



โครงการอบรมให้ความรู้เกณฑ์การประเมิน

MOPH ITA **11th**
2025

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Cisco Webex Meetings)



“อาชีพแพทย์นั้นมิเกียรดิ
แพทย์ที่ดีไม่ร่ำรวย แต่ไม่อดตาย
ถ้าใครอยากร่ำรวย
ควรเป็นอาชีพอื่นที่ไม่ใช่แพทย์
อาชีพแพทย์ต้องขี้อุดมคติ
คือ เมตตา กรุณา”



Together Against Corruption



“ฉันไม่ได้ต้องการให้เธอเป็นหมอเพียงประการเดียว
แต่ต้องการให้เธอเป็นหมอที่มีหัวใจของความเปี่ยมมนุษย์ด้วย”

ตัวชี้วัดที่ 7

การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ต้องแสดงถึงเจตนาจริงหรือค้ำประกันว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หน่วยงานต้องดำเนินการจัดทำ

- **แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

- **แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568** ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการราชการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) และแผนปฏิบัติการราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นรูปธรรมและอย่างต่อเนื่อง

บนพื้นฐานการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต การยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข บริบทของสังคมไทย บริบทของหน่วยงาน และสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และการพัฒนาระบบ สำหรับการพัฒนาคนนั้น เริ่มจากพื้นฐานทางจิตใจ จิตสำนึกเป็นสำคัญ การปรับฐานความคิดและหล่อหลอมพฤติกรรมให้มีจิตสำนึกยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานของรัฐ และการพัฒนาระบบ มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานที่เหมาะสมกับบริบทสภาพปัญหา และผลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน ยั่งยืนด้วยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารราชการและการดำเนินชีวิต

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

**จัดทำแผนฯ ตามกรอบการดำเนินงาน
แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**



ใช้ 2 แนวทาง

1

ปลูกฝังวิธีคิด
ปลูกจิตสำนึก
ให้มีวัฒนธรรม
และพฤติกรรม
ซื่อสัตย์สุจริต

2

ป้องกันการทุจริต
และประพฤติมิชอบ

แนวทางที่ 1

ปลูกฝังวิธีคิด ปลูกจิตสำนึก
ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางที่ 2

ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ



แผนย่อยที่ 1

ปลูกฝังวิธีคิด ปลูกจิตสำนึก
ให้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

แผนย่อยที่ 2

การป้องกันการทุจริต

แผนย่อยที่ 3

เสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปราบปรามการทุจริต

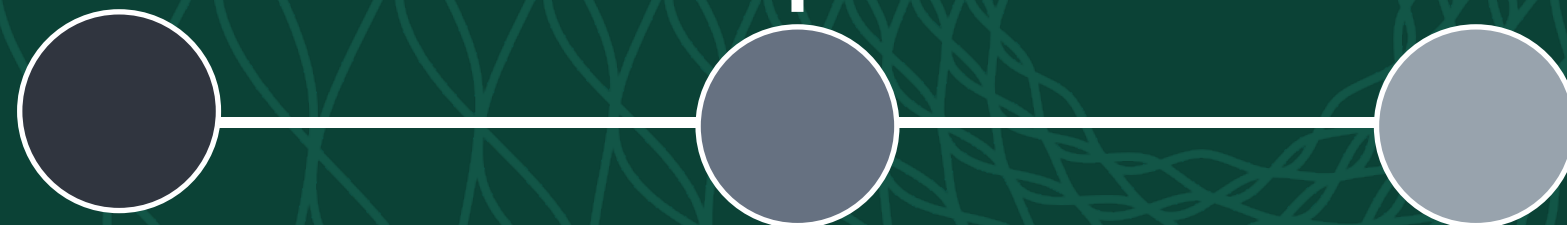
แผนปฏิบัติการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข
ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)

หัวหน้าหน่วยงานเป้าหมาย ลงนามอนุมัติแผนฯ ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ภายในเดือนพฤศจิกายน 2567

Q1

พฤศจิกายน 2567



2568

<https://moph.cc/i9DehArOx>



แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน
ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



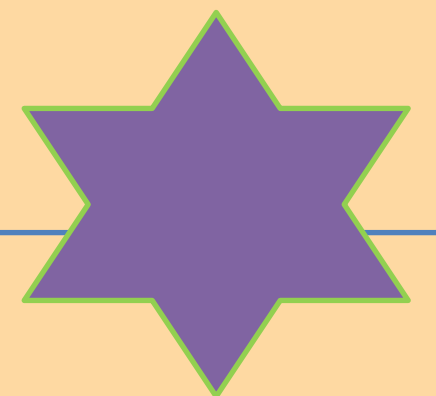
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

**จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม
ประจำปีของหน่วยงาน ตามกรอบการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**



ชมรมจริยธรรม หมายถึง ...

หน่วยงานที่ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน
แสดงเจตนารมณ์ มุ่งมั่นดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม
หน่วยงานมีการบริหารจัดการหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาล
และเป็นหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการสร้างสังคมคุณธรรม





พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 7 ประการ

1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2

3 กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 4

5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ 6

7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



มาตรฐานทางจริยธรรม

ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

“จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ กล้าหาญหัดไหวสิ่งทีถูกต้อง
ครองประ โยชน์ส่วนรวม ร่วมมุ่งผลสัมฤทธิ์ คิด ปฏิบัติ
อย่างเป็พธรรม ดำรงตนเป็แบบอย่างที่ดี”

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญ ในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษา คุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจ ในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง

มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการ ปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการ ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ทุนให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

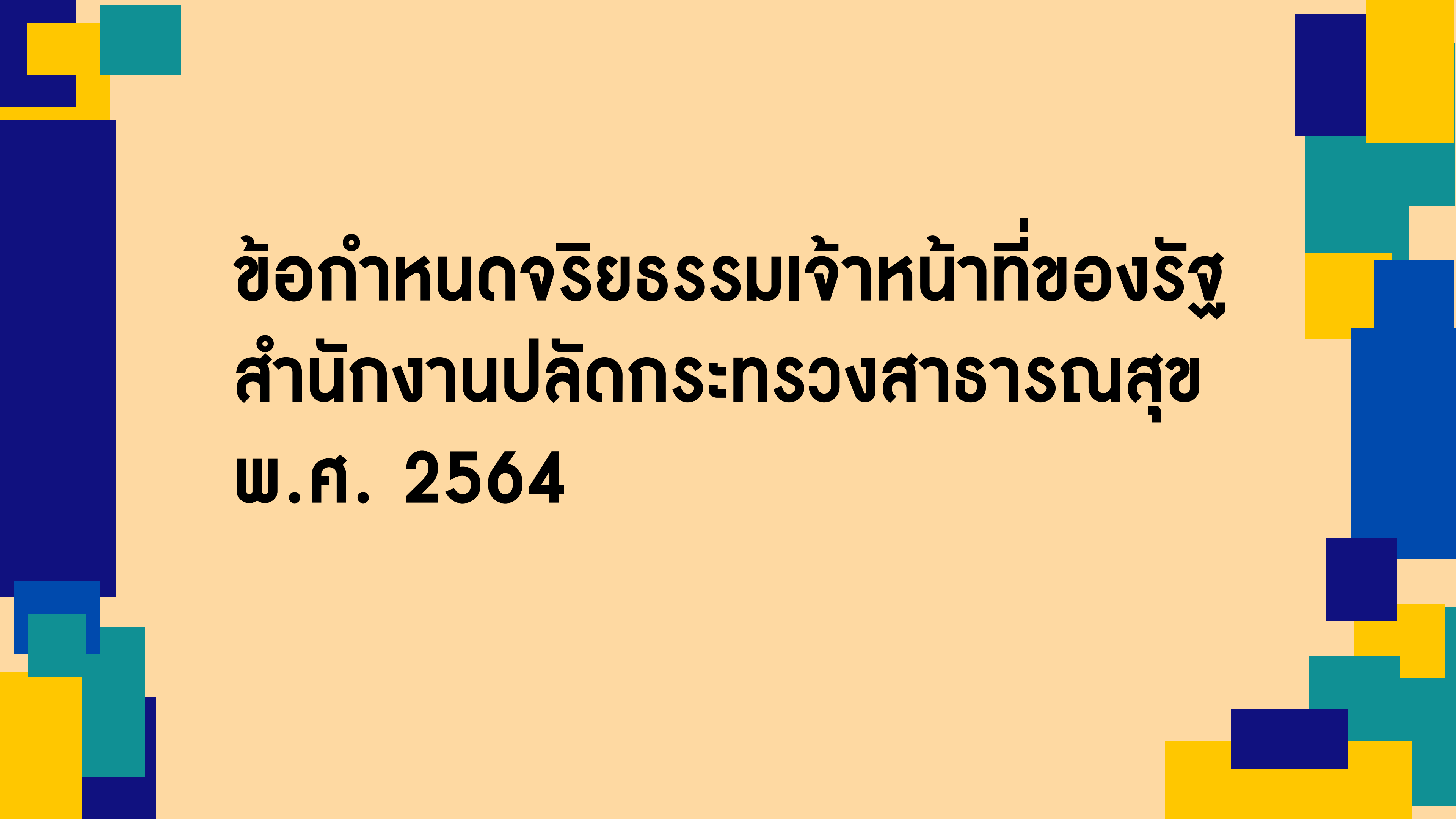
ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2564
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2564
และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2564 เป็นต้นไป



**ข้อกำหนดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. 2564**



ข้อกำหนดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจรรยาบรรณให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกด้าน สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ โดยให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมและมีมาตรฐาน ดังนั้น การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม เสียสละ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อ ๑๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจรรยาบรรณ ข้อกำหนดจรรยาบรรณ และกระบวนการรักษาจรรยาบรรณของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดข้อกำหนดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ ยึดหลักคุณธรรมจรรยาบรรณ และถือเอาประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สร้างความเลื่อมใสศรัทธา ความเชื่อถือ และยกย่องจากประชาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดจรรยาบรรณนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑) มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

(๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

(๒) นำหลักธรรมคำสอนตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือ มาเป็นแนวทาง

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับฐานะของตนและสังคม โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่งดงามของสังคม

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา

ให้มีความเจริญยั่งยืน

(๕) แสดงออกถึง ...

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยต้องวางตน ดังนี้

๑) ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด

๒) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม

๓) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจรรยาบรรณกับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจรรยาบรรณพิจารณาวินิจฉัย

๔) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเคร่งครัด

๕) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

๖) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๗) เป็นตัวอย่างให้กับประชาชนในการแต่งกาย และรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

15 ตุลาคม 2564



ข้อกำหนดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564

ขอมองเหล่าสาธารณสุขจงยึดหลัก

⁽¹⁾
มั่นในชาติศาสน์กษัตริย์ด้วยรักดี

นำหลักธรรมเป็นแนวปฏิบัติ

เสียสละทำหน้าที่อย่างเต็มใจ

⁽³⁾
กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

⁽⁵⁾
รับผิดชอบผลปฏิบัติเหตุแห่งตน

เร่งช่วยเหลือประชาชนอย่างถูกต้อง

รักษาระเพณีดีงามของถิ่นไทย

จรรยาบรรณนำศักดิ์ศรี

ภูมิใจมีแผ่นดินทองแห่งผองไทย

⁽²⁾
รักษาสัตย์สุจริตจิตผ่องใส

⁽⁴⁾
มุ่งหวังให้ประโยชน์ก่อต่อปวงชน

ขจัดช่องทุจริตทั่วทุกหน

⁽⁶⁾
ไม่เลือกชนดำเนินการตามวินัย

ตอบสนองข้อซักถามคลายสงสัย

⁽⁷⁾
ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีที่งดงาม

คุณธรรม

นำการพัฒนา





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

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ
ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม

พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
กระทรวงวัฒนธรรม
โดย กรมการศาสนา และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

“คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

2568

UCSR

Positive Reflection
ในตนเอง

อนุรักษ์
สิ่งแวดล้อม

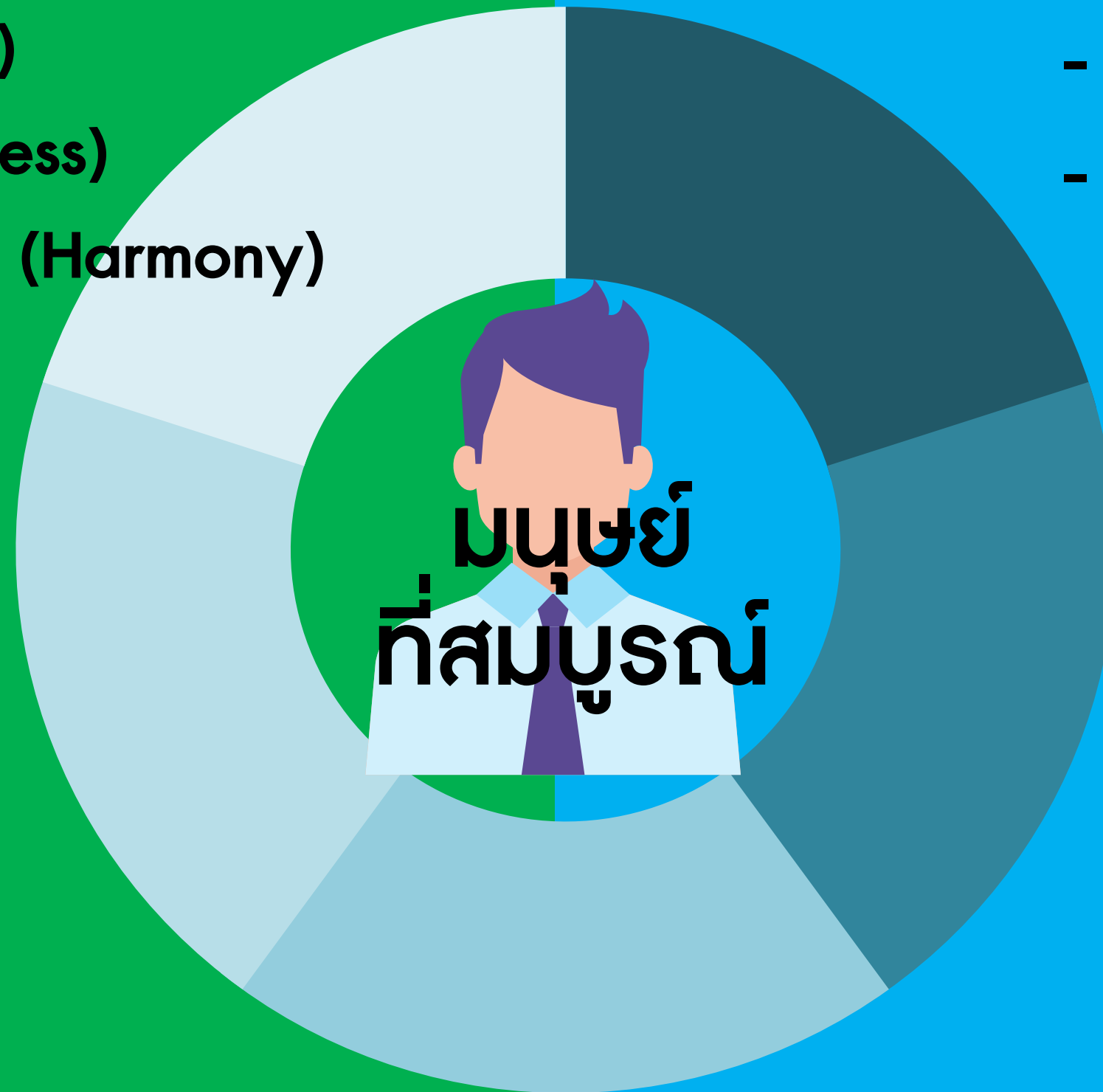
Social
Credit
System

พอเพียง
วินัย
จิตอาสา
รัก
สะอาด
กตัญญู

เน้นการสร้างคุณธรรมร่วมและค่านิยมที่ดี คือ

- สังคมมีความหวัง (Hope)
- สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness)
- สังคมที่มีความสามัคคี (Harmony)

- มีความซื่อสัตย์สุจริต
- มีวินัย
- มีคุณธรรมจริยธรรม
- มีความรับผิดชอบ



ปรับเปลี่ยน

- ระบบนิเวศคุณธรรม
- ระบบนิเวศจริยธรรม

การเรียนรู้เพื่อ

- เสริมสร้างแรงบันดาลใจ
- บ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์

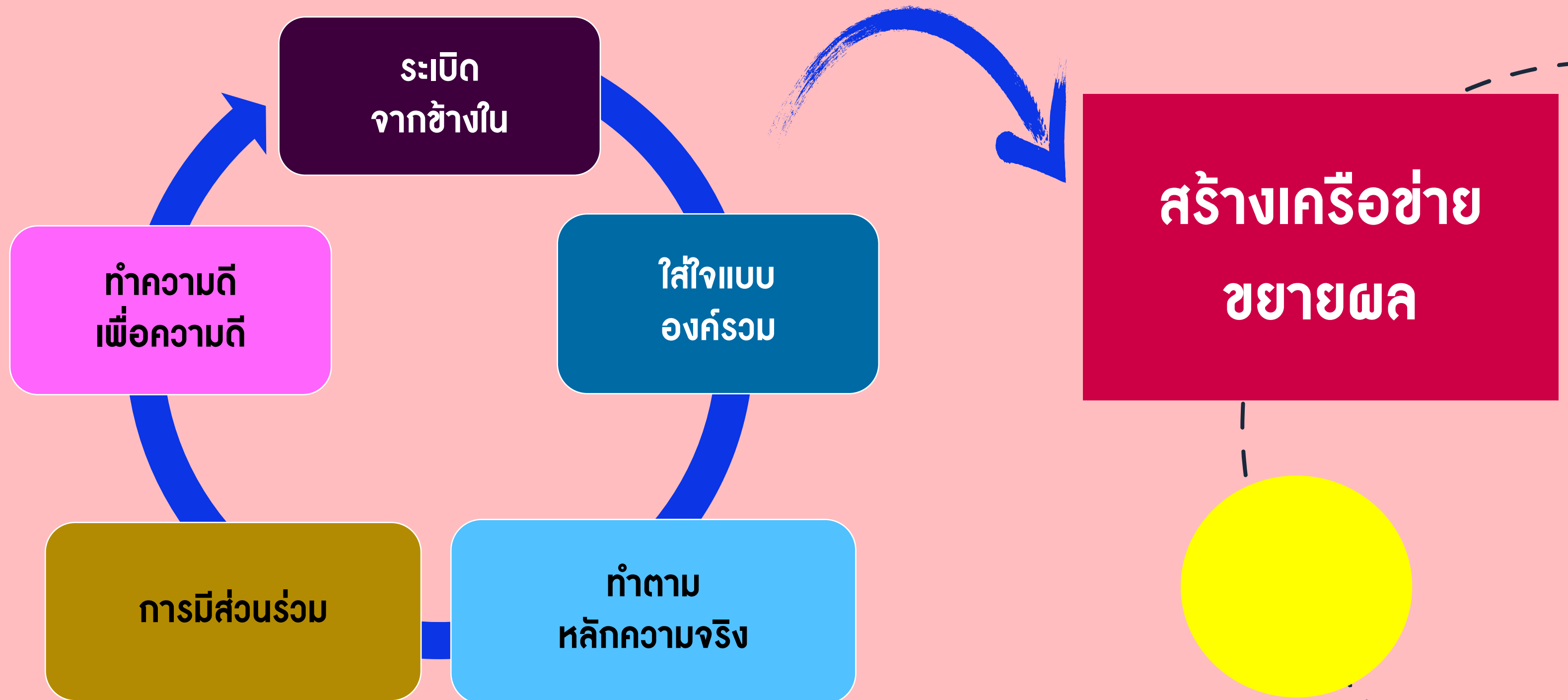
ปลูกฝังจิตสำนึก: ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

มनुषยที่สมบุรณ



พอเพียง
วินัย
สัจสัต
จิตอาสา
กตัญญู

หลักการส่งเสริมและพัฒนาชมรมจริยธรรมให้เป็น ... องค์กรคุณธรรมต้นแบบ



กระบวนการ

พัฒนาองค์คุณธรรมต้นแบบภายใต้กลไกชมรมจริยธรรม

มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ ประเทศชาติมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
ประชาชนมีความสุขบนพื้นฐานของความพอเพียง และสามานฉันท์รวมไทยเป็นหนึ่งเดียว



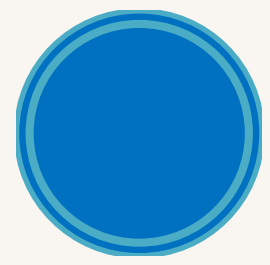
เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรม
ของบุคลากรในองค์กรจนเป็นที่ประจักษ์



ใช้กระบวนการพัฒนาชมรมจริยธรรมให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ด้วยบันได 9 ขั้นตอน





2568

คู่มือการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



<https://moph.cc/v-UcV5-VH>



คู่มือการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม

ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

พอเพียง
วินัย สุจริต
จิตอาสา กตัญญู



ขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงานชมรมจริยธรรม



- 1 จัดทำ**เมนูชมรมจริยธรรม**ฯ บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
- 2 จัดทำ**คำสั่ง**แต่งตั้งคณะทำงานฯ
- 3 จัดทำ**แผนปฏิบัติการ**ส่งเสริมคุณธรรมฯ
- 4 รายงาน**ผลการดำเนินการ**ตาม**แผนปฏิบัติการ**ส่งเสริมคุณธรรมฯ **รอบ 6 เดือน**
- 5 รายงาน**ผลการดำเนินการ**ตาม**แผนปฏิบัติการ**ส่งเสริมคุณธรรมฯ **รอบ 12 เดือน**

Agenda

การจัดส่งการดำเนินงานชมรมจริยธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ก.	การดำเนินงาน	กำหนดการจัดส่ง	แบบฟอร์มที่ใช้
1	จัดทำเมนูชมรมจริยธรรม บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	15 พฤศจิกายน 2567	-
2	จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	15 พฤศจิกายน 2567	แบบฟอร์มคำสั่งฯ
3	จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ชมรมจริยธรรมฯ	15 พฤศจิกายน 2567	แบบฟอร์มที่ 1 (แบบฟอร์มแผนฯ)
4	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม รอบ 6 เดือน	10 มีนาคม 2568	แบบฟอร์มที่ 2 (แบบฟอร์มรายงานฯ)
5	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมของชมรมจริยธรรม รอบ 12 เดือน	10 กันยายน 2568	แบบฟอร์มที่ 2 (แบบฟอร์มรายงานฯ)



MOIT 15 หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อความ

หน่วยงานส่งหลักฐานที่แสดงถึงแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติ
มิชอบ ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนปฏิบัติการส่งเสริม
คุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีรายละเอียด
ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการป้องกัน ปรามปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติ แผนปฏิบัติการฯ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

ภายในเดือนพฤศจิกายน 2567

2. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการฯ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

ภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567

3. ผู้บริหาร ต้องสั่งการให้นำ

3.1 แผนปฏิบัติการป้องกัน ปรากฏการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3.2 แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแล้ว นำไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

**1. แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

1.1 มีบันทึกข้อความ เสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เพื่อขอความเห็นชอบ
อนุมัติและลงนามในแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.2 แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
ภายในเดือนพฤศจิกายน 2567 เท่านั้น

1.3 มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



2. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2.1 มีบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เพื่อขอความเห็นชอบ
อนุมัติและลงนามในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.2 แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568 **(แบบฟอร์มที่ 1 ตามคู่มือฯ)** จัดส่ง Link แผนปฏิบัติการฯ ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน
การทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ผ่านระบบ Google Forms **ภายในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567**
เวลา 16.30 น.

2.3 ให้คัดลอก Link ตามข้อ 2.2 วางในระบบ MITAS ด้วย

2.4 มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



หน่วยงานมีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน
ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม
คุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน
ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม
ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีรายละเอียด

1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.1 มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน

1.2 ผู้บังคับบัญชา ต้องรับทราบผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน** มีการสั่งการอนุญาตให้นำไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.3 มีเนื้อหาที่แสดงถึงผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน**

1.3.1 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2567-31 มีนาคม 2568)

นำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 28 มีนาคม 2568

1.3.2 รอบ 12 เดือน (1 เมษายน 2568-30 กันยายน 2568)

นำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 12 กันยายน 2568

2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ดำเนินการตามแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 **ตามแบบฟอร์มที่ 2** แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน**

2.1 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2567-31 มีนาคม 2568)

2.1.1 รายงานผลการดำเนินงานฯ **ตามแบบฟอร์ม 2**

2.1.2 นำรายงานผลการดำเนินงานฯ เสนอผู้บริหาร และนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

2.1.3 คัดลอก Link **ข้อ 2.1.2 จัดส่งใน 2 ช่องทาง** ดังนี้

1) จัดส่ง **ในช่องทาง Google forms** ตามลิงก์ย่อ หรือรหัสคิวอาร์(QR Code) ในหน้า 20 ของคู่มือฯ กำหนดส่งรายงานผลการดำเนินงานฯ **ภายในวันที่ 10 มีนาคม 2567 เวลา 16.30 น.**

2) จัดส่ง **ในระบบ MITAS** อย่างช้าภายในวันที่ 28 มีนาคม 2567

2.2 รอบ 12 เดือน (1 เมษายน 2568-30 กันยายน 2568)

2.2.1 รายงานผลการดำเนินงานฯ **ตามแบบฟอร์ม 2**

2.2.2 นำรายงานผลการดำเนินงานฯ เสนอผู้บริหาร และนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

2.2.3 คัดลอก Link ข้อ 2.2.2 จัดส่งใน 2 ช่องทาง ดังนี้

1) จัดส่ง **ในช่องทาง Google forms** ตามลิงก์ย่อ หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code) ในหน้า 20 ของคู่มือฯ กำหนดส่งรายงานผลการดำเนินงานฯ **ภายในวันที่ 10 กันยายน 2568 เวลา 16.30 น.**

2) จัดส่ง **ในระบบ MITAS อย่างช้า ภายในวันที่ 12 กันยายน 2568**

เป็นไปตามคู่มือการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชอาณาจักรบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จัดส่งตามปฏิทินที่กำหนดในคู่มือการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมฯ ทุกประการ

3. ผู้บังคับบัญชา รับทราบผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามข้อ 1. และข้อ 2. สั่งการให้นำไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (รอบ 6 เดือน)

1.1 มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารลงนามรับทราบรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 6 เดือน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 6 เดือน

(1 ตุลาคม 2567-31 มีนาคม 2568)

หน่วยงานต้องนำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 28 มีนาคม 2568

1.3 มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



**2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรม
จริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (รอบ 6 เดือน)**

2.1 มีบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และมีการขออนุญาต
นำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.2 รายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
ของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (แบบฟอร์มที่ 2
ตามคู่มือการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมฯ) รอบ 6 เดือน ภายในวันที่ 10 มีนาคม 2568
เวลา 16.30 น.

หน่วยงานต้องนำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 28 มีนาคม 2568

2.3 มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและคะแนน ข้อ MOIT 16



1. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(รอบ 12 เดือน)

1.1 มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารลงนามรับทราบรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 **รอบ 12 เดือน** และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.2 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 **รอบ 12 เดือน**

(1 เมษายน 2568–30 กันยายน 2568)

หน่วยงานต้องนำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 12 กันยายน 2568

1.3 มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (รอบ 12 เดือน)

2.1 มีบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และมีการขออนุญาต
นำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.2 มีรายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
ของชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (แบบฟอร์มที่ 2 ตามคู่มือ
การขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมฯ) รอบ 12 เดือน

ภายในวันที่ 10 กันยายน 2568 เวลา 16.30 น.

หน่วยงานต้องนำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 12 กันยายน 2568

2.3 มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เฉพาะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ทั้งรอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน หน่วยงานต้องดำเนินการ
รายงานผลที่มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน ประกอบด้วย

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

แนวทางการประเมินองค์คุณธรรมในส่วนภูมิภาค

1 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (สวจ.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับจังหวัด ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ และประสานชุมชน องค์กร และอำเภอ เข้าร่วมการประเมินตนเองตามเกณฑ์การประเมิน ที่กำหนด

2 ชุมชน องค์กร และอำเภอ ประเมินตนเอง ตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

3 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (สวจ.) รวบรวม ตรวจสอบ เอกสาร / หลักฐาน และจัดทำข้อมูลผลการประเมิน เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับจังหวัด

4 คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับจังหวัด พิจารณาข้อมูล ผลการประเมิน

5 สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด (สวจ.) ส่งผลการประเมิน ให้กรมการศาสนาในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการ ด้านการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม

6 กรมการศาสนา รวบรวม ตรวจสอบ และจัดทำข้อมูล ผลการประเมิน

7 คณะอนุกรรมการด้านการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ และ จังหวัด คุณธรรม และคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน ตามลำดับ

8 กรมการศาสนา แจ้งผลการประเมินให้สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด (สวจ.) เพื่อดำเนินการประกาศยกย่อง

คู่มือการประเมิน ชุมชน องค์กร อำเภอ
และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการ
ด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2
(พ.ศ. 2566-2570)



<https://moph.cc/v-UcV5-VH>





หน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568 อย่างเป็นระบบ

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของการดำเนินงาน
หรือการปฏิบัติหน้าที่ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงการทุจริต มีรายละเอียด ดังนี้

ไตรมาสที่ 2

1. หลักฐานการจัดประชุมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน และรายงานการประชุมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ของหน่วยงาน
2. หลักฐานรายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงานที่ชัดเจน โดยจัดทำเป็นรูปเล่มรายงาน ที่มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต **ทั้ง 9 ขั้นตอน (คู่มือฯ หน้า 97 ถึงหน้า 105)**
3. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำรายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน (ตามข้อ 2.) ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

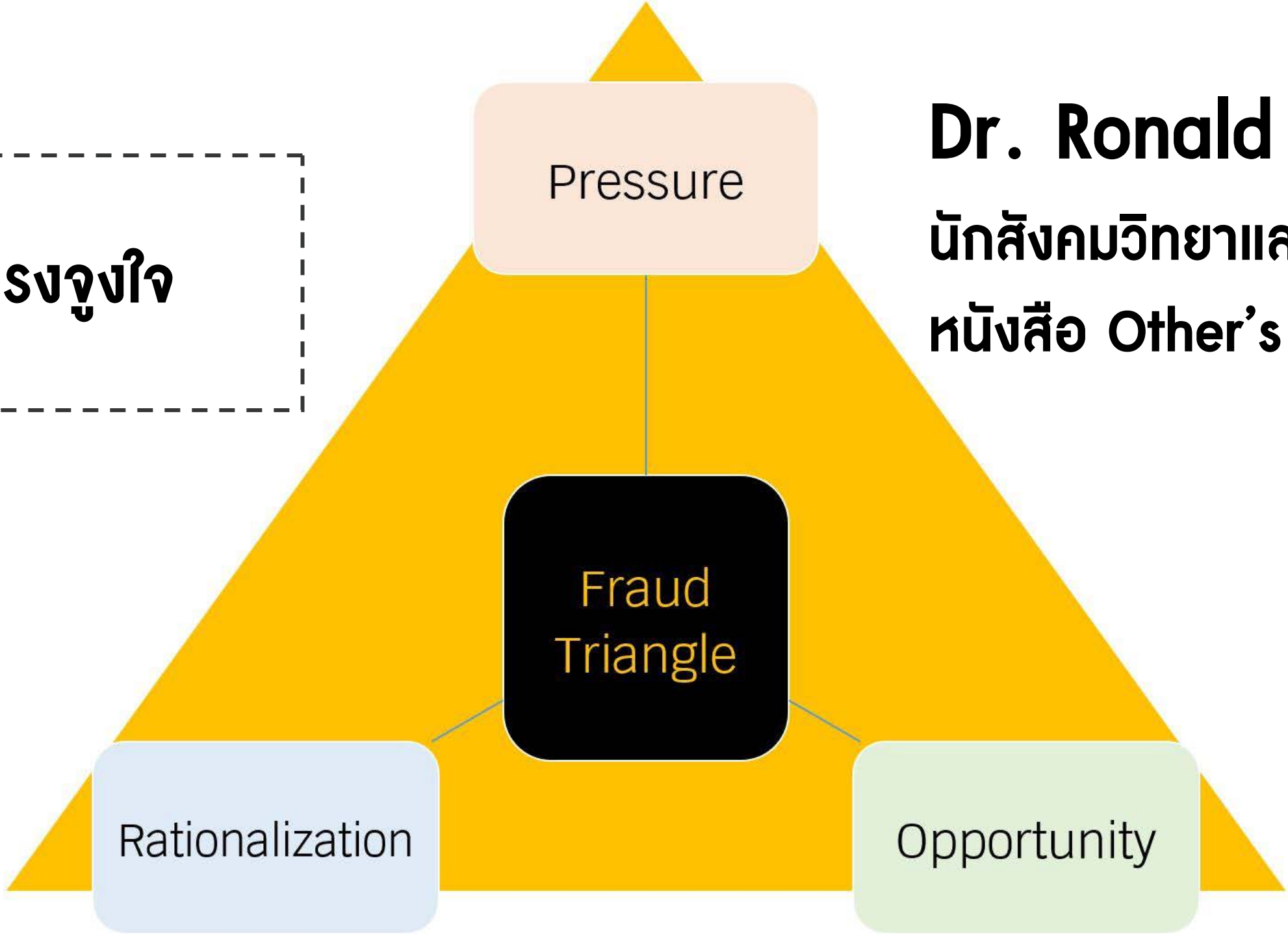
ไตรมาสที่ 4

1. หน่วยงานดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน **ที่ได้จากการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต**
ในรอบไตรมาสที่ 2
2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน **ตามตารางที่ 9 แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง**
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (คู่มือฯ หน้า 105)
3. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน (ตามข้อ 2.) ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle)

Dr. Ronald R. Cressey, 1940

นักสังคมวิทยาและอาชญวิทยา
หนังสือ *Other's People Money*



แรงกดดัน หรือแรงจูงใจ

การหาเหตุผล
สนับสนุนการกระทำ

โอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ
คุณภาพการควบคุม กำกับควบคุมภายใน
ขององค์กรมีจุดอ่อน

ทฤษฎีความเสี่ยงการทุจริต

Triangle Fraud	Four-sided Diamond	GONE Theory
1. Opportunity	1. Capability 2. Opportunity	1. G-Greed 2. O-Opportunity
2. Pressure	3. Incentive / Motive	3. N-Need
3. Rationalization	4. Rationalization	4. E-Expectation

Dr. Ronald R. Cressey, 1940

David T. Wolfe
and Dana R. Hermanson, 2004

Leonard J. Brook, 2004

คำอธิบายทฤษฎีความเสี่ยงการทุจริต

Key Word	ความหมาย
1. Opportunity	โอกาส เหตุการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวย มีสิ่งล่อตาล่อใจเปิดโอกาสที่จะฉกฉวยผลประโยชน์ เนื่องจากความบกพร่องหรือจุดอ่อนของระบบรายงานหรือช่องว่าง กฎระเบียบที่เปิดโอกาสให้ทำได้
2. Pressure	ความกดดัน และแรงกดดัน เมื่อเกิดเหตุการณ์คับขันจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มีความจำเป็นต้องการเงิน
3. Incentive / Motive	แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ มีสิ่งจูงใจ
4. Capability	ความสามารถ มีความสามารถที่ทำได้ที่เกิดจากอุปนิสัย ความสามารถเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะงานเอื้อประโยชน์ที่จะประพฤติกมิชอบ และทำการทุจริตได้

คำอธิบายทฤษฎีความเสี่ยงการทุจริต

Key Word	ความหมาย
5. Rationalization	มีเหตุผล มีเหตุผลเข้าข้างตนเองว่าสามารถทำได้ คนอื่นยังสามารถทำได้ โดยไม่คิดว่าผิด
6. Greed	ความโลภ เกิดความละโมภโลภมาก เห็นคนอื่นทำผิดแล้วไม่ได้รับการลงโทษ จับไม่ได้จึงหลงผิด อยากทำบ้างไม่พึงพอใจในสิ่งที่ตนมี
7. Need	ความต้องการอยากได้ ความต้องการหรือความจำเป็นที่ต้องการใช้เงิน จึงเป็นแรงกดดันให้ทำทุกสิ่งที่ทำได้เพื่อให้ได้เงินมา
8. Expectation	ความคาดหวัง คาดหวังว่าสิ่งที่ตนกระทำไม่มีผู้อื่นล่วงรู้ และเอาผิดได้ หรือโอกาสที่จะถูกค้นพบการกระทำที่ผิด ถูกจับได้และการรับการลงโทษ น้อยมาก

แนวทางการขับเคลื่อน การประเมินความเสี่ยง การทุจริต



เพื่อให้เข้าใจจุดเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดการทุจริต

ปรับปรุงกลไกการทำงาน เพื่อยับยั้งการทุจริต
และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ

เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ
มีการบริหารราชการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
ตรวจสอบได้

เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการ
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต 9 ขั้นตอน

- 1 • การระบุความเสี่ยงการทุจริต
- 2 • การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยงการทุจริต
- 3 • เมตริกส์ระดับความเสี่ยงการทุจริต
- 4 • การประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต
- 5 • แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต
- 6 • การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต
- 7 • จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยงการทุจริต
- 8 • การจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยงการทุจริต
- 9 • การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารความเสี่ยงการทุจริต

ขั้นตอนที่ 9
รายงาน
ในไตรมาสที่ 4

ขั้นตอนที่ 1 การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

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

Known Factor

01

ความเสี่ยงทั้ง ปัญหา / พฤติกรรมที่เคยรับรู้ว่าจะเคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดขึ้นซ้ำ หรือมีประวัติ มีตำนานอยู่แล้ว

Unknown Factor

02

ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้าในอนาคต ปัญหา/พฤติกรรม ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น **(คิดล่วงหน้า ตัดออกไปก่อน ใช้เสมอ)**

ตารางที่ 1

แบบรายงานประเมิน ความเสี่ยงการทุจริต

อธิบายรายละเอียดความเสี่ยงการทุจริต เช่น รูปแบบพฤติกรรมทุจริตจากขั้นตอนย่อยในการปฏิบัติงาน และมองภาพรวมของงานที่นำมาประเมินความเสี่ยง โดยไม่ต้องสนใจหรือคำนึงว่า มีระบบ มาตรการกำกับ ควบคุมไว้แล้ว

- **Known Factor** ความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูง มีประวัติอยู่แล้ว
- **Unknown Factor** ไม่เคยเกิดหรือมีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตมีโอกาสเกิด
- หน่วยงานสามารถปรับแบบได้โดยไม่ระบุว่าเป็นประเภท **Known Factor** หรือ **Unknown Factor** ก็ได้

ตารางที่ 1 ตารางระบุความเสี่ยงการทุจริต (Known Factor และ Unknown Factor)

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงการทุจริต	ประเภทความเสี่ยงการทุจริต	
		Known Factor	Unknown Factor
1	หน่วยงานอธิบายรูปแบบ พฤติกรรม การทุจริตของกระบวนการ หรืองาน ที่เลือกมาทำการประเมินความเสี่ยงว่า มีโอกาสหรือความเสี่ยงการทุจริต	ใส่เครื่องหมาย ✓	ใส่เครื่องหมาย ✓
2	ให้ใส่เครื่องหมาย ✓	

- การระบุความเสี่ยงในตารางที่ 1 ยิ่งเขียนได้ละเอียด ชัดเจน จะทำให้ปิดความเสี่ยงได้ตรงจุดมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

นำข้อมูลจากตารางที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อแสดงสถานะความเสี่ยงของแต่ละโอกาส / ความเสี่ยง การทุจริต ออกตามรายสีไฟจราจร เขียว เหลือง ส้ม แดง โดยระบุสถานะของความเสี่ยง ในช่องสีไฟจราจร

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)

ที่	โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต	เขียว	เหลือง	ส้ม	แดง

นำข้อมูลในตารางที่ 1 มาแยกสถานะความเสี่ยง

* **สถานะสีเขียว** : ความเสี่ยงระดับต่ำ

* **สถานะสีเหลือง** : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้เวลาหรือความรอบคอบระมัดระวัง ในระหว่างปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมดูแลได้

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

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

ขั้นตอนที่ 3 เมทริกซ์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix)

นำโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต ที่มีสถานะความเสี่ยงระดับสูงจนถึงความเสี่ยงระดับสูงมากที่เป็นสีส้ม และสีแดง จากตารางที่ 2 มาทำการหาค่าความเสี่ยงรวม ซึ่งได้จากระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง ที่มีค่า 1-3 คูณด้วย ระดับความรุนแรงของผลกระทบ ที่มีค่า 1-3

ตารางที่ 3 ตารางเมทริกซ์ระดับความเสี่ยงการทุจริต (Risk level matrix)

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงการทุจริต	ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง			ระดับความรุนแรงของผลกระทบ			ค่าความเสี่ยงรวม จำเป็น X รุนแรง
		3	2	1	3	2	1	
		(ใส่เลขตัวเดียว)			(ใส่เลขตัวเดียว)			

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

เกณฑ์ในการให้ค่าระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนหลักที่สำคัญของกระบวนการนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรมหรือขั้นตอนนั้น เป็น **MUST** หมายถึง มีความจำเป็นสูงของการเฝ้าระวังความเสี่ยง การทุจริตที่ต้องทำการป้องกันไม่ดำเนินการไม่ได้ ค่าของ **MUST** คือค่าที่อยู่ในระดับ **3 หรือ 2**
- ถ้าเป็นกิจกรรมหรือขั้นตอนรองของกระบวนการนั้น ๆ แสดงว่ากิจกรรมหรือขั้นตอนนั้นเป็น **SHOULD** หมายถึง มีความจำเป็นต่ำในการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต ค่าของ **SHOULD** คือ ค่าที่อยู่ในระดับ **1 เท่านั้น**

เกณฑ์ในการให้ค่าระดับความรุนแรงของผลกระทบ

มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึงหน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาครัฐหรือข่าย **ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3**
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial **ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3**
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer / User **ค่าอยู่ที่ 2 หรือ 3**
- กิจกรรมหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process หรือผลกระทบด้านการเรียนรู้ องค์ความรู้ Learning & Growth **ค่าอยู่ที่ 1 หรือ 2**

ตารางที่ 3.1 ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริต

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงการทุจริต	กิจกรรมหรือขั้นตอนหลัก MUST	กิจกรรมหรือขั้นตอนรอง SHOULD
		ค่าควรเป็น 3 หรือ 2	ค่าควรเป็น 1

ตารางที่ 3.2 ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

โอกาส / ความเสี่ยงการทุจริต	1	2	3
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders รวมถึง หน่วยงานกำกับดูแล พันธมิตร ภาครัฐเครือข่าย		X	X
ผลกระทบทางการเงิน รายได้ลด รายจ่ายเพิ่ม Financial		X	X
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ กลุ่มเป้าหมาย Customer / User		X	X
ผลกระทบต่อกระบวนการภายใน Internal Process	X	X	
ผลกระทบด้านการเรียนรู้ องค์กรความรู้ Learning & Growth	X	X	

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินการควบคุมความเสี่ยง (Risk-Control Matrix Assessment)

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

ดี

จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ / ผู้รับมอบผลงาน องค์กรไม่มีผลเสียทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

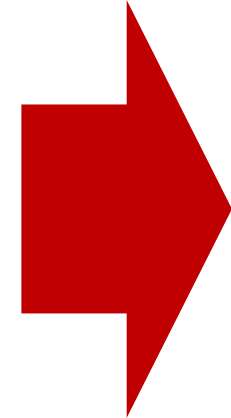
พอใช้

จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ใช้บริการ / ผู้รับมอบผลงาน องค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

อ่อน

จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบถึงผู้ใช้บริการ / ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ

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** หรือ **ปานกลาง** มาทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตตามลำดับความรุนแรง

กรณีที่หน่วยงานทำการประเมินการควบคุมความเสี่ยง ในตารางที่ 4 ไม่พบว่าความเสี่ยงอยู่ในระดับ สูง ค่อนข้างสูง ปานกลาง เลย แต่พบว่าความเสี่ยงการทุจริตอยู่ในระดับต่ำ หรือ ค่อนข้างต่ำ ให้ทำการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงในเชิงเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตหรือให้หน่วยงานพิจารณาทำการเลือกภารกิจงาน หรือกระบวนการ หรือการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดหรือมีโอกาสเกิดความเสี่ยงการทุจริต นำมาประเมินความเสี่ยงการทุจริต เพิ่มเติม

ตารางที่ 5 ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง

ที่	โอกาส / ความเสี่ยงการทุจริต	มาตรการป้องกันการทุจริต (ควบคุมความเสี่ยงการทุจริต)

ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวัง

แยกสถานะของการเฝ้าระวังความเสี่ยงการทุจริตต่อไป ออกเป็น 3 สี ได้แก่ สีเขียว สีเหลือง และสีแดง เพื่อติดตามเฝ้าระวัง เป็นการประเมินการบริหารความเสี่ยงการทุจริตในกิจกรรมตามแผนบริหารความเสี่ยงของ**ขั้นตอนที่ 5** ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการสร้างตะแกรงดัก เพื่อเป็นการยืนยันผลการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ตารางที่ ๖ ตารางจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

ที่	มาตรการป้องกันการทุจริต	โอกาส/ ความเสี่ยงการทุจริต	สถานะความเสี่ยง		
			เขียว	เหลือง	แดง





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



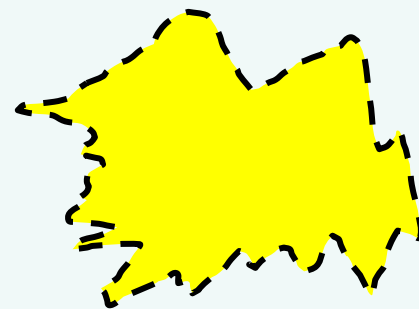
เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง แต่แก้ไขได้ทันที่ตามที่ ตามมาตรการ / นโยบาย / โครงการ / กิจกรรมที่เตรียมไว้ แผนใช้ได้ผล ความเสี่ยงการทุจริตลดลงระดับความรุนแรง < 3



ไม่เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม



เกินกว่าการยอมรับ



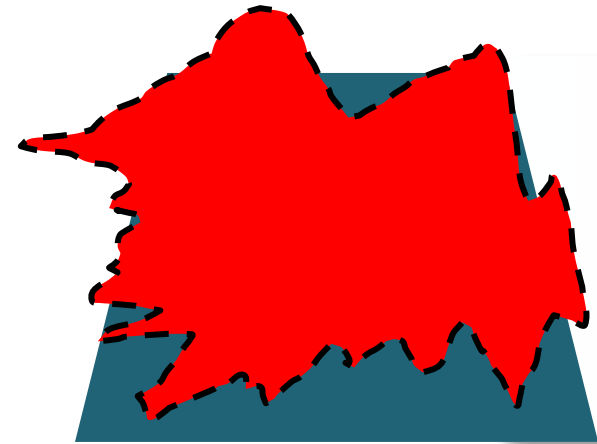
เกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้



ยังไม่เกิดเฝ้าระวังต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 7 จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง

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



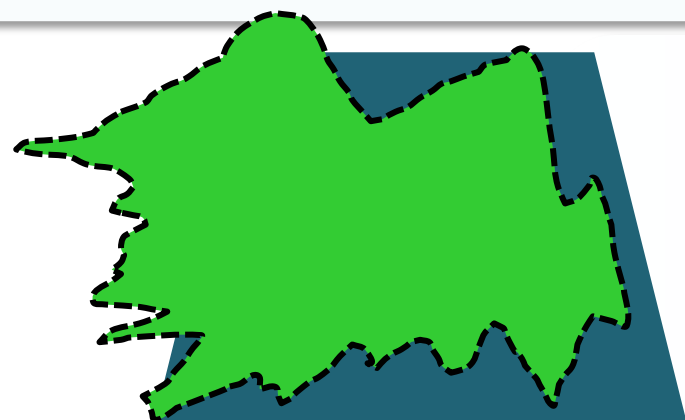
เกินกว่าการยอมรับ

1



เกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้

2



ยังไม่เกิดเฝ้าระวังต่อเนื่อง

3



จากผลการเฝ้าระวังที่แยกตามสถานะ

เขียว เหลือง แดง ตามตารางที่ 6

ให้นำผลการเฝ้าระวังที่มี...

- ความเสี่ยงสูง (สีแดง)
- ปานกลาง (สีเหลือง)

มากำหนดมาตรการ หรือแนวทางการป้องกันเพิ่มเติม

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

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและคะแนน ข้อ MOIT 17

1. มีบันทึกข้อความ แสดงถึงการขออนุมัติจัดการประชุมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน
2. มีรายงานการประชุมการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน
3. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารลงนามรับทราบรายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงานที่ชัดเจน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
4. มีรายงานแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นรูปเล่มรายงานที่มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต **ทั้ง 8 ขั้นตอน (ขั้นตอนที่ 1-8 หน้า 97 ถึงหน้า 104)**
5. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน





1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารลงนามรับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. มีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน ตามแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ขั้นตอนที่ 9 หน้า 105)
3. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตารางที่ 9 แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ วันที่	
หน่วยงานที่ทำการประเมิน	
ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง การทุจริต	
โอกาส / ความเสี่ยง การทุจริต	
สถานะของการดำเนินการ จัดการความเสี่ยงการทุจริต	<input type="checkbox"/> ยังไม่ได้ดำเนินการ <input type="checkbox"/> เผื่อระวัง และติดตามต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> เริ่มดำเนินการไปบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน <input type="checkbox"/> ต้องการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงใหม่ให้เหมาะสม <input type="checkbox"/> เหตุผลอื่น (โปรดระบุ)
ผลการดำเนินงาน จัดการความเสี่ยงการทุจริต

หน้า 105 ในคู่มือฯ



ตัวอย่าง

รูปแบบพฤติกรรมการณ์การทุจริต



ความเสี่ยงในขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน

- มีการยินยอมให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนตนเองในระบบ GFMIS
- ในการปฏิบัติงานจริงบุคคลเดียวกันปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการงาน
- การสร้างหลักผู้ขายที่ไม่ใช่เจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงินของหน่วยงาน
- ปลอมแปลงเอกสารในการจัดทำข้อมูลหลักผู้ขาย
- วันที่รายการขอเบิกเงินในระบบ GFMIS เป็นวันที่ยังไม่ถึงกำหนด
- ไม่มีการประทับตราเอกสารว่ามีการจ่ายเงินแล้ว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเอกสารดังกล่าวไปบันทึกรายการขอเบิกในระบบ GFMIS ซ้ำ
- การบันทึกรายการจ่ายในระบบ GFMIS ไม่ครบถ้วน ถูกต้อง
- กรณีจ่ายจ่ายตรงให้แก่เจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงินหน่วยงานไม่ได้ทำหนังสือแจ้งสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในท้องถิ่นผู้มีอำนาจหรือสถานประกอบการของเจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงินทราบ

ความเสี่ยงการทุจริตฯผู้รับผิดชอบ การเงิน การบัญชี

- อนุมัตินำเงินออกจากบัญชีโดยไม่มีเอกสารหลักฐานประกอบการจ่ายเงิน
- บันทึกบัญชีไม่ตรงตามความเป็นจริง
- ปลอมลายมือชื่อที่เกี่ยวข้อง
- ละเลยไม่มีการควบคุมใบเสร็จรับเงินอย่างรัดกุม
- ปลอมแปลงใบเสร็จจากร้านค้าต่างๆ
- แก้ไขเอกสารทางบัญชี
- ยกเลิกใบเสร็จโดยไม่มีต้นฉบับ
- สร้างหลักฐานการเบิกจ่ายเงินสาธารณูปโภคสูงกว่าความเป็นจริงที่ต้องจ่าย

รูปแบบความเสียหายการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง

ขั้นตอนการพิจารณาโครงการที่จะได้รับอนุมัติให้จัดซื้อจัดจ้าง

- หลักเกณฑ์การพิจารณาไม่ชัดเจน ทำให้โครงการต่างๆ เช่น ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือแก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างแท้จริง
- การเขียน TOR หรือข้อกำหนดแบบที่เจาะจง รูปพรรณสัณฐานของสิ่งของที่ต้องการ หรือการจำกัด ผู้เข้าแข่งขัน การกำหนดคุณสมบัติของที่ละเอียด หรือการกำหนดจำนวนหรือประสบการณ์ที่ปรึกษาไว้สูงเกินความจำเป็น การกำหนดเวลาส่งมอบสั้นมาก (ลือคสเปก)
- การกำหนดราคากลางสูงผิดปกติ โดยเฉพาะราคาที่ได้มาจากการสืบราคาจากท้องตลาด
- การสืบราคาไม่ได้ดำเนินการจริงแต่ให้รายที่จะจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการหาคู่เทียบให้ และมักพบว่าคู่สัญญาและคู่เทียบมักมีความเชื่อมโยงกัน
- มีการแบ่งซื้อแบ่งจ้างเพื่อให้อยู่ในอำนาจของตนเอง

ขั้นตอนการพิจารณา ตรวจสอบข้อเสนอ

- มีการเผยแพร่ในวงจำกัด เผยแพร่ ในระยะเวลา ที่สั้นเกินไปทำให้ผู้สนใจเข้าเสนอราคา ไม่มีเวลาเพียงพอในการเตรียมข้อเสนอ
- การตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น กรณีโครงการที่มีความซับซ้อนสูงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น มีการกำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติเบื้องต้นไม่ชัดเจน หรือมีการกำหนดเงื่อนไขที่ไม่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- การพิจารณาเกณฑ์ที่ไม่ใช่ราคา มักมีจุดอ่อนในการใช้ดุลยพินิจซึ่งจะขึ้นอยู่กับทัศนคติ ประสบการณ์ความเชื่อตรงของคณะกรรมการแต่ละคน

ขั้นตอนการการบริหารสัญญาหรือโครงการ

- งานที่ส่งมอบด้อยคุณภาพที่กำหนดไว้ในสเปค หรือไม่ครบถ้วน หรือล่าช้ากว่ากำหนด แต่มีการตรวจรับและอนุมัติให้จ่ายเงิน
- ขาดการตรวจสอบระหว่างดำเนินโครงการ หรือความถี่ในการตรวจงานน้อยเกินไป
- เชื่อตามเอกสารของผู้จัดส่ง ไม่มีการตรวจนับจริง หรือตรวจสอบทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณจริง
- การใช้วัสดุไม่มีคุณภาพ ไม่เป็นไปตามรูปแบบรายการ

ตัวอย่าง

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	โอกาส/ความเสี่ยง รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต
1	การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	<ol style="list-style-type: none">1. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (เจ้าของโครงการ / ที่ได้รับโครงการ/ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับการจัดซื้อจัดจ้าง) ผู้มีหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง มีการนำข้อมูลไปเปิดเผย หรือหาผลประโยชน์2. การรู้ข้อมูลล่วงหน้า วางกรอบระยะเวลาจัดซื้อจัดจ้างไปเอื้อประโยชน์
2	การจัดทำขอบเขตงาน (TOR) และการกำหนดราคากลาง	<ol style="list-style-type: none">1. กำหนดคุณสมบัติที่เกินความจำเป็นหรือเขียนใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการ (Lock Spec)2. การเขียน TOR ที่เกินความจำเป็น เช่น กำหนดจำนวนที่ปรึกษามากเกินความจำเป็น , การกำหนดเนื้องานเกินความจำเป็น3. การกำหนดราคากลางสูงกว่าความเป็นจริง4. การแบ่งงวดงาน / งวดเงิน ไม่สอดคล้องเหมาะสม

ตัวอย่าง

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	โอกาส/ความเสี่ยง รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต
3	การจัดทำรายงานการขอซื้อขอจ้าง - วิธีการประกาศเชิญชวนทั่วไป - วิธีเชิญชวนหรือคัดเลือก - วิธีเฉพาะเจาะจง	1. การหาคู่เทียบปลอมหรือไม่ได้สืบราคาท้องตลาดที่แท้จริง 2. มีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้อง หรือมีการใช้ดุลยพินิจ ในการเลือกผู้เสนอราคา 3. จัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ตรงตามที่จัดสรรงบประมาณตามประเภท รายการ
4	ประกาศผู้ได้รับคัดเลือก หรือได้รับการเสนอราคา	-
5	การขออนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง	-

ตัวอย่าง

ที่	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	โอกาส/ความเสี่ยง รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยงการทุจริต
6	เปิดให้มีการอุทธรณ์ภายใน 7 วัน	1. เจ้าหน้าที่ไม่เร่งรัดดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด 2. เจ้าหน้าที่สรุปประเด็นการอุทธรณ์ไม่ชัดเจน
7	การจัดทำสัญญา	เจ้าหน้าที่ไม่สามารถเสนอสัญญาได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด
8	การบริหารสัญญา การกำกับ / การควบคุมงาน รวมถึงการตรวจรับงาน	1. คณะกรรมการขาดการกำกับติดตามแผนที่ชัดเจน 2. คณะกรรมการตรวจรับอาจมีการเอื้อประโยชน์ / รับสินน้ำใจ 3. การตรวจรับไม่ตรงตามรูปแบบรายการ / เนื้อหาสาระสำคัญ 4. การตรวจรับงานไปก่อน 5. การตรวจรับที่ล่าช้า ส่งผลต่อค่าปรับ 6. ขาดการสอบทานเอกสาร 7. คณะกรรมการฯ ไม่บันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง 8. การควบคุมงานไม่ได้ไปดู แต่มีการรายงาน การรายงานไม่ตรงกับข้อเท็จจริง
9	การส่งมอบงาน	1. ส่งมอบงานยังไม่ครบ แต่ตรวจรับไปก่อน

รูปแบบความเสี่ยงการทุจริตการปลอมรายชื่อ (ชื่อผี)

➤ นำรายชื่อผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ หรือ รับจ้างจริง มาใส่เป็นผู้เข้าร่วมโครงการรับงาน เช่น

❖ รายชื่อผู้เข้ารับการอบรม

❖ รายชื่อผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ

❖ รายชื่อนักเรียนเพื่อขอรับเงินอุดหนุน รายชื่อจ้างทำงาน รายชื่อพนักงานขับรถ ฯลฯ

ตรวจเอกสาร / หลักฐานครบ ตรวจรับตามระเบียบถูกต้อง

แต่รายชื่อปลอม

รูปแบบความเสี่ยงการทุจริตการจัดทำโครงการ



งบประมาณ



จัดทำโครงการ / อนุมัติ



ดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติ



เบิกจ่ายงบประมาณ

- โครงการไม่สอดคล้องกับ
ภารกิจ (แฝงกิจกรรมอื่น)

- เพิ่มเนื้อหาโดยไม่จำเป็น

- เป้าหมายเข้าร่วมไม่ครบ
หากคนเซ็นเพิ่ม เซ็นปลอม

- Overbill

- ใบเสร็จปลอม

- รับเงินทอนจากโรงแรม

Overdesign
กำหนดเกินจริง

เบิกเท็จ

รูปแบบความเสี่ยงการทุจริตขั้นตอนการตรวจพื้นที่จริง เพื่อพิจารณาในการออกใบอนุญาตตามกฎหมาย



ต้นน้ำ

- ผู้ประกอบอำนาจความสะดวกการส่งรถมารับ / ตัวเครื่องบิน
- เลี้ยงรับรอง + Pocket money (สินน้ำใจ สินบน) / ค่าอำนาจความสะดวก / ของขวัญ / เลี้ยงรับรอง

กลางน้ำ

- การตรวจแบบเอื้อประโยชน์/ตรวจแบบเป็นพิธี
- สุ่มตรวจเฉพาะที่ถูก
- ผิดมองไม่เห็น ฯลฯ

ปลายน้ำ

เขียนรายงานไม่ตรงกับข้อเท็จจริง



MOIT 18

หน่วยงานมีการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยงการทุจริต)

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการนำมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยงการทุจริต) **ที่ได้จากข้อ MOIT 17** หน่วยงานมีการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 อย่างเป็นระบบไปปฏิบัติใช้ครอบคลุมทั่วทั้งหน่วยงาน **ดำเนินการในไตรมาสที่ 2** มีรายละเอียด

1. มีลักษณะเป็นคำสั่ง / ข้อสั่งการ / ประกาศ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย
2. มีมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยงการทุจริต) อย่างเป็นรูปธรรม ที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน **ต้องมีความสอดคล้อง ตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานที่ได้จากข้อ MOIT 17**
3. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยง การทุจริต) ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารลงนามในคำสั่ง / ข้อสั่งการ / ประกาศ และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
2. มีมาตรการป้องกันการทุจริต (การควบคุมความเสี่ยงการทุจริต) อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน **ต้องมีความสอดคล้องตามแผนบริหารความเสี่ยง การทุจริตของหน่วยงานที่ได้จากข้อ MOIT 17**
3. มีหลักฐานหนังสือแจ้งเวียน ตามข้อ 1. ถึงข้อ 2.
4. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



หน่วยงานมีการรายงานผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรียไ้และกรณีการให้หรือรับของขวัญ
หรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อความ

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการรายงานผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรียไ้และกรณีการให้หรือรับของขวัญ
หรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 **ในระบบรายงานการเรียไ้
และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด (MOPH Solicit Report System :
MSRS) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข มีรายละเอียด**

1. รายงานผลการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรียไ้และกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 **ในระบบ MSRS ทั้งนี้** **หน่วยงานต้องดำเนินการพิมพ์ (Print) รายงานฯ ที่ได้จากระบบ MSRS ตามตัวอย่างในหน้า 110** **นำขึ้นหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน**

2. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำรายงานการเรียไ้และกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ที่พิมพ์ (Print) จากระบบ MSRS ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3. นำลิงก์การเผยแพร่รายงานฯ ตามข้อ 2. วางในระบบ MITAS **จำนวน 2 รอบ** ดังนี้

3.1 รอบ 6 เดือน อย่างช้าภายในวันที่ 28 มีนาคม 2568

3.2 รอบ 12 เดือน อย่างช้าภายในวันที่ 12 กันยายน 2568



1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบการรายงานการเรียไรและการให้หรือรับของข่วญหรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รอบ 6 เดือน

นำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 28 มีนาคม 2568

และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2. มีรายงานการเรียไรและการให้หรือรับของข่วญหรือประโยชน์อื่นใดที่พิมพ์ (Print) จากระบบ MSRS (แนบตามข้อ 1.) **ตามตัวอย่างหน้า 110**

3. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบการรายงานการเรียไรและการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รอบ 12 เดือน

นำ link วางในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 12 กันยายน 2568

และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

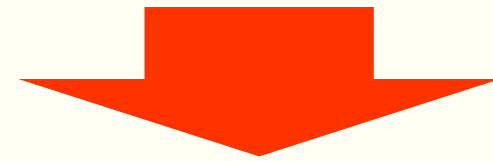
2. มีรายงานการเรียไรและการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่พิมพ์ (Print)

จากระบบ MSRS (แนบตามข้อ 1.) **ตามตัวอย่างหน้า 110**

3. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ระบบ MSRS

กดคำว่า “พิมพ์” (Print)



เลือกเครื่องพิมพ์ (ปลายทาง / Destination)
เป็น “บันทึกเป็น PDF” (Save as PDF)



กดคำว่าบันทึก (Save)



เลือกตำแหน่งที่ต้องการบันทึกในคอมพิวเตอร์

ตัวอย่างการ Print screen รายงานฯ ที่ได้จากระบบ MSRS หน้า 110

ตัวอย่างการ Print screen รายงานฯ ที่ได้จากระบบ MSRS

The screenshot shows a web browser window with the URL: stopcorruption.moph.go.th/app/gift/index.php/admin/index/donation_kpi_list1/MTE=/MDAwMDA=/1. The page displays a table with the following data:

- เจ้าหน้าที่หมวด	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
- เจ้าหน้าที่สภากาชาด	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
- อื่น ๆ โปรดระบุ	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
(4) รับผิดชอบทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
- ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
- ฟื้นฟูบูรณะศาสนา	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
- ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
- อื่น ๆ โปรดระบุ	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
3) กรณีอื่น ๆ โปรดระบุ								
	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
รวม	0	0	1 0	2 0	3 0	4 0	5 0	0
ผู้บันทึก : ทดสอบ			ผู้ตรวจสอบ : admin					
เบอร์โทรศัพท์ : 025901330								

At the bottom of the page, there is a blue button labeled "พิมพ์" (Print) which is circled in red. Below the button, there is a red box with the text "กดพิมพ์" (Click Print).

กดพิมพ์



คู่มือการใช้งาน

ระบบรายงานการเรียไ้และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

MOPH Solicit Report System : **MSRS**

(ฉบับปรับปรุงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2565)



คู่มือการใช้งานระบบรายงานการเรียไ้
และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

MOPH Solicit Report System : MSRS



<https://moph.cc/QAtK-rx2Z>



คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวทางการเรียกราคาของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)



<https://moph.cc/qQAImBcox>

พบปัญหา ข้อขัดข้องในการดำเนินการรายงาน หรือการใช้ระบบ MSRS

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ระบบ MSRS

0 2590 1867

แนวทางการรายงานฯ

0 2590 1330

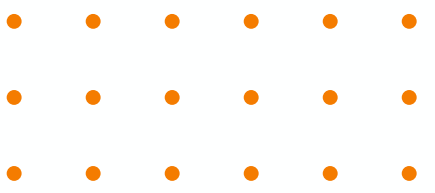


@Nana_BlogBlog

@nannease. @IBลล์.

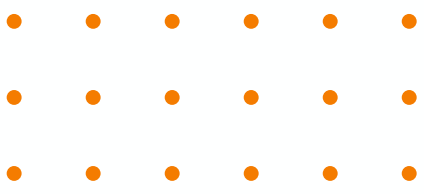
ตัวชี้วัดที่ 8

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน



วัตถุประสงค์..

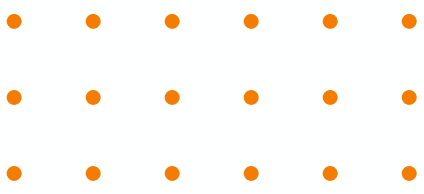
1. เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
เปิดเผยการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ของหน่วยงาน ได้แก่ การให้องค์ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา
(Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2565
แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน
2. เพื่อปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความตระหนัก
และสามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัวออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้



ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย

John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น 7 รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพิ่มอีก 3 รูปแบบ (รูปแบบที่ 8 รูปแบบที่ 9 และรูปแบบอื่น ๆ) รวมทั้งสิ้น 10 รูปแบบ



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

ด้วยการนำ**หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา** มาเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริต ในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม มีการปลุกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งการแก้ไขปัญหานี้ต้องวางน้ำหนักไปที่การแก้ไขปัญหาคำความคิด พฤติกรรม การปฏิบัติ ของข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของการเป็น “บุคคลสาธารณะ” หรือ “ข้าราชการสมัยใหม่” แก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีคิดแบบระบบเลขฐานสอง (Digital Thinking) หรือ Binary Thinking ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต” โดยใช้โมเดล “STRONG” มาขับเคลื่อนในการปรับฐานความคิดของบุคลากร ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

STRONG Model

STRONG

- S** Sufficient พอเพียง: การมีอุปมาอุปไมยเพียงพอของเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักความพอเพียง
- T** Transparent โปร่งใส: บุคคลและหน่วยงานปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความโปร่งใส
- R** Realise ตื่นรู้: มีความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงรากเหง้าของปัญหาเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องเชิงยุทธศาสตร์
- O** Onward มุ่งไปข้างหน้า: ผู้นำพัฒนาให้ทัศนคติความเจริญอย่างยั่งยืนโดยมีส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมไม่ทนต่อการทุจริตอย่างไม่มีเงื่อนไข
- N** Knowledge ความรู้: พัฒนาการความรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อใช้ขับเคลื่อนสถานการณ์การทุจริต
- G** Generosity ความเอื้ออาทร: ร่วมพัฒนาให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและจิตพอเพียง

**จิตพอเพียง
ด้านทุจริต**

พัฒนาโดย อ.ดร.มานี โชติธยานุวัฒน์ศิริ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข

- S (Sufficiency) ความพอเพียง
- T (Transparency) ความโปร่งใส
- R (Realise) ความตื่นรู้
- O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า
- N (Knowledge) ความรู้
- G (Generosity) ความเอื้ออาทร

Sufficient / Sufficiency



ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับประยุกต์เป็นหลักความพอเพียงในการทำงาน การดำรงชีวิต การพัฒนาตนเองและส่วนรวม รวมถึงการป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน รวมทั้งไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่น ส่วนรวม ความพอเพียงดังกล่าวจึงเป็นภูมิคุ้มกันให้บุคคลนั้นไม่กระทำการทุจริต ต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) และการตื่นรู้ (Realise)

ความพอเพียงของปัจเจกบุคคล ย่อมมีระดับที่แตกต่างกันตามวิธีคิด สภาพความพร้อมและความสามารถ รวมทั้งสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของบุคคล และครอบครัว

กลไกหลัก

ปรับวิธีคิดที่แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัว
และส่วนรวมได้อย่างถูกต้องโดยอัตโนมัติ
จะนำไปสู่จิตสำนึกที่พอเพียง ไม่กอบโกย
ผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น
ไม่เบียดบังรัฐ ไม่รับสินบน โดยมีต้องจำกัด
ขอบเขตของการประกอบอาชีพที่สุจริต
สามารถหาทรัพย์สินเงินทองได้ตาม
ความสามารถ โดยไม่เดือดร้อนตนเอง
และผู้อื่น

Transparency



ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน
ต้องปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใส ตรวจสอบได้
สร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผยข้อมูล ดังนั้น จึงต้องมี
และปฏิบัติตามหลักปฏิบัติ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ กฎหมาย
ด้านความโปร่งใส ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge)
และการตื่นรู้ (Realise)

กลไกหลัก

สร้างความรู้ความเข้าใจในการเปิดเผยข้อมูล
และวิธีสังเกตเกี่ยวกับความโปร่งใส
ของโครงการต่าง ๆ

Realise

R

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงรากเหง้าของปัญหา และภัยร้ายแรงของการทุจริตภายในชุมชนและประเทศ ความตื่นรู้จะบังเกิดเมื่อได้พบเห็นสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทุจริต ย่อมจะมีปฏิกิริยาเฝ้าระวัง และไม่ยินยอมต่อการทุจริตในที่สุด ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) เกี่ยวกับสถานการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้น ความร้ายแรง และผลกระทบต่อระดับบุคคลและส่วนรวม

กลไกหลัก

การเรียนรู้สถานการณ์การทุจริตในพื้นที่
ชุมชน หรือองค์กร หรือในกรณีที่ปรากฏ
การทุจริตขึ้น หรือกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นมาแล้ว
มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว

Onward

O

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน
มุ่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองและส่วนรวมให้มี
ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนบนฐานความโปร่งใส
ความพอเพียง และร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้น
อย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจ (Knowledge)
ในประเด็นดังกล่าว

กลไกหลัก

การป้องกันและการป้องกันปราม
ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง
พื้นที่ ชุมชน หรือองค์กรที่มีความเสี่ยง
ในการทุจริต เช่น การบุกรุกพื้นที่สาธารณะ
หรือเฝ้าระวังโครงการให้ดำเนินการ
ด้วยความโปร่งใส พัฒนาองค์กรของเรา
ให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น

Knowledge

N

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน ต้องมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้ไปใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินได้อย่างถูกต้องแท้ในสถานการณ์ทุกจริต ผลกระทบที่มีต่อตนเองและส่วนรวม ความพอเพียงต้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการลดทุจริตในระยะยาว รวมทั้ง ความอายไม่กล้าทำทุจริตและความไม่ทนเมื่อพบเห็นว่ามี การทุจริตเกิดขึ้น เพื่อสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

กลไกหลัก

การให้ความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรม หรือให้สื่อ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

(1) ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการทุจริตแบบต่าง ๆ
ทั้งแบบสมัยอดีต แบบปัจจุบัน และแบบที่อาจจะ
เกิดขึ้นในอนาคต

(2) ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในต่างประเทศ

(3) วิธีการป้องกัน-ป้องปรามแบบต่าง ๆ

(4) ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวัง

(5) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

Generosity

G

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน มีความ
เอื้ออาทร มีเมตตา มีน้ำใจต่อกันบนพื้นฐานของจิตพอเพียง
ต้านทุจริต ไม่เอื้อต่อการรับหรือการให้ผลประโยชน์
ต่อพวกพ้อง แต่สาเหตุของการเกิดการทุจริตมาจาก
ระบบอุปถัมภ์ การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติ
ความเอื้ออาทรในนิยามนั้น มิได้ต้องการหวังผลตอบแทน

กลไกหลัก

กิจกรรมจิตอาสา ช่วยเหลือบุคคล ชุมชน / สังคม
ในยามวิกฤติ หรือการร่วมมือในการพัฒนาชุมชน
เพื่ออาหารในความถูกต้องสำหรับการปฏิบัติหน้าที่

1. มือขวาที่กำแน่น แสดงถึงการยึดมั่นค่านิยม
ความพอเพียง (S : sufficiency) ไม่แสวงหา
ผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นของตน โปร่งใส
(T : transparency) พร้อมให้ตรวจสอบได้



2. กำมือแนบออกข้างซ้ายตรงหัวใจ แสดงถึงการมีใจที่รับรู้ (R : realise) ต่อบัญหา
การทุจริต มุ่งมั่นไปสู่อนาคตข้างหน้า (O : onward) ในการแก้ไขปัญหาคือเพื่อความเจริญ
อย่างยั่งยืนของชาติ แสวงหาพัฒนาความรู้ (N : knowledge) ให้เท่าทันต่อสถานการณ์
และมีความเอื้ออาทร (G : generosity) ต่อกันบนพื้นฐานของจริยธรรมและกฎหมาย

3. มือกำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้
กับการทุจริต ความอดุติธรรม มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต



หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education)

กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2565

STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG
จิตพอเพียงต้านทุจริต



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ได้ที่ลิงก์ย่อ

<https://moph.cc/OgvJHEgeG>

หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code)





หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงานเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2565

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อความ

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการอบรมให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2565 มีรายละเอียด

1. หลักฐานการจัดโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2565 ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน **ตามชื่อโครงการดังนี้**

โครงการอบรมเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

โดยใช้หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา (Anti-Corruption Education)

กระทรวงสาธารณสุข

ภายใต้พันธสัญญา : สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2. รายงานผลการอบรมให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน โดยใช้หลักสูตรด้านทฤษฎิตศศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้พันธสัญญา : สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตี๋นรู้ ลู้ทฤษฎิต จิตพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้แก่บุคลากรในหน่วยงำน

3. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมที่ชัดเจน

4. ผู้บังคับบัญชารับทราบผลการอบรมฯ และสั่งการให้นำรายละเอียดตามข้อ 1. ถึงข้อ 3. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ถ้ามี)



หน่วยงานเป้าหมาย
จัดการอบรมให้ความรู้เอง
ห้ามทำในภาพรวม



องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและคะแนน ข้อ MOIT 20

100

1. มีหลักฐานโครงการอบรมเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้พันธสัญญา : สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตีแผ่รู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการ

1.2 โครงการ

และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบรายงานผลโครงการอบรมเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยใช้หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้พันธสัญญา : สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตีแผ่รู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและคะแนน ข้อ MOIT 20

3. มีรายงานผลการอบรมเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยใช้หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา (Anti-Corruption Education) กระทรวงสาธารณสุข ภายใต้พันธสัญญา :
สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตีแผ่รู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
4. มีภาพกิจกรรมที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรม
5. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร และการเคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล โดยมุ่งเน้นในข้อ 1. และ ข้อ 2.

1.เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร ด้วยการแสดงถึงเจตนารมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน ในประเด็น

1.1 การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตในองค์กร

1.2 การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่สอดคล้องกับประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564

1.3 การประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

2. หน่วยงานต้องมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน

2.1 ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี กลุ่มครอบครัวและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเจตนาต่าง ๆ รวมถึงเจตนาในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

2.2 คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 เห็นชอบมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอ

2.3 ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 สิทธิ และเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศ ชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่าง ของบุคคลในเรื่องเพศมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างานผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา 147 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท

(3) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558

มาตรา 8 ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอาย หรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะสื่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับแต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน และปรับไม่เกิน 10,000 บาท

(4) พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(5) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 83 (8) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา 84 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา 83 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

(6) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ข้อ 10 ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

(7) มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2564 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงของแต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการ ด้านการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกลงโทษว่ามีพฤติกรรมชู้สาว หรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0218.04/ว 197 ลงวันที่ 2 เมษายน 2564

**(8) แนวทางการใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรม
เข้าข่ายกระทำผิดวินัยร้ายแรง ที่สำนักงาน ก.พ. แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบ
และถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2564 ตามหนังสือกระทรวง
สาธารณสุข ที่ สร 0218.04/ว 137 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566**



แนวปฏิบัติ

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
กระทรวงสาธารณสุข
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)



<https://moph.cc/UI1JEMaF9>



#StopSEAH

#NoExcuse



รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกัน
และแก้ไขปัญหากการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

<https://moph.cc/6TB07-Xp2>





หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และของผู้บริหารต่อสาธารณชน

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานเพื่อแสดงถึงการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต่อสาธารณชน และนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น มีรายละเอียด

1. มีเนื้อหาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงาน อย่างมีธรรมาภิบาล
เนื้อหาประกอบด้วย

1.1 เจตนารมณ์การป้องกันการทุจริต ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่
(No Gift Policy) และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์สูงสุด
ของประชาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.2 เจตนารมณ์การป้องกันการทุจริตตามเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยา
และเวชภัณฑ์ที่มีขายยาของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1.3 เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำ
การใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568

**ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หน่วยงานจะต้องมีประกาศเจตนารมณ์ตามข้อ 1.1-1.3
จำนวน 3 ฉบับ**

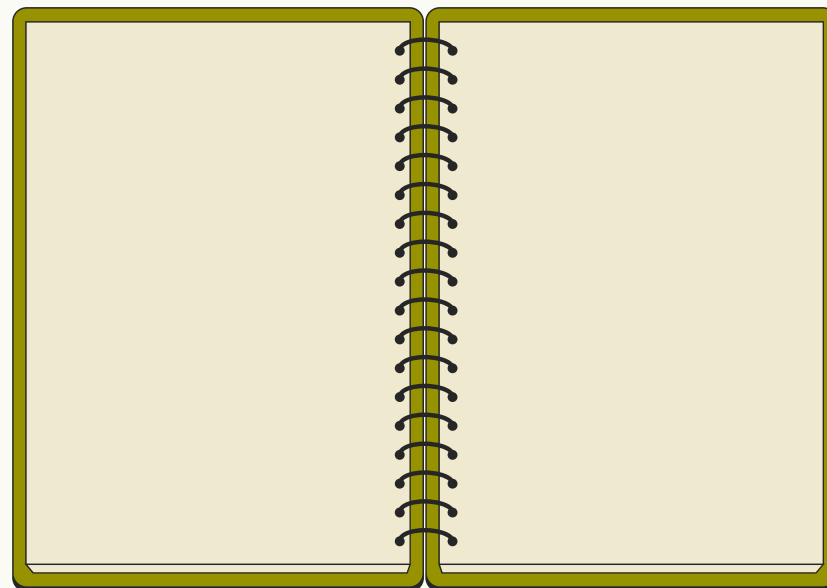
2. เจตนาธรรมเนียมตามข้อ 1.1 ถึง 1.3 **ดำเนินการตั้งแต่ไตรมาสที่ 1 ถึงไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568)**

3. ภาพถ่ายกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน

4. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการอนุมัติให้นำประกาศเจตนาธรรมเนียมตามข้อ 1.1 ถึงข้อ 1.3 ของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

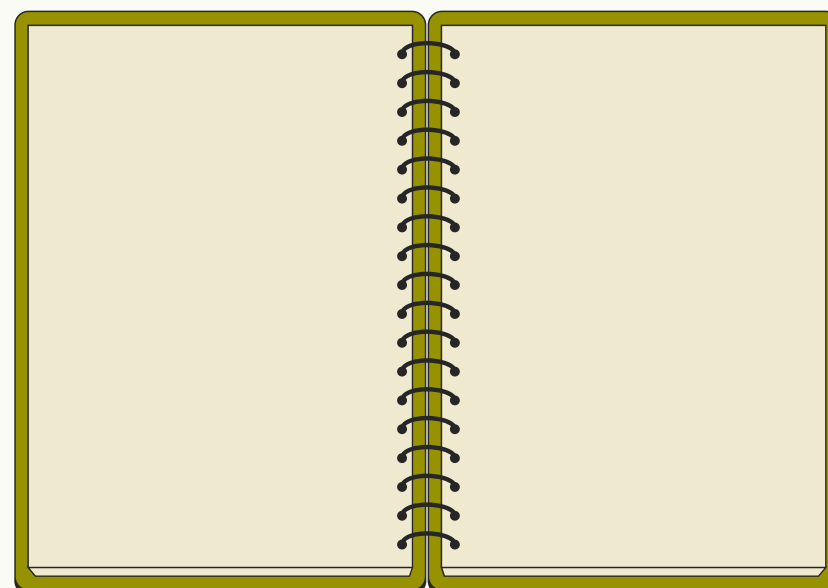
หน่วยงานจะต้องมีประกาศเจตนาสมัครตามข้อ 1.1-1.3 จำนวน 3 ฉบับ

1.1



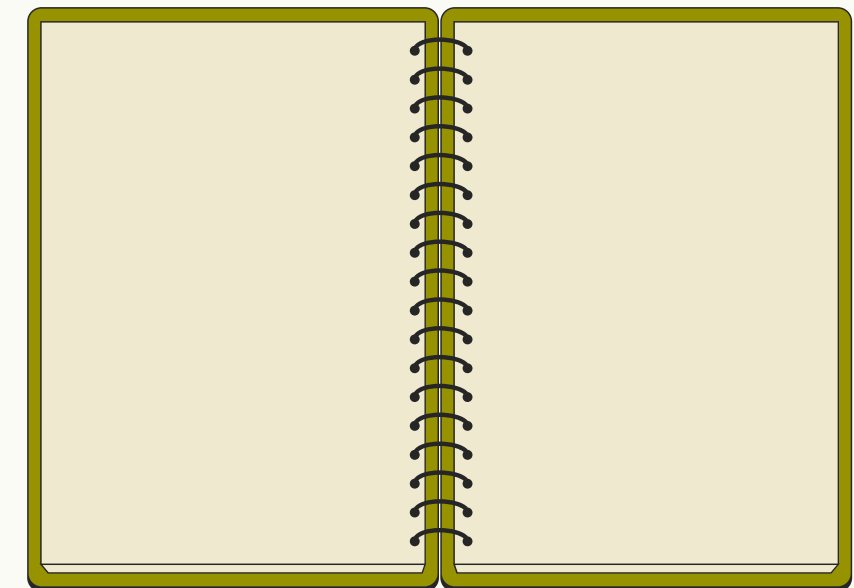
เจตนาสมัคร
การป้องกันการทุจริต
และ No Gift Policy

1.2



เจตนาสมัคร
การป้องกันการทุจริตตามเกณฑ์จริยธรรมฯ

1.3

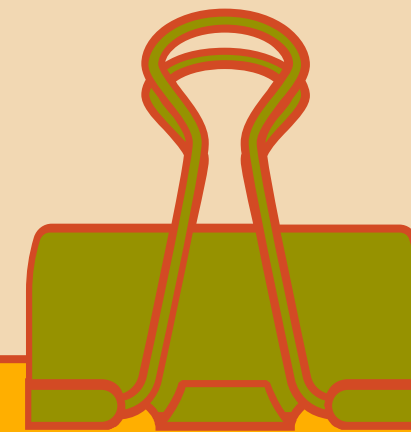
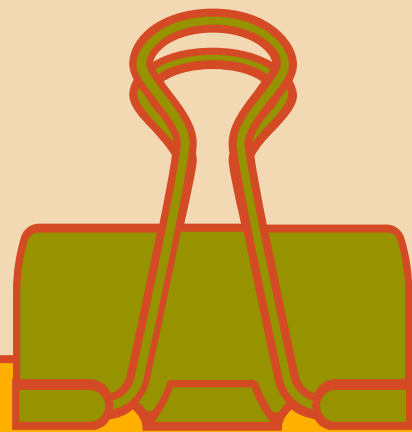


เจตนาสมัคร
การป้องกันและแก้ไขปัญหากการล่วงละเมิดฯ

URL หลักฐานที่ต้องตรวจในระบบ MITAS ข้อ MOIT 21

100

1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารลงนามในประกาศเจตนารมณ์ ตามข้อ 1.1 ถึงข้อ 1.3 ของผู้บริหารสูงสุด และมีการขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
2. มีประกาศเจตนารมณ์ตามข้อ 1.1 ถึงข้อ 1.3 ของผู้บริหารสูงสุด (จำนวน 3 ฉบับ)
3. มีกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ตามข้อ 1.1 ถึงข้อ 1.3 ของหน่วยงาน ต่อสาธารณชน ดำเนินกิจกรรมประกาศในวันเดียวกัน (ระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 ถึงเดือนมีนาคม 2568)
4. มีภาพถ่ายกิจกรรม ที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน
5. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



กิจกรรมการประกาศฯ
ต้องดำเนินการในไตรมาสที่ 1 ถึงไตรมาสที่ 2
และ
ทั้ง 3 ประกาศ
ดำเนินการกิจกรรมการประกาศในวันเดียวกัน



FIKIGHT

— AGAINST —

CORRUPTION

สู้ให้สุด หยุดการโกง

วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย)

วันจันทร์ที่ 9 ธันวาคม 2567 เวลา 08.00 – 11.30 น.

ณ ฮอลล์ 7 อาคารศูนย์การประชุม อิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี

• LIVE ถ่ายทอดสด



สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย NBT



สถานีโทรทัศน์ Dopa Channel (กรมการปกครอง)



Facebook สำนักงาน ป.ป.ช.



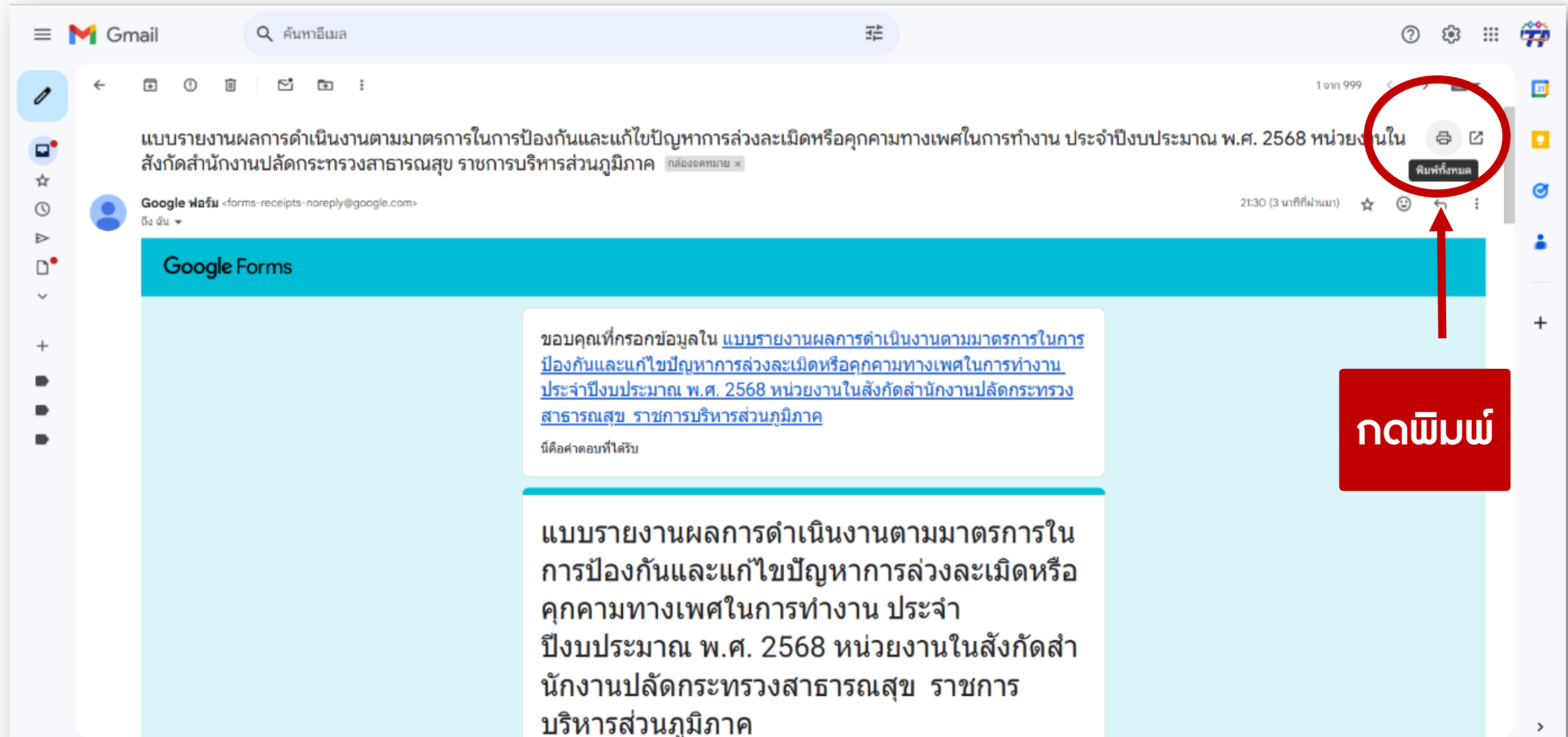
หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

รายละเอียดข้อมูลประกอบข้อคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล ในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในลักษณะแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานและรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

1. มีหลักฐานเป็นคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
2. มีหลักฐานการแจ้งเวียน
3. มีรายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน **ตามแบบรายงานที่กำหนดดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 4 ผ่านระบบ Google Forms** ด้วยการ
 - 3.1 สั่ง Print รายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน จากระบบ Google Forms ในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เป็นไฟล์ประเภทที่มีนามสกุลเป็น PDF
 - 3.2 นำรายงานฯ ในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เป็นไฟล์ประเภทที่มีนามสกุลเป็น PDF ตามข้อ 3.1 เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานฯ และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
4. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำแนวปฏิบัติฯ และรายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานตามข้อ 2. ถึงข้อ 3. ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

กดเครื่องหมายเครื่องพิมพ์ (Printer) → เลือกเครื่องพิมพ์ (ปลายทาง / Destination) เป็น “บันทึกเป็น PDF” (Save as PDF)
→ กดคำว่าบันทึก (Save) → เลือกตำแหน่งที่ต้องการบันทึกในคอมพิวเตอร์



The screenshot shows a Gmail interface with an email from Google Forms. The email content includes a Google Forms header and a response in Thai. In the top right corner of the email content area, there is a printer icon and a 'พิมพ์ทั้งหมด' (Print all) button, both of which are circled in red. A red arrow points from a red box labeled 'กดพิมพ์' (Click Print) to the printer icon.

Google Forms

ขอบคุณที่กรอกข้อมูลใน [แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568](#) [หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค](#)

นี่คือคำตอบที่ได้รับ

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้อแนะนำ

1. ขอให้หน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องของที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-MAIL) และลิงก์ข้อมูลประกอบคำตอบ ที่ระบุใน GOOGLE FORMS ให้ถูกต้องก่อนกด “ส่ง”
2. หากหน่วยงานสะกดที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-MAIL) ไม่ถูกต้อง จะทำให้ไม่ได้รับสำเนาคำตอบ เนื่องจากระบบฯ จะจัดส่งสำเนาคำตอบตามที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-MAIL) ที่ระบุ โดยอัตโนมัติ
3. เมื่อหน่วยงานกด “ส่ง” ข้อมูลแล้ว ขอให้หน่วยงานตรวจสอบสำเนาคำตอบในไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-MAIL) ที่หน่วยงานระบุทันที หากหน่วยงานสะกดที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-MAIL) ถูกต้องแล้ว แต่ไม่ได้รับสำเนาคำตอบ ขอให้ตรวจสอบในโฟลเดอร์ “ถังขยะ” หรือ “อีเมลขยะ” ทั้งนี้ ผู้ให้บริการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ จะลบข้อความที่อยู่ในโฟลเดอร์ “ถังขยะ” หรือ “อีเมลขยะ” เป็นการถาวรโดยอัตโนมัติ เมื่อพ้นกำหนด 30 วัน หลังได้รับข้อความ จึงไม่สามารถกู้คืนข้อความหลังพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวได้



1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
3. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและคะแนน ข้อ MOIT 22

1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน ตามแบบรายงานฯ ที่กำหนดผ่านระบบ Google Forms **ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 4** และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. มีรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของหน่วยงาน **(ตามตัวอย่าง ในหน้า 123) ที่พิมพ์ (Print) สำเนาคำตอบรายงานฯ จากโปรเจกต์อิเล็กทรอนิกส์** แบบตามข้อ 1. **นำขึ้นเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน วาง link ในระบบ MITAS อย่างช้าภายในวันที่ 12 กันยายน 2568**
3. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



พบปัญหา ข้อขัดข้องในการดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานฯ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

0 2590 1330



@IBลล์. @nannease.

พบปัญหา ข้อขัดข้องในการใช้งานระบบ MITAS



สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

0 2590 1867

@Nana_BlogBlog



1,854 หน่วยงาน

ปี 2568

สสจ.	76	หน่วยงาน
สพค. / สพท.	116	หน่วยงาน
สสอ.	878	หน่วยงาน
สพช.	784	หน่วยงาน



การประเมิน MOPH ITA

ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายหลักในการ...

1. วัดว่าหน่วยงานใดทุจริตประพฤติมิชอบมากกว่ากัน
2. ตัดสินว่าหน่วยงานไหนกระทำถูกหรือผิด




แต่ MOPH ITA



เป็นเครื่องมือที่จะช่วย

1. พัฒนาให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีธรรมาภิบาล (Good Governance) มากขึ้น
2. สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และบุคลากรภายในหน่วยงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย



มีใจ มีส่วนร่วม

มีเป้าหมาย

มีแรงบันดาลใจ

มีผู้นำที่ดี

ขอขอบคุณครับ



2025

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน / เดือน / ปี : ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

หัวข้อ : งานนำเสนอ (PowerPoint) ประกอบการอบรมให้ความรู้เกณฑ์การประเมิน MOPH ITA 2025
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (MOIT 1-MOIT 14)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

งานนำเสนอ (PowerPoint) ประกอบการอบรมให้ความรู้เกณฑ์การประเมิน MOPH ITA 2025
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (MOIT 1-MOIT 14)

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

พศวีร์ วัชรบุตร
(นายพศวีร์ วัชรบุตร)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
วันที่ ๑๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

พศวีร์ วัชรบุตร
(นายพศวีร์ วัชรบุตร)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (หัวหน้า)
วันที่ ๑๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

พศวีร์ วัชรบุตร
(นายพศวีร์ วัชรบุตร)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
วันที่ ๑๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗