



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ห้องรองปลัดกระทรวงฯ
 นพ. ยงยศ ธรรมวุฒิ
 เลขที่ ๗๒๕๖
 วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๒
 เวลา ๑๖:๒๕

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร. ๐.๒๕๕๐.๑๓๓๐

ที่ สธ.๐๒๑๗.๐๓/๕๕๒๔

วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

เรื่องเดิม

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้กำหนดจัดการประชุมจัดประชุมคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ชั้น ๘ อาคาร ๗ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เป็นไปตามกำหนดการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มิติภายนอก ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการนำผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานส่วนกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดทำรายงานประชุมจัดประชุมคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เสร็จสิ้นแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ข้อเสนอ

- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดดำเนินการดังต่อไปนี้ด้วย จักเป็นพระคุณ
- รับทราบรายงานการประชุม ฯ
 - ลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้
 - อนุญาตให้เผยแพร่รายงานการประชุม ฯ บนเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

- รับทราบ ตามข้อ ๑.
- ลงนามแล้ว ตามข้อ ๒.
- อนุญาต ตามข้อ ๓.

(นายยงยศ ธรรมวุฒิ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๓๐

ที่ สธ ๐๒๑๗.๐๓๖ ๕๕๓๖

วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

เรียน คณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ตามที่ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ชั้น ๘ อาคาร ๗ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นั้น

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ขอส่งรายงานการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มาเพื่อทราบและพิจารณาตรวจสอบยืนยันความถูกต้องสมบูรณ์ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ หากมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ขอให้โปรดแจ้งกลับไปยังนางสาวพลอยนลิน คำคุณ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ณยศ ธรรมวุฒิ

(นายณยศ ธรรมวุฒิ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

รายงานการประชุม
คณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ
ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
ชั้น ๘ อาคาร ๗ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒. นางสุกัญญา รอบจังหวัด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๓. นางธัญญลักษณ์ ศิริชนะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๔. นางสาวศรีสุภาภรณ์ บินทาประสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕. นางสาวพลอยนลิน คำคุณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๖. นางสาวพรนิตา นาคทับทิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๗. นายวินัย คณาศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๘. นางสาวแอน อนันตรสุชาติ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๙. นางสาวชนกพร แสนสุด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๑๐. นายพศวีร์ วัชรบุตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๑. นายธรรรงค์ หาญศึก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๒. นางนภเกตต์ ชันศิลา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๓. นางสาวเขมรินทร์ อภิสุทธิพงษ์กุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๔. นางสาวกาญจนาธิษ ทรัพย์พรหม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๕. นางสาวน้ำฝน พัยคานนท์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๖. นางสาวทิพย์วรรณ ภูสิงห์ทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๗. นางสาววิภาวีณี มูลป้อม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นางวรรณชล อนันธวัช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒. นางสาวกัญญา หิรัญ	นักวิชาการเงินและบัญชี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๔๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๘/๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข โดยได้แต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ...

๑. องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑) นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒) นางสาวกัญญา รอบจังหวัด
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๓) นางธัญญลักษณ์ ศิริชนะ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๑.๔) นางวรรณชล อนันธวัช
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๕) นางสาวศรีสุภาภรณ์ บินทาประสิทธิ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๖) นางสาวพรนิตา นาคทับทิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๗) นายวินัย คณาศรี
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๘) นางสาวแอน อนันตรสุชาติ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๙) นางสาวชนกพร แสนสุด
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๐) นายพศวีร์ วัชรบุตร
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๑) นายรณรงค์ หาญศึก
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๒) นางนภเกตต์ ชันศิลา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๓) นางสาวเขมรินทร์ อภิสุทธิพงษ์กุล
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๔) นางสาวกาญจนรัช ศรีพรหม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๕) นางสาวน้ำฝน พยัคคานนท์
นักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๖) นางสาวทิพย์วรรณ ภูสิงห์ทอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๗) นางสาวกัญญา หิรัญ
นักวิชาการเงินและบัญชี | คณะกรรมการ |
| ๑.๑๘) นางสาวพลอยนลิน คำคุณ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | คณะกรรมการและเลขานุการ |

๑.๑๙) นางสาว...

๑.๑๙) นางสาววิภาวีณี มูลป้อม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑) วิเคราะห์กระบวนการงานจากพันธกิจหลักของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อคัดเลือกกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒.๒) คัดเลือกกระบวนการงานจากการวิเคราะห์ ตามข้อ ๒.๑) นำส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามวิธีการและระยะเวลาที่กำหนด

๒.๓) จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒.๔) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

ประธานแจ้งการประเมินผลการจัดทำคำรับรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีกรอบการประเมินผล แบ่งเป็น ๒ มิติ ได้แก่ มิติภายนอก และมิติภายในน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้

๑. มิติภายนอก : น้ำหนักร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย

๑.๑ การประเมินประสิทธิผล น้ำหนักร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจหลัก/แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน หรืองานประจำตามหน้าที่ตามปกติ (Function Based) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามภารกิจพื้นที่ (Area Based) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

๑.๒ การประเมินคุณภาพ น้ำหนักร้อยละ ๑๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการนำผลสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ น้ำหนักร้อยละ ๑๐

๒. มิติภายใน : น้ำหนักร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย

๒.๑ การประเมินประสิทธิภาพ น้ำหนักร้อยละ ๑๕

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณและก่อหนี้ผูกพัน ภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ น้ำหนักร้อยละ ๗.๕

ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข น้ำหนักร้อยละ ๗.๕

๒.๒ การประเมินการพัฒนาองค์การ น้ำหนักร้อยละ ๑๕

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ ของหน่วยงาน น้ำหนักร้อยละ ๗.๕

ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ น้ำหนักร้อยละ ๗.๕

ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด โดยกำหนดให้หน่วยงานนอกเหนือจากการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ๒) กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๔) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ๕) สำนักงานรัฐมนตรี ๖) สำนักบริหาร โครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ๗) สำนักวิชาการสาธารณสุข ๘) สำนักสารนิเทศ ๙) สำนักส่งเสริม และสนับสนุนอาหารปลอดภัย ๑๐) วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ๑๑) สำนักโครงการพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติและกิจกรรมพิเศษ และ ๑๒) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ไม่ต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ โดยแต่ละตัวชี้วัดด้านการพัฒนาองค์การ มีน้ำหนักร้อยละ ๗.๕

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการนำผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการไปใช้ ในการพัฒนาหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ น้ำหนักร้อยละ ๑๐ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ผลจากการสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ/คุณภาพกิจกรรม/คุณภาพผลงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงาน ส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถส่งมอบบริการที่ดีให้กับผู้รับบริการ

การนำผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขนำผลการสำรวจความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ ฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ จำนวน ๒ กระบวนงาน โดยพิจารณาเลือกกระบวนงาน ที่มีผลความพึงพอใจต่ำสุดนำไปพัฒนาเป็นอันดับแรกสำหรับหน่วยงานที่ไม่มีผลการสำรวจความพึงพอใจ ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เลือกกระบวนงานตามพันธกิจหลักของหน่วยงาน จำนวน ๒ กระบวนงาน นำไปพัฒนา กรณีมีผลสำรวจความพึงพอใจเพียงกระบวนงานเดียวให้เลือกกระบวนงานตามพันธกิจหลัก เพิ่มเติมอีก ๑ กระบวนงาน

ระดับความสำเร็จของการนำผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการไปใช้ในการ พัฒนาหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ หมายถึง ระดับความสำเร็จของหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นำผลการสำรวจ ความพึงพอใจของผู้รับบริการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในกระบวนงานที่นำไปพัฒนาประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อทราบถึงร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ที่เพิ่มขึ้น หลังจากหน่วยงาน ได้ดำเนินการพัฒนากระบวนงานนั้น ๆ แล้ว

เกณฑ์การให้...

เกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จเชิง (Hybrid) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน																														
๑	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานแต่งตั้งคณะทำงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน - หน่วยงานนำผลการสำรวจและข้อเสนอแนะจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และสำหรับหน่วยงานที่ไม่มีผลสำรวจความพึงพอใจ ให้วิเคราะห์กระบวนการจากพันธกิจหลักของหน่วยงานมาวิเคราะห์เพื่อนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ 																														
๒	<ul style="list-style-type: none"> - นำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ ๑ มาจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (กำหนดรายละเอียดระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมในแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพฯ ให้แล้วเสร็จในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓) และส่งแผนปฏิบัติการให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารภายในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ 																														
๓	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน - รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓ 																														
๔	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ - หน่วยงานดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานในกระบวนการที่หน่วยงานนำไปพัฒนา ได้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม ผ่านระบบ online ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จัดทำให้เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างของกระบวนการที่เลือกจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - หน่วยงานติดตามให้ผู้รับบริการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนดให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และแจ้งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจต่อไป 																														
๕	<p>ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำหรับหน่วยงานที่มีผลสำรวจความพึงพอใจ ปีที่ผ่านมา <p>กระบวนการที่ ๑ ร้อยละความพึงพอใจ ที่เพิ่มขึ้น</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #d9ead3;">คะแนน</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">๐.๑</th> <th style="text-align: center;">๐.๒</th> <th style="text-align: center;">๐.๓</th> <th style="text-align: center;">๐.๔</th> <th style="text-align: center;">๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>กระบวนการที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจ ที่เพิ่มขึ้น</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #d9ead3;">คะแนน</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">๐.๑</th> <th style="text-align: center;">๐.๒</th> <th style="text-align: center;">๐.๓</th> <th style="text-align: center;">๐.๔</th> <th style="text-align: center;">๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔</td> <td style="text-align: center;">เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">คำนวณคะแนนภาพรวมโดยนำคะแนนที่ได้ในกระบวนการที่ ๑ + คะแนนที่ได้จากกระบวนการที่ ๒</p>	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
คะแนน																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																											
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																											
คะแนน																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																											
เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕																											

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน																														
	<p>- สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ใช้ผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <p>กระบวนการที่ ๑ ร้อยละความพึงพอใจ</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #d9ead3;">คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๕</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>กระบวนการที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจ</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #d9ead3;">คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๕</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>คำนวณคะแนนภาพรวมโดยนำคะแนนที่ได้ในกระบวนการที่ ๑ + คะแนนที่ได้จากกระบวนการที่ ๒</p>	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕
คะแนน																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																											
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕																											
คะแนน																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																											
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕																											

แนวทางการประเมินผล

แบ่งเกณฑ์การประเมินเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

- การประเมินรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	-	ระดับ ๒	-	ระดับ ๓

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๑	<p>- หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการ/มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน (๐.๕ คะแนน)</p> <p>- หน่วยงานนำผลการสำรวจและข้อเสนอแนะจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และสำหรับหน่วยงานที่ไม่มีผลสำรวจความพึงพอใจ ให้วิเคราะห์กระบวนการจากพันธกิจหลักของหน่วยงาน มาวิเคราะห์เพื่อนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๐.๕ คะแนน)</p>	<p>- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ / รายชื่อผู้รับผิดชอบในการพัฒนาฯ</p> <p>- รายงานการประชุมฯ (การวิเคราะห์ผลสำรวจ/การวิเคราะห์กระบวนการของหน่วยงาน)</p>	๑

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๒	- นำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ ๑ มาจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (กำหนดรายละเอียดระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมในแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพฯ ให้แล้วเสร็จในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓) และส่งแผนปฏิบัติการฯ ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ (๒ คะแนน) (หากส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๑ คะแนน)	- แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ	๒
๓	- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน (๑ คะแนน) - รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓ (๑ คะแนน)(หากส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๑ คะแนน)	- เอกสารการทำกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ (เช่น ภาพถ่ายรายงานการดำเนินงาน) - รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการฯ	๒

- การประเมินรอบ ๑๒ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ค่าคะแนนที่ได้				
๑	๒	๓	๔	๕
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้
๑	- หน่วยงานแต่งตั้งคณะทำงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน (๐.๕ คะแนน) - หน่วยงานนำผลการสำรวจและข้อเสนอแนะจากการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และสำหรับหน่วยงานที่ไม่มีผลสำรวจความพึงพอใจฯ ให้วิเคราะห์กระบวนการงานจากพันธกิจหลักของหน่วยงาน มาวิเคราะห์เพื่อนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๐.๕ คะแนน)	- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานฯ / รายชื่อผู้รับผิดชอบในการพัฒนาฯ - รายงานการประชุมฯ (การวิเคราะห์ผลสำรวจฯ)	๑

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบการประเมิน	ค่าคะแนนที่ได้
๒	<p>- นำผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ ๑ มาจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (กำหนดรายละเอียดระยะเวลาของแต่ละกิจกรรมในแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพฯ ให้แล้วเสร็จในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓) และส่งแผนปฏิบัติการฯ ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ (๑ คะแนน)(หากส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๑ คะแนน)</p>	<p>- แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการฯ</p>	๑
๓	<p>- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน (๐.๕ คะแนน)</p> <p>- รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓ (๐.๕ คะแนน) (หากส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๑ คะแนน)</p>	<p>- เอกสารการทำกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ (เช่น ภาพถ่ายรายงานการดำเนินงานฯ)</p> <p>- รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการฯ</p>	๑
๔	<p>- หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ (๐.๕ คะแนน) (หากส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๑ คะแนน)</p> <p>- หน่วยงานดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงาน ในกระบวนการงานที่หน่วยงานนำไปพัฒนาฯ ได้ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม ผ่านระบบ online ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จัดทำให้ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างของกระบวนการที่เลือกจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๐.๒๕ คะแนน)</p> <p>- หน่วยงานติดตามให้ผู้รับบริการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนดให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และแจ้งให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทราบ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจต่อไป (๐.๒๕ คะแนน) (หากส่งล่าช้ากว่ากำหนด หักวันละ ๐.๑ คะแนน)</p>	<p>- รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ โดยรายละเอียดระบุผลลัพธ์ เมื่อสิ้นสุดแผน ผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคต ข้อเสนอแนะ และเอกสารการทำกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ (เช่น ภาพถ่าย รายงานผลการดำเนินงาน)</p> <p>- หนังสือบันทึกส่งขอความร่วมมือให้ผู้รับบริการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>- หนังสือบันทึกแจ้งข้อมูลเพื่อให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารวิเคราะห์ผลการสำรวจความพึงพอใจต่อไป</p>	๑
๕	<p>ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p>	<p>ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการฯ</p>	๑

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ การประเมิน	ค่าคะแนน ที่ได้																																																												
	<p>- สำหรับหน่วยงานที่มีผลสำรวจความพึงพอใจ ปีที่ผ่านมา กระบวนการที่ ๑ ร้อยละความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น (๐.๕ คะแนน)</p> <table border="1" data-bbox="379 387 940 562"> <thead> <tr> <th colspan="5">คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>กระบวนการที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น (๐.๕ คะแนน)</p> <table border="1" data-bbox="379 607 940 781"> <thead> <tr> <th colspan="5">คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔</td> <td>เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>คำนวณคะแนนภาพรวมโดยนำคะแนนที่ได้ในกระบวนการที่ ๑ + คะแนน ที่ได้จากกระบวนการที่ ๒</p> <p>- สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีผลการสำรวจความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ใช้ผลการสำรวจ ความพึงพอใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้</p> <p>กระบวนการที่ ๑ ร้อยละความพึงพอใจ (๐.๕ คะแนน)</p> <table border="1" data-bbox="379 1162 956 1337"> <thead> <tr> <th colspan="5">คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๕</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>กระบวนการที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจ (๐.๕ คะแนน)</p> <table border="1" data-bbox="379 1397 951 1572"> <thead> <tr> <th colspan="5">คะแนน</th> </tr> <tr> <th>๐.๑</th> <th>๐.๒</th> <th>๐.๓</th> <th>๐.๔</th> <th>๐.๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ร้อยละ ๖๕</td> <td>ร้อยละ ๗๐</td> <td>ร้อยละ ๗๕</td> <td>ร้อยละ ๘๐</td> <td>ร้อยละ ๘๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>คำนวณคะแนนภาพรวมโดยนำคะแนนที่ได้ในกระบวนการที่ ๑ + คะแนน ที่ได้จากกระบวนการที่ ๒</p>	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	คะแนน					๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕		
คะแนน																																																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																																																											
เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕																																																											
คะแนน																																																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																																																											
เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔	เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕																																																											
คะแนน																																																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																																																											
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕																																																											
คะแนน																																																															
๐.๑	๐.๒	๐.๓	๐.๔	๐.๕																																																											
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕																																																											

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒
ระดับความสำเร็จของการนำผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับ	-	-	-

แหล่งข้อมูล

๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ข้อมูลการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ/กิจกรรม/ผลงานของหน่วยงาน ตามผลการสำรวจความพึงพอใจของหน่วยงาน (ส่วนกลาง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีการจัดเก็บข้อมูล

- เอกสารหลักฐานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ /กิจกรรม/ ผลงานของหน่วยงาน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ชื่อ - สกุล ผู้รับผิดชอบ	หมายเลขโทรศัพท์
๑. นายเชาวลิต ทวนทอง	๐ ๒๕๕๐ ๑๙๖๔
๒. นางสาวจตุพร เดชกล้า	๐ ๒๕๕๐ ๑๙๖๔
๓. นางเกศกนก มงคลพันธ์	๐ ๒๕๕๐ ๑๙๖๔

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ วิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ประธานแจ้งขั้นตอนการวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ คัดเลือกกระบวนการงานจากพันธกิจหลัก จำแนกตามกลุ่มงาน

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์กระบวนการงานจากพันธกิจหลัก

ใช้เกณฑ์การพิจารณาแต่ละกระบวนการงาน ดังนี้ ๑) เป็นนโยบายรัฐบาล

๒) จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย ๓) โอกาสในการพัฒนากระบวนการงาน ๔) ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการงาน และ ๕) ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการงาน โดยพิจารณาให้ค่าคะแนน จำแนกออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑. ค่าคะแนน ๑ หมายถึง น้อย
๒. ค่าคะแนน ๒ หมายถึง มาก
๓. ค่าคะแนน ๓ หมายถึง มากที่สุด

ลำดับ...

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล				
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย				
๓	โอกาสในการพัฒนากระบวนการ				
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการ				
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการ				
	รวม				

ขั้นตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์กระบวนการจากพันธกิจหลัก

นำผลการวิเคราะห์กระบวนการที่มีค่าคะแนนรวมสูงสุด ๒ อันดับแรก
นำไปจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

มติที่ประชุม คณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ
การให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ คัดเลือกกระบวนการจากพันธกิจหลัก จำแนกตามกลุ่มงาน

ลำดับ	กลุ่มงาน	กระบวนการ
๑	กลุ่มงานป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับหน่วยงาน เป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
		๒. กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับผู้ตรวจประเมิน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค
		๓. กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑
		๔. กระบวนการแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการเรียไ้
		๕. กระบวนการแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการให้ หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด
๒	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	๑. กระบวนการคุ้มครองจริยธรรมของคณะกรรมการ จริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
		๒. กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรคุณธรรมต้นแบบ และชมรมจริยธรรม

ลำดับ	กลุ่มงาน	กระบวนการงาน
๓	แก้วกัลยาสิกขาลัย	ไม่มีภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐
๔	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร	ไม่มีภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐
๕	กลุ่มงานภารกิจอำนวยการ	ไม่มีภารกิจตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์กระบวนการงานจากพันธกิจหลัก

๑. กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๑ กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับหน่วยงานเป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล			๓	๓
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย			๓	๓
๓	โอกาสในการพัฒนากระบวนการงาน			๓	๓
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการงาน			๓	๓
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการงาน			๓	๓
รวม					๑๕

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในระดับประเทศได้ถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) อีกทั้งในระดับสากลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ยังถูกกำหนดเป็นเครื่องมือในการยกดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) และเป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ในเป้าประสงค์ที่ ๑๖.๕ เรื่อง “การลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ” เป้าประสงค์ที่ ๑๖.๖ เรื่อง “การพัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และความโปร่งใสในระดับ” และเป้าประสงค์ที่ ๑๖.๑๐ เรื่อง “สร้างหลักประกันว่าสาธารณสุขชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยเป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและความตกลงระหว่างประเทศ”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงสาธารณสุข กำหนดกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ไว้ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ในแผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และองค์กรคุณภาพ ตัวชี้วัดที่ ๔๕ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๐) มุ่งเน้นหลักการประเมินตนเอง (Self-Assessment) จากข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้จากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เพื่อนำผลการประเมิน

พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล มีหน่วยงานเป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๕๐ หน่วยงาน ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------------------|-----------|----------|
| ๑) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด | จำนวน ๗๖ | หน่วยงาน |
| ๒) โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป | จำนวน ๑๑๖ | หน่วยงาน |
| ๓) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ | จำนวน ๘๗๘ | หน่วยงาน |
| ๔) โรงพยาบาลชุมชน | จำนวน ๗๘๐ | หน่วยงาน |

ดังนั้น กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับหน่วยงานเป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จึงมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์มากในการพัฒนากระบวนการ เป็นนโยบายรัฐบาลที่สำคัญของรัฐบาล มีจำนวนผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด โอกาสในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด และความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด

๑.๒ กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับผู้ตรวจประเมินในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล			๓	๓
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย		๒		๒
๓	โอกาสในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
	รวม				๑๔

เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและเป็นนโยบายของรัฐบาล ที่ดำเนินการสอดคล้องกับกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับหน่วยงานเป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค แต่เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับผู้ตรวจประเมินในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มอบหมายให้ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ เป็นผู้ตรวจประเมินเอกสาร/หลักฐานตามข้อกำหนดของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบ MITAS หรือ MOPH Integrity and Transparency Assessment System บนเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๒๒๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัดและระดับเขตสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๖๓๐ คนโดยมุ่งหวังให้ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ ได้ประเมินสถานะของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพ นำข้อมูลจากการประเมินสถานะมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้กับทุกหน่วยงานเป้าหมายในเขตสุขภาพ เพื่อให้กระบวนการประเมินเป็นไปตามตัวชี้วัดที่ ๕๔ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๐) อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ดังนั้น กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับผู้ตรวจประเมินในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีจำนวนผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมายมาก เป็นนโยบายรัฐบาลที่สำคัญของรัฐบาล มีโอกาสในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด และความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด

๑.๓ กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแส ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล			๓	๓
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย	๑			๑
๓	โอกาสในการพัฒนากระบวนการ		๒		๒
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการ		๒		๒
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
รวม					๑๑

คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เรื่อง มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ ซึ่งนำมาตรการทางวินัย ปกครอง มาใช้อย่างรวดเร็ว และเด็ดขาด ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล มีกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการน้อย โอกาสในการพัฒนากระบวนการ ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการมีมาก และความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการมีมากที่สุด

๑.๔ กระบวนการแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการเรียกรับ

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล		๒		๒
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย		๒		๒
๓	โอกาสในการพัฒนากระบวนการ		๒		๒
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการ		๒		๒
รวม					๑๑

ประมวล ...

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนในการป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการหลายประการ และต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและต้องละเว้นการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม เพื่อให้ส่วนราชการและราชการได้มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ก.พ. จึงกำหนดแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการเรียไรและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำกับดูแลข้าราชการในสังกัดให้ประพฤติตนเกี่ยวกับการเรียไรและการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดให้ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการมีหน้าที่สอดส่องดูแลและรายงานให้หัวหน้าส่วนราชการและ ก.พ. ทราบ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒๙ คน
- ๒) หน่วยงานในสังกัดปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒๗ หน่วยงาน
- ๓) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน ๗๖ หน่วยงาน
- ๔) โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน ๑๑๖ หน่วยงาน

ดำเนินการรายงานผลตามแบบรายงานผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน :กรณีการเรียไรและกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เป็นประจำทุกปี และจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานการเรียไรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พร้อมทั้งจัดอบรมแนวทางการเรียไรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น ภาระงานแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการเรียไร มีกลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก โอกาสในการพัฒนาภาระงานมาก และความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนาภาระงานมาก และความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนาภาระงานมากที่สุด

๑.๕ ภาระงานแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล		๒		๑
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย		๒		๒
๓	โอกาสในการพัฒนาภาระงาน		๒		๒
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนาภาระงาน			๓	๓
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนาภาระงาน		๒		๒
รวม					๑๑

ภาระงาน...

ดังนั้น กระบวนการงานแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด มีการวิเคราะห์เหมือนกระบวนการงานแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการเรียไร

๒. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๒.๑. กระบวนการคุ้มครองจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล		๒		๒
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย	๑			๑
๓	โอกาสในการพัฒนากระบวนการ		๒		๒
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการ		๒		๒
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการ		๒		๒
รวม					๙

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีมติให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี นับแต่วันที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีประกาศแต่งตั้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๓.๗/ว ๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕ โดยกำหนดให้กรรมการจริยธรรม ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ และกรรมการจริยธรรมซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการ ที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อพ้นจากการเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างในสังกัดส่วนราชการนั้น โดยมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

๑) ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียน ว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนโดยเร็ว

๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อได้วินิจฉัยแล้ว ให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

๔) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้าง หลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

๕) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

๖) เสนอผล...

๖) เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของหัวหน้าส่วนราชการต่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน

๗) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรม หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมอบหมาย

องค์ประกอบของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น ๗ คน ประกอบด้วย

๑) ประธานกรรมการ ซึ่งปลัดกระทรวงสาธารณสุขเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน ๒ คน ซึ่งปลัดกระทรวงสาธารณสุขและรองปลัดกระทรวงสาธารณสุขร่วมกันเสนอ

๓) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการเลือกกันเองให้เหลือ จำนวน ๒ คน หนึ่งในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และยังมีได้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมใหม่ ให้คณะกรรมการจริยธรรมนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมใหม่

๔) กรรมการ จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้น กระบวนการคุ้มครองจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ จำนวน ๗ คน โอกาสในการพัฒนากระบวนการ ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการ มีความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการมีมาก

๒.๒ กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรคุณธรรมต้นแบบและชมรมจริยธรรม

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าคะแนน			คะแนนรวม
		๑	๒	๓	
๑	เป็นนโยบายรัฐบาล			๓	๓
๒	จำนวนผู้รับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมาย			๓	๓
๓	โอกาสในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
๔	ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
๕	ความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการ			๓	๓
	รวม				๑๕

คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) เพื่อเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมสู่ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยทุกภาคส่วนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณธรรมในองค์กร ชุมชนและสังคม เพื่อสร้างให้สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม ประเทศชาติมั่นคงสงบสุขด้วยมิติทางศาสนา ประชาชนมีค้ำจุนเข้มแข็งด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างยั่งยืน สนองตอบต่อนโยบายรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศให้สมดุลทั้งทางวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป โดยให้ “คุณธรรมนำการพัฒนา” สร้างสังคมแห่งคุณธรรมตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ซึ่งดำเนินการตามกรอบแนวคิด บนพื้นฐานบริบทของสังคมไทย บริบทของสังคมกระทรวงสาธารณสุข สถานการณ์ นโยบายรัฐบาล โดยร่วมออกแบบการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุข ให้เข้มแข็งภายใต้คุณธรรมประจำชาติ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรคุณธรรมอย่างยั่งยืน”

นอกจากนี้ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ซึ่งพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ นโยบายหลัก ข้อ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อย่อยที่ ๑๑.๕ กำหนดให้ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการและขับเคลื่อนการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในกระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ให้บรรลุผล โดยกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) จำแนกตามหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น ๑,๘๙๐ หน่วยงาน ดังนี้

๑) หน่วยงานระดับกรม สถาบันอุดมศึกษา หน่วยงานของรัฐในกำกับ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข องค์การมหาชน และรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๖ หน่วยงาน ดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงสาธารณสุข ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) เป็นกลไกในการขับเคลื่อน และกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

๒) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง ที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๔ หน่วยงาน ดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มิติภายใน

การประเมินการพัฒนางานองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ อีกทั้งมีคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นกลไกในการขับเคลื่อน และกำกับติดตามผลการดำเนินงาน

๓) หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลชุมชน รวม ๑,๘๕๐ หน่วยงาน ดำเนินการขับเคลื่อนผ่านกลไกชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ตามหลักการ “ระเบิดจากข้างใน”

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๖ กำหนดให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่และอำนาจในการบูรณาการและขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมจรรยาบรรณในกระทรวง โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำและขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

การส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรคุณธรรมต้นแบบและชมรมจริยธรรม นับว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกหน่วยงาน ถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน หากรากฐานมีความมั่นคง แข็งแรง บุคลากรในสังกัดย่อมได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณธรรมประจำชาติ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้กระทรวงสาธารณสุข เป็นกระทรวงคุณธรรม (Moral Ministry of Public Health) อันจะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมคุณธรรม นำสู่ความมั่นคงสงบสุขด้วยมิติทางศาสนา ประชาชนมีค้ำจุน แข็งแรงด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยอย่างยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ดังนั้น กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรคุณธรรมต้นแบบและชมรมจริยธรรม จึงเป็นนโยบายของรัฐบาลมากที่สุด มีจำนวนผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด โอกาสในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด ความสามารถของหน่วยงานในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด และความจำเป็นหรือประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการมากที่สุด

ขั้นตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์กระบวนการจากพันธกิจหลัก

กระบวนการที่มีค่าคะแนนรวมสูงสุด ๒ อันดับแรก เพื่อนำไปจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ๑) กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับหน่วยงานเป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และ ๒) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรคุณธรรมต้นแบบและชมรมจริยธรรม รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	กลุ่มงาน	กระบวนงาน	คะแนนรวม	จัดอันดับ
๑	กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑ กระบวนงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับหน่วยงานเป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๑๕	๑
		๒. กระบวนงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับผู้ตรวจประเมินในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	๑๔	๒
		๓. กระบวนงานจัดการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๑	๑๑	๓
		๔. กระบวนงานแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการเรียไ้	๑๑	๓
		๕. กระบวนงานแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด	๑๑	๓
๒	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	๑. กระบวนงานคุ้มครองจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๙	๔
		๒. กระบวนงานส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรคุณธรรม ต้นแบบและชมรมจริยธรรม	๑๕	๑

๓.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

มติที่ประชุม ตามเอกสารที่แนบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๕.๒๐ น.

พลอยนลิน

(นางสาวพลอยนลิน คำคุณ)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
ผู้จัดรายงานการประชุม ฯ

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม ฯ

แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
 กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
 สำหรับหน่วยงานเป้าหมายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวม	ระยะเวลาดำเนินการ													ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๑	จัดทำคู่มือแนวทางการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือแนวทางการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Integrity and Transparency Assessment : EBIT)	←→														กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒	โครงการอบรมให้ความรู้การประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	จำนวนครั้งของการจัดการอบรมให้ความรู้การประเมิน ITA	←→	←→													กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวม	ระยะเวลาดำเนินการ													ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๓	หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการ บริหารส่วนภูมิภาค เข้าตอบข้อคำถาม ตามแบบสำรวจหลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence- based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MOPH Integrity and Transparency Assessment System : MITAS	จำนวนหน่วยงาน ที่เข้าตอบข้อคำถาม ตามแบบสำรวจหลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence- based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MOPH Integrity and Transparency Assessment System : MITAS		←														กลุ่มงานป้องกัน และปราบปราม การทุจริต และประพฤติมิชอบ
๔	จัดทำกลุ่มสนทนา “MOPH ITA.” และกลุ่มการสนทนาย่อย รายเขตสุขภาพ ในแอปพลิเคชัน “ไลน์” เพื่อเป็นช่องทาง ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงาน ITA	จำนวนกลุ่มการสนทนา ในแอปพลิเคชัน “ไลน์” ในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้การดำเนินงาน ITA	←															กลุ่มงานป้องกัน และปราบปราม การทุจริต และประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรคุณธรรมต้นแบบและชมรมจริยธรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวม	ระยะเวลาดำเนินการ													ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๑	จัดทำคู่มือการขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรมของ หน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการ บริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุข อำเภอ และโรงพยาบาล ชุมชน	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำคู่มือ การขับเคลื่อนชมรม จริยธรรมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการ บริหาร ส่วนภูมิภาค	←→															กลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวม	ระยะเวลาดำเนินการ													ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๒	จัดทำคู่มือการขับเคลื่อน แผนแม่บทส่งเสริม คุณธรรม กระทรวง สาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับ หน่วยงานระดับกรม หน่วยงานของรัฐ ในกำกับรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสาธารณสุข องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ราชการ บริหารส่วนกลาง	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำคู่มือ การขับเคลื่อนแผน แม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	↔														กลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม
๓	ประชุมชี้แจงแนวทาง การขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมและชมรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ ในการประชุมชี้แจง แนวทางการขับเคลื่อน องค์กรคุณธรรม และชมรมจริยธรรม ของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	↔														กลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ/กิจกรรม ในภาพรวม	ระยะเวลาดำเนินการ													ผู้รับผิดชอบ				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.			
๔	หน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข จัดส่งข้อมูล การดำเนินงานองค์กร คุณธรรมและชมรม จริยธรรมของหน่วยงาน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น	ร้อยละของหน่วยงาน ที่จัดส่งแผนปฏิบัติการ ฯ และรายงานผล การดำเนินงานองค์กร คุณธรรมและชมรม จริยธรรมของหน่วยงาน (รอบ ๖ เดือน) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ในรูปแบบไฟล์ข้อมูล อิเล็กทรอนิกส์	←																←	กลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม
๕	จัดทำฐานข้อมูลชมรม จริยธรรมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในลักษณะระบบภูมิศาสตร์ สารสนเทศ (GIS) บน เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข	ร้อยละของชมรม จริยธรรมที่ปรากฏ ในระบบภูมิศาสตร์ สารสนเทศ (GIS) บนเว็บไซต์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต กระทรวง สาธารณสุข มีข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ตามเกณฑ์ ที่กำหนด	←																←	กลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

หัวข้อ: รายงานการประชุมคณะทำงานวิเคราะห์และคัดเลือกกระบวนการงานในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ
การให้บริการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

Linkภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

พลอยนลิน คำคุณ

(นางสาวพลอยนลิน คำคุณ)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

ผู้อนุมัติรับรอง

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

พลอยนลิน คำคุณ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒