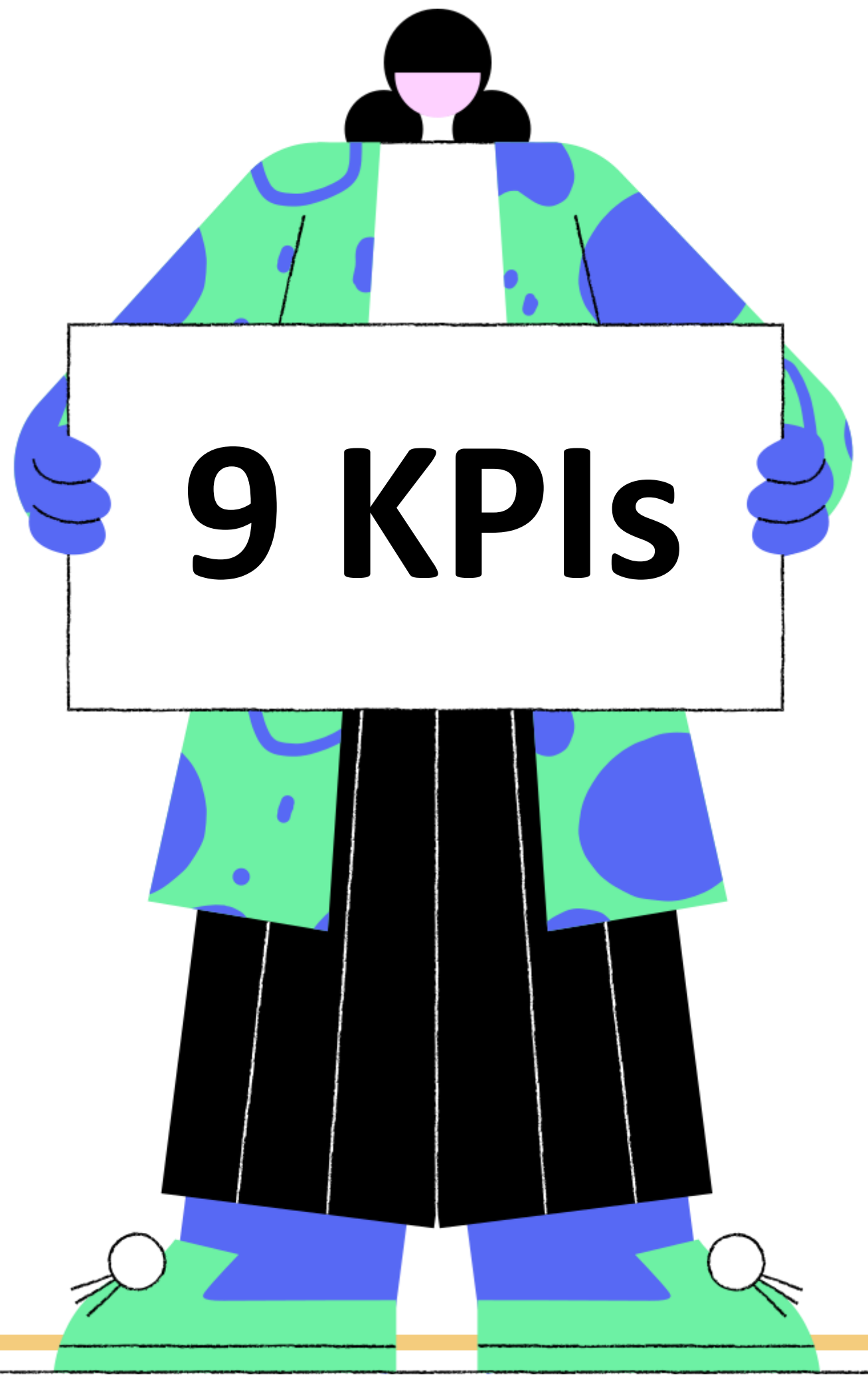
Q3

Q4

# ร้อยละ 92

KPI ร้อยละ  
ของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข  
ผ่านเกณฑ์การประเมิน  
ITA





1. ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล
2. ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ
3. ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส
5. ตัวชี้วัดการรับสินบน
6. ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ
7. ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต
8. ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
9. ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

# กรอบแนวคิด MOPH ITA : Open Data to Transparency

## INDICATORS

TOOL

ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดการรับสินบน

ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

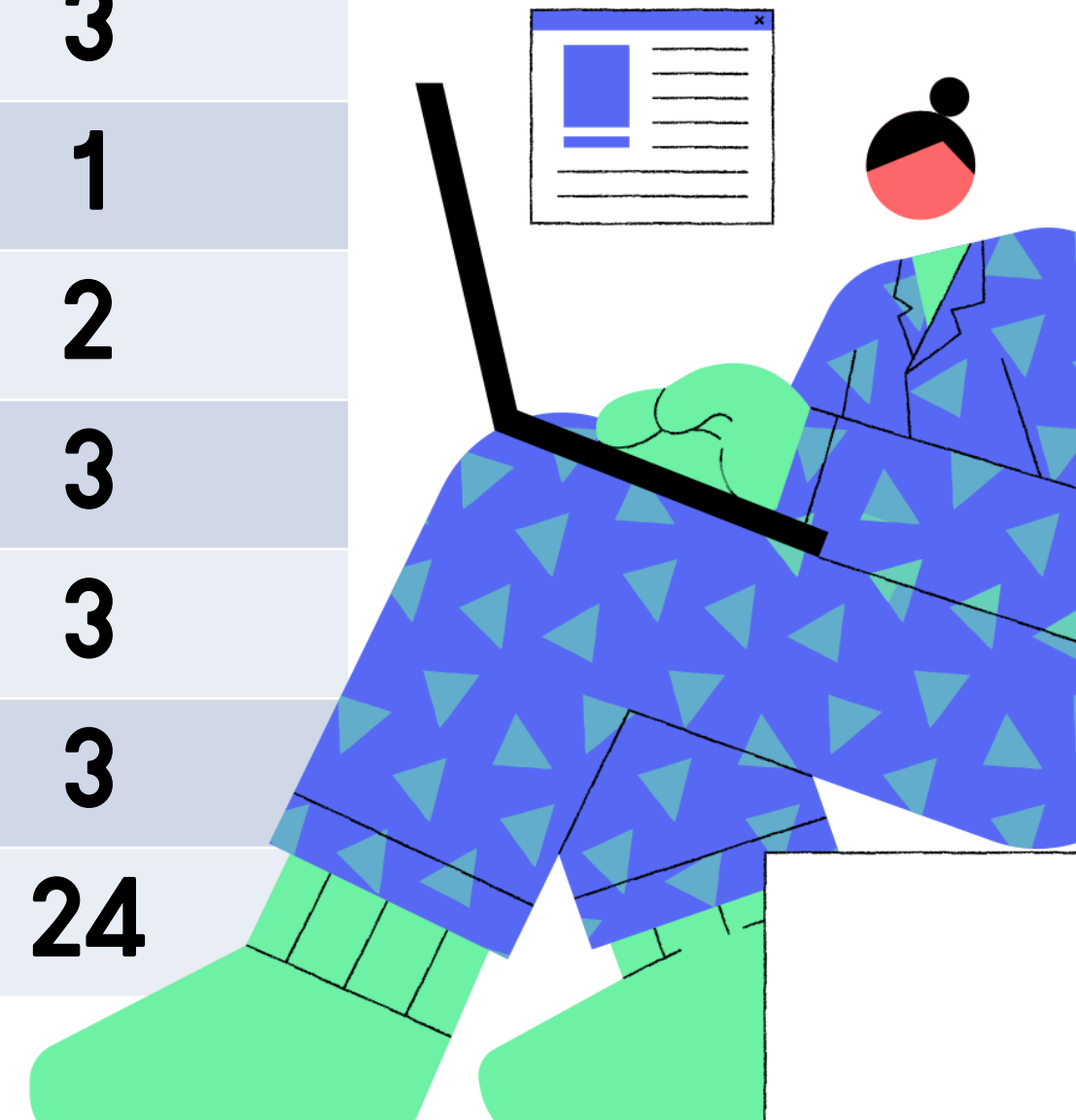
ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



**EBIT**

# สัดส่วนข้อความแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)

ตัวชี้วัด	EBIT	จำนวน (ข้อ)
การเปิดเผยข้อมูล	EB 1 - EB 2	2
การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ	EB 3 - EB 5	3
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	EB 6 - EB 9	4
การส่งเสริมความโปร่งใส	EB 10 - EB 12	3
การรับสินบน	EB 13	1
การใช้ทรัพย์สินของราชการ	EB 14 - EB 15	2
การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต	EB 16 - EB 18	3
การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	EB 19 - EB 21	3
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	EB 22 - EB 24	3
<b>รวม</b>		<b>24</b>





# การให้คะแนน

หลักการ	คะแนน
<ol style="list-style-type: none"><li>เอกสาร / หลักฐานประกอบมีไม่ครบถ้วน และไม่ถูกต้องตามข้อกำหนด</li><li>ไม่วาง Link ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System)</li></ol>	0
<ol style="list-style-type: none"><li>เอกสาร / หลักฐานประกอบมีครบถ้วน และถูกต้องตามข้อกำหนด หรือมีมากกว่าข้อกำหนด แต่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง สร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงาน</li><li>วาง Link ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System)</li></ol>	100

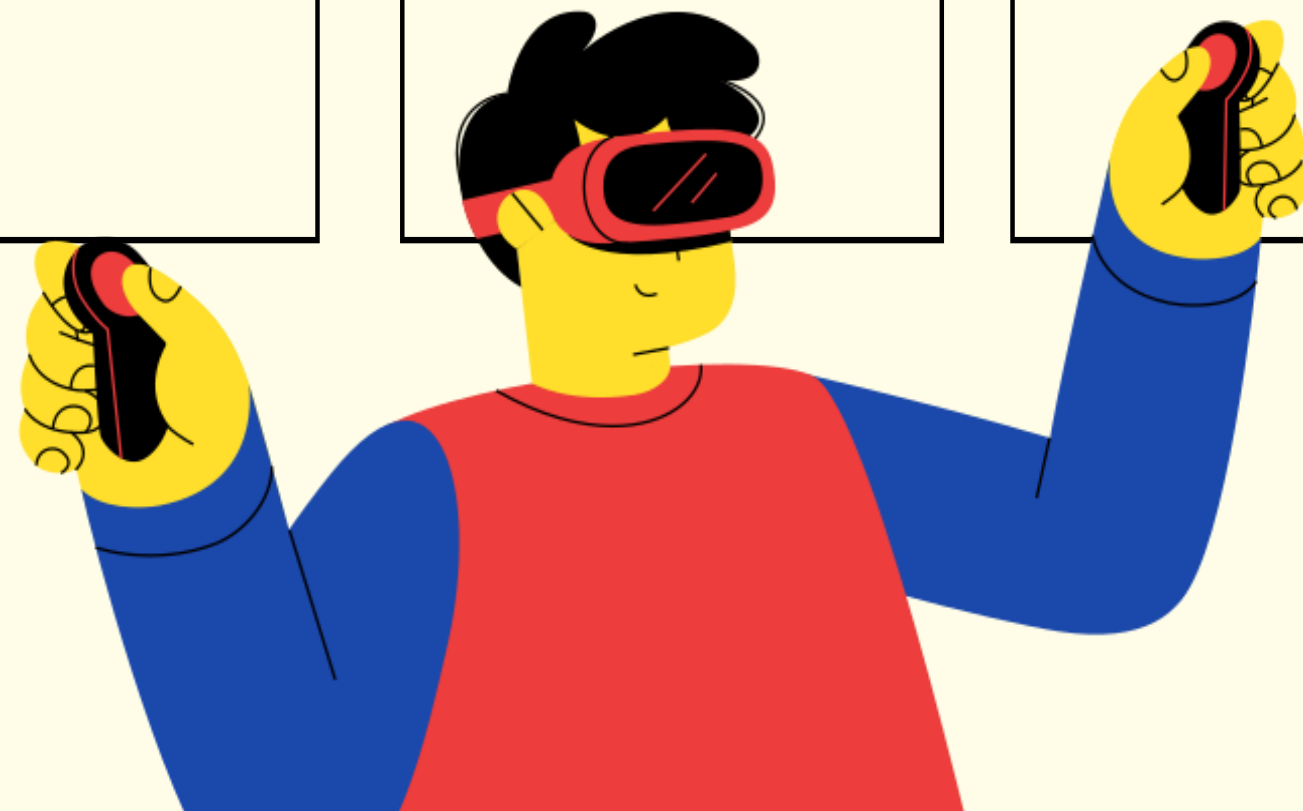
# ระดับคะแนนและระดับผลการประเมิน



คะแนน	ระดับผลการประเมิน
95.00-100	AA
85.00-94.99	A
75.00-84.99	B
65.00-74.99	C
55.00-64.99	D
50.00-54.99	E
0-49.99	F

ประเมินตนเองจากเอกสาร / หลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์  
Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT  
ในระบบ MOPH Integrity and Transparency Assessment System

M I T A S





[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

คลิกที่ไอคอน

(อยู่ส่วนท้ายของเว็บไซต์ สปท.สร.)

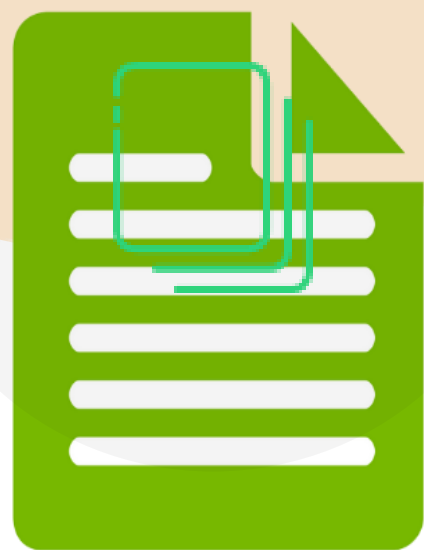


ระบบ MOPH Integrity and Transparency Assessment System

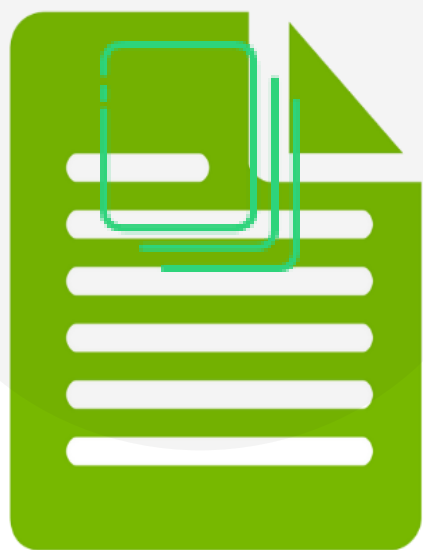




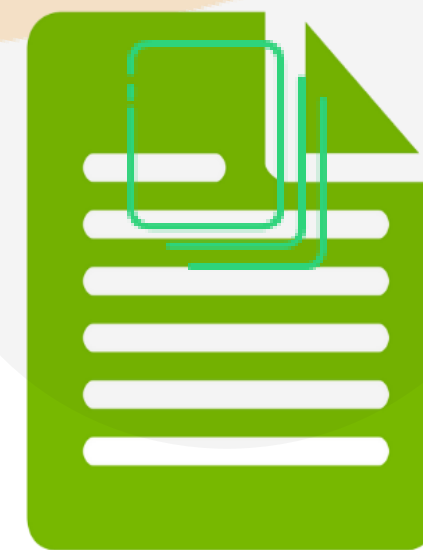
ผู้ตรวจประเมิน  
ตรวจประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์  
ในระบบ MITAS ที่มีลักษณะ ...



ต้นน้ำ



กลางน้ำ



ปลายน้ำ

# เอกสาร / หลักฐานที่หน่วยรับตรวจแบบ ...



- ไฟล์จากโปรแกรม PDF
- File รูปภาพ
- Link จาก Website
- Link จาก ช่องทางต่าง ๆ

# EBIT GUIDELINES 2021



# Open Data to Transparency

# ตัวชี้วัดที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานตามนโยบายที่ประกาศไว้





1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

**หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 41 (1)** บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

**หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 59** รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มีไข้มูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

2. **พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มาตรา 9 วรรคหนึ่ง** บัญญัติว่า

“ภายใต้บังคับมาตรา 14 และมาตรา 15 หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อย ดังต่อไปนี้ไว้ให้ประชาชนได้ตรวจดูได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ... **(8) ข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด**”

**3. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560** ที่มีมติให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติและดำเนินการอย่างเคร่งครัด ตามประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดข้อมูลข่าวสารตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐเป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

**4. เป็นสมาชิกความร่วมมือเพื่อการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Partnership : OGP) มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2558**

**5. เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายที่ 16 สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก**

เป้าประสงค์ที่ 16.6 เรื่อง พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และโปร่งใสในทุกระดับ

เป้าประสงค์ที่ 16.10 เรื่อง สร้างหลักประกันว่าสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูล และมีการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยเป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและความตกลงระหว่างประเทศ

**EB1**

# หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และวางระบบ การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจ ที่แสดงถึงการกำหนด มาตรการและการวางระบบในการดำเนินการ ที่กำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูล ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน รายละเอียดมีดังนี้

1. มีคำสั่งอย่างเป็นทางการ **โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน**

1.1 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คำสั่งอย่างเป็นทางการนั้น ได้จากกลไกการกำกับติดตาม ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยใช้

**1.1.1 คำสั่งเดิม (กรณีไม่เปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)**

**1.1.2 ทบทวนคำสั่งใหม่ (กรณีเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)**

2. มีกรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน จะต้องมีการละเอียด

2.1 มีลักษณะ / ประเภทข้อมูลที่หน่วยงานต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะ

2.2 มีการระบุวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินการ และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะอย่างชัดเจน

2.3 มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องในลักษณะ การรายงานผลการติดตามการดำเนินงาน และสรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้สั่งการให้นำคำสั่งและกรอบแนวทางไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือไม่

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คำสั่ง มาตรการ กลไก หรือระบบในการดำเนินการกำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน **โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน**
  - ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คำสั่งอย่างเป็นทางการนั้น ได้จากกลไกการกำกับติดตาม ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยใช้
    - (1) คำสั่งเดิม (กรณีไม่เปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)
    - (2) ทบทวนคำสั่งใหม่ (กรณีเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)

3. กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน รายละเอียดเนื้อหาประกอบด้วย

มีลักษณะ / ประเภทข้อมูลที่หน่วยงานต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะ

มีการระบุวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินการ และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะอย่างชัดเจน

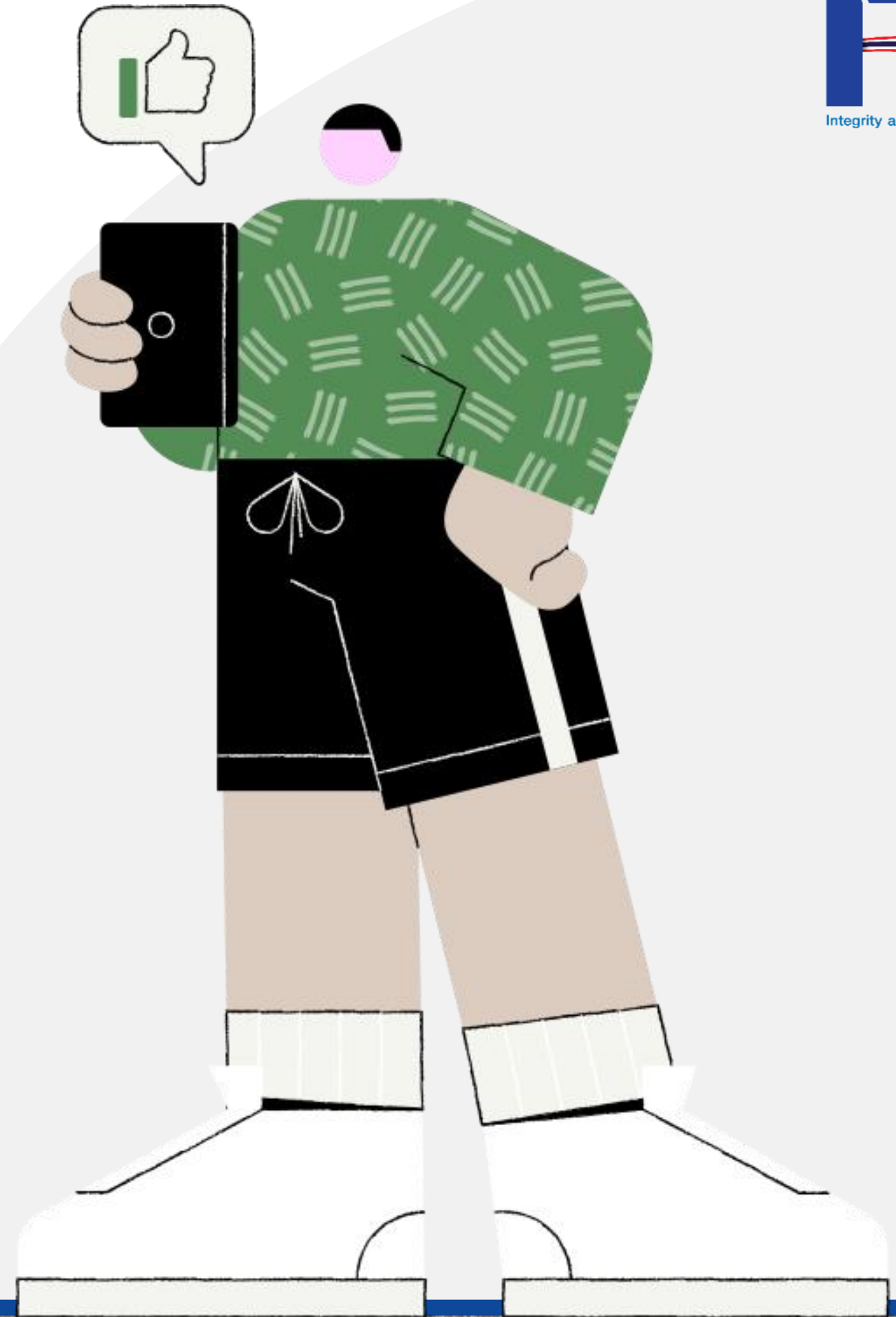
มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องในลักษณะการรายงานผลการติดตามการดำเนินงาน และสรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

4. รายงานผลการติดตามการดำเนินงาน และสรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน **โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ต้องเป็นรายงานของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**

5. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมิน สามารถศึกษา  
ตัวอย่างคำสั่ง มาตรการ ระบบ  
ในการดำเนินการกำหนดให้มี  
การเผยแพร่ข้อมูล ผ่านเว็บไซต์  
หน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุด  
ของหน่วยงาน ได้ในภาคผนวก



# EB2

## หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจ จาก **Link** ที่หน่วยรับตรวจได้แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงานในระบบ MITAS ที่ต้องแนบบแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ข้อ 1 ถึงข้อ 11 รายละเอียดมีดังนี้

- 1.1 ข้อมูลผู้บริหาร แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย หมายเลขโทรศัพท์
- 1.2 นโยบายของผู้บริหาร
- 1.3 โครงสร้างหน่วยงาน



- 1.4 หน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามกฎหมายจัดตั้ง หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 1.5 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- 1.6 ข่าวดูประชาสัมพันธ์ ที่แสดงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจ และภารกิจของหน่วยงาน และเป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- 1.7 ข้อมูลการติดต่อ ประกอบด้วย ที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แผนที่ตั้งหน่วยงาน
- 1.8 ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็น ต่อการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจตามภารกิจของหน่วยงาน
- 1.9 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม MOPH
- 1.10 ยุทธศาสตร์ของประเทศ โดยรวม
- 1.11 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

1.12 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552

1.13 ข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560

1.14 อินโฟกราฟฟิคคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ชุดปัจจุบัน

1.15 จรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH Code of Conduct)

2. นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

3. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ  
ประจำปีของหน่วยงาน (แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ทุกแผน)

4. แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน  
ตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

5. หลักเกณฑ์ / ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่
6. หลักเกณฑ์ / ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ
7. รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ
8. รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
9. ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย
  - 9.1 การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีที่ผ่านมา  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563)
  - 9.2 แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปี
  - 9.3 ผลการดำเนินการตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีประจำปี  
ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดในรอบแนวทาง

- 9.4 ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่
- 9.5 แบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (แบบ สขร. 1)
10. คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน
11. คู่มือขั้นตอนการให้บริการ (ภารกิจให้บริการประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558) **(ถ้ามี)**



**ข้อ 1. กิ่งข้อ 11.**

**หน่วยรับตรวจต้องแนบบแบบฟอร์ม  
การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ  
ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน**

# ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของหน่วยงานของรัฐนั้น ต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับหลักการคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และป้องกันปัญหาการทุจริต โดยมีกลไก มีมาตรการ และมีกระบวนการในระบบในการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ



1. การให้และการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ถือเป็นมาตรการสำคัญที่ส่งเสริมกระบวนการป้องกันการทุจริตที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ
  - 1.1 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
  - 1.2 ประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดให้ข้อมูลข่าวสารตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐเป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540
2. การตรวจสอบความเกี่ยวข้อง และความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใส เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนตามนัยในมาตรา 126 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561
3. เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละไตรมาส หรือในแต่ละปีงบประมาณการจัดทำรายงานวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

**การจัดซื้อจัดจ้าง** หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน (งบดำเนินงาน)**

แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางและหน่วยงานของรัฐตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้ปิดประกาศ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ปิดประกาศของหน่วยงานของรัฐนั้น



**แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เฉพาะงบลงทุน (ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินก่อสร้าง)  
แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน เฉพาะงบลงทุน (ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินก่อสร้าง)  
และตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวง  
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560  
และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง  
และหน่วยงานของรัฐตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดและให้ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่  
ปิดประกาศของหน่วยงานของรัฐนั้น**

**การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้ EB3-EB5**

หน่วยงานต้องดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้ EB 3-EB 5 บนเว็บไซต์  
ของหน่วยงานเท่านั้น

# ข้อกำหนดงบประมาณ

ที่ต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดำเนินการใน 2 หมวดเงินงบประมาณ ประกอบด้วย

## 1. หมวดงบดำเนินงาน

- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

## 2. หมวดงบลงทุน

- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- งบเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- งบรายจ่ายจ่ายอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

EB3

## หน่วยงานมีรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจว่ามีหลักฐานรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและมีการเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชา รายละเอียดมีดังนี้

1. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นั้นจะต้องประกอบด้วย งบประมาณภาพรวมของหน่วยงาน โดยจำแนกเป็นรายหมวด แสดงให้เห็นว่าในหมวดที่มีรายการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ และแสดงเปรียบเทียบให้เห็นสัดส่วนของการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุแต่ละประเภท และเปรียบเทียบ กับงบประมาณที่ตั้งไว้ และใช้จ่ายจริงในแต่ละรายการ

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการทุจริต และเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุในปีงบประมาณถัดไป ประกอบด้วย

1.1 **ร้อยละของจำนวนรายการ** ที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง

1.2 **ร้อยละของจำนวนงบประมาณ** ที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง

2. มีผลวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีที่ผ่านมา โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด **ตามข้อ 1.** มาจัดทำเป็นรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2563 **ครบทั้งองค์ประกอบ**

**4 องค์ประกอบ คือ**

**2.1.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยง**

**2.1.2 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค / ข้อจำกัด**

**2.1.3 การวิเคราะห์ความสามารถในการประหยัดงบประมาณ**

**2.1.4 แนวทางแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ในปีงบประมาณ พ.ศ.**

**2564**

3. มีการเสนอรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยแสดงหลักฐานที่นำไปปรับปรุงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม

4. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้สั่งการหรืออนุญาตให้นำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความเสนอรายงานผู้บริหารรับทราบ และสั่งการให้นำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน โดยต้องนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตามข้อ 2.

**ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ**

- การวิเคราะห์ความเสี่ยง
- การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค / ข้อจำกัด
- การวิเคราะห์ความสามารถในการประหยังบประมาณ
- แนวทางแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

**อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**

3. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
4. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS





ผู้ตรวจประเมิน ต้องพิจารณาการจัดทำ  
รูปเล่มรายงานของหน่วยรับตรวจ ที่ประกอบด้วย

1. ปกหน้า
2. คำนำ
3. สารบัญ
4. บทที่ 1-3 (แล้วแต่กรณี)
5. ภาคผนวก (แล้วแต่กรณี)
6. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง (แล้วแต่กรณี)
7. ปกหลัง



EB4

หน่วยงานมีมาตรการ และวางระบบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส  
ในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับ  
จังหวัดและระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจ ได้แก่ มาตรการ  
และการวางระบบการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง  
และการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รายละเอียดมีดังนี้

## 1. หลักฐานการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปี

ตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติว่า “ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางและของหน่วยงานของรัฐตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ปิดประกาศของหน่วยงานของรัฐนั้น ...” ประกอบด้วย

- (1) ชื่อโครงการ / รายการที่จะซื้อจ้าง
- (2) วงเงินที่จะจัดซื้อจัดจ้างโดยประมาณ
- (3) ระยะเวลาที่คาดว่าจะจัดซื้อจัดจ้าง

# ข้อกำหนดงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้าง

## งบดำเนินงาน

- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

## งบลงทุน

- งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- งบเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- งบรายจ่ายจ่ายอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง จะต้องแสดงรายละเอียดครบทั้ง 3 รายการ ตามข้อ 1. ประกอบด้วย (1) ชื่อโครงการ / รายการที่จะซื้อจ้าง (2) วงเงินที่จะจัดซื้อจัดจ้างโดยประมาณ และ (3) ระยะเวลาที่คาดว่าจะจัดซื้อจัดจ้าง **หน่วยงานต้องประกาศเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ภายใน 30 วันทำการ หลังจากที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ โดยระบุวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการอธิบายข้อคำถาม และวันที่ที่ได้ทำการประกาศเผยแพร่ให้ชัดเจนและต้องมีหนังสือแจ้งการจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ประกอบการพิจารณา**

ผู้ตรวจประเมิน จะต้องพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในความประกาศล่าช้าของการประกาศ กรณีที่หน่วยงานได้ประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด ด้วยเหตุสุดวิสัย หรือสถานการณ์ภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ก็ตาม

## 2. มีการเผยแพร่ผลของแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีของหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ

ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติว่า “หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการบันทึกรายงานผลการพิจารณา รายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง และจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจดูข้อมูลเมื่อมีการร้องขอ ประกอบด้วย (1) ชื่อโครงการ / รายการที่ได้ซื้อจ้างแล้ว (2) วงเงินที่ได้จัดซื้อจัดจ้าง (3) ระยะเวลาที่ได้จัดซื้อจัดจ้าง และ (4) วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง

ดำเนินการรายงานผลตามแผนจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีของหน่วยงานตามรอบระยะเวลาที่กำหนดดังนี้

**งบลงทุนทุกไตรมาส**

**งบดำเนินงาน ทุก 6 เดือน**

ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ต้องสามารถสืบย้อนกลับเพื่อตรวจสอบความมีอยู่จริงของระบบและข้อมูลที่น่ามาใช้ประกอบการประเมิน

### ๓. มีการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา

มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติว่า ในการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญาในงานนั้น

3.1 หน่วยงานใช้หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0217/ว 3001 วันที่ 16 ตุลาคม 2560 เรื่อง ขอส่งประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2560 และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจรับพัสดุ จำนวน 2 แบบ คือ วงเงินเล็กน้อยไม่เกิน 100,000 บาทและวงเงินเกิน 100,000 บาท

3.2 หน่วยงานต้องมีวิธีการหรือกระบวนการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีการสั่งการจากผู้บริหาร และนำไปปฏิบัติจริง

3.3 มีกระบวนการ ควบคุม กำกับ และสอบทาน โดยมีการสั่งการจากผู้บริหารและปฏิบัติจริงในหน่วยงาน และแสดงหลักฐานชุดใบสำคัญการเบิกจ่ายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่มีการประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2560 และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจรับพัสดุ

**ชุดใบสำคัญ 2 ชุด แสดงในทุกไตรมาส**

4. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้สั่งการโดยอนุญาตให้นำข้อ 1. ข้อ 2. และข้อ 3. ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือไม่



## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)  
ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ พิจารณาว่าหน่วยรับตรวจ  
ได้มีการดำเนินการทั้ง 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 ข้อ 2 และ ข้อ 3  
หรือไม่ รายละเอียดดังนี้

1. ประกาศเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีของหน่วยงาน ที่ต้อง

ประกาศเผยแพร่ภายใน 30 วันทำการ

ระบุวันที่ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในช่องคำอธิบายชี้แจงประกอบหลักฐาน

ระบุวันที่ที่ได้ทำการประกาศเผยแพร่ให้ชัดเจน

1.1 บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.2 หนังสือจัดสรรงบประมาณ

1.3 แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.4 คำสั่งมอบหมายการปิดประกาศ หรือปลดประกาศ

1.5 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.6 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีของหน่วยงาน  
ทั้งงบดำเนินงาน และงบลงทุน **จะต้องแสดงรายละเอียดครบทั้ง 3 รายการ ประกอบด้วย**

- ชื่อโครงการ / รายการที่จะซื้อจ้าง
- วงเงินที่จะจัดซื้อจัดจ้างโดยประมาณ
- ระยะเวลาที่คาดว่าจะจัดซื้อจัดจ้าง

ซึ่งหน่วยงานต้องประกาศเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี **ภายใน 30 วันทำการ**  
หลังจากที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ โดยระบุวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการอธิบายข้อความ  
และวันที่ที่ได้ทำการประกาศเผยแพร่ให้ชัดเจน และต้องมีหนังสือแจ้งการจัดสรรงบประมาณประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 ประกอบการพิจารณา

**ผู้ตรวจประเมิน จะต้องพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในความประกาศล่าช้าของการประกาศ  
กรณีที่หน่วยงานได้ประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด  
ด้วยเหตุสุดวิสัย หรือสถานการณ์ภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ก็ตาม**

## 2. รายงานผลของแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีของหน่วยงาน ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (งบลงทุน ทุกไตรมาส และงบดำเนินงาน ทุก 6 เดือน)

2.1 หนังสือรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.2 รายงานผลการดำเนินการตามแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ..ศ. 2564

งบลงทุน ทุกไตรมาส

งบดำเนินงาน ทุก 6 เดือน

2.3 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.4 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

### 3. การป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา

- 3.1 หนังสือแจ้งเวียนหลักฐานเกี่ยวกับแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นคำสั่ง / ระเบียบ / ประกาศ ฯลฯ และการควบคุม กำกับ สอบทาน **(ประกาศสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2560 และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจรับพัสดุ จำนวน 2 แบบ คือ วงเงินเล็กน้อยไม่เกิน 100,000 บาทและวงเงินเกิน 100,000 บาท)**
- 3.2 หนังสือขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

**3.3 แสดงหลักฐานชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** ที่มีการนำประกาศสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2560 และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้าง ของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจรับ พัสดุ แนบกับชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย

ผู้ตรวจประเมิน ฯ พิจารณาว่าหน่วยรับตรวจแสดงรายละเอียดตามข้อ 3.3 ในแต่ละไตรมาส ที่ทำการตรวจประเมิน จำนวน 2 ชุด (ที่ไม่ซ้ำกัน)

ไตรมาสที่ 1 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนตุลาคม 2563 - ธันวาคม 2563

ไตรมาสที่ 2 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนมกราคม 2564 - มีนาคม 2564

ไตรมาสที่ 3 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนเมษายน 2564 - มิถุนายน 2564

ไตรมาสที่ 4 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนกรกฎาคม 2564 - กันยายน 2564

3.4 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3.5 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน เฉพาะข้อ 3.1 ถึงข้อ 3.2 ในระบบ MITAS

EB5

หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับ  
เขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการเผยแพร่ข้อมูลการสรุปผล  
การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุรายเดือน ตามแบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน  
(แบบ สขร. 1) ซึ่ง

# แบบสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (แบบ สขร. 1)

แบบสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุรายเดือนตามประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดข้อมูลข่าวสารตามเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสและตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐเป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (8) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ข้อ 1 (5) บัญญัติว่า หน่วยงานภาครัฐต้องสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน ตามมาตรา 9(8) **ที่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560** ที่มีมติให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติและดำเนินการอย่างเคร่งครัด เนื้อหาประกอบด้วย (1) งานที่จัดซื้อหรือจัดจ้าง (2) วงเงินที่จัดซื้อหรือจัดจ้าง (3) ราคากลาง (4) วิธีซื้อหรือจ้าง (5) รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ (6) ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (7) เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป และ (8) เลขที่และวันที่ของสัญญา หรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง



# ราคากลาง

ราคากลางและการคำนวณราคากลางเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างราคากลางเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐพ.ศ. 2560 มาตรา 63 บัญญัติให้ภายใต้ข้อบังคับมาตรา 62 ให้หน่วยงานของรัฐ **ประกาศราคากลางรายละเอียดข้อมูลราคากลางและการคำนวณราคากลางในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง** ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุดที่ กค 0405.3/ว 453 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2561 และหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค 0505.3/ว 132 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2561

## รายละเอียดมีดังนี้

1. หลักฐานแสดงถึงการเผยแพร่ข้อมูลการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุรายเดือน ตามแบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน (แบบ สขร. 1) ในทุก ๆ ไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ 1 แสดงแบบ สขร. 1                      เดือนตุลาคม 2563 - ธันวาคม 2563

ไตรมาสที่ 2 แสดงแบบ สขร. 1                      เดือนมกราคม 2564 - มีนาคม 2564

ไตรมาสที่ 3 แสดงแบบ สขร. 1                      เดือนเมษายน 2564 - มิถุนายน 2564

ไตรมาสที่ 4 แสดงแบบ สขร. 1                      เดือนกรกฎาคม 2564 - กันยายน 2564

ในไตรมาสที่ 4 ตัดในวันที่หน่วยรับตรวจส่งประเมินและหน่วยงานนำแบบ สขร. 1 เดือนกันยายน 2564 ที่เสร็จสมบูรณ์ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานอีกครั้ง

2. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้สั่งการให้นำแบบสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (แบบ สขร. 1) ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือไม่

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. แบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน (แบบ สขร. 1) ในทุก ๆ ไตรมาส ดังนี้
  - ☑ ไตรมาสที่ 1 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนตุลาคม 2583 - ธันวาคม 2583
  - ☑ ไตรมาสที่ 2 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนมกราคม 2584 - มีนาคม 2584
  - ☑ ไตรมาสที่ 3 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนเมษายน 2584 - มิถุนายน 2584
  - ☑ ไตรมาสที่ 4 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนกรกฎาคม 2584 - กันยายน 2584

สำหรับไตรมาสที่ 4 หน่วยรับตรวจจะส่งหลักฐานในเดือนกันยายน 2584 ตัดในวันที่หน่วยรับตรวจส่งประเมิน
3. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
4. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

# ตัวชี้วัดที่ 3 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม โดยผู้บริหารจะต้องแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ซึ่งหลักการที่จะได้คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบราชการได้นั้นต้องยึดหลักการสำคัญ ประกอบด้วย

1. หลักคุณธรรม (Merit-based)
2. หลักสมรรถนะ (Competency-based)
3. หลักผลงาน (Performance-based)
4. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
5. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้ดุลพินิจส่วนตัว  
ให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน  
ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้



EB6

## ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการเผยแพร่นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมลดการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน หรืออาจสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น รายละเอียดมีดังนี้

1. มีเนื้อหาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม
2. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้สั่งการให้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่นหรือไม่

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

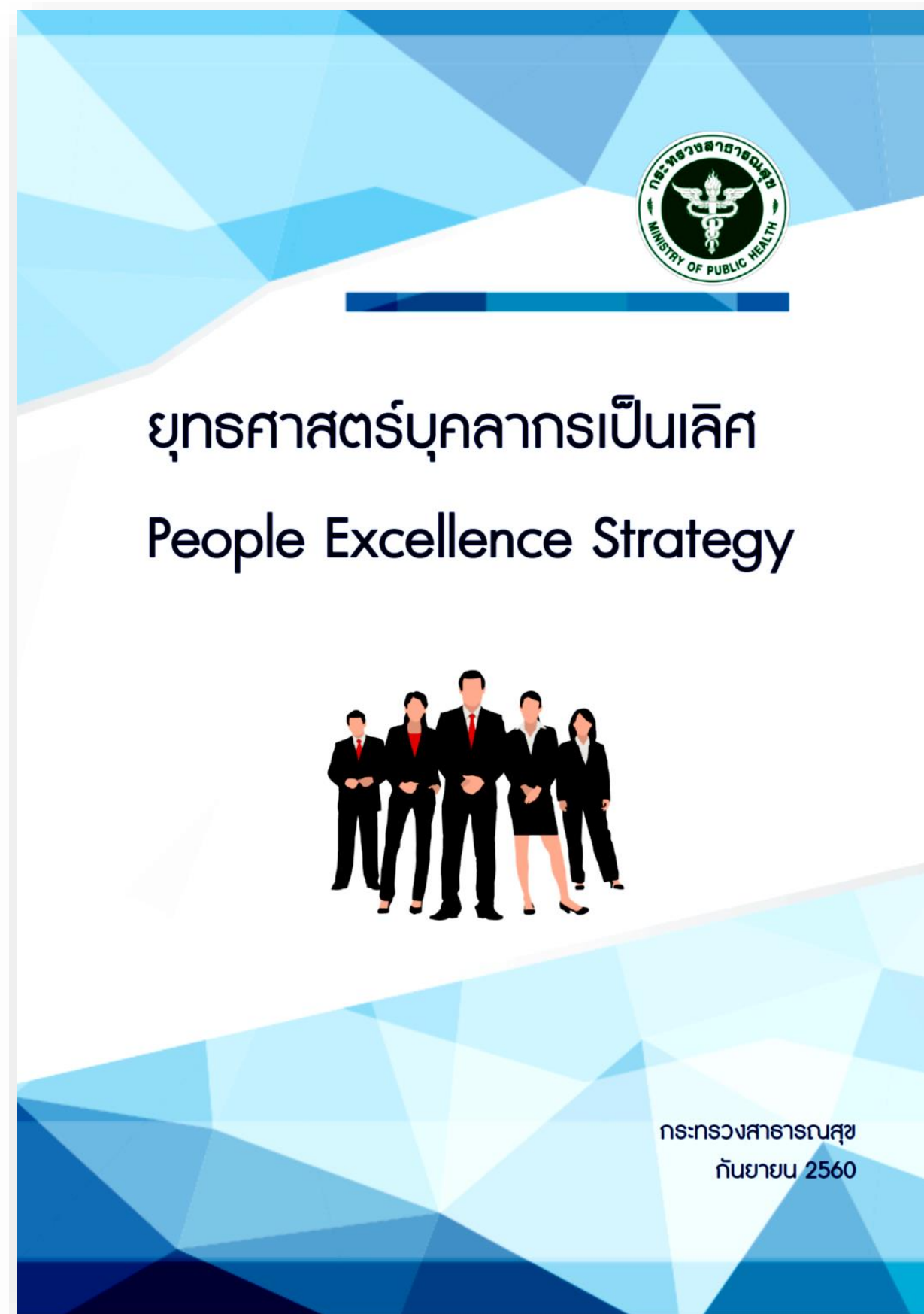
1. บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และเป็นนโยบายที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
3. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
4. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่นในระบบ MITAS



ผู้ตรวจประเมินสามารถศึกษาข้อมูล ได้ที่



<https://bit.ly/2FQaoJv>



Integrity and Transparency Assessment

EB7

หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รายละเอียดมีดังนี้

1. มีลักษณะเป็นคำสั่ง **หรือประกาศอย่างเป็นทางการโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด** เป็นคำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการ

โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน

และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใช้คำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการของจังหวัด

2. กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ต้องมีการประกาศให้ผู้ที่มีคะแนนการประเมินต่ำทราบล่วงหน้า ซึ่งกรอบแนวทางการบริหารผลงานการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

2.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

2.3 วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

2.4 มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

3. หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังรายได้ ไม่เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒนาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลหรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของเจ้าหน้าที่ อย่างเคร่งครัด ดังนี้

**3.1 ข้าราชการ** ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (5) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 10 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2552

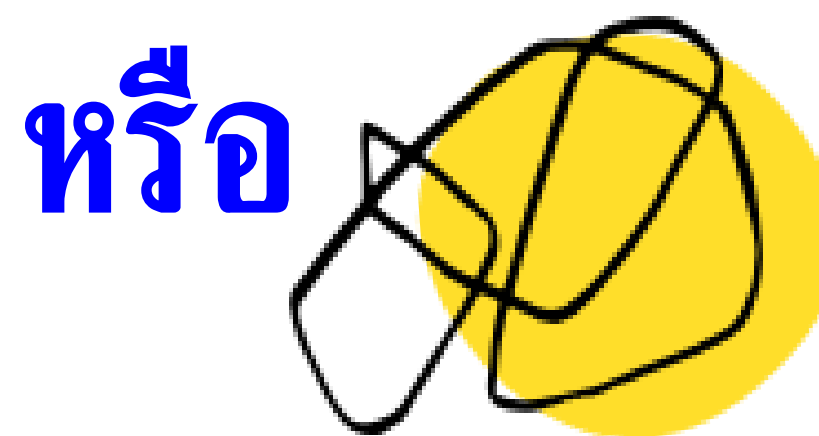
**3.2 ลูกจ้างประจำ** ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 60 (5) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

**3.3 พนักงานราชการ** ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 19 และข้อ 20 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554 ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 275 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2554

**3.4 ลูกจ้างชั่วคราว** ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2558 ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ 0201.034/ว 224 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2558

**3.5 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข** ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2556 ข้อ 23 และข้อ 24 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557

☑ หน่วยงงานอาจมีการทบทวนคำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการ  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



☑ หน่วยงงาน ใช้คำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการ  
ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด

#### 4. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร / หนังสือแจ้งเวียน

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง **ไม่ใช่บังคับแก่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้**

1. ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553

2. ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่จะทำการประเมิน ไม่ครบ 6 เดือน



## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

### กรณีดำเนินการใหม่ / ทบทวน

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ **ที่ออกโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด)**

โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน

และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใช้คำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการของจังหวัด

3. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย

หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

4. หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ต้องเป็นของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

5. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน ต้องเป็นของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

# กรณีใช้หลักเกณฑ์เดิมที่ยังคงใช้บังคับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2. คำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่ออกโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด

3. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย

หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ต่อผู้บังคับบัญชา

มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

4. หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ต้องเป็นของปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564

5. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน ต้องเป็นของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ  
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย  
หรือระดับที่คาดหวัง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนกลาง ศึกษาได้จากประกาศสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรม  
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ :  
ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2561

<https://bit.ly/2Ek5ZxF>



EB8

หน่วยงานมีการรายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ **ระดับดีเด่น** และ**ระดับดีมาก** ในที่เปิดเผยให้ทราบ รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และรอบปีงบประมาณ

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับ เขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจ ที่แสดงถึงการประกาศผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551 มาตรา 76 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ข้อ 9 (6) ที่ระบุ “ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2 (ระบุ (1) ถึง (11) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป”

นอกจากนี้ ต้องดำเนินการตามกฎหมายประเด็นการจ้างงาน ตามข้อ EB 7 ข้อ 3.1 ถึงข้อ 3.5 มีรายละเอียด ดังนี้

ការវិនិច្ឆ័យ  
5 ប្រភេទ

- 😊 ខ្សែកាត់ការ
- 😊 ល្អវិនិច្ឆ័យប្រភេទ
- 😊 ឃ្លាំងការវិនិច្ឆ័យ
- 😊 ល្អវិនិច្ឆ័យក្នុងការ
- 😊 ឃ្លាំងការវិនិច្ឆ័យក្នុងការវិនិច្ឆ័យ



1. มีลักษณะเป็นประกาศอย่างเป็นทางการ **โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน**
2. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับดีเด่น และดีมาก ไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
3. แสดงหลักฐานประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับดีเด่น และดีมาก รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และรอบปีงบประมาณ **โดยไม่คำนึงถึงคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน**

**ไตรมาสที่ 1** หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ

**รอบ 2** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (เมษายน 2563 – กันยายน 2563)

**ไตรมาสที่ 3** หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ

**รอบ 1** ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564)

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามในประกาศผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับดีเด่นและดีมาก และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. ประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับดีเด่นและดีมาก

**ต้องดำเนินการตามกฎหมายประเด็นการจ้างงาน ตามข้อ EB 7**

**ข้อ 3.1 ถึงข้อ 3.5 ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ**

**พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข**

หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี  
ของบุคลากรในหน่วยงานระดับดีเด่น และดีมาก รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา  
และรอบปีงบประมาณ

ไตรมาสที่ 1 หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ  
รอบ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563  
(เมษายน 2563 – กันยายน 2563)

ไตรมาสที่ 3 หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ  
รอบ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
(ตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564)

3. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



# MITAS

# Q1

ระบบ MITAS จะวางข้อ EB 8 ไว้ให้ เพื่อให้หน่วยรับตรวจ  
แนบเอกสาร / หลักฐาน ประกาศรายงานการประเมินผล ฯ  
รอบ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (เมษายน 2563 -  
กันยายน 2563)

**ระบบยังไม่คิดคะแนน**

# ผู้ตรวจประเมิน ต้องดูว่า



ในไตรมาสที่ 1 หน่วยรับตรวจ จำนวน 1,854  
หน่วยงาน ได้แนบหลักฐานประกาศรายงาน  
การประเมินผล ฯ รอบ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563  
(เมษายน 2563–กันยายน 2563) ในระบบ MITAS  
หรือไม่

ในข้อ EB 8 นี้ ได้บังคับให้หน่วยรับตรวจ  
แนบหลักฐานดังกล่าว ทั้งนี้ ระบบ MITAS  
ยังไม่คิดคะแนนในไตรมาสที่ 1 ระบบจะคิดคะแนนให้  
ในไตรมาสที่ 3

**EB9**

หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม และการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย รายละเอียดมีดังนี้

1. หลักฐานการจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

2. รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องนำเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ความรับผิดชอบ เข้าร่วมการอบรมด้วย**

3. รายงานผลการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมที่ชัดเจน

5. หลักฐานผู้บังคับบัญชารับทราบผลการอบรม และสั่งการให้นำรายละเอียดตามข้อ 1. ถึงข้อ 4. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. หลักฐานการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
  - 1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการ
  - 1.2 โครงการ
2. รายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

**สำหรับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องมียาชื่อเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ความรับผิดชอบ เข้าร่วมการอบรมด้วย**



3. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารเพื่อรับทราบรายงานการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม และการมีวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ปราบกฏการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
4. รายงานการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
5. ภาพกิจกรรมที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรม
6. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ถ้ามี)
7. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS
8. Link แสดงหลักฐานที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ถ้ามี)

# ตัวชี้วัดที่ 4 การส่งเสริมความโปร่งใส

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ประเด็น

1

**การจัดการ  
เรื่องร้องเรียน**

2

**การเปิดโอกาส  
ให้เกิดการมีส่วนร่วม**



1

## การจัดการ เรื่องร้องเรียน

หน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงสะท้อนหรือข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชน รวมถึงการแจ้งเบาะแสการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ และต้องมีกระบวนการจัดการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

1. การร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน
2. การร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน

กระบวนการ ทั้ง 2 ข้อ ถือเป็นระบบที่สำคัญในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้มารับบริการมีช่องทางที่จะร้องเรียนการให้บริการหรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความตระหนักและปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้รับบริการ รายใดรายหนึ่ง

ดังนั้น การมีระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ของหน่วยงานจึงถือว่าเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสให้หน่วยงานได้อีกวิธีหนึ่ง รวมถึงจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสะท้อนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ได้อีกทางหนึ่งด้วย

# เรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นธรรมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยมีผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้เสียเป็นผู้ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานโดยตรง รวมถึงผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้เสียยื่นเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานอื่น และส่งต่อมายังหน่วยงานผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการ

ทั้งนี้ เรื่องร้องเรียนทั่วไปต้องเป็นเรื่องร้องเรียนที่มีการดำเนินการตามคู่มือปฏิบัติการ ฯ เสร็จสิ้นภายในห่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หรืออาจจะเป็นเรื่องร้องเรียนทั่วไปของปีงบประมาณที่ผ่านมา แต่ยังมีผลการดำเนินการต่อในห่วงปีงบประมาณพ.ศ. 2564

## เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เรื่องร้องเรียนการดำเนินงานเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยมีผู้ร้องเรียน / แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน รวมถึงมีผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยื่นเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานอื่น และได้ส่งต่อมายังหน่วยงานผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการ

ทั้งนี้ เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ต้องเป็นเรื่องร้องเรียนที่มีการดำเนินการตามคู่มือปฏิบัติการ ฯ เสร็จสิ้นภายในห่วงปิงบประมาณ พ.ศ. 2564 หรืออาจจะเป็นเรื่องร้องเรียนร้องเรียน / แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของห่วงปิงบประมาณที่ผ่านมาแต่ยังมีการดำเนินการต่อในห่วงปิงบประมาณ พ.ศ. 2564

# การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน

ระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน  
ให้ผู้ร้องเรียนทราบ ที่เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร  
กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 38

โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการตอบสนองหรือการแจ้งผลการพิจารณา  
เรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน  
หรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ผู้ร้องเรียนทราบ  
ภายใน 15 วัน

# สรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน

สรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนที่มีการวิเคราะห์ปัญหา / อุปสรรค และแนวทางแก้ไข รายงานต่อผู้บังคับบัญชา **ภายในห่วงปิงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 2 รอบการประเมิน คือ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน** ประกอบด้วย

1. สรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน
2. สรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ



กรณีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานหรือเรื่องเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบหรือกรณีใดกรณีหนึ่ง

หน่วยงาน ต้องจัดทำรายงานสรุปผลว่า หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียน ในปีงบประมาณ หรือมีเพียงกรณีใดกรณีหนึ่งและเผยแพร่ให้สาธารณชน สามารถเข้ามาตรวจสอบดูได้ เพื่อให้สังคมได้รับรู้ว่าหน่วยงาน มีความโปร่งใส และมีระบบในการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ผู้ตรวจประเมิน พิจารณาว่า

กรณีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หน่วยรับตรวจไม่มีเรื่องร้องเรียน

- การปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน **หรือ**
- การทุจริตและประพฤติมิชอบ

**หรือกรณีใดกรณีหนึ่ง**

หน่วยรับตรวจต้องมีรายงานสรุปว่า หน่วยรับตรวจไม่มีเรื่องร้องเรียน  
ในปีงบประมาณ หรือมีเพียงกรณีใดกรณีหนึ่งและเผยแพร่ให้สาธารณชน  
สามารถเข้ามาตรวจสอบดูได้

**EB10**

## หน่วยงานมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนและช่องทาง การร้องเรียน

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานในลักษณะคู่มือการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและคู่มือการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ รายละเอียดตามคู่มือปฏิบัติการ ฯ มีดังนี้

1. แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ในลักษณะ (1) **คู่มือการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน** และ (2) **คู่มือการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ**

1.1 ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

1.2 ส่วนงานที่รับผิดชอบ

1.3 ระยะเวลาการดำเนินการ

1.4 การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน

1.5 วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน

1.6 ช่องทางการร้องเรียน

2. หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงช่องทางการร้องเรียน อาทิ ผ่านระบบหมายเลขโทรศัพท์ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผ่านระบบไปรษณีย์ ผ่าน Application หรือช่องทางอื่น ๆ ที่หน่วยงาน กำหนดตามความเหมาะสม

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. คู่มือการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ที่มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน มี

- ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน
- ส่วนงานที่รับผิดชอบ
- ระยะเวลาการดำเนินการ
- การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน
- วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน
- ช่องทางการร้องเรียน

2. คู่มือปฏิบัติงานการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน มี

- ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน
- ส่วนงานที่รับผิดชอบ
- ระยะเวลาการดำเนินการ
- การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน
- วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน
- ช่องทางการร้องเรียน

3. บันทึกข้อความ และรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ ภายใน 15 วัน จำนวน 1 ชุด (รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน)

รอบ 6 เดือน หลักฐานการรายงานผล ฯ ให้ผู้ร้องเรียนทราบ ภายใน 15 วัน เดือนตุลาคม 2563 – มีนาคม 2564

รอบ 12 เดือน หลักฐานการรายงานผล ฯ ให้ผู้ร้องเรียนทราบ ภายใน 15 วัน เดือนเมษายน 2564 – กันยายน 2564

4. หลักฐานที่แสดงถึงช่องทางการร้องเรียน อาทิ ผ่านระบบหมายเลขโทรศัพท์ผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต ผ่านระบบไปรษณีย์ ผ่าน Application หรือช่องทางอื่น ๆ ที่หน่วยงานกำหนด ตามความเหมาะสม

5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

EB11

## หน่วยงานมีข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีรายละเอียด ดังนี้

1. เรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายใน  
หน่วยงาน



## 2. เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนทั้ง 2 ประเด็น ต้องมี

การวิเคราะห์ปัญหา / อุปสรรค

แนวทางแก้ไข

รายงานต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 รอบการประเมิน คือ

- รอบ 6 เดือน

- รอบ 12 เดือน

## 3. กรณีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน

หรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน หรือเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

หรือกรณีใดกรณีหนึ่ง หน่วยงาน ต้องจัดทำรายงานสรุปผลว่า หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียน

ในปีงบประมาณ หรือมีเพียงกรณีใดกรณีหนึ่ง

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ต้องมี

มีกาวิเคราะห์ปัญหา / อุปสรรค

มีแนวทางแก้ไข

รายงานต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 รอบการประเมิน คือ

ไตรมาสที่ 2 (รอบ 6 เดือน)

รายงานสรุป ฯ ในเดือนมีนาคม 2564

ไตรมาสที่ 4 (รอบ 12 เดือน)

รายงานสรุป ฯ ในเดือนกันยายน 2564



### 3. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ต้องมี

- มีการวิเคราะห์ปัญหา / อุปสรรค
- มีแนวทางแก้ไข
- รายงานต่อผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 รอบการประเมิน คือ  
**ไตรมาสที่ 2 (รอบ 6 เดือน)**  
รายงานสรุป ฯ ในเดือนมีนาคม 2564  
**ไตรมาสที่ 4 (รอบ 12 เดือน)**  
รายงานสรุป ฯ ในเดือนกันยายน 2564

4. กรณีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียน ทั้ง 2 ประเด็น  
ผู้ตรวจประเมิน ดูหลักฐาน

รายงานสรุปผลว่าหน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
- เรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่  
ภายในหน่วยงาน และเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

หรือมีรายงานสรุปผล เพียงกรณีใดกรณีหนึ่ง  
- เรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่  
ภายในหน่วยงาน หรือเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ  
ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์  
ของหน่วยงานในระบบ MITAS



2

## การเปิดโอกาส ให้เกิดการมีส่วนร่วม

หน่วยงานต้องเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม  
ในการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงาน หน่วยงาน  
ควรส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม  
ตามหลักธรรมาภิบาล

ซึ่งขั้นตอน / กระบวนการต่าง ๆ ที่จะให้ประชาชน  
หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมนั้น เริ่มจาก

- (1) กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผน
- (2) กระบวนการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- (3) กระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
- (4) กระบวนการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

# ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1

**ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
ในการปฏิบัติ  
ราชการตามภารกิจ  
ของหน่วยงาน**

2

**ประชาชนที่เป็น  
ผู้รับบริการ  
ตามภารกิจ  
ของหน่วยงาน**

3

**หน่วยงาน  
ที่เป็นผู้รับบริการ  
ตามภารกิจ  
ของหน่วยงาน**

## EB12

หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงโครงการ / กิจกรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

1. หลักฐานโครงการ / กิจกรรมที่ดำเนินการในไตรมาสที่ 1 และเสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



2. หลักฐานโครงการ/กิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วม ตั้งแต่ (1) กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผน (2) กระบวนการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (3) กระบวนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และ (4) กระบวนการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล

3. หลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมตามกระบวนการในข้อ 2. โดยจะต้องระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามาร่วมในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนด้วย มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 รายงานการประชุม / สัมมนา ตามโครงการ / กิจกรรม มีการเสนอรายงานดังกล่าวต่อผู้บริหาร

3.2 รายงานการประชุม / สัมมนา มีการแสดงชื่อของผู้จัดบันทึกการประชุม รวมทั้งจะต้องแสดงรายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมชัดเจน

3.3 รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ / กิจกรรม

4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมที่ชัดเจน
5. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการหรืออนุญาตให้นำรายละเอียดการดำเนินงานไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น



## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. หลักฐานการการจ้ดโครงการ / กิจกรรม ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ที่ดำเนินการในไตรมาสที่ 1 และเสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.2 โครงการ / กิจกรรม

2. รายงานประชุมโครงการ / กิจกรรมที่แสดงชื่อผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมวางแผน และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามภารกิจที่เลือก ที่ผู้บริหารรับทราบ

3. รายงานประชุมโครงการ / กิจกรรมที่แสดงชื่อผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
มา่วมในการดำเนินการ ตามภารกิจที่เลือก ที่ผู้บริหารรับทราบ

4. รายงานการติดตามประเมินผลโครงการ / กิจกรรม ตามภารกิจที่เลือก  
ที่ผู้บริหารรับทราบ

5. ภาพกิจกรรม ที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน

6. บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบ สั่งการ และปรากฏการขออนุญาต  
นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

7. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสาร  
เผยแพร่ในช่องทางอื่น (ถ้ามี)

8. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

9. Link แสดงหลักฐานที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ถ้ามี)

# ตัวชี้วัดที่ 5 การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับสถานการณ์การทุจริตการรับสินบนที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรการและวางระบบในการป้องกันการรับสินบนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

(ร่าง)

พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

พ.ศ. ....



**สินบน (Bride) หมายถึง** ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้  
ที่ให้แก่บุคคล เพื่อจูงใจให้บุคคลผู้นั้นให้กระทำการ หรือประวิงเวลาการกระทำอันมิชอบ  
ด้วยหน้าที่

- ทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุไม่มีรูปร่าง ซึ่งอาจมีราคาและถือเอาได้  
เช่น เงิน บ้าน รถยนต์

- ประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ หมายถึงความรวมถึง

1. การปลดหนี้หรือการลดหนี้ให้เปล่า
2. การให้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย
3. การเข้าค้ำประกันโดยไม่คิดค่าธรรมเนียม
4. การให้ค่านายหน้าหรือค่าธรรมเนียมการเป็นตัวแทน

5. การขายหรือการให้เช่าซื้อทรัพย์สินต่ำกว่ามูลค่าที่เป็นจริงตามที่ปรากฏในท้องตลาด
6. การซื้อหรือการเช่าซื้อทรัพย์สินสูงกว่ามูลค่าที่เป็นจริงตามที่ปรากฏในท้องตลาด
7. การให้ใช้สถานที่ ยานพาหนะ หรือทรัพย์สิน โดยคิดค่าเช่าหรือค่าบริการ หรือคิดค่าเช่าหรือค่าบริการน้อยกว่าที่คิดแก่บุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า
8. การให้บริการโดยไม่คิดค่าบริการ หรือคิดค่าบริการน้อยกว่าที่คิดแก่บุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า
9. การให้ส่วนลดในสินค้าหรือทรัพย์สินที่จำหน่ายโดยให้ส่วนลดมากกว่า ที่ให้แก่บุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า
10. การให้เดินทาง หรือให้ขนส่งบุคคลหรือสิ่งของ โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายน้อยกว่าที่คิดแก่บุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า



11. การจัดเลี้ยง การจัดมหรสพหรือการบันเทิงอื่นให้ โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายน้อยกว่าที่คิด แก่บุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า

12. การให้บริการวิชาชีพอิสระ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปนิก วิศวกร กฎหมาย หรือบัญชีโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายน้อยกว่าที่คิดแก่บุคคลอื่น โดยปกติทางการค้า

13. การให้รางวัล

14. การชำระเงินล่วงหน้าหรือการคืนเงินให้ในภายหลัง

15. การอื่นใดซึ่งเป็นการกระทำ ที่ทำให้ผู้นั้นได้รับประโยชน์อันอาจคำนวณเป็นเงินได้ หรือไม่ต้องออกค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.ประกาศกำหนด

# EB13

## หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการและระบบในการป้องกัน การรับสินบน

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการ และระบบในการป้องกันการรับสินบน รายละเอียดมีดังนี้

1. มีลักษณะเป็นคำสั่ง ประกาศ หรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุด ของหน่วยงาน หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ
2. มีกรอบแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ

**ประเด็นข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.7** ดังนี้

2.1 มาตรการป้องกันการรับสินบนการให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา  
ในเทศกาลปีใหม่ **(No Gift Policy)**

2.2 มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการเบิกจ่ายยาตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาล  
ข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2560 ที่กำหนดว่า

- ห้ามหน่วยบริการหรือหน่วยงานทำการจัดซื้อ ทำการหารายได้ในลักษณะ  
ผลประโยชน์ตอบแทนทุกประเภทจากบริษัทยาหรือบริษัทเวชภัณฑ์มิใช่ยาเข้ากองทุน  
สวัสดิการของหน่วยบริการนั้น

หน่วยงานภาครัฐใช้ และดำเนินการตาม

- ประกาศกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริม  
การขายยาและเวชภัณฑ์ที่มิใช่ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557

- 2.3 มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
- 2.4 มาตรการป้องกันการรับสินบนประเด็นการเงินบริจาค และทรัพย์สินบริจาค
- 2.5 มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ มาตรการการใช้รถราชการ มาตรการ  
การเบิกค่าตอบแทน มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม  
และสัมมนาตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรการการจัดหาพัสดุตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.6 มาตรการแนวทางปฏิบัติในการรับส่วนแถมพิเศษ ส่วนชดเชย ส่วนสนับสนุน  
หรือส่วนอื่นใดเพิ่มเติมจากที่หน่วยงานของรัฐกำหนดไว้ในขอบเขตของงาน  
หรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## 2.7 มาตรการการจัดสวัสดิการภายในของสถานพยาบาล (ถ้ามี)

เฉพาะหน่วยงานที่มีกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่จังหวัดไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ และกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จำนวนหน่วยงานที่จัดสวัสดิการ และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค) ตามระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี 2558

ข้อมูล ณ วันที่ 9 มกราคม 2562

เขตสุขภาพ	จังหวัด	สสจ.		รพศ./รพท.			รพช.		
		ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ
1	เชียงใหม่	1	100	1	1	100	16	15	93.75
	น่าน	0	0	1	1	100	12	2	16.67
	พะเยา	0	0	2	2	100	5	0	0.00
	แพร่	0	0	1	1	100	7	6	85.71
	เชียงใหม่	0	0	3	3	100	21	1	4.76
	แม่ฮ่องสอน	0	0	1	1	100	6	5	83.33
	ลำปาง	0	0	1	1	100	12	1	8.33
	ลำพูน	0	0	1	1	100	7	1	14.29
	<b>รวม 8 แห่ง</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>86</b>	<b>31</b>	<b>36.05</b>
2	ตาก	1	100	2	2	100	6	6	100.00
	พิษณุโลก	1	100	1	1	100	8	8	100.00
	เพชรบูรณ์	1	100	1	1	100	10	0	0.00
	สุโขทัย	1	100	2	2	100	7	1	14.29
	อุตรดิตถ์	0	0	1	1	100	8	0	0.00
	<b>รวม 5 แห่ง</b>	<b>4</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>38.46</b>
3	ชัยนาท	0	0	1	1	100	5	3	60.00
	กำแพงเพชร	0	0	1	1	100	10	1	10.00
	พิจิตร	1	100	1	1	100	8	8	100.00
	นครสวรรค์	0	0	1	1	100	12	11	91.67
	อุทัยธานี	1	100	1	1	100	7	7	100.00
	<b>รวม 5 แห่ง</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>71.43</b>

เขตสุขภาพ	จังหวัด	สสจ.		รพศ./รพท.			รพช.		
		ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ
4	นนทบุรี	0	0	1	1	100	5	2	40.00
	ปทุมธานี	0	0	1	1	100	7	1	14.29
	พระนครศรีอยุธยา	0	0	2	2	100	14	7	50.00
	สระบุรี	0	0	2	2	100	10	10	100.00
	ลพบุรี	0	0	2	2	100	9	2	22.22
	สิงห์บุรี	0	0	2	2	100	4	0	0.00
	อ่างทอง	0	0	1	1	100	6	1	16.67
	นครนายก	0	0	1	1	100	3	3	100.00
	<b>รวม 8 แห่ง</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>26</b>	<b>44.83</b>
5	กาญจนบุรี	0	0	2	1	50	13	2	15.38
	นครปฐม	0	0	1	1	100	8	2	25.00
	ราชบุรี	1	100	4	3	75	6	3	50.00
	สุพรรณบุรี	1	100	2	2	100	8	5	62.50
	ประจวบคีรีขันธ์	1	100	2	2	100	6	4	66.67
	เพชรบุรี	0	0	1	1	100	7	4	57.14
	สมุทรสงคราม	1	100	1	1	100	2	0	0.00
	สมุทรสาคร	0	0	2	2	100	0	0	-
	<b>รวม 8 แห่ง</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>87</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>40.00</b>
6	ฉะเชิงเทรา	1	100	1	1	100	9	2	22.22
	ปราจีนบุรี	0	0	2	2	100	5	0	0.00
	สระแก้ว	0	0	2	2	100	5	0	0.00
	สมุทรปราการ	1	100	2	2	100	3	3	100.00
	จันทบุรี	1	100	1	1	100	11	9	81.82
	ชลบุรี	0	0	2	2	100	10	6	60.00
	ตราด	1	100	1	1	100	6	5	83.33
	ระยอง	0	0	3	3	100	6	4	66.67
	<b>รวม 8 แห่ง</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>52.73</b>

เขตสุขภาพ	จังหวัด	สสจ.		รพศ./รพท.			รพช.		
		ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ
7	กาฬสินธุ์	0	0	1	1	100	13	1	7.69
	ขอนแก่น	0	0	3	2	67	19	13	68.42
	มหาสารคาม	0	0	1	1	100	11	3	27.27
	ร้อยเอ็ด	0	0	1	1	100	16	3	18.75
	<b>รวม 4 แห่ง</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83</b>	<b>59</b>	<b>20</b>	<b>33.90</b>
8	บึงกาฬ	0	0	1	1	100	7	2	28.57
	เลย	0	0	1	1	100	12	0	0.00
	หนองคาย	0	0	1	1	100	8	4	50.00
	หนองบัวลำภู	0	0	1	1	100	5	0	0.00
	อุดรธานี	0	0	2	2	100	19	1	5.26
	นครพนม	0	0	1	1	100	10	1	10.00
	สกลนคร	0	0	2	2	100	16	1	6.25
	<b>รวม 7 แห่ง</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>11.69</b>
9	ชัยภูมิ	1	100	1	1	100	14	10	71.43
	นครราชสีมา	0	0	3	3	100	30	0	0.00
	บุรีรัมย์	1	100	2	2	100	20	19	95.00
	สุรินทร์	1	100	2	2	100	15	14	93.33
	<b>รวม 4 แห่ง</b>	<b>3</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>79</b>	<b>43</b>	<b>54.43</b>
10	มุกดาหาร	0	0	1	1	100	6	0	0.00
	ยโสธร	0	0	1	1	100	8	1	12.50
	ศรีสะเกษ	0	0	1	1	100	19	1	5.26
	อุบลราชธานี	0	0	4	3	75	22	1	4.55
	อำนาจเจริญ	0	0	1	1	100	6	0	0.00
	<b>รวม 5 แห่ง</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>88</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>4.92</b>



เขตสุขภาพ	จังหวัด	สสจ.		รพศ./รพท.			รพช.		
		ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ทำแล้ว (แห่ง)	ร้อยละ
11	ชุมพร	0	0	1	1	100	10	2	20.00
	นครศรีธรรมราช	0	0	3	3	100	17	0	0.00
	สุราษฎร์ธานี	1	100	2	2	100	18	4	22.22
	กระบี่	0	0	1	1	100	7	1	14.29
	พังงา	0	0	2	2	100	7	0	0.00
	ภูเก็ต	0	0	1	1	100	2	1	50.00
	ระนอง	0	0	1	1	100	4	0	0.00
	<b>รวม 7 แห่ง</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>65</b>	<b>8</b>	<b>12.31</b>
12	พัทลุง	0	0	1	1	100	10	1	10.00
	ตรัง	0	0	1	1	100	8	1	12.50
	นราธิวาส	0	0	2	2	100	10	1	10.00
	ปัตตานี	0	0	1	1	100	11	1	9.09
	ยะลา	0	0	2	2	100	6	0	0.00
	สงขลา	0	0	2	2	100	15	0	0.00
	สตูล	0	0	1	1	100	5	0	0.00
	<b>รวม 7 แห่ง</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>65</b>	<b>4</b>	<b>6.15</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>19</b>	<b>25.00</b>	<b>116</b>	<b>112</b>	<b>96.55</b>	<b>736</b>	<b>238</b>	<b>32.34</b>

3. มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตาม และรายงานสรุปผลต่อผู้บริหาร **เป็นระบบ และต่อเนื่อง**

4. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการและอนุมัติให้

4.1 นำมาตรการตามกรอบแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ **ประเด็นข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.7 ที่มีกลไกการกำกับติดตาม ตามที่หน่วยงานกำหนด** ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

4.2 นำรายงานสรุปผลต่อผู้บริหารเป็นระบบและต่อเนื่อง ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง ประกาศ หรือข้อสั่งการ และปรากฏการขออนุญาต นำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คำสั่ง ประกาศ หรือข้อสั่งการ มาตรการการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ **ประเด็นข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.7** ตามที่หน่วยงานกำหนด ที่มีการกำหนด กลไกการกำกับติดตาม

2.1 มาตรการป้องกันการรับสินบนการให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา  
ในเทศกาลปีใหม่ **(No Gift Policy)**

2.2 มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการเบิกจ่ายยาตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาล  
ข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2560 ที่กำหนดว่า

- ห้ามหน่วยบริการหรือหน่วยงานทำการจัดซื้อ ทำการหารายได้ในลักษณะ  
ผลประโยชน์ตอบแทนทุกประเภทจากบริษัทยาหรือบริษัทเวชภัณฑ์มิใช่ยาเข้ากองทุน  
สวัสดิการของหน่วยบริการนั้น

หน่วยงานภาครัฐใช้ และดำเนินการตาม

- ประกาศกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเกณฑ์จรรยาธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริม  
การขายยาและเวชภัณฑ์ที่มิใช่ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557

- 2.3 มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
- 2.4 มาตรการป้องกันการรับสินบนประเด็นการเงินบริจาค และทรัพย์สินบริจาค
- 2.5 มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ มาตรการการใช้รถราชการ มาตรการ  
การเบิกค่าตอบแทน มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม  
และสัมมนาตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรการการจัดหาพัสดุตามที่กฎหมายกำหนด
- 2.6 มาตรการแนวทางปฏิบัติในการรับส่วนแถมพิเศษ ส่วนชดเชย ส่วนสนับสนุน  
หรือส่วนอื่นใดเพิ่มเติมจากที่หน่วยงานของรัฐกำหนดไว้ในขอบเขตของงาน  
หรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## 2.7 มาตรการการจัดสวัสดิการภายในของสถานพยาบาล (ถ้ามี)

เฉพาะหน่วยงานที่มีกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่จังหวัดไม่มีคณะกรรมการสวัสดิการ และกองทุนสวัสดิการภายในหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**กรณีที่หน่วยงานที่ไม่มีดำเนินการในข้อ 2.7**

**ให้อธิบายแจ้งผู้ตรวจประเมิน**

3. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน

4. บันทึกข้อความรับทราบ **การกำกับติดตาม และรายงานสรุปผล**ประกาศ  
มาตรการการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ **ประเด็นข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.7**  
ตามที่หน่วยงานกำหนด

**กรณีที่หน่วยงานที่ไม่มีการดำเนินการในข้อ 2.7 ให้อธิบาย  
แจ้งผู้ตรวจประเมิน**

5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

**ผู้ตรวจประเมิน ดูว่า ...**

**กรณีที่หน่วยงาน**

**ไม่มีการดำเนินการในข้อ 2.7**

**ผู้ตรวจประเมิน**

**ต้องพิจารณาให้คะแนนด้วย**





# ตัวชี้วัดที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยแพร่การดำเนินการเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงานในการนำทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคลากร ภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรภายใน หน่วยงานได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรการการป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการขอยืมทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ อันเป็นสาเหตุหนึ่งของการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวมในการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการขอยืมทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมพัสดุประเภทใช้คงรูป ระหว่างหน่วยงานของรัฐ การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และการยืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐพ.ศ. 2560 ที่ระบุว่า การให้ยืมหรือนำพัสดุไปใช้ในกิจการซึ่งมิใช่เพื่อประโยชน์ของทางราชการจะกระทำมิได้ การยืมพัสดุประเภทใช้คงรูปและการยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองผู้ยืมต้องทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงเหตุผลและกำหนดวันส่งคืน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมพัสดุ ดังนี้

**ข้อ 207** การให้ยืม หรือนำพัสดุไปใช้ในกิจการ ซึ่งมิใช่เพื่อประโยชน์ของทางราชการ จะกระทำมิได้

**ข้อ 208** การยืมพัสดุประเภทใช้คงรูป ให้ผู้ยืมทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงเหตุผลและกำหนดวันส่งคืน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) การยืมระหว่างหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืม

(2) การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งรับผิดชอบพัสดุนั้น แต่ถ้ายืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

**ข้อ 209** ผู้ยึดพัสดุประเภทใช้คงรูป จะต้องนำพัสดุนั้นมาส่งคืนให้ในสภาพที่ใช้การได้ เรียบร้อยหากเกิดชำรุดเสียหาย หรือใช้การไม่ได้ หรือสูญหายไป ให้ผู้ยึดจัดการแก้ไข ซ่อมแซมให้คงสภาพเดิมโดยเสียค่าใช้จ่ายของตนเอง หรือชดใช้เป็นพัสดุประเภท ชนิด ขนาด ลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน หรือชดใช้เป็นเงินตามราคาที่เป็นอยู่ในขณะยึด โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

(2) ราชการส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา แล้วแต่กรณี กำหนด

(3) หน่วยงานของรัฐอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานของรัฐนั้นกำหนด

**ข้อ 210** การยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงานของรัฐ ให้กระทำ  
ได้เฉพาะเมื่อหน่วยงานของรัฐผู้ยืมมีความจำเป็นต้องใช้พัสดุนั้นเป็นการรีบด่วน  
จะดำเนินการจัดหาได้ไม่ทันการและหน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืมมีพัสดุนั้น ๆ พอที่จะให้ยืมได้  
โดยไม่เป็นการเสียหายแก่หน่วยงานของรัฐของตน และให้มีหลักฐานการยืม  
เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ โดยปกติหน่วยงานของรัฐผู้ยืม จะต้องจัดหาพัสดุเป็นประเภท  
ชนิด และปริมาณเช่นเดียวกัน ส่งคืนให้หน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืม

**ข้อ 211** เมื่อครบกำหนดยืม ให้ผู้ให้ยืมหรือผู้รับหน้าที่แทนมีหน้าที่ติดตามทวงพัสดุ  
ที่ให้ยืมไปคืนภายใน 7 วัน นับแต่วันครบกำหนด

**EB14**

## หน่วยงานมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน ของราชการที่ถูกต้อง

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ แห่งระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

1. มีลักษณะเป็นข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

2. มี**แนวปฏิบัติ**เกี่ยวกับการ**ยืมพัสดุประเภทใช้คงรูป**ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการยืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ **ที่มีฟังก์ชันการยืมพัสดุประเภทคงรูปของเจ้าหน้าที่รัฐ** ของหน่วยงาน **ที่มีกลไกการกำกับติดตาม**
3. มี**แนวปฏิบัติ**เกี่ยวกับการ**ยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลือง**ระหว่างหน่วยงานของรัฐ **ที่มีกลไกการกำกับติดตาม**
4. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำ**แนวปฏิบัติ** ๑ **ตามข้อ 2. และข้อ 3.** แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานย่อย ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
5. นำ**แนวทางปฏิบัติ** ๑ **ตามข้อ 2. และ ข้อ 3.** เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามขอสั่งการอย่างเป็นทางการ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมพัสดุประเภทใช้คงรูประหว่างหน่วยงานของรัฐ ยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการยืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ

มีผังกระบวนการยืมพัสดุประเภทคงรูปของเจ้าหน้าที่รัฐของหน่วยงานที่มีกลไกการกำกับติดตาม



3. มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงานของรัฐ ที่มีกลไกการกำกับติดตาม
4. หนังสือแจ้งเวียนแนวปฏิบัติ **ตามข้อ 2. และ ข้อ 3.**
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

EB15

## หน่วยงานมีขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับ  
เขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงขั้นตอนการขออนุญาต  
เพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมพัสดุ  
ตามหลักเกณฑ์ วิธีการแห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร  
พัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย (1) การยืมพัสดุประเภทใช้คงรูป ระหว่างหน่วยงาน  
ของรัฐ การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการยืมไปใช้  
นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ และ (2) การยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลือง ระหว่าง  
หน่วยงานของรัฐ

1. มีลักษณะเป็นข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
2. มีแบบฟอร์มการพิมพ์สั่ง ทั้ง 2 ประเภท
3. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำแบบฟอร์มใบพิมพ์สั่งทั้ง 2 ประเภท แจกเวียนให้ทุกหน่วยงานย่อยถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
4. นำแบบฟอร์มการพิมพ์สั่งทั้ง 2 ประเภท เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามขอสั่งการอย่างเป็นทางการ และปรากฏการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. มีแบบฟอร์มใบเยี่ยมพัสดุประเภทใช้คงรูประหว่างหน่วยงานของรัฐ การให้บุคคลเยี่ยมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการเยี่ยมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ
3. มีแบบฟอร์มใบเยี่ยมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงานของรัฐ

#### 4. หนังสือแจ้งเวียนการปฏิบัติ

การยืมพัสดุประเภทใช้คงรูประหว่างหน่วยงานของรัฐ การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการยืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ

การยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงานของรัฐ

#### 5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

#### 6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

# ตัวชี้วัดที่ 7 การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ต้องแสดงถึงเจตนาหรือค้ำประกันว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หน่วยงานต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและอย่างต่อเนื่อง

บนพื้นฐานการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต การยกระดับธรรมาภิบาล  
ในการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบาย  
ของกระทรวงสาธารณสุขบริบทของหน่วยงานและบริบทของสังคมไทย รวมถึง  
สถานการณ์ปัจจุบัน**ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และการพัฒนาระบบ**  
**สำหรับการพัฒนาคนนั้นเริ่มพื้นฐานจากจิตใจ จิตสำนึกเป็นสำคัญ ทำให้สังคมกระทรวง**  
**สาธารณสุขให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมสุจริต ปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม**  
**ให้มีจิตสำนึกยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต**  
**รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานของรัฐ และการพัฒนาระบบ**  
**มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน**  
**ที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และผลวัดการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน**

# 1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค



จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปราม  
การทุจริตประพฤติมิชอบ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามกรอบ  
การดำเนินงานแผนงานบูรณาการต่อต้าน  
การทุจริตและประพฤติมิชอบ







ระบ  
๑

2

แนวทาง

แนวทางที่ 1 :

ปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก

ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรม

ที่อสังค์ยสุจริต

แนวทางที่ 2 :

ป้องกันการทุจริต

และประพฤตมิชอบ

# แนวทางที่ 1 : ปลุกฝังวิธีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรม

## และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

1. ผ่านกระบวนการถ่ายทอดความรู้ การขับเคลื่อนหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา การปลุกฝังวิธีคิดในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม **STRONG Model จิตพอเพียงต้านทุจริต หรือองค์กรพอเพียงต้านทุจริต** โดยจะต้องมีการสร้างวิทยากรตัวคูณ เพื่อขยายผลในเรื่องดังกล่าวให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มเป้าหมายทั่วประเทศ การส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตในชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศ

# แนวทางที่ 1 : ปลุกฝังวิธีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

2. ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค



## แนวทางที่ 2 : ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มุ่งเน้นการลดและปิดโอกาสการทุจริต เพื่อไม่ให้มีเรื่องกล่าวหาเกี่ยวกับการทุจริตเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานต้องนำมาตรรกการป้องกันการทุจริตที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแล้วซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ส่งผลกระทบสูงต่อประเทศ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปดำเนินการจัดการแก้ไขปัญหาให้เป็นรูปธรรมและมีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน



## การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

การกำหนดแผนปฏิบัติการ / โครงการ / กิจกรรม ที่ชัดเจน  
ในมาตรการเกี่ยวกับสินบน

**มาตรการป้องกันการทุจริตในกระบวนการเบิกจ่ายยา  
ตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ  
ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2560**

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ในระบบราชการ

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน

# ตัวชี้วัดที่กำหนดตามแนวทาง

แนวทางที่ 1 ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางที่ 2 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด	หน่วยงานเป้าหมาย
ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 92)	หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 1,854 หน่วยงาน (สสจ. / ศพค. / ศพท. / สสอ. / ศพช.)

ผู้มีอำนาจลงนามอนุมัติ แผน ๔ ของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

**ภายในเดือนพฤศจิกายน 2563**

พฤศจิกายน 2563



The image features a horizontal timeline with three dark grey circular markers. A vertical line connects the middle marker to a light beige rectangular box containing the text 'พฤศจิกายน 2563'. To the right of the timeline is a large, light grey circular graphic with a stylized tree branch and leaves extending from it.



คู่มือ

แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน  
ปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



# สามารถเรียกดูเอกสารได้ที่ รหัสคิวอาร์ (QR Code)



<https://bit.ly/2QzwmlL>

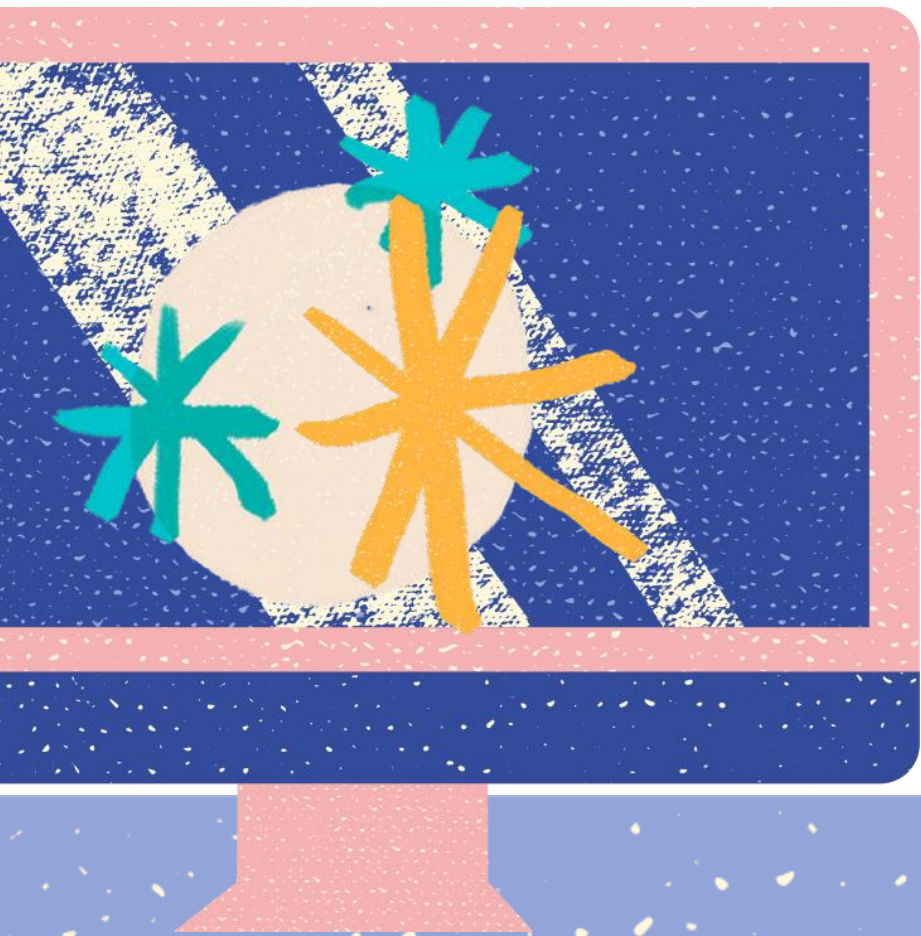




## 2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค



จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม  
คุณธรรมของข้าราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



# แนวทางการขับเคลื่อน

## ชมรมจริยธรรม

2

5

6

4



องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม

# เป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อน

## ชมรมจริยธรรม

2 5 6 4

สภา.

สวท.

สวท.

สภา.

สวช.

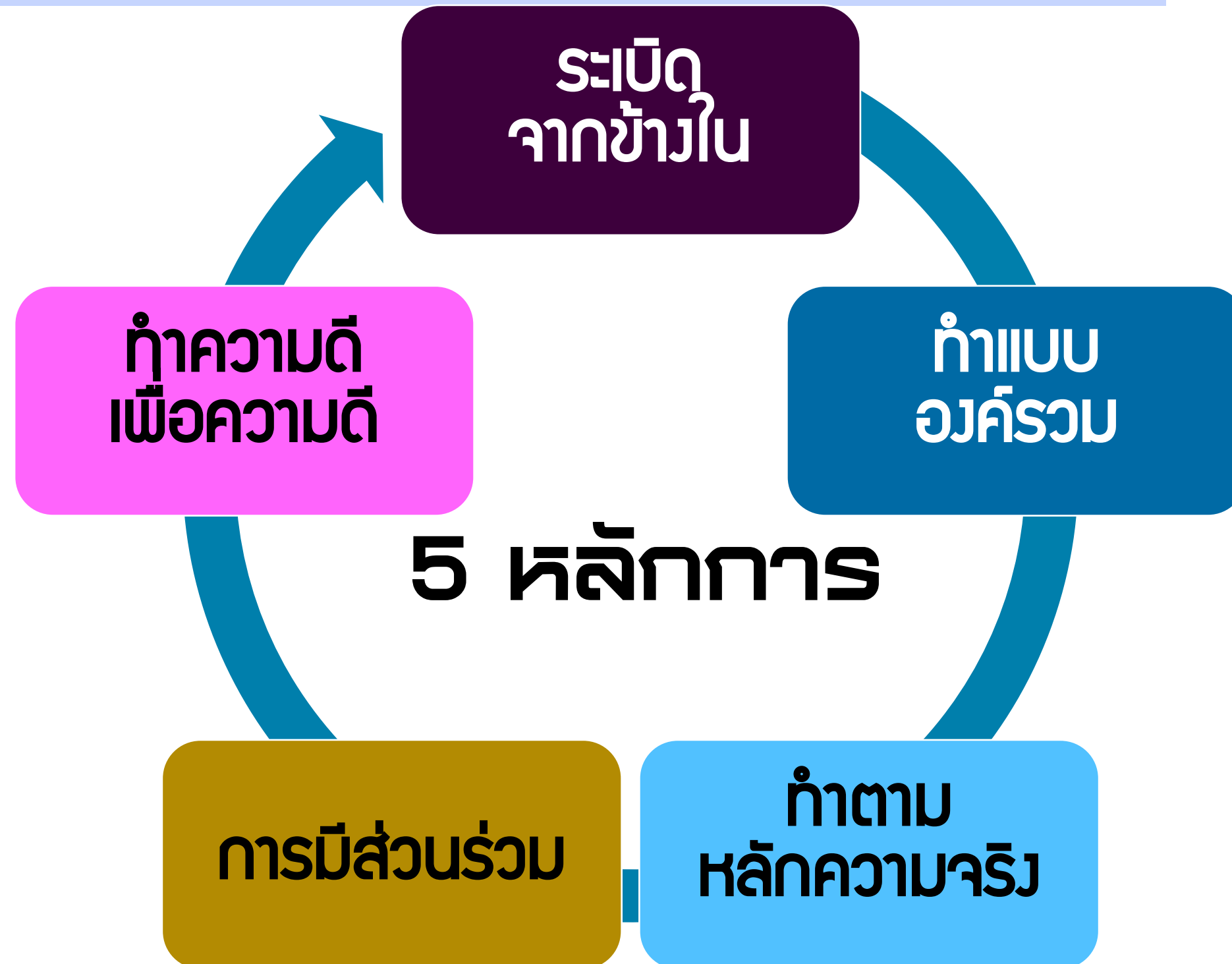
พบเพียง

วิจัย

ศึกษา

ศึกษา

# หลักการส่งเสริมและพัฒนาชมรมจริยธรรม



# กระบวนการพัฒนาชมรมจริยธรรม



# มติคณะรัฐมนตรี

ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2562



แนวทาง  
การสร้างเสริมเข้มแข็งของ

**“บวร”**

เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

ของชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

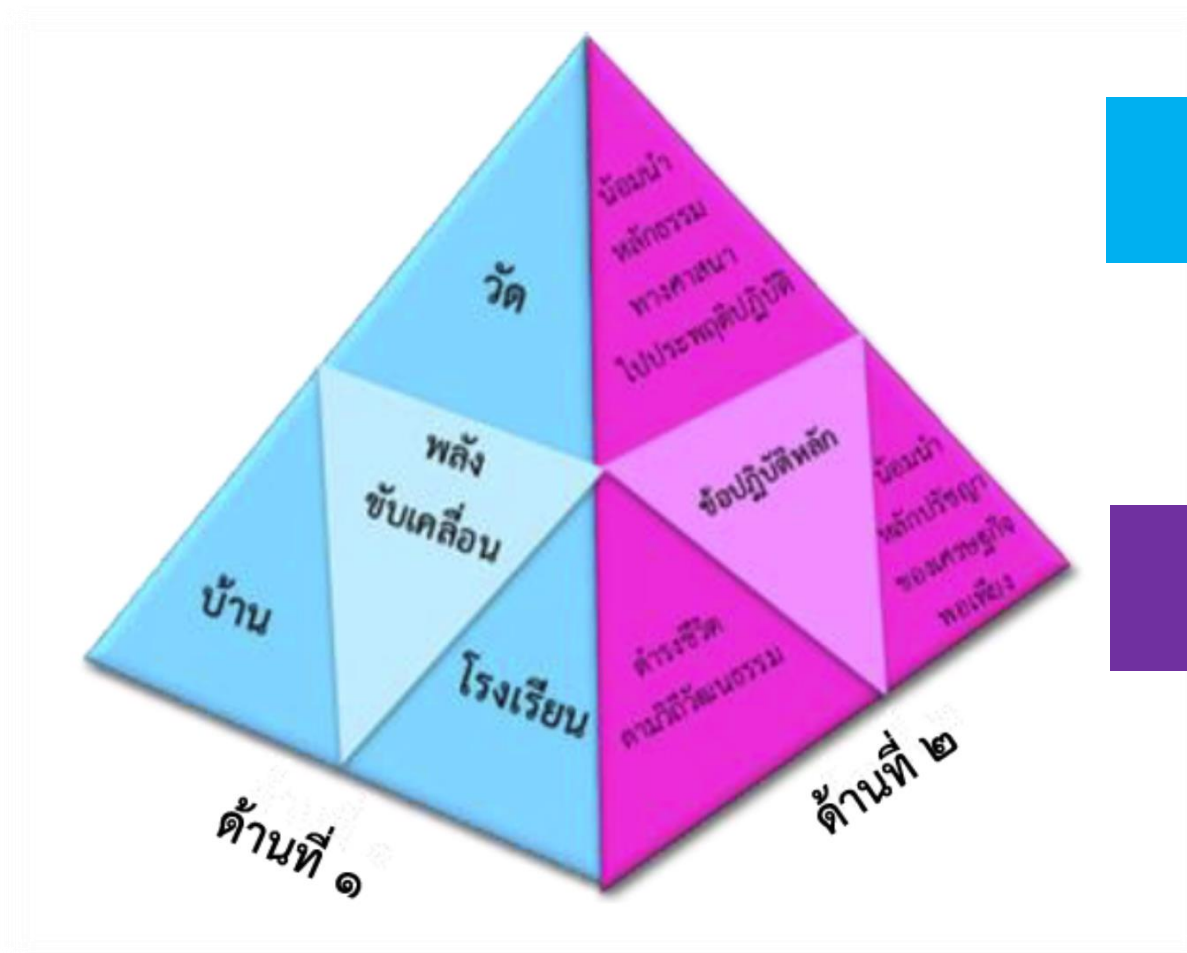


ชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร นำพาประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

“รับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี :  
แนวทางการสร้างเสริมเข้มแข็งของบวร เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน  
ของชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
และให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงวัฒนธรรม สำนักงาน  
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการ  
สำรวจความพร้อมของสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ  
และดำเนินการจัดหาหรือปรับปรุงให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการขยายผล  
การขับเคลื่อนแนวทางการสร้างเสริมเข้มแข็งของ “บวร” ต่อไป”

# หลักการขับเคลื่อน

## พีระมิดขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม



ใช้ บวร (บ้าน-ชุมชน / วัด-ศาสนสถาน / โรงเรียน-ส่วนราชการ) เป็นพลังขับเคลื่อน ชุมชนคุณธรรม

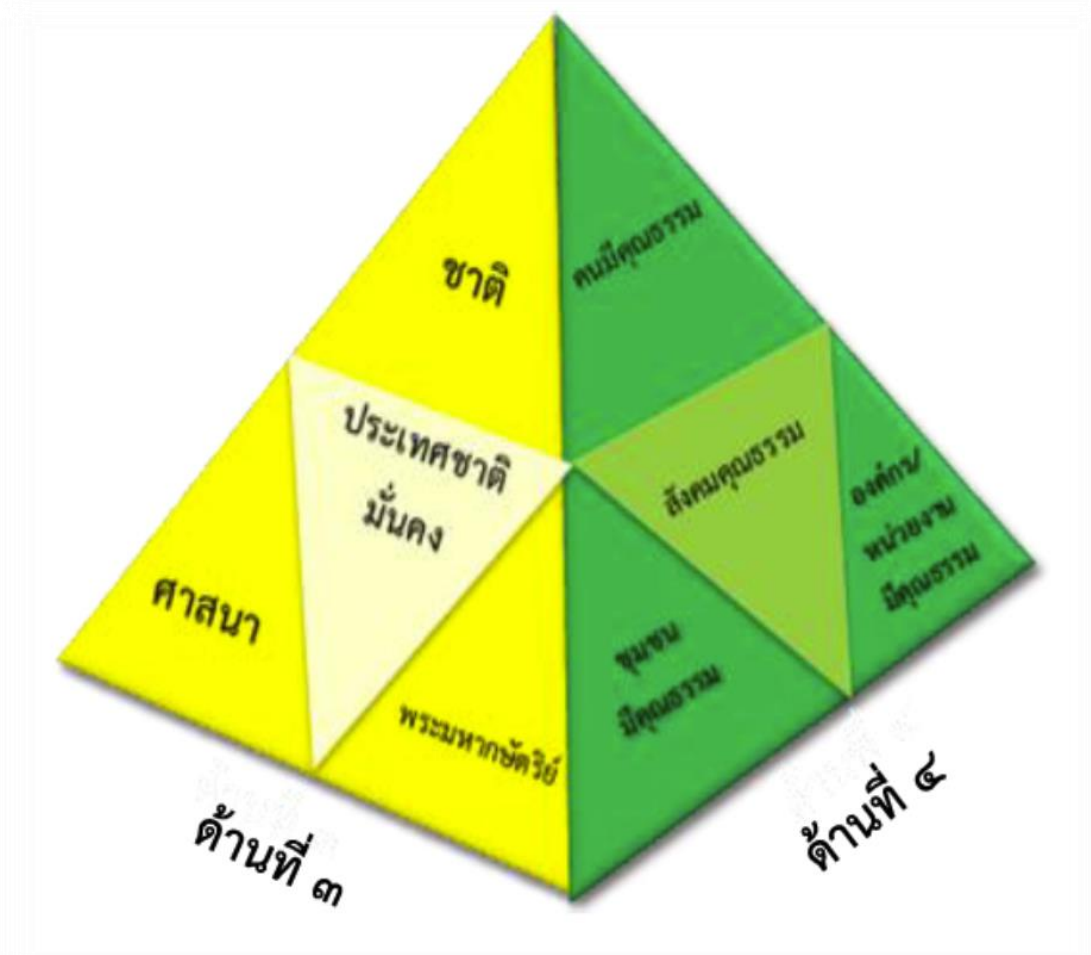


ยึดข้อปฏิบัติหลัก 3 ประการ คือ ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทย มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต



# หลักการขับเคลื่อน

## พีระมิตขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม



ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติ ใน 3 สถาบันหลัก คือ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นพลังนำพาชาติ ก้าวสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

สร้างสังคมคุณธรรม ด้วยการพัฒนาคน / ครอบครัว / ชุมชน องค์กรให้มีคุณธรรม





# กระบวนการขับเคลื่อน

U O S

■ ดำเนินการตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินชุมชนคุณธรรม 9 ขั้นตอน ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564)

■ สร้างความเข้มแข็งของ “บวร” (บ้าน-ชุมชน / วัด-ศาสนสถาน / โรงเรียน-ส่วนราชการ) เป็นกลไกการทำงานที่สำคัญของชุมชนคุณธรรม โดยใช้กลไก **UOS** ขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน ให้เป็นแหล่งกระจายข้อมูล ข่าวสารและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ตลอดจนเป็นศูนย์กลางการบูรณาการการทำงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของทุกกระทรวง ทุกหน่วยงาน

กำหนดระยะเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหาร  
ส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 การรายงานและติดตามประเมินผล  
แผนปฏิบัติการ ๙ ดังนี้

1. จัดส่งแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม ๙ **ภายในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2563**
2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ๙ และติดตามประเมินผล  
แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ๙ **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ดังนี้**
  - 2.1 รอบ 6 เดือน **ภายในวันที่ 16 มีนาคม 2564**
  - 2.2 รอบ 12 เดือน **ภายในวันที่ 15 กันยายน 2564**

# สามารถเรียกดูเอกสารได้ที่ รหัสคิวอาร์ (QR Code)



<https://bit.ly/3hdD0Kw>



**EB 16**

## หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ต่อสาธารณชน

**องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS**

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต่อสาธารณชนผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น รายละเอียดมีดังนี้

1. มีเนื้อหาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล
2. เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต่อสาธารณชน  
**โดยที่หน่วยรับตรวจ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564)**
3. ภาพถ่ายกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน
4. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้สั่งการอนุมัติให้นำประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือไม่ หรือมีการสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่นร่วมด้วย

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุด และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
2. ประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
3. เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต่อสาธารณชน **ที่มีหลักฐานการดำเนินการในไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564)**
4. ภาพถ่ายกิจกรรม ที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS
7. Link แสดงหลักฐานที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่นในระบบ MITAS (ถ้ามี)

EB17

หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต  
และประพฤตินิยมชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม  
ของชมรมจริยธรรมประจำปีของหน่วยงาน

องค์ประกอบด้านข้อมูลในการประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด  
และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงแผนปฏิบัติการ  
ป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิยมชอบ ประจำปีของหน่วยงาน  
และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีของหน่วยงาน  
รายละเอียดมีดังนี้

1. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี  
ของหน่วยงานดำเนินการตามคู่มือแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน  
ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

**ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ๙**  
**โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน**

**ในเดือนพฤศจิกายน 2563**



2. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564

ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ฯ  
โดย ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

**ในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2563**

โดยมี

2.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค **ที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด ของหน่วยงาน (เป็นคำสั่งเดิม หรือมีการทบทวนคำสั่งกรณีมีการเปลี่ยนแปลง)**

2.2 แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

**(แบบฟอร์มที่ 1)**

3. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้สั่งการให้นำ

แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีของหน่วยงาน

ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแล้ว ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์ม การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือไม่

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เพื่อขอความเห็นชอบอนุมัติและลงนามในแผน ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ฯ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน  
**ในเดือนพฤศจิกายน 2563** หรือ

ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ฯ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน  
**ในเดือนตุลาคม 2563** (ทั้งนี้ มีบางหน่วยงานที่ดำเนินการเป็นไปตามการอบรวมการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2563 ณ โรงแรม ที เค พาเลส แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร)

3. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

**ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ฯ โดยผู้บริหารสูงสุด  
ของหน่วยงาน ในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2563**

4. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

5. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน อื่น ในระบบ MITAS

**EB18**

หน่วยงานมีรายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ  
ป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน  
และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม  
ประจำปีของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับ  
เขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงผลการกำกับติดตามการ  
ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน  
และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัด  
กระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีของหน่วยงาน รายละเอียดมีดังนี้

1. ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 1.1 มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน

1.2 มีเนื้อหาที่แสดงถึงผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน**

รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564

รอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564

1.3 ผู้บังคับบัญชา ต้องรับทราบ ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ  
ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน **รอบ 6 เดือน**  
**และรอบ 12 เดือน**

รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564

รอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564

ที่มีสั่งการอนุญาตให้นำไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูล  
ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## 2. ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.1 ดำเนินการตามแบบฟอร์มการรายงานและการติดตามประเมินผล ฯ

- **แบบฟอร์มที่ 2** แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม  
คุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564

รอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564



**- แบบฟอร์มที่ 3** แบบติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม  
ของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

รอบ 6 เดือน                      คือ เดือนมีนาคม 2564

รอบ 12 เดือน                      คือ เดือนกันยายน 2564

เป็นไปตามคู่มือการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 **จัดส่งตามปฏิทินที่กำหนดในคู่มือ ๙**  
**ทุกประการ**

2.2 พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบผลการกำกับติดตามการดำเนินการ  
**ตามข้อ 1. และข้อ 2.** สั่งการให้ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์ม  
การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือไม่

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.1 รายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินการ **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน** ที่มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน

รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564

รอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564

1.2 หนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และสั่งการ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.3 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.4 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

## 2. ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.1 รายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามข้อกำหนด  
ของกลุ่มการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2564 ตามแบบฟอร์มการรายงานและการติดตามประเมินผล ฯ  
(แบบฟอร์มที่ 2 และแบบฟอร์มที่ 3) และจัดส่งตามปฏิทินที่กำหนด  
ในคู่มือ ฯ ทุกประการ

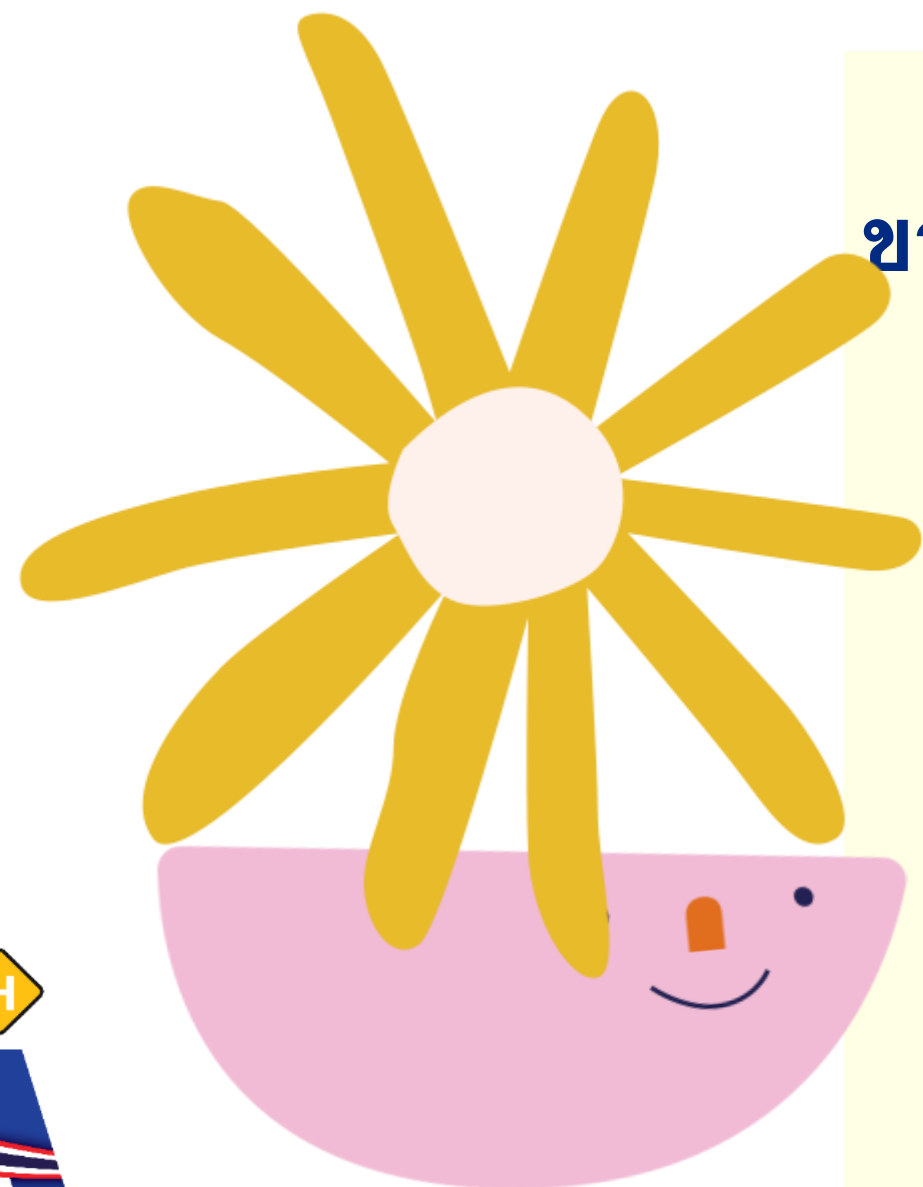
- **แบบฟอร์มที่ 2** แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชอาณาจักรบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (**รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564 และรอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564**)

- **แบบฟอร์มที่ 3** แบบติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชอาณาจักรบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (**รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564 และรอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564**)

2.2 หนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และสั่งการ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.3 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.4 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



**ผู้ตรวจประเมิน ต้องพิจารณาการจัดทำรูปเล่มรายงาน  
ของหน่วยรับตรวจ ที่ประกอบด้วย**

1. ปกหน้า
2. คำนำ
3. สารบัญ
4. บทที่ 1—3 (แล้วแต่กรณี)
5. ภาคผนวก (แล้วแต่กรณี)
6. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง (แล้วแต่กรณี)
7. ปกหลัง

# ตัวชี้วัดที่ 8 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน การจัดการความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นระบบ และการให้องค์ความรู้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความตระหนักรู้ และสามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัวออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้

**ผลประโยชน์ทับซ้อน** หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

**การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม** มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัด อยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้ อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ **John Langford** และ **Kenneth Kernaghan** ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น 7 รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพิ่มอีก 2 รูปแบบ (รูปแบบที่ 8 และรูปแบบที่ 9) รวมทั้งสิ้น 9 รูปแบบ ได้แก่



1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ และผลจากการรับผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
2. การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา
3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน
4. การทำงานพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ
5. การรู้ข้อมูลภายในแล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น
6. การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน
7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง
8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)
9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

# 1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting Benefits)

ได้แก่ ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น **ส่งผลให้** การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ อาจเปลี่ยนแปลงไป

## 2. การทำธุรกรรมกับตัวเอง (Self-Dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง **หรือเรียกว่า เป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน**

### 3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment)

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงาน  
ในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือบริษัท  
มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพล  
หรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น  
หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง

## 4. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

รูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจเป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การ  
สาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษไปเป็นที่ปรึกษาโครงการ  
โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการ  
ของผู้ว่าจ้าง จะไม่มีปัญหาขัดขวางในการพิจารณาจากหน่วยงาน  
ที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

## 5. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)

สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ประโยชน์จากการที่ตนเอง  
รับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้น  
ไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหา  
ประโยชน์โดยการขายข้อมูล หรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

## 6. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

## 7. การนำโครงการสาธารณสุขลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barrelling)

การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้บริหารระดับสูง  
อนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ หรือบ้านเกิดของตนเอง  
หรือการใช้งบประมาณสาธารณสุขเพื่อหาเสียง



## 8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

อาจจะเรียกว่า **“ระบบอุปถัมภ์พิเศษ”** เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

## 9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence)

เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง  
เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่  
ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัท  
ของเครือญาติของตน

EB19

## หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ของหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

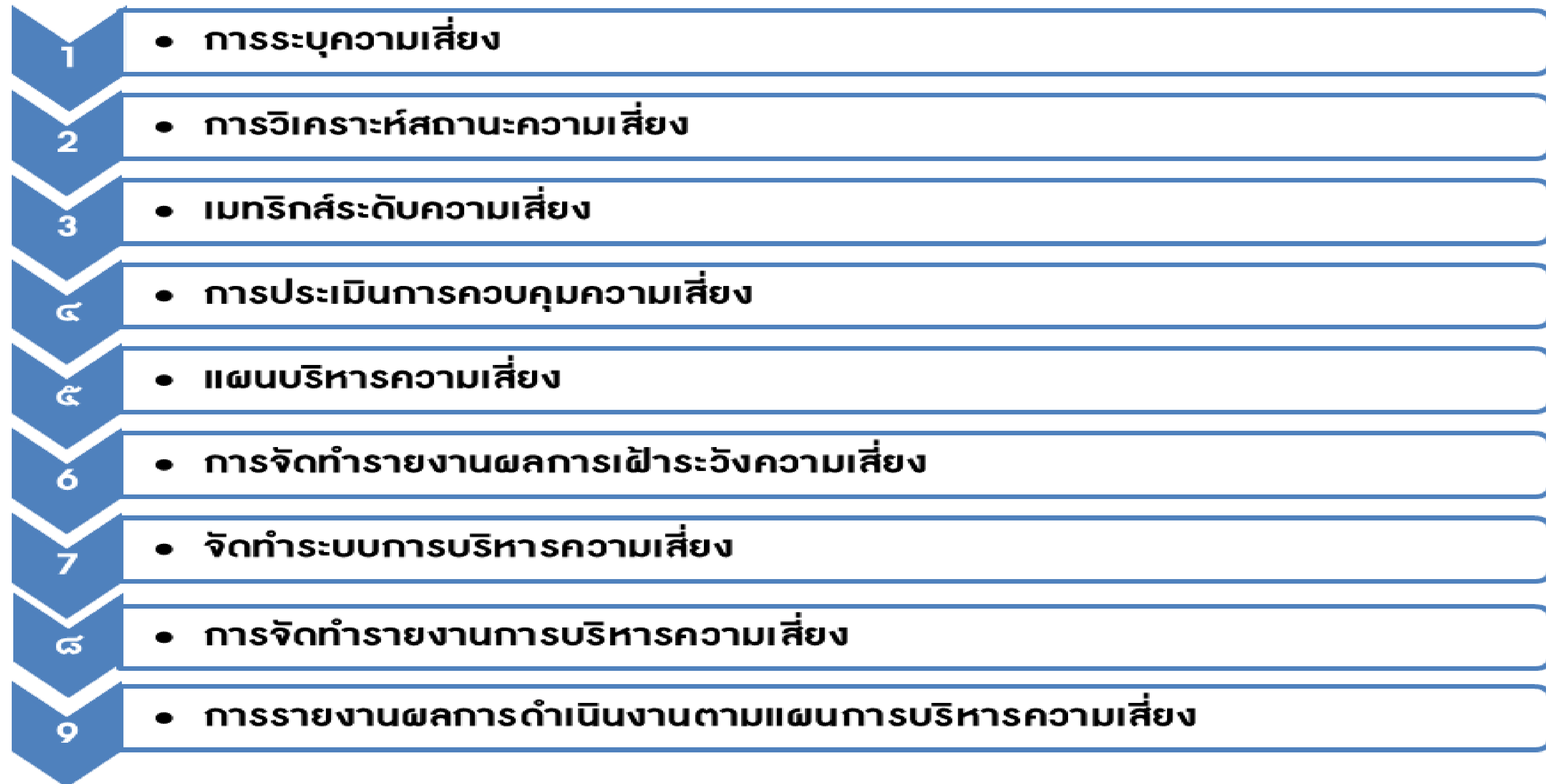
ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับ  
เขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจสอบส่งหลักฐานที่แสดงถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับ  
ผลประโยชน์ทับซ้อน รายละเอียดมีดังนี้

1. หลักฐานการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานที่ชัดเจน
2. หลักฐานรายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานที่ชัดเจน  
มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน
3. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน  
ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. หนังสือแสดงหลักฐานการจัดการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
2. สรุปผลการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
3. รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

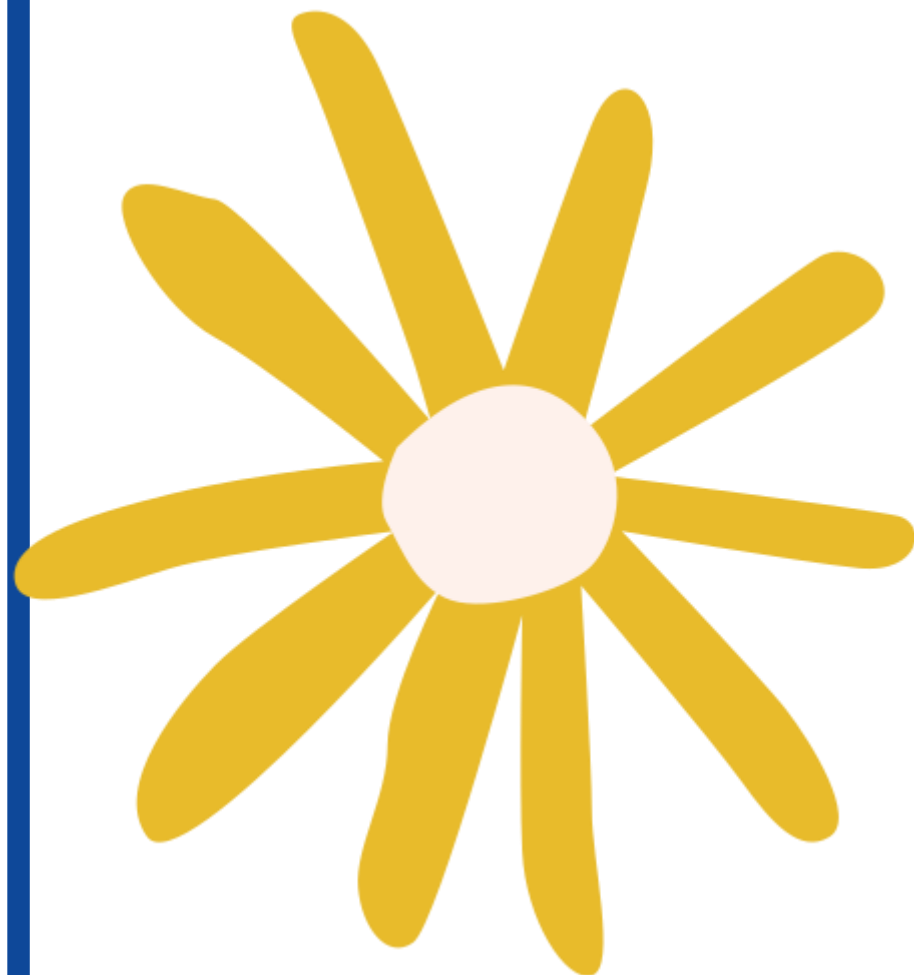
# รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน 9 ขั้นตอน



4. หนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และสั่งการ ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

**ผู้ตรวจประเมิน ต้องพิจารณาการจัดทำรูปเล่มรายงาน  
ของหน่วยรับตรวจที่ประกอบด้วย**

1. ปกหน้า
2. คำนำ
3. สารบัญ
4. บทที่ 1-3 (แล้วแต่กรณี)
5. ภาคผนวก (แล้วแต่กรณี)
6. บรรณานุกรม / เอกสารอ้างอิง (แล้วแต่กรณี)
7. ปกหลัง





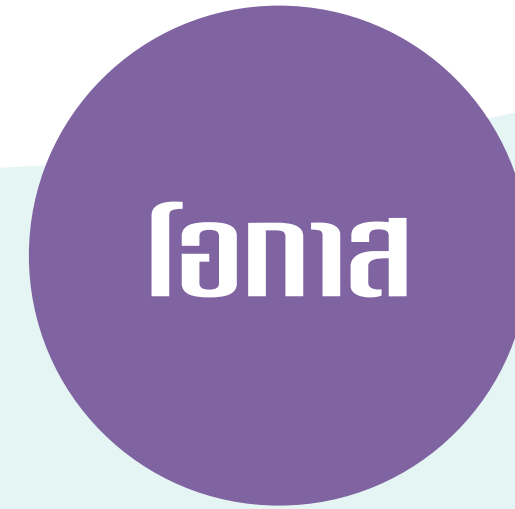
# การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ความหมาย / ประเภท ของความเสี่ยง

ปัญหา / วิกฤติต่างกับความเสี่ยง

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง

# ความหมายของความเสียหาย



โอกาส (ผลดี) หรือ (ผลลบ)

ความเบี่ยงเบนจากค่ามาตรฐานกลาง

โอกาสที่เกิดผลดี + STRATEGY

โอกาสที่เกิดความเสียหาย – RISK of loss Control





**RISK**

**RISK**

**RISK**

เคยเกิดแล้ว  
มีประวัติอยู่แล้วว่าทุจริต  
ทำอย่างไรจะไม่ให้เกิดซ้ำอีก

รู้ทั้งรู้ว่าทำไปเสี่ยงต่อการทุจริต  
จะมีมาตรการป้องกันอย่างไร

**RISK**

ข้อบ่งชี้บางเรื่องน่าสงสัย  
มีการทุจริตทำอย่างไรจะตรวจพบ  
ตั้งแต่แรก

พยากรณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า  
โอกาสเกิดความเสี่ยงการทุจริต

# ปัญหา / วิกฤติ

## ต่างกับความเสี่ยง

ปัญหา

ไม่มี ไม่เคย (ระเบียบ กฎหมาย เป็นอุปสรรค ไม่ทันสมัย หรือไม่มีกฎหมายรองรับ / ระบบ IT ไม่ทันสมัย เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ) อดรากล้าง งบประมาณไม่เพียงพอ ในปัจจุบัน NOW ปัญหาอนาคต = ความเสี่ยง

วิกฤติ

สิ่งที่คาดไม่ถึง UNPLAN เกิดแล้วต้องแก้ไข ฟื้นฟู

ความ  
เสี่ยง

เหตุการณ์ - ที่มีโอกาสเกิด  
ต้องทำการ Control = โอกาสในการพัฒนา กลยุทธ์

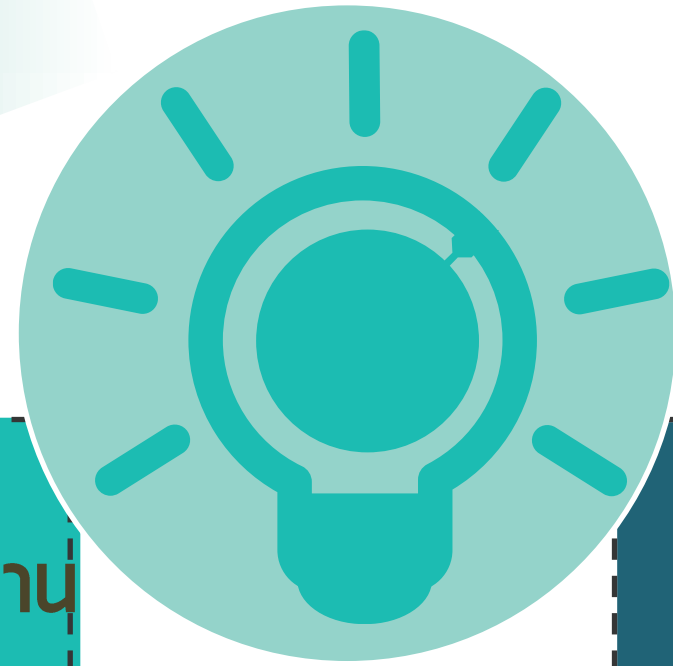




## คือปัญหา / แต่ไม่ใช่ความเสี่ยง นะ!!!!!!

1. ขาดความรู้ความเข้าใจ พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้าง ฯ
  2. ขาดคุณธรรมจริยธรรม
  3. ขาดความหลากหลายในการตรวจสอบ
  4. ขาดเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบภายใน
  5. ระเบียบ กฎหมายมีช่องว่าง
  6. การได้คำตอบแทนไม่เหมาะสม
  7. ขาดการประชาสัมพันธ์
- ฯลฯ

# การบริหารจัดการความเสี่ยง มีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร



การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นการทำงาน  
ในลักษณะที่ทุกภาระงานต้องประเมิน  
ความเสี่ยงก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง  
และแทรกกิจกรรมการตอบโต้ความเสี่ยง  
ไว้ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักตามภาระงานปกติ  
ของการเฝ้าระวังความเสี่ยงล่วงหน้า  
จากทุกภาระงานร่วมกันโดยเป็นส่วนหนึ่ง  
ของความรับผิดชอบปกติที่มีการรับรู้  
และยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้อง  
(ผู้นำส่งงานให้) เป็นลักษณะ  
Pre-Decision

ส่วนการตรวจสอบภายใน  
จะเป็นในลักษณะกำกับ  
ติดตามความเสี่ยง  
เป็นการสอบทาน  
เป็นลักษณะ  
Post-Decision

Pre-Decision VS Post-Decision

# วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

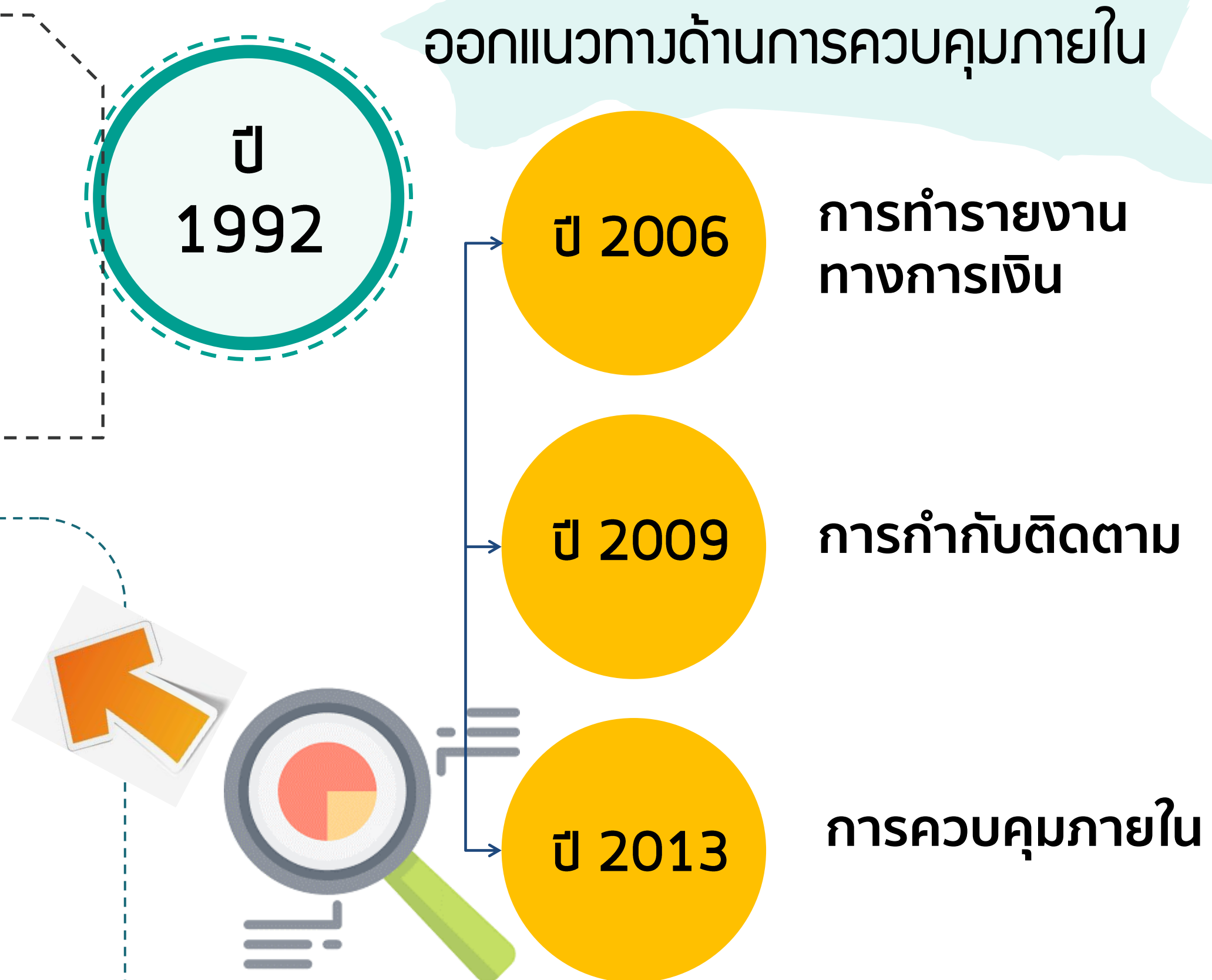
เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

---

# กรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ตามหลักของการควบคุมภายใน  
องค์กร (Control Environment)  
ตามมาตรฐาน COSO 2013  
(Committee of Sponsoring  
Organizations 2013)

เพิ่มเติมเรื่องการสอดส่องในภาพรวม  
ของการกำกับดูแล ดังนั้น การควบคุม  
ภายในจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง  
ในการที่จะตอบสนองต่อความคาดหวัง  
ในการป้องกัน ฝ่าระวังและตรวจสอบ  
การทุจริตภายในองค์กร



# COSO 2013

Committee of Sponsoring Organizations 2013

“ มาตรฐาน COSO 2013  
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17หลักการ

# 5 องค์ประกอบ

สภาพแวดล้อม  
การควบคุม  
(Control Environment)

การประเมินความเสี่ยง  
(Risk Assessment)

กิจกรรมการควบคุม  
(Control Activities)

สารสนเทศและการสื่อสาร  
(Information and Communication)

กิจกรรมการกำกับติดตาม  
และประเมินผล  
(Monitoring Activities)



# มาตรฐาน COSO 2013 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ

## Control Environment

1. Demonstrates commitment to integrity and ethical values
2. Exercises oversight responsibility
3. Establishes structure, authority and responsibility
4. Demonstrates commitment to competence
5. Enforces accountability

## Risk Assessment

6. Specifies suitable objectives
7. Identifies and analyzes risk
8. Assesses fraud risk
9. Identifies and analyzes significant change

## Control Activities

10. Selects and develops control activities
11. Selects and develops general controls over technology
12. Deploys through policies and procedures

## Information & Communication

13. Uses relevant information
14. Communicates internally
15. Communicates externally

## Monitoring Activities

16. Conducts ongoing and/or separate evaluations
17. Evaluates and communicates deficiencies

**สภาพแวดล้อม  
การควบคุม**

1. องค์กรยึดหลักความซื่อตรงและจริยธรรม
2. คณะกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการกำกับดูแล
3. คณะกรรมการและฝ่ายบริหาร มีอำนาจการสั่งการชัดเจน
4. องค์กร จูงใจ รักษาไว้ และจูงใจพนักงาน
5. องค์กรผลักดันให้ทุกตำแหน่งรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน

**การประเมินความเสี่ยง**

6. กำหนดเป้าหมายชัดเจน
7. ระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างครอบคลุม
8. พิจารณาโอกาสที่จะเกิดการทุจริต
9. ระบุและประเมินความเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อการควบคุมภายใน

**กิจกรรมการควบคุม**

10. ควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
11. พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุม
12. ควบคุมให้นโยบายสามารถปฏิบัติได้

**สารสนเทศและการสื่อสาร**

13. องค์กรมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ
14. มีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร ให้การควบคุมภายในดำเนินต่อไปได้
15. มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก ในประเด็นที่อาจกระทบต่อการควบคุมภายใน

**กิจกรรมการกำกับติดตาม  
และประเมินผล**

16. ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน
17. ประเมินและสื่อสารข้อบกพร่องของการควบคุมภายในทันเวลา และเหมาะสม

C  
O  
S  
O

2013



องค์ประกอบภาควิชาควบคุมภายใน  
แต่ละองค์ประกอบและหลักการ  
จะต้อง Present & Function  
อีกทั้งทำงานอย่างสอดคล้อง  
และสัมพันธ์กัน **จึงจะทำให้**  
**การควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ**

**(มีอยู่จริง และ นำไปปฏิบัติได้)**

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๒๕๖๖

องค์ประกอบที่ 2 หลักการที่ 8  
เรื่องการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นหลัก



# กรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

**Detective**

แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิด  
สิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไร  
จะไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก

**Corrective**

เฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรม  
เสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบต้อง  
สอดส่องตั้งแต่แรก ตั้งข้อบ่งชี้บางเรื่อง  
ที่น่าสงสัยทำการลดระดับความเสี่ยงนั้น  
หรือให้ข้อมูลเบาะแสแก่นักผู้บริหาร

**Forecasting**

**Preventive**

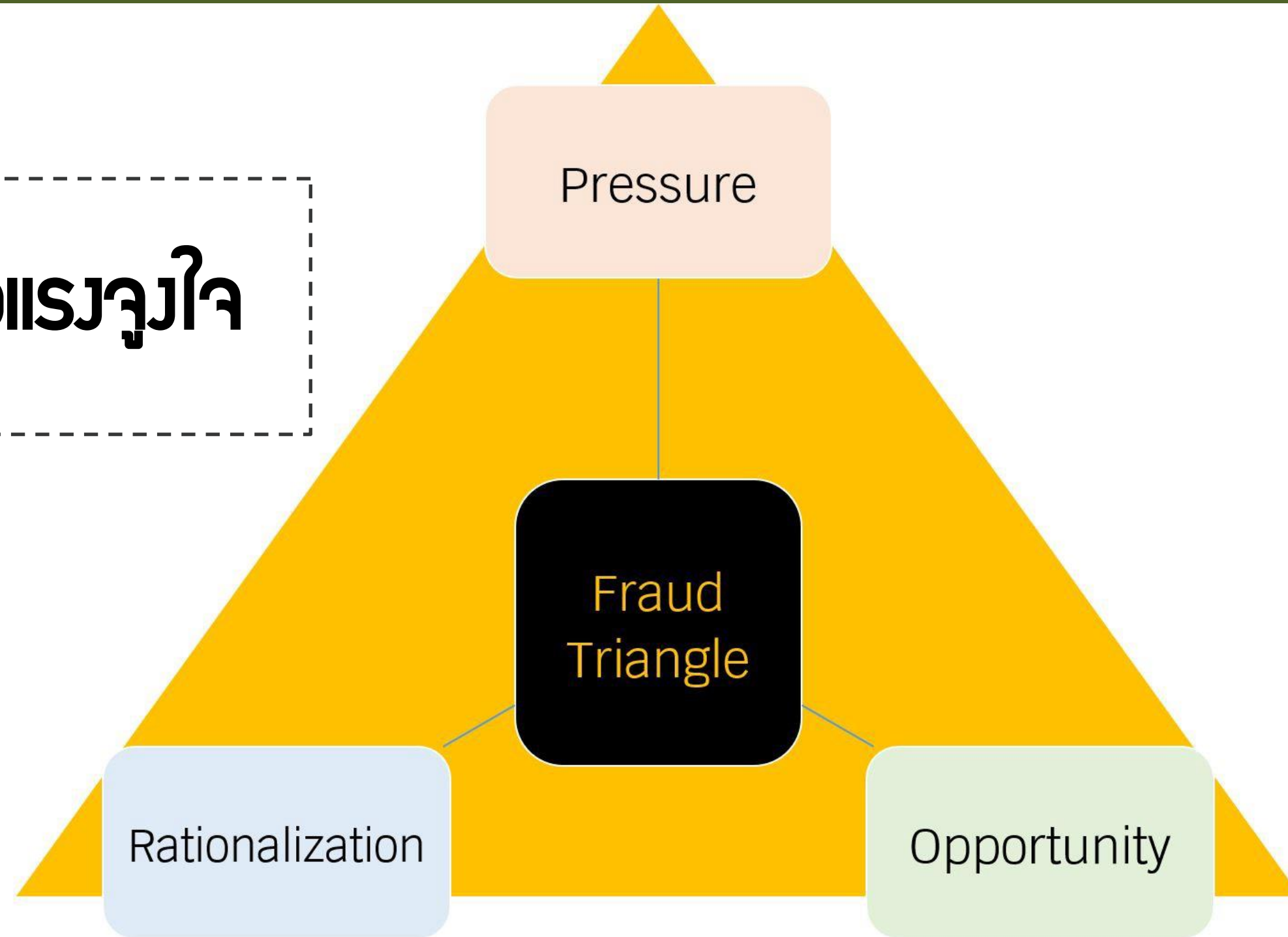
ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่น่าไปสู่  
การล่มเสี่ยงต่อการกระทำผิด ในส่วนที่พฤติกรรม  
ที่เคยรับรู้ว่าจะเคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูง  
ที่จะเกิดซ้ำอีก (Known Factor) ทั้งที่รู้ว่า  
ทำไปมีความเสี่ยงต่อการทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยง  
ด้วยการปรับ Workflow ใหม่ ไม่เปิดช่องว่าง  
ให้การทุจริตเข้ามาได้อีก

การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้น  
และป้องกันป้องปรามล่วงหน้าในเรื่องประเด็น  
ที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยง  
ที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้า  
ในอนาคต(Unknown Factor)

4

กระบวนการ

# ทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle)



แรงกดดันหรือแรงจูงใจ

การหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำ

โอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ  
คุณภาพการควบคุม กำกับควบคุมภายใน  
ขององค์กรมีจุดอ่อน

# ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

1

• การระบุความเสี่ยง

2

• การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

3

• เมตริกส์ระดับความเสี่ยง (หาค่าความเสี่ยงรวม)

4

• การประเมินการควบคุมความเสี่ยง

5

• แผนบริหารความเสี่ยง

6

• การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

7

• จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง

8

• การจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง

9

• การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารความเสี่ยง



# ขั้นเตรียมการ : ประเมินความเสี่ยงการทุจริต

**1**

**เลือกงานด้านที่จะทำการประเมินความเสี่ยง  
การทุจริต**

**เลือกกระบวนการงาน จากงานที่จะทำการ  
ประเมินความเสี่ยงการทุจริต**

**2**

**จัดเตรียมข้อมูลขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือแนวทาง  
หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง  
จากนั้นจึงลงมือทำการตามขั้นตอนประเมินความเสี่ยง  
การทุจริต**

**3**



# ขั้นตอนที่ 1 การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

ให้ทำการระบุความเสี่ยง อธิบายรายละเอียด รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงเฉพาะที่มีความเสี่ยง การทุจริตเท่านั้น นำข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวลงในประเภทของความเสี่ยง **ซึ่งเป็น Known Factor หรือ Unknown Factor**

## Known Factor

01

ความเสี่ยงทั้ง ปัญหา/พฤติกรรมที่เคยรับรู้ที่เคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำ หรือมีประวัติ มีตำนาน อยู่แล้ว

## Unknown Factor

02

ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้า ในอนาคต ปัญหา/พฤติกรรม ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น (คิดล่วงหน้า ตีตนไปก่อนไข้เสมอ)

# เทคนิคการระบุความเสี่ยงหรือค้นหาความเสี่ยงการทุจริตด้วยวิธีการต่าง ๆ



## Risk Identification

WORK  
SHOP

การ  
ระดม  
สมอง

การ  
ออกแบบ  
สอบถาม

ตกเตียง  
หยับยก  
ประตั้น  
ที่มีโอกาสเกิด

การ  
สัมภาษณ์

เปรียบเทียบ  
วิธีปฏิบัติ  
กับองค์กร  
อื่น

# แบบรายงานประเมิน ความเสี่ยงการทุจริต

## ตารางที่ 1

อธิบายรายละเอียดความเสี่ยงการทุจริต เช่น รูปแบบ พฤติการณ์การทุจริตจากขั้นตอนย่อยในการปฏิบัติงาน และมองภาพรวมของงานที่นำมาประเมินความเสี่ยง โดยไม่ต้องสนใจหรือคำนึงว่า มีระบบ มาตรการกำกับ ควบคุมไว้แล้ว

- **Known Factor** ความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูงมีประวัติอยู่แล้ว
- **Unknown Factor** ไม่เคยเกิดหรือมีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตมีโอกาสเกิด
- หน่วยงานสามารถปรับแบบได้โดยไม่ระบุว่าเป็นประเภท **Known Factor** หรือ **Unknown Factor** ก็ได้

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง (Know Factor และ Unknown Factor)

ที่	โอกาส/ ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Know Factor	Unknown Factor
	(ให้อธิบายรูปแบบ พฤติการณ์การทุจริต ของกระบวนการ หรืองานที่เลือกมาทำการประเมินความเสี่ยงว่ามีโอกาส หรือ ความเสี่ยงการทุจริต )	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; display: inline-block;">                     ให้ใส่เครื่องหมาย ✓                 </div>	

การระบุความเสี่ยง

ตารางที่ 1 ยิ่งเขียนได้ละเอียด ชัดเจน จะทำให้ปิดความเสี่ยง  
ได้ตรงจุดมากที่สุด

## ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

นำข้อมูลจากตารางที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงการทุจริตของแต่ละโอกาส/  
ความเสี่ยงการทุจริต ออกตามรายสีไฟจราจร เขียว เหลือง ส้ม แดง โดยระบุสถานะ  
ของความเสี่ยงในช่องสีไฟจราจร

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง

นำข้อมูลในตารางที่ 1 มาแยกสถานะความเสี่ยง

\* **สถานะสีเขียว** : ความเสี่ยงระดับต่ำ

\* **สถานะสีเหลือง** : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถให้ความรอบคอบระมัดระวัง  
ในระหว่างปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมดูแลได้

\* **สถานะสีส้ม** : ความเสี่ยงระดับสูง เป็นกระบวนการที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายคนหลายหน่วยงาน  
ภายในองค์กร มีหลายขั้นตอน จนยากต่อการควบคุม หรือไม่มีอำนาจควบคุมข้ามหน่วยงาน  
ตามหน้าที่ปกติ

\* **สถานะสีแดง** : ความเสี่ยงระดับสูงมาก เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก  
คนที่ไม่รู้จักไม่สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน ไม่สามารถกำกับติดตามได้อย่างใกล้ชิด หรืออย่าง  
สม่ำเสมอ

## ขั้นตอนที่ 3 เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix)

นำโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต ที่มีสถานะความเสี่ยงระดับสูงจนถึงความเสี่ยงระดับสูงมากที่เป็นสีส้ม และสีแดง จากตารางที่ 2 มาทำการหาค่าความเสี่ยงรวม ซึ่งได้จากระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง**ที่มี** **ค่า 1-3** คูณด้วย **ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่มีค่า 1-3**

ตารางที่ ๓ SCORING ทะเบียนข้อมูลที่ต้องเฝ้าระวัง ๒ มิติ (หรือตารางเมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix))

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น X รุนแรง
		๓	๒	๑	๓	๒	๑	

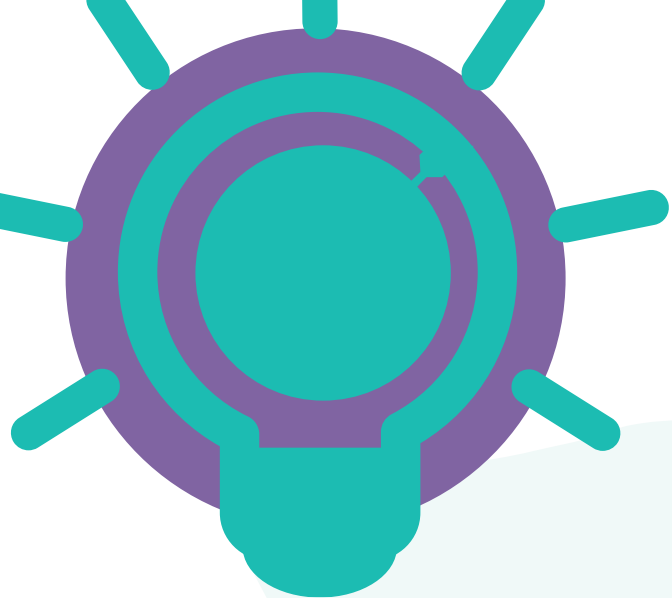
ให้นำข้อมูลที่มีสถานะความเสี่ยงในช่องโดยเฉพาะสี **สีแดง ส้ม เหลือง** จาก **ตารางที่ 2** มาหาค่าความเสี่ยงรวมในขั้นตอนที่ 3 (ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง X ระดับความรุนแรงของผลกระทบ)



# เกณฑ์ในการให้ค่าระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนหลักที่สำคัญของกระบวนการงานนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรมหรือขั้นตอนนั้น เป็น **MUST** หมายถึง มีความจำเป็นสูงของการเฝ้าระวัง ความเสี่ยงการทุจริตที่ต้องทำการป้องกันไม่ดำเนินการไม่ได้ ค่าของ **MUST** คือ **ค่าที่อยู่ในระดับ 3 หรือ 2**
- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็นกิจกรรม หรือขั้นตอนรองของกระบวนการงานนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็น **SHOULD** หมายถึง มีความจำเป็นต่ำในการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต ค่าของ **SHOULD** คือ **ค่าที่อยู่ในระดับ 1 เท่านั้น**



## เกณฑ์ในการให้ค่า**ระดับความรุนแรงของผลกระทบ**

### มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ **ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึงหน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาครัฐหรือข่าย** ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ **ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial** ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้น**ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User** ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้น**ผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process หรือ** กระบวนการเรียนรู้ องค์ความรู้ **Learning & Growth** ค่าอยู่ที่ 1 หรือ 2

ตารางที่ ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	กิจกรรมหรือขั้นตอนหลัก MUST	กิจกรรมหรือขั้นตอนรอง SHOULD
		๓ ๒	๑
		๓ ๒	๑

ตารางที่ ๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	๑	๒	๓
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึง หน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาคีเครือข่าย		X	X
ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial		X	X
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer/User		X	X
ผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process	X	X	
กระทบด้านการเรียนรู้ องค์กรความรู้ Learning & Growth	X	X	



## ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการควบคุมความเสี่ยง (Risk-Control Matrix Assessment)

นำค่าความเสี่ยงรวม (จำเป็น X รุนแรง) จากตารางที่ 3 มาทำการประเมินการควบคุมการทุจริตว่ามีระดับการควบคุมความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับคุณภาพการจัดการ (คุณภาพการจัดการ สอดส่อง เผื่อระวังในงานปกติ) โดยเกณฑ์คุณภาพการจัดการ จะแบ่งเป็น 3 ระดับ

ดี

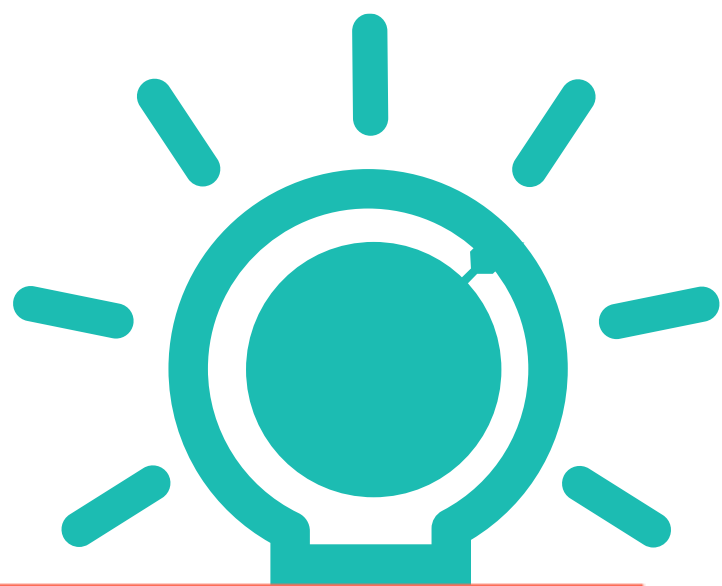
จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรไม่มีผลเสียหายทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

พอใช้

จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน

จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ



**ดี**

**พอใช้**

**อ่อน**



## ตารางที่ 4 ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	คุณภาพการจัดการ	ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต		
		ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ	ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง	ค่าความเสี่ยงระดับสูง
	ดี	ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง
	พอใช้	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง
	อ่อน	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง

## ขั้นตอนที่ 5 แผนบริหารความเสี่ยง

ให้เลือกเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงสุดจากการประเมินการควบคุมความเสี่ยง Risk-Control Matrix Assessment ในตารางที่ 4 ที่อยู่ในช่องค่าความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง มาทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตตามลำดับความรุนแรง



กรณีที่หน่วยงานทำการประเมินการควบคุมความเสี่ยง ในตารางที่ 4 ไม่พบว่า ความเสี่ยงอยู่ในระดับ สูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง เลย แต่พบว่าความเสี่ยงการทุจริต อยู่ในระดับ ต่ำ หรือ ค่อนข้างต่ำ ให้ทำการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ในเชิงเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต หรือให้หน่วยงานพิจารณาทำการเลือกภารกิจ งาน หรือกระบวนการหรือการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดหรือมีโอกาสเกิดความเสี่ยง การทุจริต นำมาประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพิ่มเติม

ให้เลือกเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงสุดจากการประเมินการควบคุมความเสี่ยง Risk - Control Matrix Assessment

โดยเฉพาะ ความเสี่ยงสูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง (เช่นแถบสีเทาในตารางที่ 4) นำมาทำแผนบริหารความเสี่ยง การทุจริต

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง .....

ที่	รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต

## ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวัง

แยกสถานะของการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตต่อไป ออกเป็น 3 สี ได้แก่ สีเขียว สีเหลือง และสีแดง เพื่อติดตามเฝ้าระวัง เป็นการประเมินการบริหารความเสี่ยงการทุจริตในกิจกรรมตามแผนบริหารความเสี่ยงของขั้นตอนที่ 5 ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการสร้างตะแกรงดัก เพื่อเป็นการยืนยันผลการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ ๖ ตารางจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

ที่	มาตรการป้องกันการทุจริต	โอกาส/ ความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง		
			เขียว	เหลือง	แดง





เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายยังแก้ไขไม่ได้ ควรมีมาตรการ/ นโยบาย/ โครงการ / กิจกรรม เพิ่มขึ้นแผนใช้ไม่ได้ผล ความเสี่ยงการทุจริตไม่ลดลงระดับความรุนแรง > 3



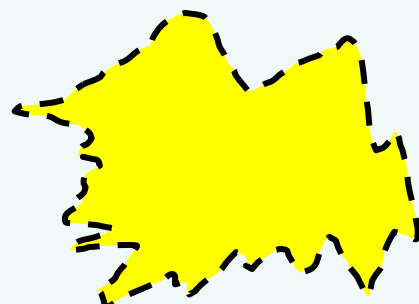
เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง แต่แก้ไขได้ทันท่วงที ตามมาตรการ/ นโยบาย/ โครงการ/ กิจกรรมที่เตรียมไว้ แผนใช้ได้ผล ความเสี่ยงการทุจริตลดลงระดับความรุนแรง < 3



ไม่เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม



เกินกว่าการยอมรับ



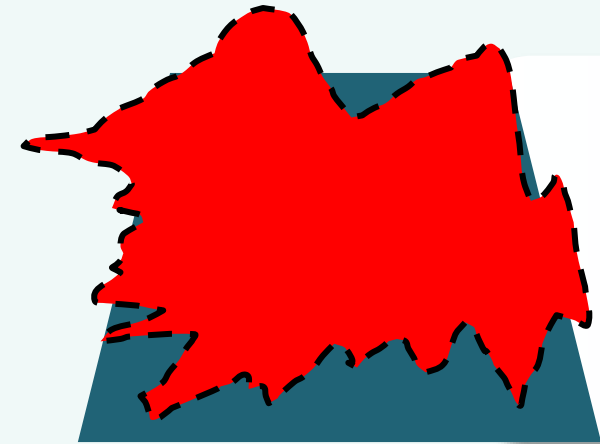
เกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้



ยังไม่เกิดเฝ้าระวังต่อเนื่อง

## ขั้นตอนที่ 7 จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง

นำผลจากทะเบียนเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต จากตารางที่ 6 ออกตามสถานะ 3 สถานะ ซึ่งในขั้นตอนที่ 7 สถานะความเสี่ยงการทุจริตที่อยู่ในข่ายที่ยังแก้ไขไม่ได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ หรือมาตรการอะไรเพิ่มเติมต่อไป โดยแยกสถานะเพื่อทำระบบบริหารความเสี่ยงออกเป็น



เกินกว่าการยอมรับ

1



เกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้

2



ยังไม่เกิดเฝ้าระวังต่อเนื่อง

3

จากผลการเฝ้าระวังที่แยกตามสถานะ เขียว เหลือง แดง ตามตารางที่ 6 ให้นำผลการเฝ้าระวังที่มี

- ความเสี่ยงสูง (สีแดง)
- ปานกลาง (สีเหลือง)

**มากำหนดมาตรการ  
หรือแนวทางการป้องกัน  
เพิ่มเติม**

## ตารางที่ ๗ ตารางจัดทำระบบความเสี่ยง

### ๗.๑ สถานะสีแดง Red เกินกว่าการยอมรับ ควรมีกิจกรรมเพิ่มเติม

ความเสี่ยงการทุจริต (สถานะสีแดง)	มาตรการป้องกันการทุจริต เพิ่มเติม

### ๗.๒ สถานะสีเหลือง Yellow เกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้ ควรมีกิจกรรมเพิ่มเติม

ความเสี่ยงการทุจริต (สถานะสีเหลือง)	มาตรการป้องกันการทุจริต เพิ่มเติม

### ๗.๓ สถานะสีเขียว Green ยังไม่เกิด ให้เฝ้าระวังต่อเนื่อง

ความเสี่ยงการทุจริต (สถานะสีเขียว)	ความเห็นเพิ่มเติม



## ขั้นตอนที่ 8 การจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง

เป็นการจัดทำรายงานสรุปให้เห็นในภาพรวม ว่ามีผลจากการบริหารความเสี่ยงการทุจริตตามขั้นตอนที่ 7 มีสถานะความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล (สี) สถานะความเสี่ยง

ตารางที่ ๘ ตารางรายงานการบริหารความเสี่ยง

ที่	สรุปสถานะความเสี่ยงการทุจริต (เขียว เหลือง แดง)		
	เขียว	เหลือง	แดง

ความเสี่ยงระดับต่ำ

ความเสี่ยงระดับปานกลาง

ความเสี่ยงระดับสูงมาก

# แบบรายงานการประเมินความ

## เสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน .....

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต	.....
เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (อธิบายเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต)	มาตรการ / กิจกรรม/แนวทาง
เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (อธิบายเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต)	มาตรการ / กิจกรรม/แนวทาง
เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (อธิบายเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต)	มาตรการ / กิจกรรม/แนวทาง

# ขั้นตอนที่ 9 การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

เป็นการจัดทำแบบรายงาน  
ผลการดำเนินงานตาม  
แผนบริหารความเสี่ยง  
การทุจริต หรือสถานะแผน  
บริหารความเสี่ยงการทุจริต  
ตารางที่ 8 ต่อผู้บริหาร  
ของหน่วยงานตามตารางที่ 9  
และตารางที่ 10

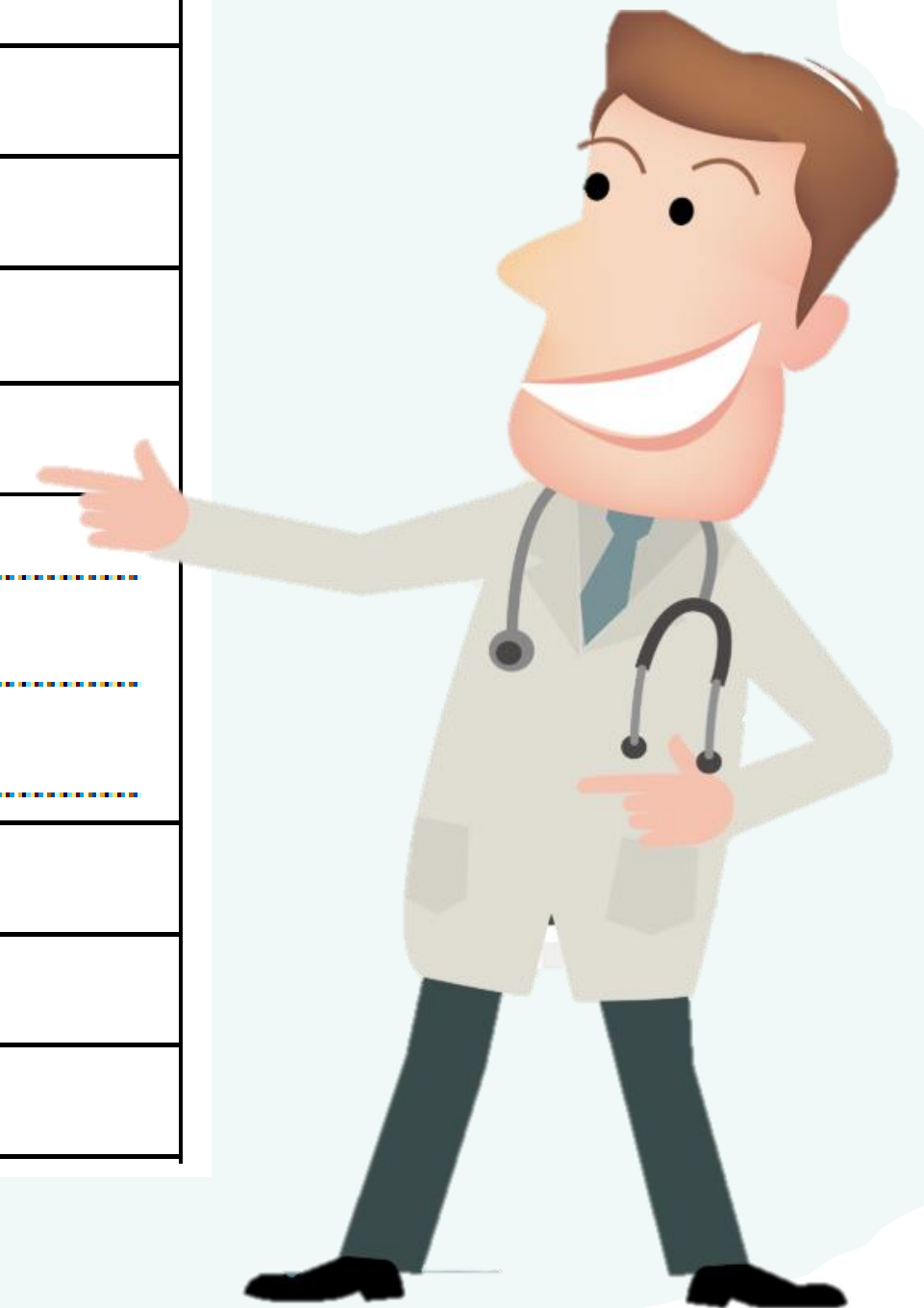
ขั้นตอนที่ ๙ การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ ๙ แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

แบบรายงานสถานะแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ณ วันที่..... หน่วยงานที่ประเมิน .....	
ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง	
โอกาส/ความเสี่ยง	
สถานะการดำเนินการ จัดการความเสี่ยง	<input type="checkbox"/> ยังไม่ได้ดำเนินการ <input type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม <input type="checkbox"/> เหตุผลอื่น (โปรดระบุ) ..... .....
ผลการดำเนินงาน	..... ..... .....

ตารางที่ ๑๐ ตารางการเสนอขอปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ระหว่างปี (ทดแทนแผนเดิม)

หน่วยงานที่เสนอขอ .....		
วันที่เสนอขอ .....		
ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงเดิม		
ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงใหม่		
ผู้รับผิดชอบหลัก		
ผู้รับผิดชอบรองที่เกี่ยวข้อง		
เหตุผลในการเปลี่ยนแปลง	๑. .... ๒. .... ๓. ....	
ประเด็นความเสี่ยงหลัก	เดิม	ใหม่



**EB20**

หน่วยงานมีการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน  
โดยการกำหนดมาตรการและวางระบบเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับ  
ผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับ  
เขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการและวางระบบ  
**เพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ที่ได้จาก**

**ข้อ EB 19** รายละเอียดมีดังนี้

1. มีลักษณะเป็นคำสั่ง / ข้อสั่งการ / ประกาศ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน  
หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย

2. มีแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน**ที่มีความสอดคล้องตามบทวิเคราะห์ความเสี่ยง**  
**เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ที่ได้จากข้อ EB 19**
3. มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
4. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และรายงานการกำกับติดตาม ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือไม่

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง / ข้อสั่งการ / ประกาศ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
2. แนวการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
  - ที่มีความสอดคล้องตามบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

**ที่ได้จากข้อ EB 19 อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน**
3. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน
4. บันทึกข้อความรับทราบการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแนวการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

**EB21**

## หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงาน เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

### องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึงการอบรมให้ความรู้ เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แก่บุคลากรในหน่วยงาน รายละเอียดมีดังนี้

1. หลักฐานการจัดโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรในหน่วยงาน



2. รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน

**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องนำเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
ในพื้นที่ความรับผิดชอบเข้าร่วมการอบรม ด้วย**

3. รายงานผลการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน

4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมที่ชัดเจน

5. ผู้บังคับบัญชารับทราบผลการอบรม และสั่งการให้ **นำรายละเอียดตามข้อ 1. ถึงข้อ 4.  
เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์** และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์  
หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ถ้ามี)

# หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. หลักฐานการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
  - 1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการ
  - 1.2 โครงการ
2. รายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน

**สำหรับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องนำเจ้าหน้าที่  
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ความรับผิดชอบ  
เข้าร่วมการอบรม ด้วย**

3. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารเพื่อรับทราบรายงานการอบรมให้ความรู้เรื่อง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรในหน่วยงานปรากฏการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน
4. รายงานการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร ในหน่วยงาน
5. ภาพกิจกรรมที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรม
6. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ถ้ามี)
7. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS
8. Link แสดงหลักฐานที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ถ้ามี)

# ตัวชี้วัดที่ 9 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร และการเคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล **โดยมุ่งเน้นข้อ 1. ถึงข้อ 3.**

1. เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม
2. หน่วยงาน ต้องมีการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานในนาม “ชมรม STRONG ...” ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน
3. หน่วยงานต้องมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน

# 1. เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม

- 1.1 มีการปลุกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น
- 1.2 แก้ไขปัญหาความคิด พฤติกรรมการปฏิบัติของข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของการเป็น **“บุคคลสาธารณะ”** หรือ **“ข้าราชการสมัยใหม่”** แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีคิดแบบระบบเลขฐานสอง (**Digital Thinking**) หรือ **Binary Thinking** ภายใต้แนวคิด **“จิตพอเพียงต้านทุจริต”** โดยใช้โมเดล **“STRONG”** มาขับเคลื่อนในการปรับฐานความคิดให้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติด้วยโมเดล STRONG จนกลายเป็นวิถีชีวิต เป็นแนวทางปฏิบัติประจำเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงาน
- 1.3 มีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริต

1.1 หน่วยงานต้องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝัง  
ความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม มีรายละเอียด ดังนี้

- กิจกรรมการสร้างจิตสำนึก ภายใต้แนวคิด **“จิตพอเพียงต้านทุจริต”**

หรือ **โมเดล STRONG** และให้ทุกหน่วยงานขับเคลื่อนชมรม STRONG ร่วมกัน  
อย่างบูรณาการ ประกอบด้วย

**พันธะสัญญาร่วม**

**“สาธารณสุข ซื่อสัตย์  
โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ทุจริต  
จิตพอเพียง”**

S (Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realise) ความตื่นรู้

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้

G (Generosity) ความเอื้ออาทร



STRONG

จิตพอเพียงต้านทุกจริต



**STRONG Model**



**1. มือขวาที่กำแน่น** แสดงถึงการยึดมั่นค่านิยม **ความพอเพียง (S:sufficiency)** ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นของส่วนตน **โปร่งใส (T: transparency)** พร้อมให้ตรวจสอบได้



**2. กำมือแนบอกข้างซ้ายตรงหัวใจ** แสดงถึงการมี**ใจที่รับรู้ (R: realise)** ต่อบัญชาการทุจริต **มุ่งมั่นไปสู่อนาคต** **ข้างหน้า (O: onward )** ในการแก้ไขปัญหาเพื่อความเจริญอย่างยั่งยืนของชาติ **แสวงหาพัฒนาความรู้ (N: knowledge)** ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ และ**มีความเอื้ออาทร (G: generosity)** ต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและกฎหมายสอดคล้องกับโมเดลประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (Thailand 4.0) การพัฒนาที่สมดุลใน 4 มิติ (Thailand 4.0) คือ การยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” ผ่านการปรับเปลี่ยนระบบนิเวศน์ การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ บ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ปลุกฝังจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ เน้นการสร้างคุณธรรมร่วม และค่านิยมที่ดี คือ ลังคมมีความหวัง (Hope) ลังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และลังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony)

**3. มือกำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย** แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้กับการทุจริต **ความอยู่ดีธรรม** **มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต**



STRONGEST

STRONGER

Just



Do

STRONG

It

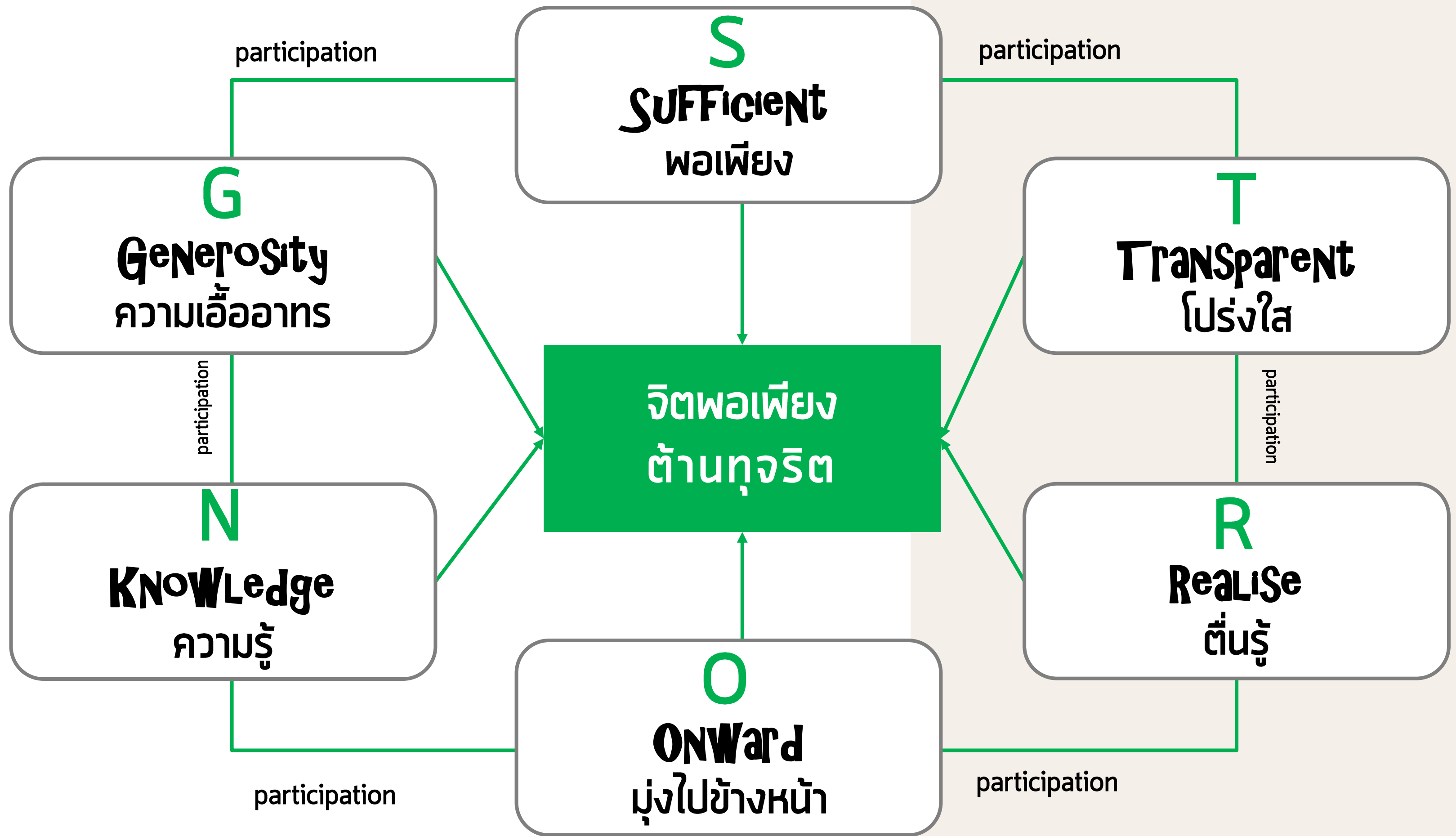


การลงมือทำและก็ทำให้เกิดผลสำเร็จ ถ้าสิ่งที่เราคิดว่า  
ยากแต่เราทำได้ไม่มีอะไรที่ยากเกินกว่าจะลงมือทำ  
ความสามารถของมนุษย์อยู่ที่พลังจิต การมีพลังจิต  
ที่แน่น

ยาก

ลงมือทำ

การทำให้เกิดพลังจิตเกิดจากหลาย ๆ สิ่ง เช่น  
เสียงเพลงเป็นเสียงที่ทำให้เกิดพลังจิต ดังนั้น  
โมเดล STRONG เกิดขึ้นจาก จิตพอเพียง  
พอเพียง คือ องค์ประกอบจิตพอเพียง  
ต้านทุจริต ความพอเพียง คือหลักปรัชญา  
ของ STRONG



กรอบแนวคิดจิตพอเพียงต้านทุจริต (STRONG)  
 (พัฒนาโดยรองศาสตราจารย์ ดร.มานี ไซยธีรานุวัตตศิริ ,2560)

# STRONG Model

กรอบแนวคิดจิตพอเพียงต้านทุจริต

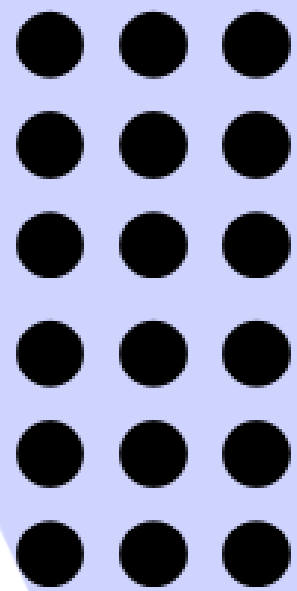
**STRONG**

โดย รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุกุลพัฒนศิริ

ปี 2560



**STRONG**

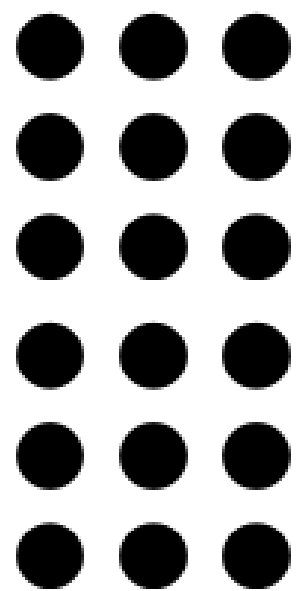





# Sufficient/Sufficiency



หลักความพอเพียง ในความหมายของการ  
ต้านทุจริต โดยบุคคลสามารถคิดแยกแยะ  
ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนรวม  
อย่างเป็นอัตโนมัติ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียง

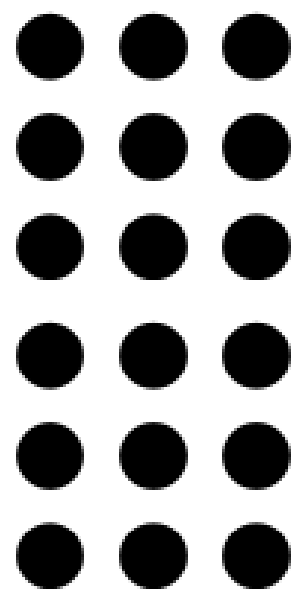




Transparent / Transparency

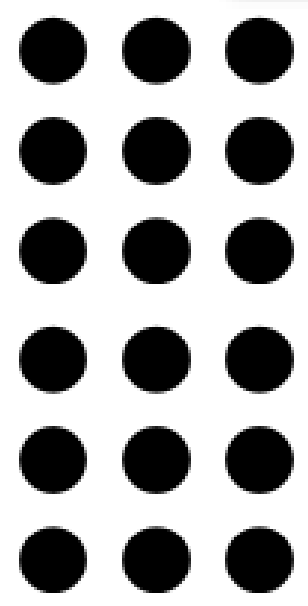
ความโปร่งใส

การสร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผย





การตื่นรู้  
พร้อมที่จะลงมือทำตื่นรู้ในปัญหา  
การทุจริต การเฝ้าระวัง



Realise



จะสอดคล้องกับ



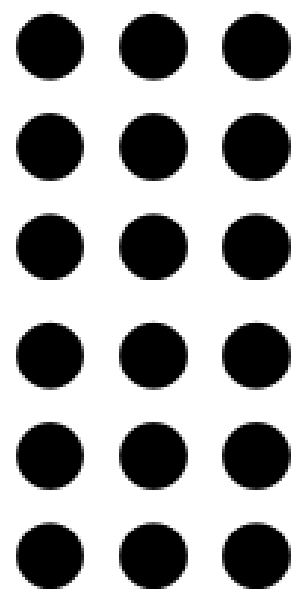




Onward



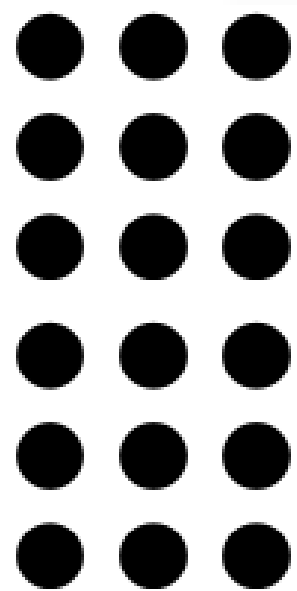
มุ่งไปข้างหน้า  
การให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามเราไปในทิศทาง  
ที่ถูกต้อง คือ การต่อสู้ในจิตใจกับ  
การไม่ทุจริต พัฒนาองค์กร และบริหาร  
จัดการให้ดีขึ้น



# Knowledge



**ความรู้**  
การพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ เพราะอนาคตอาจเกิด  
ความเปลี่ยนแปลงในทางของทุกชีวิตมากขึ้น  
เช่น การจ่ายเงินสินบนอาจจะเป็นในรูปแบบดิจิทัล  
และไม่สามารถตรวจสอบ ความรู้เปลี่ยนแปลงเสมอ  
ในทุกเรื่อง



# Genrosity



ความเอื้ออาทร

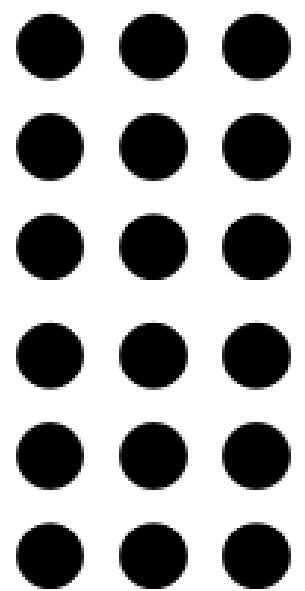
ความเอื้ออาทรตามจริยธรรมและจิตพอเพียง

แต่สาเหตุของการเกิดการทุจริตมาจากระบบ

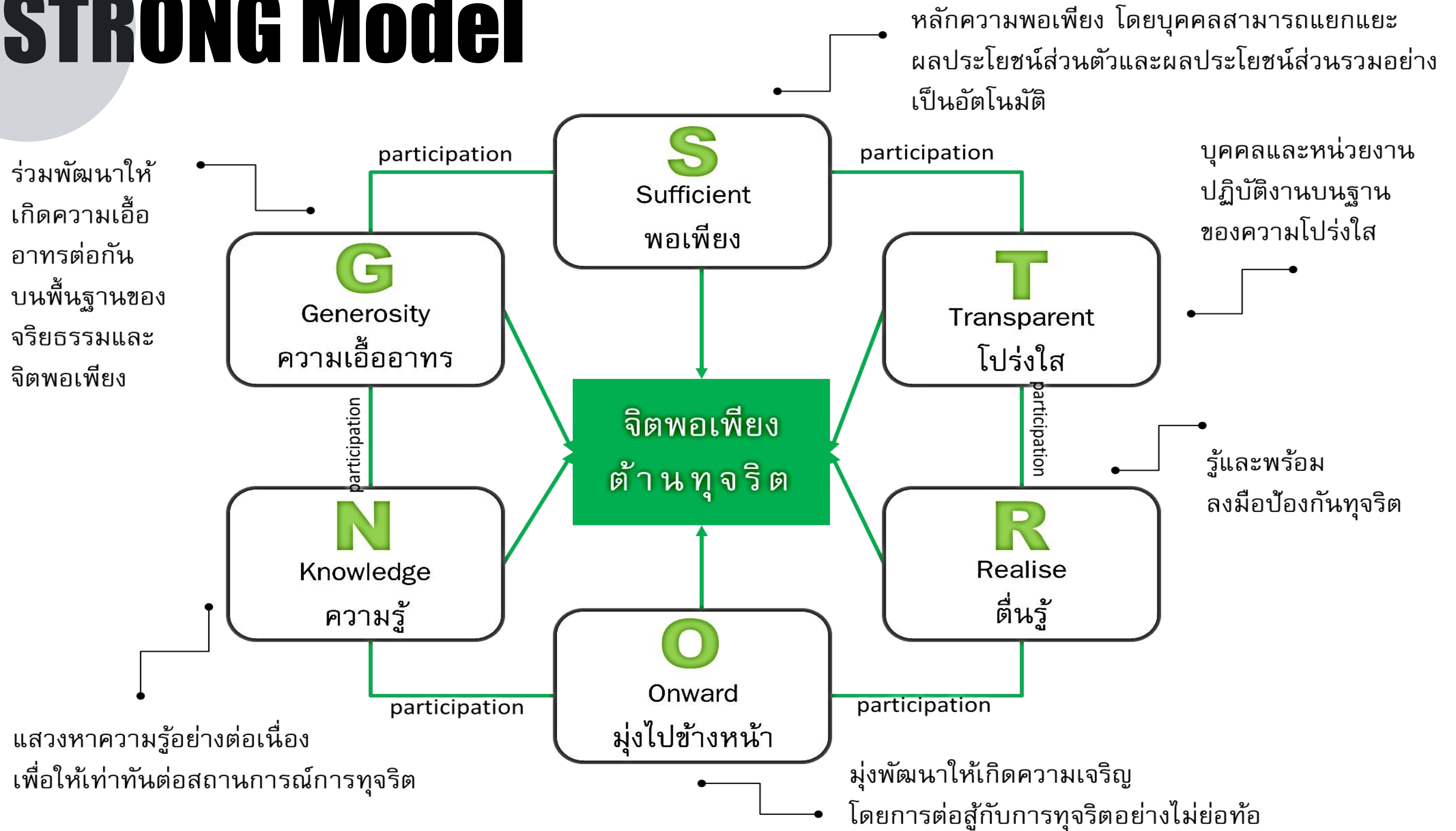
อุปถัมภ์ การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติ

ความเอื้ออาทรในนิยามนั้น มิได้ต้องการหวัง

ผลตอบแทน



# STRONG Model



# STRONG



จิตพอเพียงต้านทุจริต

sufficient transparent realise onward knowledge generosity sufficient transparent realise onward knowledge generosity sufficient transparent realise onward knowledge generosity

**สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส**  
**ต้นรู้ ชู้ทุจริต จิตพอเพียง**



2. หน่วยงาน ต้องมีการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานในนาม "ชมรม STRONG ... " ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน

**ชมรม STRONG..** คือ กลุ่มของบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีการจัดตั้งแบบเป็นทางการ โดยมีลักษณะของชมรม STRONG ... ดังนี้

- (1) มีสมาชิกของชมรม STRONG ...
- (2) มีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งชมรม STRONG ... ที่ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อรณรงค์หรือส่งเสริมให้หน่วยงานมีกลไกการเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน
- (3) มีแนวทางการดำเนินกิจกรรมของชมรม STRONG ...
- (4) มีกิจกรรมการดำเนินงานของชมรม STRONG ... ที่มีความต่อเนื่อง

### 3. หน่วยงานต้องมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอ

**พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558** เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำ หรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือออกกระทำ ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือล่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



ในส่วนของการชำระค่าภาษีอากร มี พระราชบัญญัติระเบียบชำระค่าภาษีอากร พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 กำหนดการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองชำระค่าภาษีอากร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบชำระค่าภาษีอากร อย่างไรก็ตามแม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในสังคมไทยก็ทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพ ถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน

EB22

หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้าน  
การทุจริตภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”

องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด  
และระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจสอบส่งหลักฐานที่แสดงถึง  
การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริต **ภายใต้แนวคิด**  
**“จิตพอเพียง ต้านทุจริต”** รายละเอียดมีดังนี้

1. หลักฐานการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”  
หรือ โมเดล STRONG ที่ใช้พันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์  
โปร่งใส ตีนฐู๋ ลู้ทุจริต จิตพอเพียง”

2. รายชื่อผู้เข้าโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”

**สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องนำบุคลากรในโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ และความร่วมมือจากชุมชน (ถ้ามี) เข้าร่วม  
โครงการ / กิจกรรมด้วย**

3. รายงานผลการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”
4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดโครงการ / กิจกรรม ที่ชัดเจน
5. พิจารณาว่าผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบผลการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต” **และสั่งการให้นำรายละเอียดตามข้อ 1. ถึงข้อ 4. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น**

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. หลักฐานการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”  
ปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน
  - 1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการโครงการ
  - 1.2 โครงการ
2. รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”

**สำหรับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องมียารายชื่อผู้เข้าอบรม  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ เข้ารับการอบรมด้วย  
หมายเหตุ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ อาจมียารายชื่อผู้เข้าอบรม  
จากความร่วมมือจากชุมชน**

3. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลการจัดโครงการ / กิจกรรม **ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”** หรือ **โมเดล STRONG ใช้พันธะสัญญา คือ “สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตันรู้ สู้ทุจริตจิตพอเพียง”** ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

4. รายงานผลการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”

5. ภาพกิจกรรม ที่มีการระบุวัน เวลา สถานที่จัดโครงการ / กิจกรรม

6. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

7. วาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

8. วาง Link ที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ถ้ามี)



EB23

หน่วยงาน มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานในนาม  
“ชมรม STRONG ...”

องค์ประกอบด้านข้อมูลในการตรวจประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับ  
จังหวัดและระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึง  
การรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงาน **ในนาม “ชมรม STRONG..”**  
กลไกหลักในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน

1. หลักฐานการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงาน **ในนาม “ชมรม STRONG ...”** ที่มีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งชมรม STRONG ... ที่ชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อรณรงค์หรือส่งเสริมให้หน่วยงานมีกลไกในการเฝ้าระวัง และแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน
2. หลักฐานที่แสดงถึงแนวทางการดำเนินกิจกรรมของชมรม STRONG ...
3. หลักฐานที่แสดงถึงรายชื่อสมาชิกของชมรม STRONG ...
4. หลักฐานที่แสดงถึงกิจกรรมการดำเนินงานของชมรม STRONG ... ที่มีความต่อเนื่อง



## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. หลักฐานการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงาน **ในนาม “ชมรม STRONG..”** ที่มีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งชมรม STRONG ...  
ที่ชัดเจน และปรากฏการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
2. แนวทางการดำเนินกิจกรรมของชมรม STRONG ...
3. รายชื่อสมาชิกของชมรม STRONG ...
4. กิจกรรมการดำเนินงานของชมรม STRONG ... ที่มีความต่อเนื่อง
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS
7. Link ที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ถ้ามี)

**EB24**

หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรี  
ของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

## องค์ประกอบด้านข้อมูลในการประเมินในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับ  
จังหวัดและระดับเขตสุขภาพ พิจารณาหลักฐานของหน่วยรับตรวจที่แสดงถึง  
การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล ในการเคารพ  
สิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน

1. มีเนื้อหาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
2. เจตนาารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
**ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาเดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564)**
3. มีหลักฐานเป็นคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

4. มีหลักฐานการแจ้งเวียน
5. มีรายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน **ตามแบบรายงานที่กำหนด**  
**ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 4**
6. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำหลักฐานเจตนาารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามข้อ 2. ถึงข้อ 5. ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## หลักฐานที่ต้องมีในระบบ MITAS

1. บันทึกข้อความลงนามประกาศเจตนาธรรมเนียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน **ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาเดือนตุลาคม 2563ถึงเดือนมีนาคม 2564)**
2. ประกาศเจตนาธรรมเนียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน **ประกาศเจตนาธรรมเนียม ฯ ที่จัดทำในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**
3. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

4. บันทึกข้อความแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
5. รายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน **ตามแบบรายงานที่กำหนดดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 4**
6. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
7. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

ผู้ตรวจประเมินศึกษาข้อมูล  
มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

<https://bit.ly/2HgdYNo>



# TIMELINE

MOPH ITA

Open Data to Transparency

2021





# MITAS

Q1

ผู้ตรวจประเมิน ๑

- **แจ้งเวลาตรวจประเมินเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ตั้งแต่วันที่ 20 พฤศจิกายน 2563 ถึงวันที่ 4 มกราคม 2564**

หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย

- **ระบบเปิดแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2563 ถึงวันที่ 16 ธันวาคม 2563**

# MITAS

# Q2

**ผู้ตรวจประเมิน ๑**

- **แจ้งเวลาตรวจประเมินเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 5 เมษายน 2564**

**หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย**

- **ระบบเปิดแนบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2564**

# MITAS

# Q3

**ผู้ตรวจประเมิน ๑**

- **แจ้งเวลาตรวจประเมินเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 9 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 8 กรกฎาคม 2564**

**หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย**

- **ระบบเปิดแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 14 มิถุนายน 2564**

# MITAS

# Q4

**ผู้ตรวจประเมิน ๑**

- **แจ้งเวลาตรวจประเมินเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม 2564 ถึงวันที่ 6 กันยายน 2564**

**หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย**

- **ระบบเปิดแนบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 ถึงวันที่ 2 กันยายน 2564**



# กระทรวงสาธารณสุข ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต



MOPH Zero Tolerance



Thank You  
For  
Attending!

**MOPH IT A  
FAMILY**

**Open Data to Transparency**

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

หัวข้อ: เอกสารประกอบการอบรมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจประเมิน ITA ระดับจังหวัด  
และเขตสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓  
ณ โรงแรมที่ เค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

เอกสารประกอบการอบรมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพผู้ตรวจประเมิน ITA ระดับจังหวัด  
และเขตสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓  
ณ โรงแรมที่ เค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....  
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
วันที่ ๒๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)  
วันที่ ๒๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๒๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓