



# MOPH ITA

# Open Data to Transparency 2021



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



Integrity and Transparency Assessment

# วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานเป้าหมายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
2. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และให้การบริหารราชการของหน่วยงานเป้าหมายสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล



**3. เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติในการนำมาตรรกการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติการ มาบังคับใช้ และปฏิบัติอย่างทั่วถึง ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร**

# MOPH ITA 2021 Open Data to Transparency



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

## รายละเอียด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงาน  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
(MOPH Integrity and Transparency  
Assessment : MOPH ITA)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



ที่ นว. 89/2497

กรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร

1 เมษายน 2497

เรื่อง ข้าราชการอ้างว่าไม่รู้กฎหมายและระเบียบแบบแผนในหน้าที่

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2497 ได้พิจารณาเห็นว่าข้าราชการแต่ละคนย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ของตนหากได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ก็ดีหรือละเว้นมิได้ปฏิบัติก็ดี เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการแล้ว จะอ้างว่าไม่รู้กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนข้อบังคับของทางราชการมิได้

จึงได้ลงมติว่า ข้าราชการผู้มีหน้าที่ปฏิบัติราชการอย่างใดอย่างหนึ่ง จะอ้างว่าไม่รู้กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนข้อบังคับอันตนจะต้องปฏิบัติ และอยู่ในหน้าที่ของตนมิได้ การที่ข้าราชการปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยกฎหมายระเบียบแบบแผนก็ดี หรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนกำหนดก็ดี ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย หรือหย่อนสมรรถภาพ แล้วแต่กรณี และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษตามควรแก่กรณีต่อไป

จึงขอขึ้นชั้นมา

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงนาม)

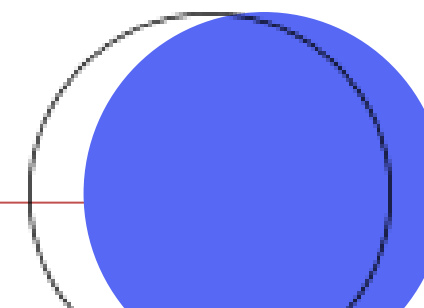
ชำนาญอักษร

(หลวงชำนาญอักษร)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร

# มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2497 หนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ นว 89/2497 ลงวันที่ 1 เมษายน 2497

ข้าราชการผู้มีหน้าที่ปฏิบัติราชการอย่างใดอย่างหนึ่ง จะอ้างว่าไม่รู้กฎหมายหรือระเบียบแบบแผนข้อบังคับอันตนจะต้องปฏิบัติ และอยู่ในหน้าที่ของตนมิได้ การที่ข้าราชการปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยกฎหมายระเบียบแบบแผนที่ดี หรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน กำหนดก็ดี ให้ถือว่าเป็นการผิดวินัย หรือหย่อนสมรรถภาพ แล้วแต่กรณี และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษ ตามควรแก่กรณีต่อไป



# ITA for Change

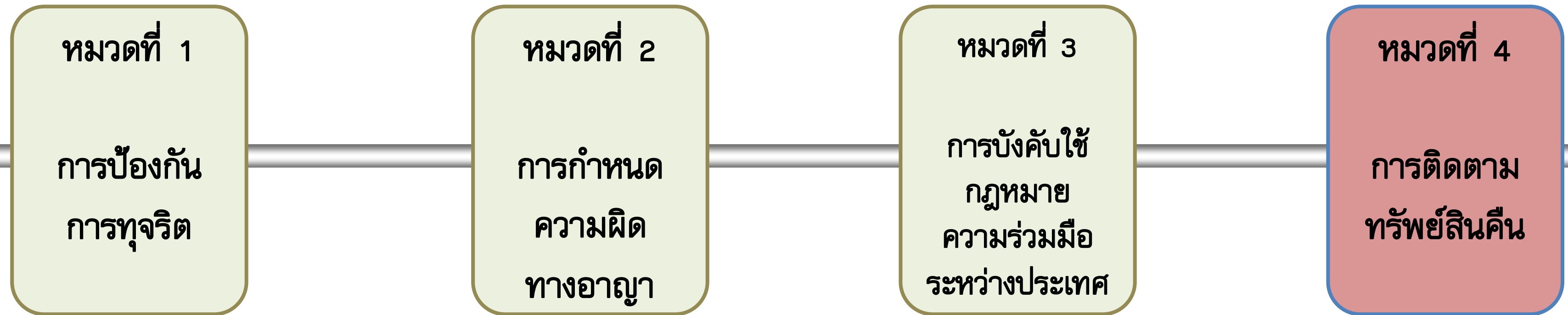


1. เปิดทัศนคติให้ตระหนักว่าโลกภายนอกหมุนไปเร็วมาก  
อย่าเป็นกบในกะลา
2. สภาพการณ์ที่จะอยู่รอดได้นั้น รongรับได้เพียง  
บางสถานการณ์เท่านั้น ทุกคนมีความอดทนอดกลั้น  
ต่างกัน
3. ไม่มีกลุ่มใดที่จะแยกตัวอยู่ได้โดยลำพัง
4. เมื่อเปิดประตูออกไปสู่โลกภายนอก สิ่งแปลก ๆ ใหม่  
จะเข้ามากระทบ และเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง  
ที่เกิดขึ้น
5. หากคิดจะเปลี่ยน ให้กล้าเปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน
6. ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ย่อมไม่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น

# อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003 (United Nations Convention against Corruption : UNCAC)



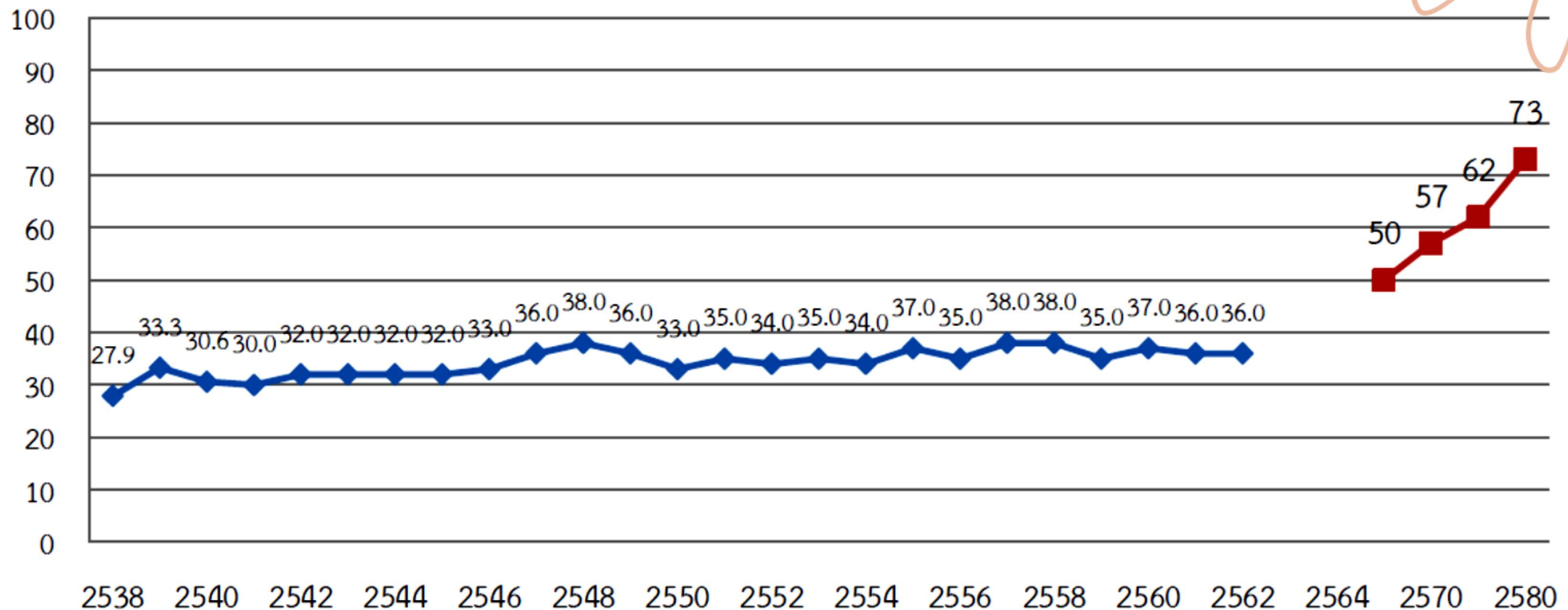
อนุสัญญาฉบับแรกที่ทำให้ความสำคัญต่อความร่วมมือระหว่างประเทศในการติดตามทรัพย์สินที่ได้จากการทุจริตกลับคืน รวมทั้งการให้ความร่วมมือทางกฎหมายเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด



ประเทศไทย ให้สัตยาบันเข้าเป็นรัฐภาคีอย่างสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2554 ลำดับที่ 149  
ถือเป็นสัญญาณเริ่มต้นการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทย



นับแต่ประเทศไทยดำเนินการให้สัตยาบันในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003 ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ประเทศไทยได้คะแนนที่มีแนวโน้มดีขึ้นไม่มากนัก จากปี พ.ศ. 2538 ถึงปี พ.ศ. 2562





# ดัชนีการรับรู้การทุจริต

## Corruption Perception Index หรือ CPI

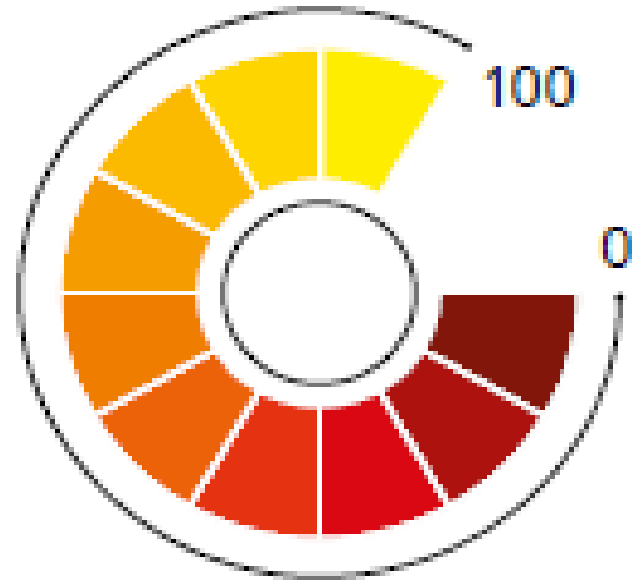
ดัชนีที่สะท้อนภาพลักษณ์การทุจริตคอร์รัปชัน  
ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งมีความสำคัญ  
ในการที่นักลงทุนประเมินความเสี่ยงการทุจริต  
ในการเข้ามาลงทุนในแต่ละประเทศ

# CPI



**180** COUNTRIES  
SCORED

The CPI scores 180 countries and territories by their perceived levels of public sector corruption, according to experts and businesspeople.



**THE CPI USES A SCALE FROM 0 TO 100**

100 is very clean and 0 is highly corrupt

**2/3** OF COUNTRIES  
SCORE BELOW

**50** /100

**THE AVERAGE COUNTRY SCORE IS**

**43** /100

**THE STANDARD**

ดัชนีการรับรู้การทุจริต ปี 2019  
ของ Transparency International

อันดับ

**1**

**เดนมาร์ก**

87 คะแนน

อันดับ

**1**

**นิวซีแลนด์**

87 คะแนน

อันดับ

**3**

**ฟินแลนด์**

86 คะแนน

อันดับ

**4**

**สิงคโปร์**

85 คะแนน

อันดับ

**4**

**สวีเดน**

85 คะแนน

อันดับ

**4**

**สวิตเซอร์แลนด์**

85 คะแนน

อันดับ

**20**

**ญี่ปุ่น**

73 คะแนน

อันดับ

**23**

**สหรัฐอเมริกา**

69 คะแนน

อันดับ

**80**

**จีน**

41 คะแนน

อันดับ

**101**

**ไทย**

36 คะแนน

อันดับ

**180**

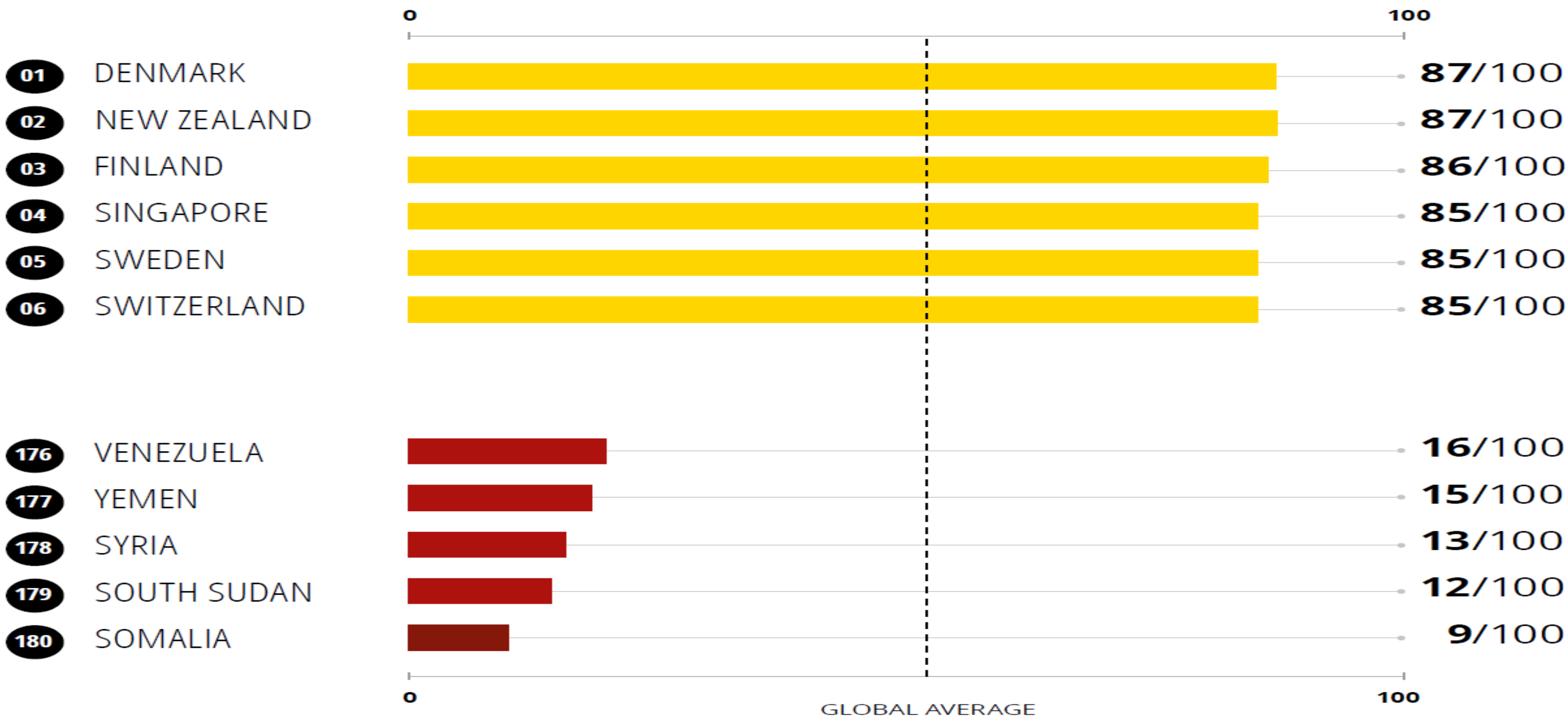
**โซมาเลีย**

9 คะแนน



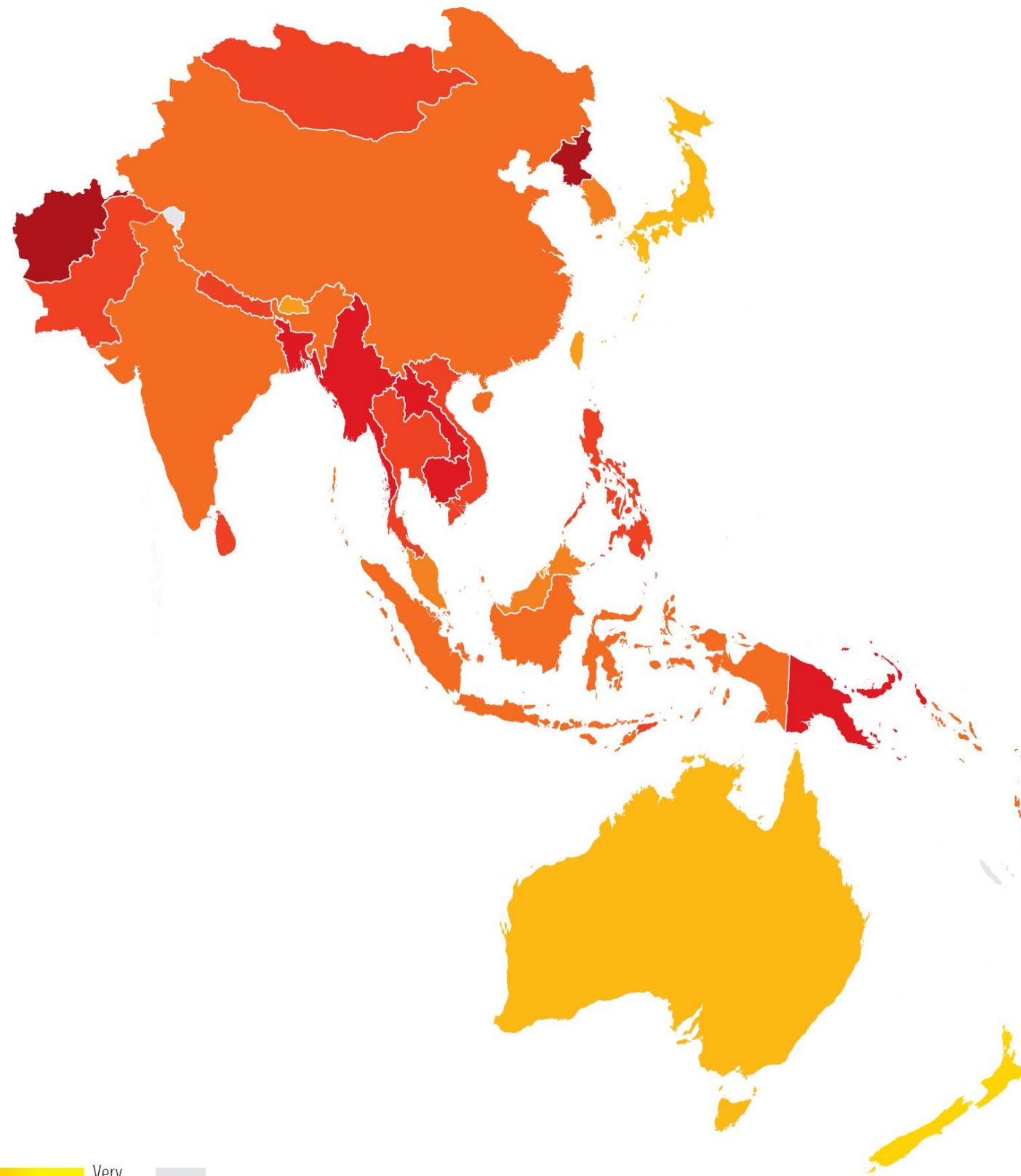


## TOP COUNTRIES



## BOTTOM COUNTRIES

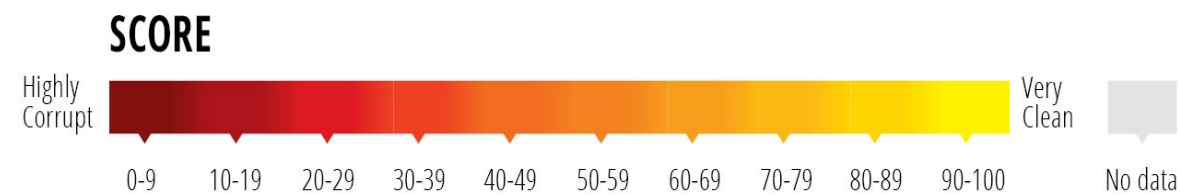
# CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2019



## ASIA PACIFIC

**45/100**

AVERAGE SCORE



| SCORE | COUNTRY/TERRITORY | RANK | SCORE | COUNTRY/TERRITORY | RANK |
|-------|-------------------|------|-------|-------------------|------|
| 87    | New Zealand       | 1    | 38    | Sri Lanka         | 93   |
| 85    | Singapore         | 4    | 38    | Timor-Leste       | 93   |
| 77    | Australia         | 12   | 37    | Vietnam           | 96   |
| 76    | Hong Kong         | 16   | 36    | Thailand          | 101  |
| 73    | Japan             | 20   | 35    | Mongolia          | 106  |
| 68    | Bhutan            | 25   | 34    | Nepal             | 113  |
| 65    | Taiwan            | 28   | 34    | Philippines       | 113  |
| 60    | Brunei Darussalam | 35   | 32    | Pakistan          | 120  |
| 59    | Korea, South      | 39   | 29    | Laos              | 130  |
| 53    | Malaysia          | 51   | 29    | Maldives          | 130  |
| 46    | Vanuatu           | 64   | 29    | Myanmar           | 130  |
| 42    | Solomon Islands   | 77   | 28    | Papua New Guinea  | 137  |
| 41    | China             | 80   | 26    | Bangladesh        | 146  |
| 41    | India             | 80   | 20    | Cambodia          | 162  |
| 40    | Indonesia         | 85   | 17    | Korea, North      | 172  |
|       |                   |      | 16    | Afghanistan       | 173  |

#cpi2019

[www.transparency.org/cpi](http://www.transparency.org/cpi)



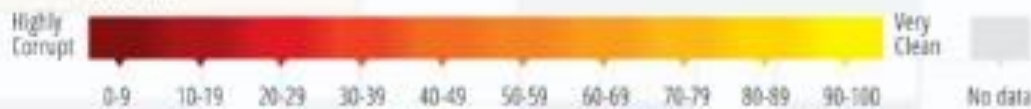
# CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2019



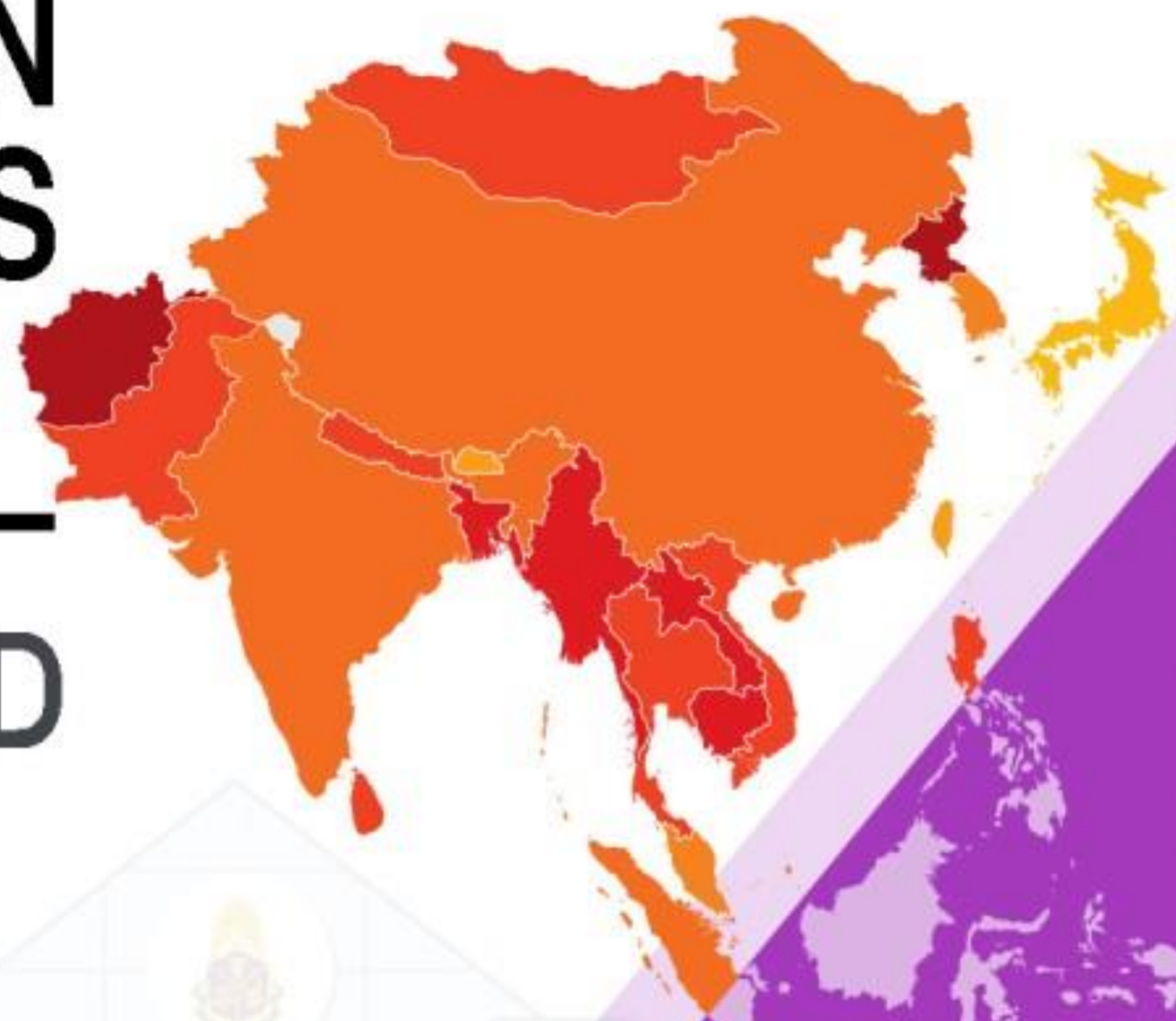
# 36/100

AVERAGE SCORE

SCORE



www.nacc.go.th



## CPI 2019

ตารางแสดงอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับอันดับโลกและอาเซียน

| ปี(ค.ศ.)            | 2015             | 2016              | 2017             | 2018             | 2019              | Change 2018-2019 |
|---------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|------------------|
| คะแนน               | 38               | 35                | 37               | 36               | 36                | ↔                |
| อันดับโลก           | $\frac{76}{180}$ | $\frac{101}{180}$ | $\frac{96}{180}$ | $\frac{99}{180}$ | $\frac{101}{180}$ | ↓                |
| อันดับเอเชียแปซิฟิก | $\frac{12}{31}$  | $\frac{19}{31}$   | $\frac{18}{31}$  | $\frac{18}{31}$  | $\frac{19}{31}$   | ↓                |
| อันดับอาเซียน       | $\frac{3}{10}$   | $\frac{5}{10}$    | $\frac{4}{10}$   | $\frac{5}{10}$   | $\frac{6}{10}$    | ↓                |

#cpi2019










ผลคะแนนเปรียบเทียบค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของไทย ปี 2019 (เพิ่มขึ้น 3 แหล่ง เท่าเดิม 4 แหล่ง ลดลง 2 แหล่ง)

| แหล่งข้อมูล  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | ผลคะแนนเปรียบเทียบ (2018-2019) |
|--|------|------|------|------|------|--------------------------------|
| 1. <b>IMD</b> World Competitiveness Yearbook<br>การตัดสินใจและการทุจริตมืออยู่หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด  | 38   | 44   | 43   | 41   | 45   | +4                             |
| 2. <b>WJP</b> World Justice Project Rule of Law Index<br>เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทาง มีขอบมากน้อยเพียงใด   | 26   | 37   | 40   | 40   | 38   | -2                             |
| 3. <b>BF-TI</b> Bertelmann Foundation Transformation Index<br>การปราบปรามการทุจริตและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด  | 40   | 40   | 37   | 37   | 37   |                                |
| 4. <b>PERC</b> Political and Economic Risk Consultancy<br>ระดับการรับรู้ว่าการทุจริตเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันต่างๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มากน้อยเพียงใด  | 42   | 38   | 41   | 37   | 38   | +1                             |
| 5. <b>WEF</b> World Economic Forum Executive Opinion Survey<br>ภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่างๆ มากน้อยเพียงใด   | 43   | 37   | 42   | 42   | 43   | +1                             |
| 6. <b>PRS</b> Political Risk Services International Country Risk Guide<br>มีอำนาจหรือตำแหน่งทางการเมืองมีการทุจริตโดยใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบเครือญาติ และภาคการเมืองกับภาคธุรกิจมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด | 31   | 32   | 32   | 32   | 32   |                                |
| 7. <b>EIU</b> Economist intelligence Unit Country Risk Rating<br>ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ  | 38   | 37   | 37   | 37   | 37   |                                |
| 8. <b>GI</b> Global Insight Country Risk Rating<br>การดำเนินการทางธุรกิจต้องเกี่ยวข้องกับการทุจริตมากน้อยเพียงใด   | 42   | 22   | 35   | 35   | 35   |                                |
| 9. <b>V-DEM</b> Varieties of Democracy Project<br>การทุจริตในภาครัฐ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และตุลาการเกี่ยวกับสินบน การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับส่วนรวมมีมากน้อยเพียงใด                          | -    | 24   | 23   | 21   | 20   | -1                             |



# ผลคะแนน CPI ในระดับอาเซียน ปี 2019

| อันดับ |   | ประเทศ      | คะแนน | ลำดับของโลก |
|--------|---|-------------|-------|-------------|
| 1      |    | สิงคโปร์    | 85    | 4           |
| 2      |    | บรูไน       | 60    | 35          |
| 3      |   | มาเลเซีย    | 53    | 51          |
| 4      |  | อินโดนีเซีย | 40    | 85          |
| 5      |  | เวียดนาม    | 37    | 96          |

| อันดับ |   | ประเทศ     | คะแนน | ลำดับของโลก |
|--------|---|------------|-------|-------------|
| 6      |    | ไทย        | 36    | 101         |
| 7      |    | ฟิลิปปินส์ | 34    | 113         |
| 8      |   | เมียนมา    | 29    | 130         |
| 9      |  | ลาว        | 29    | 130         |
| 10     |  | กัมพูชา    | 20    | 162         |



**BF-BTI**

แหล่งข้อมูล Bertelmann  
Foundation  
Transformation  
Index



**EIU**

แหล่งข้อมูล Economist  
Intelligence Unit  
Country Risk  
Ratings



**GI**

แหล่งข้อมูล Global  
Insight Country  
Risk Rating



**IMD**

แหล่งข้อมูล IMD  
World  
Competitiveness  
Yearbook



**PERC**

แหล่งข้อมูล The  
Political and  
Economic Risk  
Consultancy



**ICRG**

แหล่งข้อมูล Political  
Risk Services  
International  
Country Risk Guide



**WEF**

แหล่งข้อมูล World  
Economic Forum



**WJP**

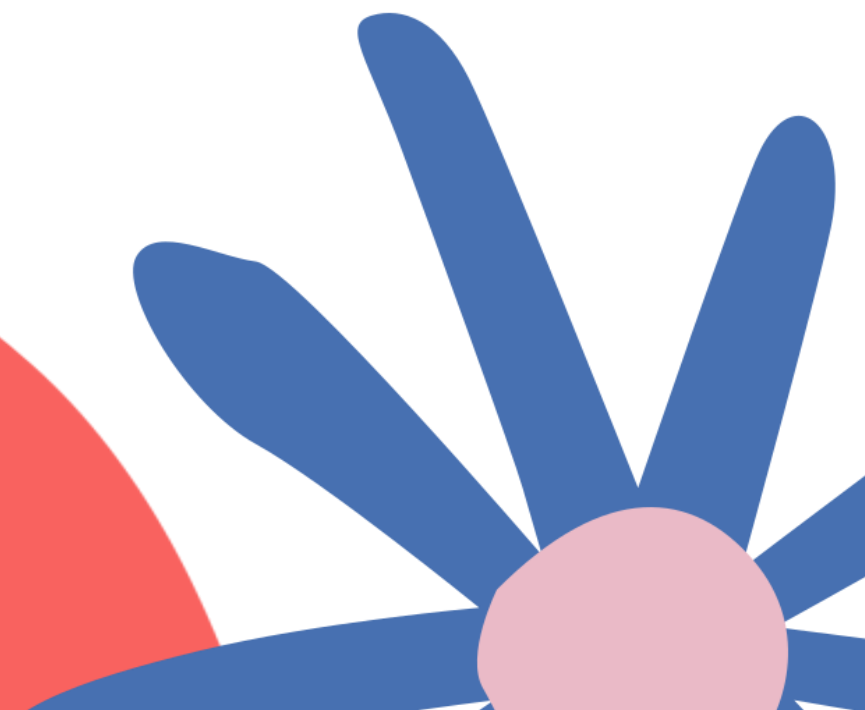
แหล่งข้อมูล World  
Justice Project



**VDEM**

แหล่งข้อมูล Varieties  
of Democracy  
Institute

**CPI 2562**





**RECOMMENDATIONS  
TO  
STOP CORRUPTION**



---

**MANAGE  
CONFLICTS OF  
INTEREST**



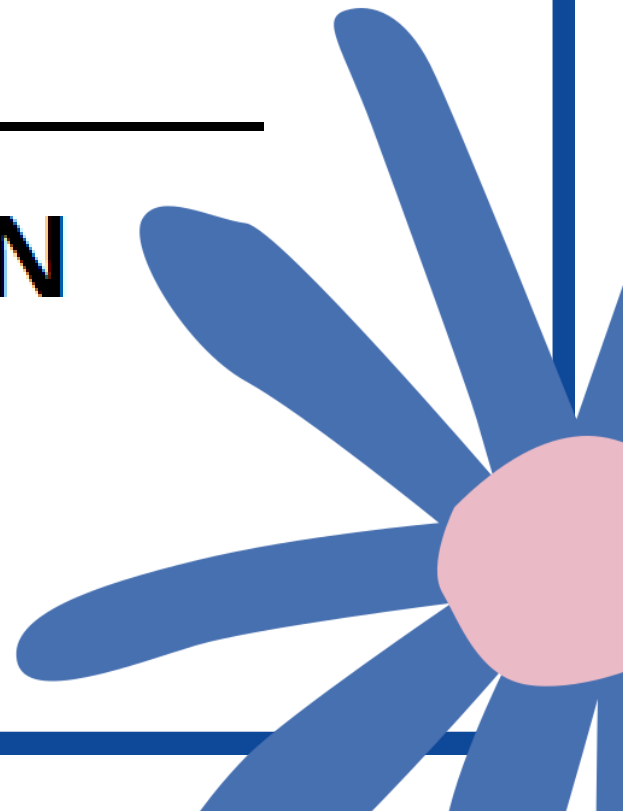
---

**CONTROL  
POLITICAL  
FINANCING**



---

**STRENGTHEN  
ELECTORAL  
INTEGRITY**







---

**REGULATE  
LOBBYING  
ACTIVITIES**



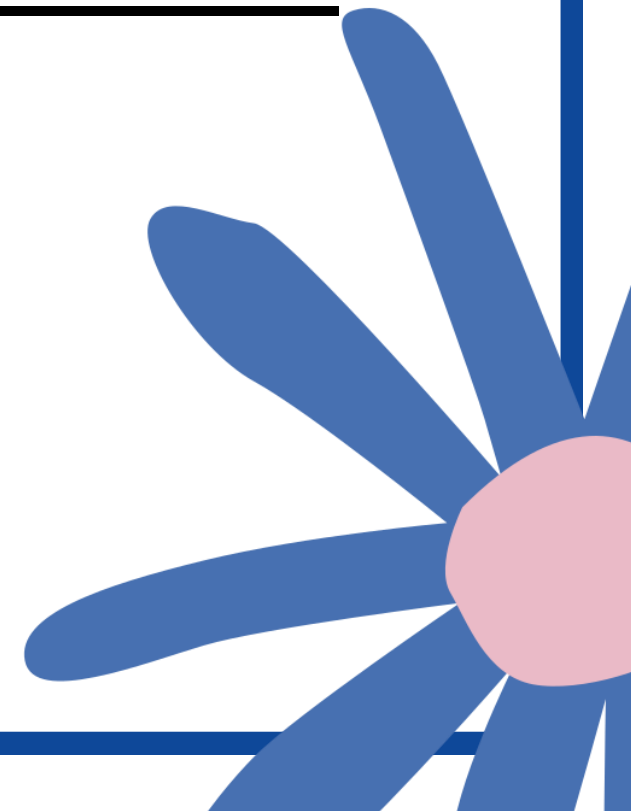
---

**TACKLE  
PREFERENTIAL  
TREATMENT**



---

**EMPOWER  
CITIZENS**

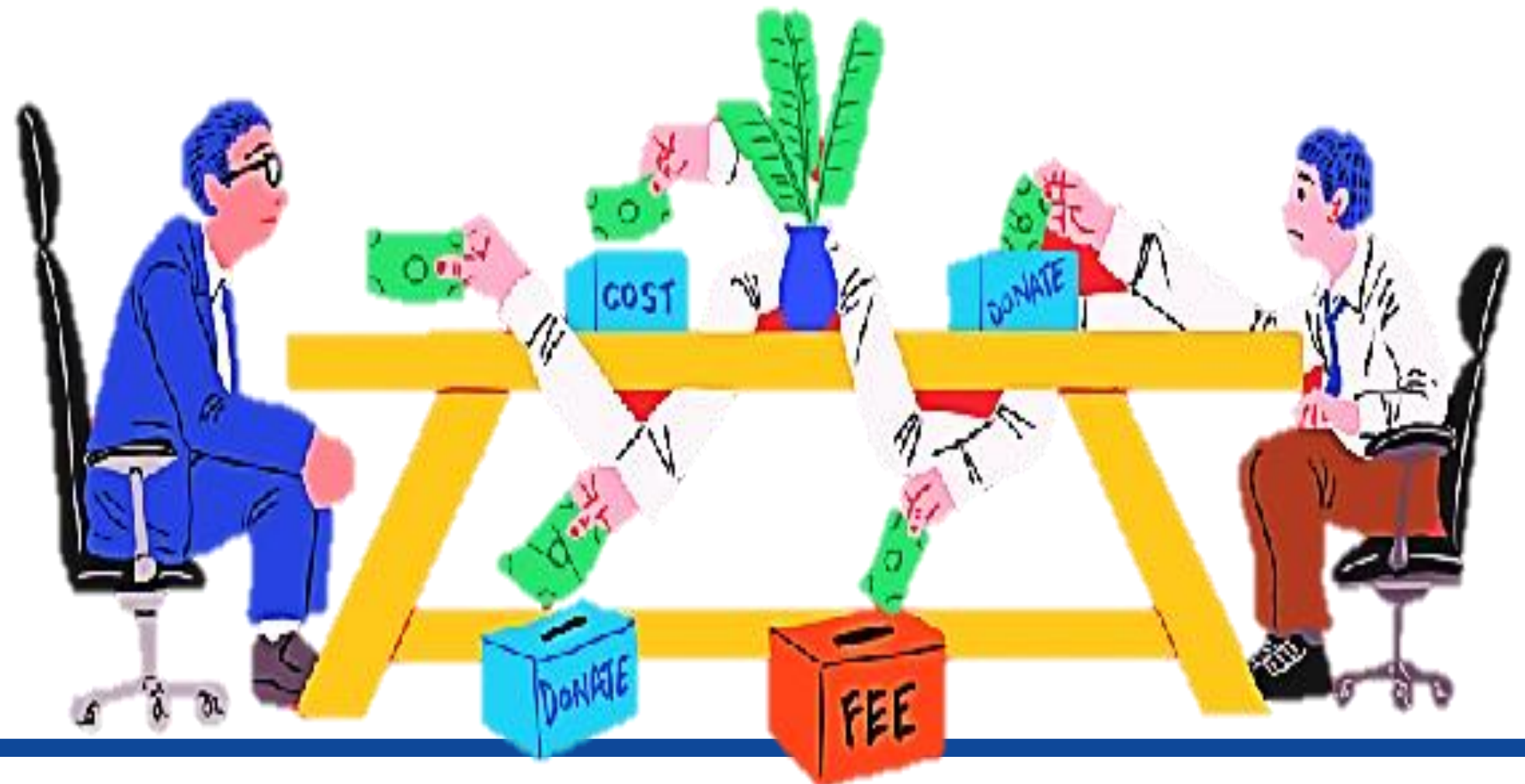




# RECOMMENDATIONS TO STOP CORRUPTION

---

**REINFORCE  
CHECKS AND  
BALANCES**





# การจัดการเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์



**MANAGE  
CONFLICTS OF  
INTEREST**

ควรลดความเสี่ยงในการใช้อิทธิพลในกระบวนการ  
จัดทำนโยบายสาธารณะ โดยการควบคุม  
และตรวจสอบสถานะทางการเงิน และผลประโยชน์  
อื่น ๆ ของเจ้าหน้าที่รัฐให้รัดกุมขึ้น และควรจัดการ  
การแสวงหาประโยชน์ของอดีตเจ้าหน้าที่รัฐ  
กำหนดระยะเวลาการเว้นวรรคดำรงตำแหน่ง  
ของอดีตเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งสร้างความมั่นใจ  
ว่าได้มีการนำกฎ และระเบียบต่าง ๆ มาบังคับใช้  
และลงโทษอย่างเหมาะสม

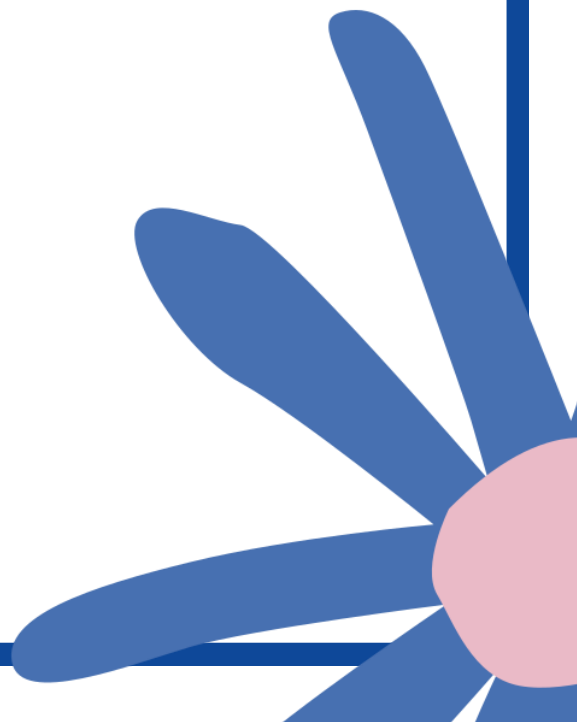
# การควบคุมการใช้จ่ายเงินทางการเมือง



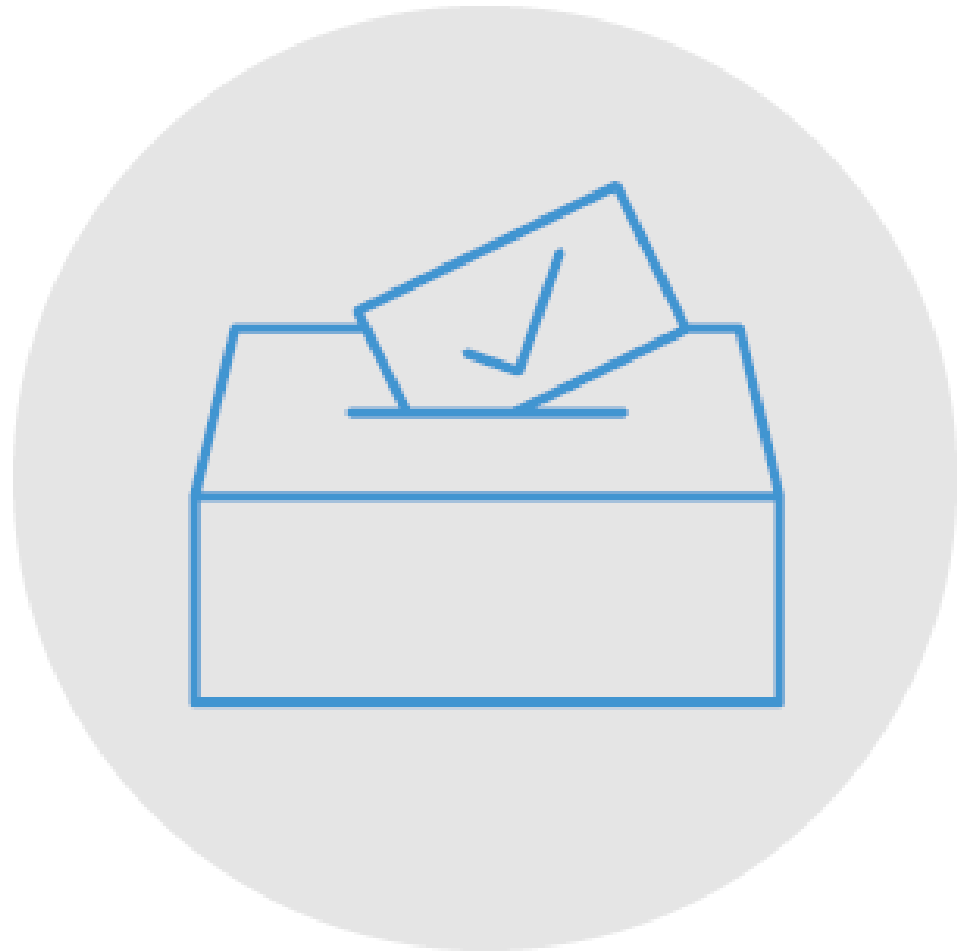
ควรปรับปรุงและบังคับใช้ กฎ ระเบียบ  
ที่เกี่ยวข้องทางการเงินอย่างเหมาะสม รวมทั้ง  
พรรคการเมือง ควรเปิดเผยแหล่งที่มาทาง  
การเงิน เพื่อที่จะป้องกันการใช้จ่ายเงิน  
ทางการเมืองเกินความจำเป็น เพื่อสร้างอิทธิพล  
ทางการเมือง

---

**CONTROL  
POLITICAL  
FINANCING**



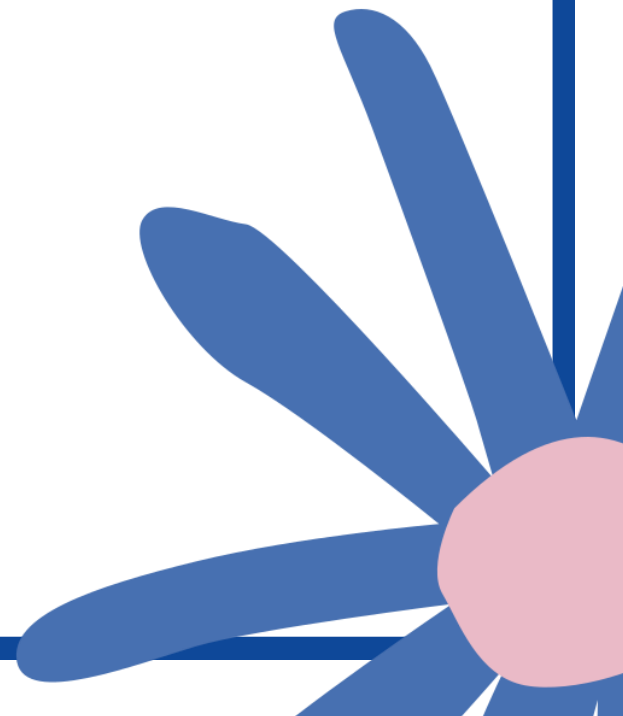
# การเสริมสร้างความโปร่งใสในระบบการเลือกตั้ง



ควรจัดการให้การเลือกตั้งเป็นไปด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ป้องกันการแทรกแซง การซื้อสิทธิการซื้อเสียง และการให้ข้อมูลที่ไม่เป็นความจริง เพื่อที่จะส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยที่มีประสิทธิภาพ และสามารถต่อต้านปัญหาการทุจริต

---

**STRENGTHEN  
ELECTORAL  
INTEGRITY**



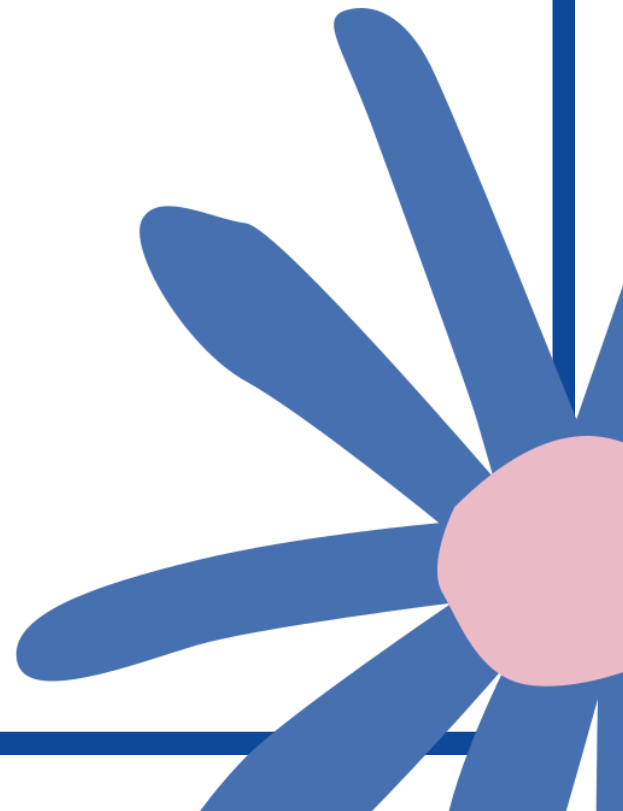
# การควบคุมการโหมน้ำวชักจูง



---

**REGULATE  
LOBBYING  
ACTIVITIES**

ควรส่งเสริมให้มีกระบวนการในการมีส่วนร่วมการเปิดเผย และทำความเข้าใจถึงที่มาของการกำหนดนโยบายสาธารณะ และควรรับฟังความเห็นจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง



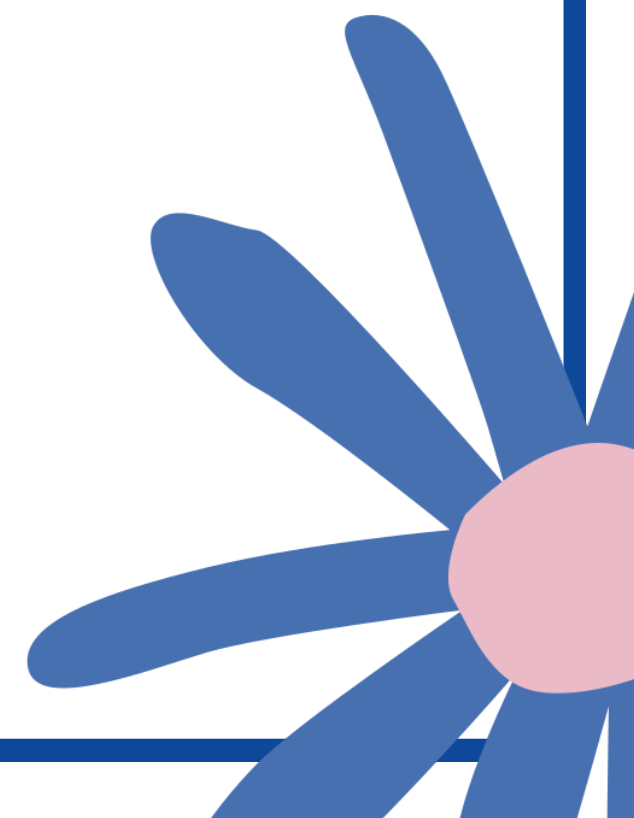
# การป้องกันการให้สิทธิพิเศษกับคนบางกลุ่ม



---

**TACKLE  
PREFERENTIAL  
TREATMENT**

ควรสร้างกลไกเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า  
การใช้บริการสาธารณะและการจัดสรร  
ทรัพยากรไม่ได้เป็นผลมาจากการใช้สัมพันธ  
ส่วนบุคคลและไม่ได้เอื้อประโยชน์ต่อบุคคล  
เพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแต่จะต้องจัดสรร  
ประโยชน์ให้ทั่วถึงกับทุกภาคส่วน



# การเพิ่มอำนาจให้กับประชาชน



---

**EMPOWER  
CITIZENS**

ควรปกป้องเสรีภาพของประชาชนและสิทธิทางการเมือง รวมทั้งอิสระในการแสดงความคิดเห็นการแสดงออกทางการเมือง และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมนักเคลื่อนไหวทางสังคม ผู้แจ้งเบาะแสและสื่อมวลชน ในการติดตามตรวจสอบ และเผยแพร่ข่าวการทุจริต



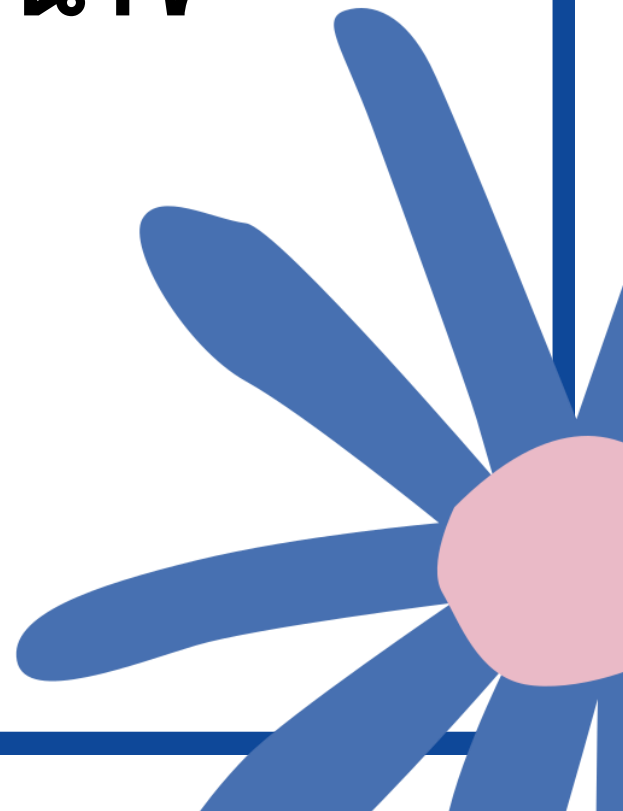
# เพิ่มความเข้มแข็งในการตรวจสอบถ่วงดุล



ควรส่งเสริมและสนับสนุนระบบการบริหาร  
ธำรงการโดยใช้หลักการแบ่งแยกอำนาจ  
เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเป็นอิสระ  
ของฝ่ายตุลาการในการพิจารณาคดี  
และรักษาระบบตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ

---

**REINFORCE  
CHECKS AND  
BALANCES**



ประเทศไทย

CPI

มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยถูกนำมาเป็นเป้าหมาย  
ของยุทธศาสตร์ / แผน ของประเทศไทย

1

แผนการปฏิรูปประเทศ

CPI

อยู่ใน 20 อันดับแรก  
ของโลกในปี พ.ศ. 2579

2

แผน 4 ฉบับที่ 12

CPI

สูงกว่าร้อยละ 50  
เมื่อสิ้นสุดแผน

3

ยุทธศาสตร์ชาติ 4  
ระยะที่ 3

CPI

สูงกว่าร้อยละ 50

A stylized illustration of a plant on the left side of the page. It features a dark blue stem, a large orange circular shape at the top, and several yellow leaves with a dashed pattern. A dark blue leaf is also visible at the bottom left. The background consists of light blue and white horizontal stripes.

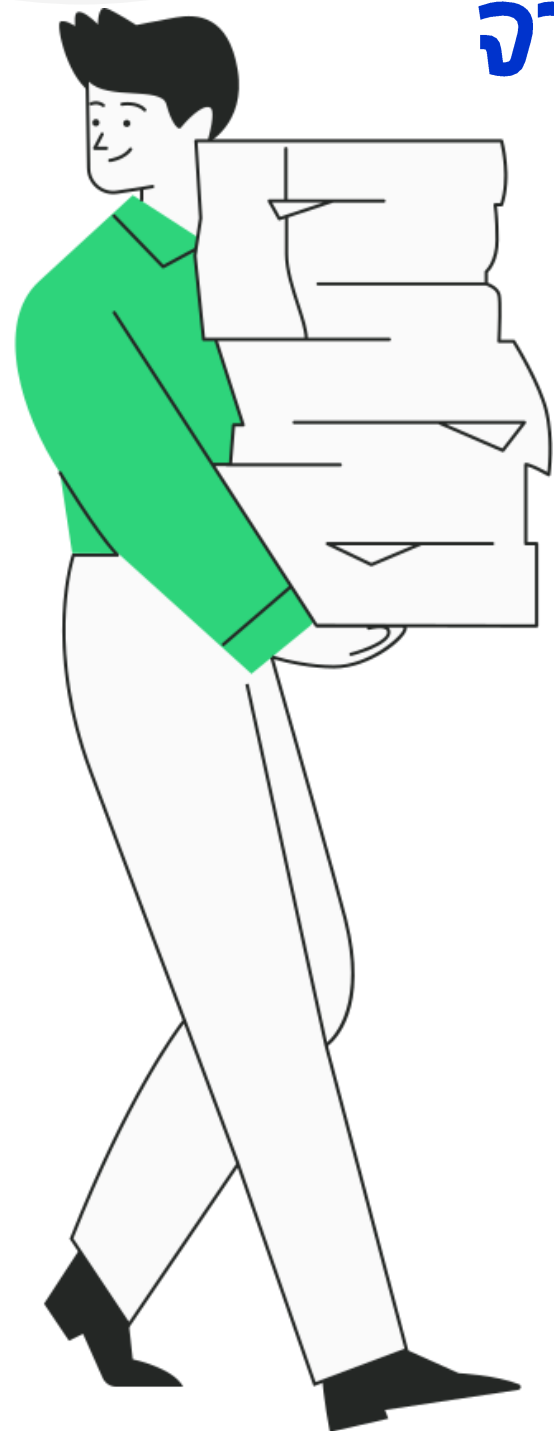
# Global Corruption Barometer 2017

A yellow, semi-circular shape with a smiling face, including two small black dots for eyes and a blue rectangular shape for a nose. The number 2560 is written in dark blue next to it.

2560

# องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : TI)

ดำเนินการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162,136 คน  
จากประเทศต่าง ๆ 119 ประเทศ

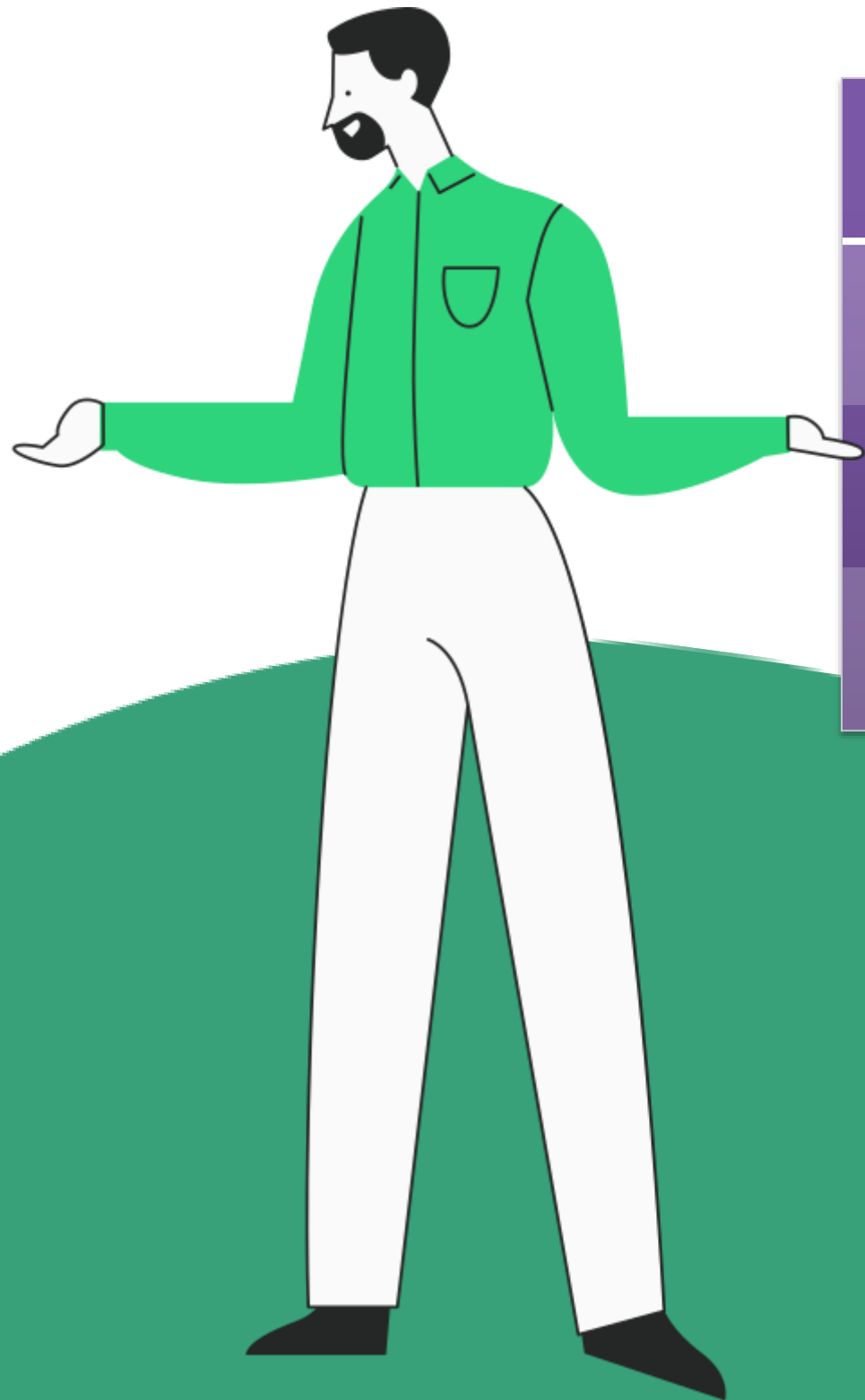


ประชาชนเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐ **มีความจริงจัง** ในการป้องกัน  
และแก้ไขปัญหาการทุจริต

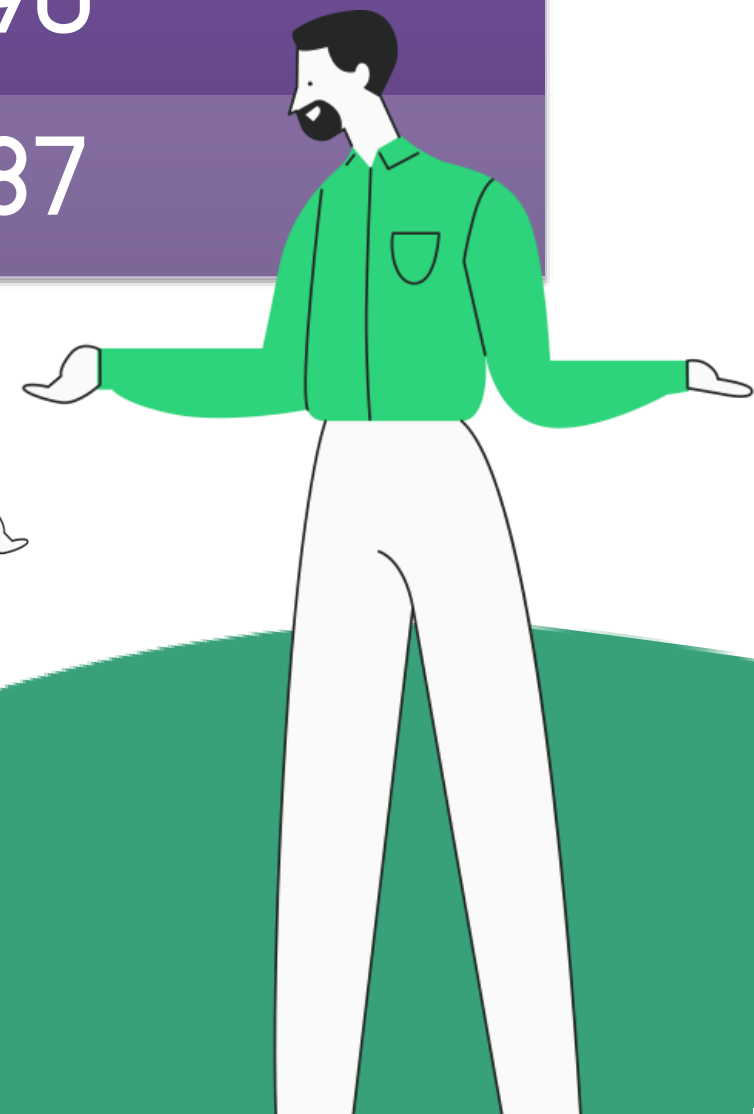
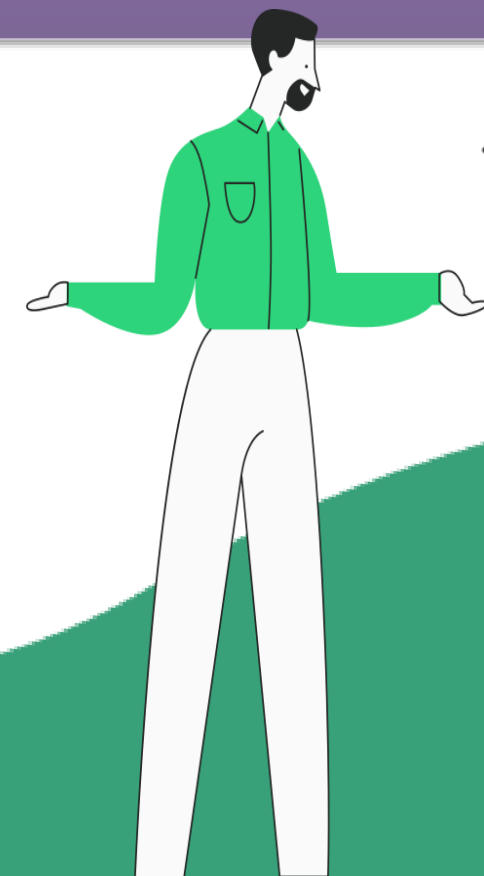
| อันดับ | ประเทศ      | คะแนน (ร้อยละ) |
|--------|-------------|----------------|
| 1      | ประเทศไทย   | 72             |
| 2      | อินโดนีเซีย | 64             |
| 3      | ฮอนดูรัส    | 55             |



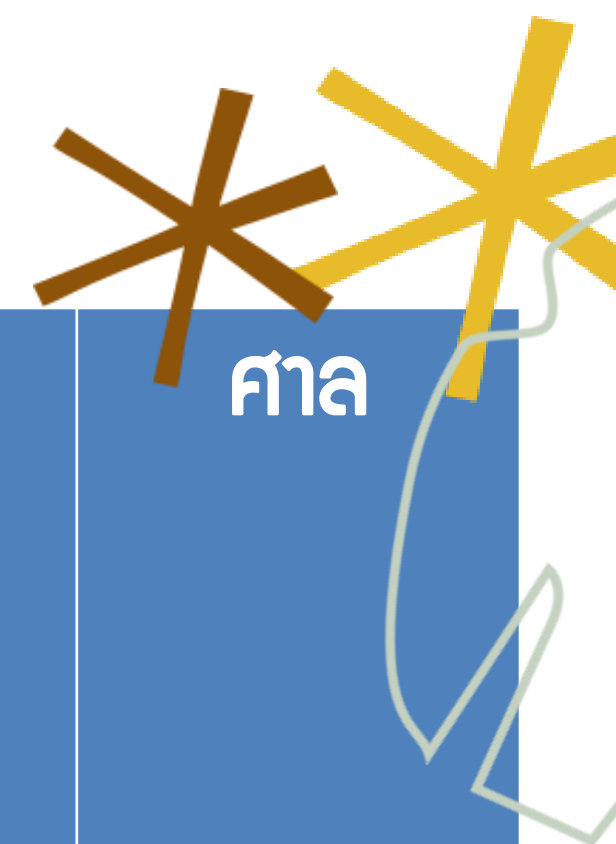
# ประเทศที่ประชาชนเห็นว่าหน่วยงานภาครัฐ ไม่มีความจริงจังในการแก้ไขปัญหาการทุจริตสูงที่สุด



| อันดับ | ประเทศ      | คะแนน (ร้อยละ) |
|--------|-------------|----------------|
| 1      | เยเมน       | 91             |
| 2      | มาดากัสการ์ | 90             |
| 3      | ยูเครน      | 87             |

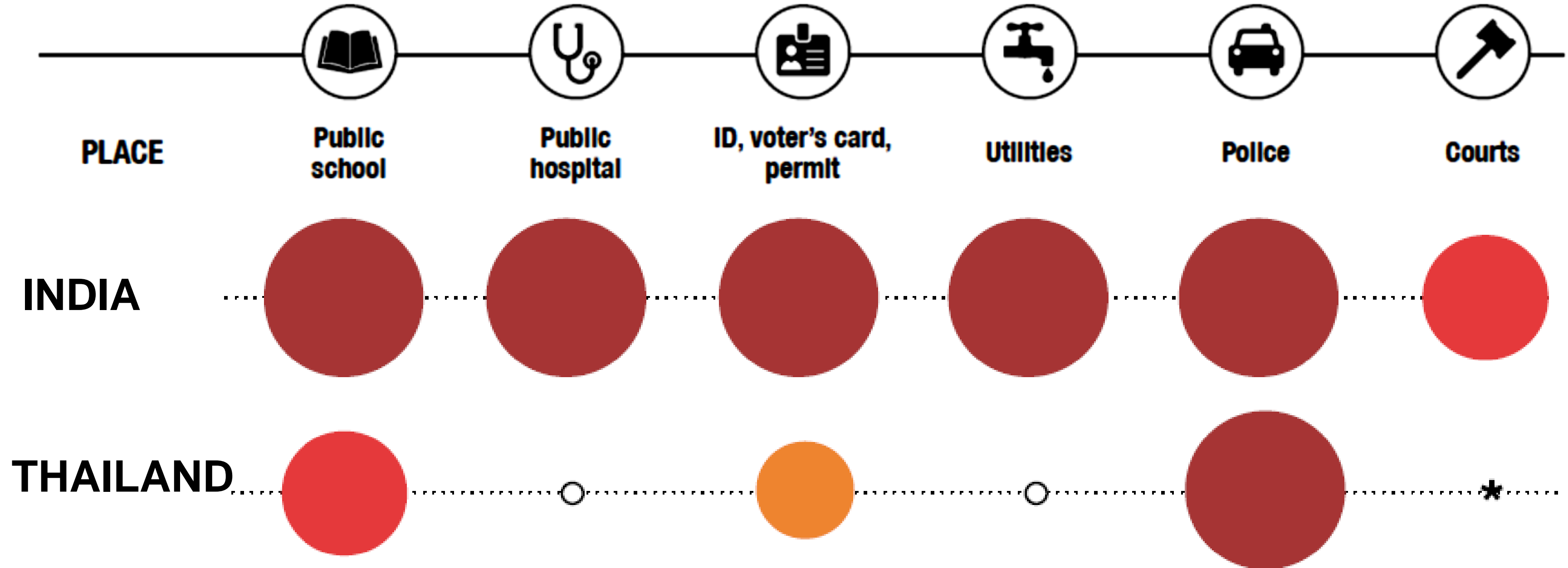
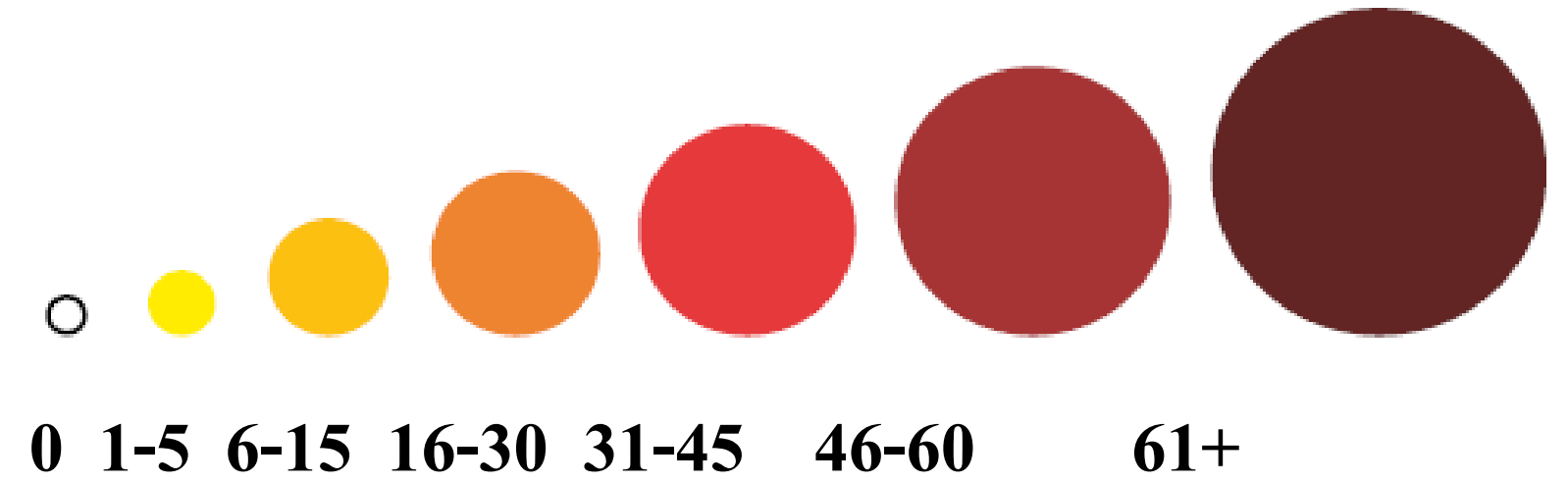


# การจ่ายเงินสินบนให้กับหน่วยงานของรัฐ กลุ่มประเทศในเอเชียแปซิฟิก



| ประเทศ    | การศึกษา<br>(ร้อยละ) | การรักษาพยาบาล<br>(ร้อยละ) | การออก ID Card<br>(ร้อยละ) | สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน<br>(ประปา / ไฟฟ้า)<br>(ร้อยละ) | ตำรวจ<br>(ร้อยละ) | ศาล<br>(ร้อยละ) |
|-----------|----------------------|----------------------------|----------------------------|---|-------------------|-----------------|
| ประเทศไทย | 35                   | -                          | 17                         | 0   | 46                | -               |
| ฮ่องกง    | 2                    | 2                          | 0                          | *   | 0                 | -               |
| ไต้หวัน   | 8                    | 5                          | 0                          | 6   | 1                 | 1               |
| จีน       | 29                   | 18                         | 16                         | -   | 20                | 20              |
| อินเดีย   | 58                   | 59                         | 59                         | 53  | 55                | 45              |
| มาเลเซีย  | 10                   | 10                         | 9                          | 6   | 13                | 5               |

# WHICH SERVICES DO PEOPLE PAY BRIBES FOR?



∴ 2563 (1 มีนาคม 2562 - 29 กุมภาพันธ์ 2563)

ผศ.ดร.วิชฌนุพงษ์ ไพธิพิรุฬห์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ดร.อังศุธร ศรีสุทธีสะอาด มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย  
ศึกษาวิจัยภายใต้หัวข้อเรื่อง

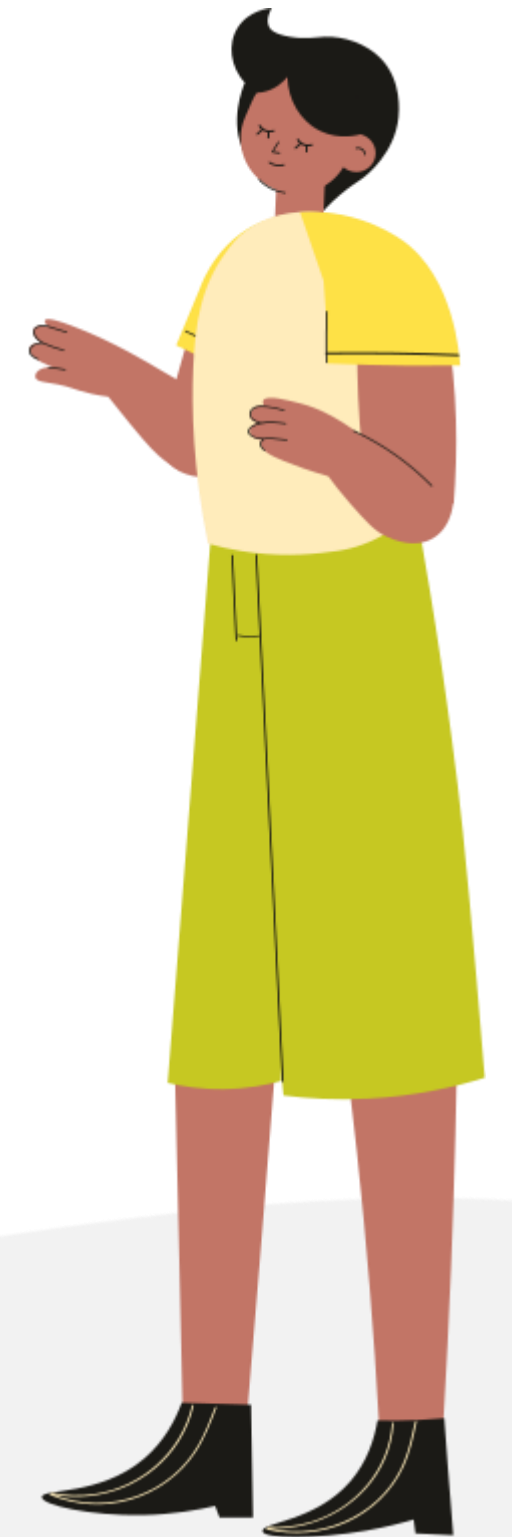
“ข้าราชการไทยไร้คอร์รัปชัน :  
การสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่  
ต่อการแจ้งเบาะแสการทุจริต”

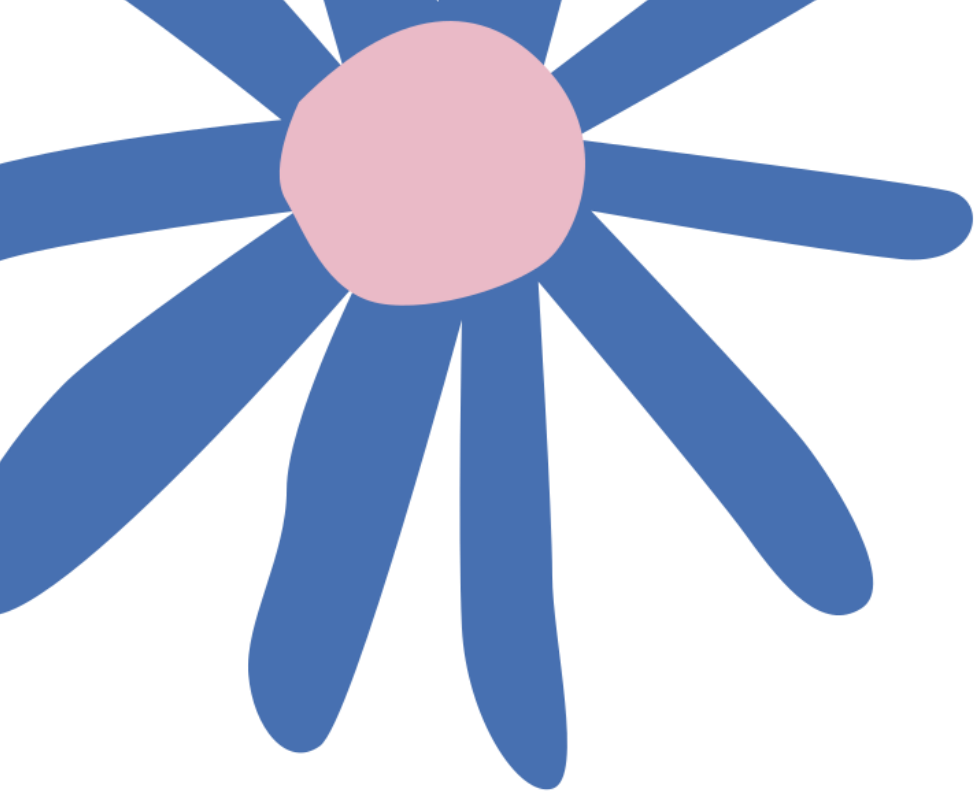




# ข้าราชการส่วนกลาง ร้อยละ 36 เคยเห็นการทุจริตในหน่วยงาน ของคุณ ส่วนใหญ่เป็นเรื่อง

1. เอาทรัพย์สินราชการไปใช้ส่วนตัว (ร้อยละ 55.73)
2. การเรียกรับเงินจากผู้รับเหมา (ร้อยละ 24.36)
3. สมยอมราคาหรือการฮั้วประมูล (ร้อยละ 7.9)
4. ทุจริตเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ 6.31)
5. การปลอมแปลงเอกสารทางราชการ (ร้อยละ 5.82)

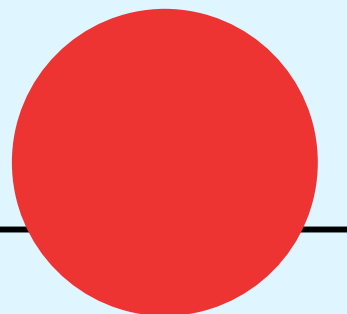




ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 21.60

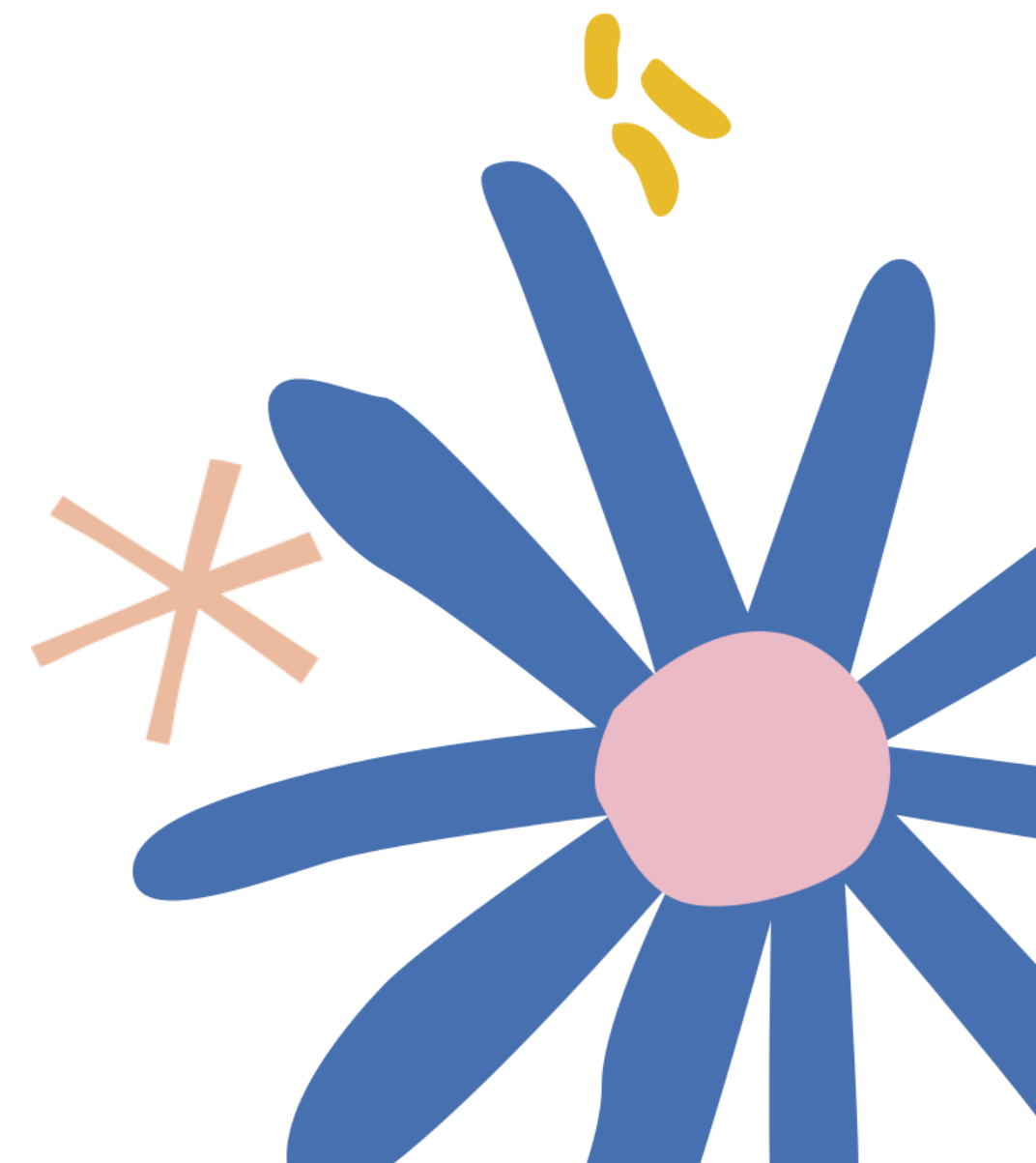
เคยเห็นการทุจริตในหน่วยงานของคุณ **ส่วนใหญ่เรื่อง**

- 1. เอาทรัพย์สินราชการไปใช้ส่วนตัว (ร้อยละ 41.67)**
2. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมา (ร้อยละ 24.36)
3. การสมยอมราคาหรือการฮั้วประมูลในโครงการประมูลขนาดใหญ่ (ร้อยละ 7.69)
4. ออกใบเสร็จเกินราคาจริง (ร้อยละ 6.41)



# หน่วยงานที่พบการทุจริตภายในหน่วยงานของคุณ สูงสุด 5 อันดับแรก

1. กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ร้อยละ 43)
2. สำนักงานพระพุทธศาสนา (ร้อยละ 40)
3. กระทรวงวัฒนธรรม (ร้อยละ 38)
4. กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ 33)
5. สำนักนายกรัฐมนตรี (ร้อยละ 32)
6. กระทรวงแรงงาน (ร้อยละ 32)
7. กระทรวงยุติธรรม (ร้อยละ 32)



# ประเภทการทุจริตที่พบ อันดับ 1 และ 2 ใน “ทุกหน่วยงาน”

1. การใช้ทรัพย์สินทางราชการ  
ในเรื่องส่วนตัว
2. การออกใบเสร็จเกินราคาจริง





1. การเรียกรับเปอร์เซ็นต์จากผู้รับเหมาและการฮั้วประมูล  
พบมากใน **กระทรวงคมนาคม**

2. การทุจริตการสอบเลื่อนตำแหน่ง  
พบมากใน **กระทรวงมหาดไทย**

**กระทรวงยุติธรรม กระทรวงการคลัง**

3. การเรียกเงินใต้โต๊ะ พบมากใน  
**กระทรวงมหาดไทย**

**สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

**และกระทรวงการคลัง**



# หน่วยงานที่มีข้าราชการออกมาแจ้งเบาะแสน้อยที่สุด 5 ลำดับ



1. กระทรวงพลังงาน (ร้อยละ 4)
2. กระทรวงมหาดไทย (ร้อยละ 5)
3. กระทรวงต่างประเทศ (ร้อยละ 7)
4. กระทรวงการคลัง (ร้อยละ 8)
5. กระทรวงการเกษตร (ร้อยละ 9)

# ข้าราชการในส่วนกลางมองว่า

สำนักงาน ปปท.

สำนักงาน ปปช.

มีความเป็นอิสระทางการเมืองและประสิทธิภาพ  
ในการทำงานสูงกว่า อย่างชัดเจน

# สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงมีเรื่องร้องเรียนค่อนข้างน้อย



เพราะมีการไกล่เกลี่ยเอง  
ในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชา  
กับผู้กระทำผิด **โดยมองว่าเป็นเรื่อง**  
**“เล็กน้อย”** เช่น การเบิกเบี้ยเลี้ยง

ฯลฯ





## รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐



### รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ตราไว้ ณ วันที่ ๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐  
เป็นปีที่ ๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

ศุภมัสดุ พระพุทธศาสนกาลเป็นอดีตภาค ๒๕๖๐ พรรษา ปัจจุบันสมัย จันทรคตินิยม  
กุกกุฏสมพัตสร จิตรมาส ชุลหปักษ์ ทศมีดิถี สุริยคติกาล เมษายนมาส ฉัฏฐสูรทิน ศรवार โดยกาลบริเวท  
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม  
ให้ประกาศว่า นายกรัฐมนตรีได้นำความกราบบังคมทูลว่า นับแต่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก  
พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม  
พุทธศักราช ๒๔๗๕ เป็นต้นมา การปกครองของประเทศไทยได้ดำรงเจตนารมณียึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย  
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขต่อเนื่องมาโดยตลอด แม้ได้มีการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศใช้  
รัฐธรรมนูญเพื่อจัดระเบียบการปกครองให้เหมาะสมหลายครั้ง แต่การปกครองก็มิได้มีเสถียรภาพหรือ  
ราบรื่นเรียบร้อยเพราะยังคงประสบปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ บางครั้งเป็นวิกฤติทางรัฐธรรมนูญที่หา  
ทางออกไม่ได้ เหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีผู้ไม่นำพาหรือไม่นับถือยำเกรงกฎเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง  
ทุจริตฉ้อฉลหรือบิดเบือนอำนาจ หรือขาดความตระหนักสำนึกรับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชน  
จนทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นผล ซึ่งจำเป็นต้องป้องกันและแก้ไขด้วยการปฏิรูปการศึกษาและการบังคับใช้  
กฎหมาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม แต่เหตุอีกส่วนหนึ่งเกิดจากกฎเกณฑ์  
การเมืองการปกครองที่ยังไม่เหมาะสมแก่สภาวะการณบ้านเมืองและกาลสมัย ให้ความสำคัญแก่รูปแบบ  
และวิธีการยิ่งกว่าหลักการพื้นฐานในระบอบประชาธิปไตยหรือไม่อาจนำกฎเกณฑ์ที่มีอยู่มาใช้แก่พฤติกรรม  
ของบุคคลและสถานการณ์ในยามวิกฤติที่มีรูปแบบและวิธีการแตกต่างไปจากเดิมให้ได้ผล



# รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

## หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย (มาตรา 50)

บุคคลมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) พิทักษ์รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ป้องกันประเทศ พิทักษ์รักษาเกียรติภูมิ ผลประโยชน์ของชาติ และสาธารณสมบัติของแผ่นดินรวมทั้งให้ความร่วมมือในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- 3) ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- 4) เข้ารับการศึกษ้อบรมในการศึกษาภาคบังคับ
- 5) รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ

# รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

## หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย (มาตรา 50)

- 6) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น และไม่กระทำการใดที่อาจก่อให้เกิดความแตกแยกหรือเกลียดชังในสังคม
- 7) ไปใช้สิทธิเลือกตั้งหรือลงประชามติอย่างอิสระโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศเป็นสำคัญ
- 8) ร่วมมือและสนับสนุนการอนุรักษ์และคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งมรดกทาง วัฒนธรรม
- 9) เสียภาษีอากรตามที่กฎหมายบัญญัติ
- 10) **ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ**

# รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

## หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ (มาตรา 63)

รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายกำหนด



# ทิศทางป้องกันการทุจริตของประเทศไทย

ประเทศไทยมีความพยายามแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือ กลไก และกำหนดเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เริ่มตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบันการดำเนินงานได้สร้างความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามบทบาทของแต่ละหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ **จะต้องปรับฐานความคิดและสร้างความตระหนักรู้ให้ทุกภาคส่วนของสังคม**

ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึง **การสร้างความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต** ของคนในสังคมโดยเฉพาะ **การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต** คุณธรรมจริยธรรมในการเป็น **ตัวแบบที่ดี**



ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑–๒๕๘๐

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา  
เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ (ข้อ ๑๒)

นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ๑๒ เรื่อง

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้าน  
การทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑–๒๕๘๐)



แผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปราม  
การทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

โมเดลประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน  
(Thailand 4.0)



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

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

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





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

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ในระบบราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม  
2561

นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ  
จากภัยการทุจริต

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

## ยุทธศาสตร์ชาติ

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



ยุทธศาสตร์ชาติ  
ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระยะที่ ๓  
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



# วิสัยทัศน์

**ประเทศไทยปลอด  
โทษทั้งชาติด้านทุจริต**

**(Zero Tolerance & Clean Thailand)**

# วิสัยทัศน์ ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติด้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

พันธกิจ : สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกย่องธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล

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

วัตถุประสงค์ที่ 1  
สังคมมีพฤติกรรม  
ร่วมต้านการทุจริต  
ในวงกว้าง

วัตถุประสงค์ที่ 2  
เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง  
(Political Culture) มุ่งต้าน  
การทุจริตในทุกภาคส่วน

วัตถุประสงค์ที่ 3  
การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วย  
นวัตกรรม กลไกป้องกันการทุจริตและ  
ระบบบริหารจัดการ  
ตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ที่ 4  
การปราบปรามการทุจริตและการบังคับ  
ใช้กฎหมายมีความรวดเร็ว เป็นธรรม  
และได้รับความร่วมมือจากประชาชน

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1

สร้างสังคม  
ที่ไม่ทนต่อ  
การทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ยกระดับเจตจำนง  
ทางการเมือง  
ในการต่อต้าน  
การทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 3

สกัดกั้นการทุจริต  
เชิงนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4

พัฒนาระบบป้องกัน  
การทุจริตเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ 5

ปฏิรูปกลไก  
และกระบวนการ  
ปราบปราม  
การทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 6

ยกระดับคะแนนดัชนี  
การรับรู้การทุจริต  
(Corruption Perceptions  
Index: CPI) ของประเทศ  
ไทย





# ยุทธศาสตร์ชาติ

ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระยะที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

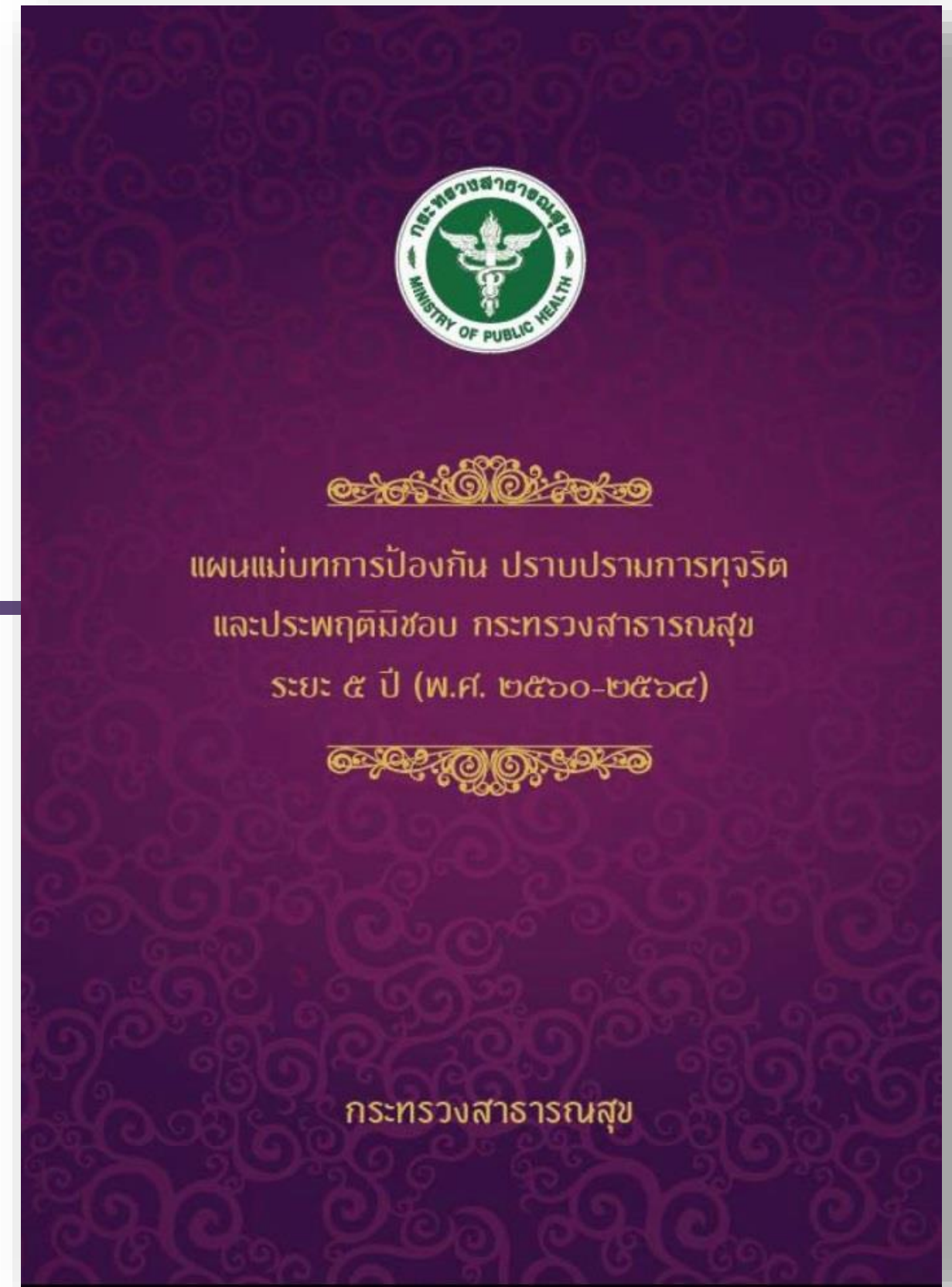
มติคณะกรรมการ ป.ป.ช.  
เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2563  
ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ฯ ฉบับนี้ ถึง

วันที่ 30 กันยายน 2565

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

# แผนแม่บท

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





# ZERO TOLERANCE

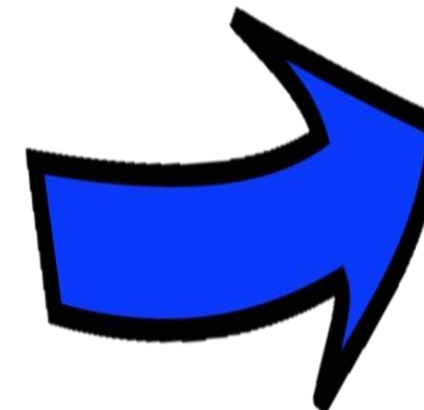
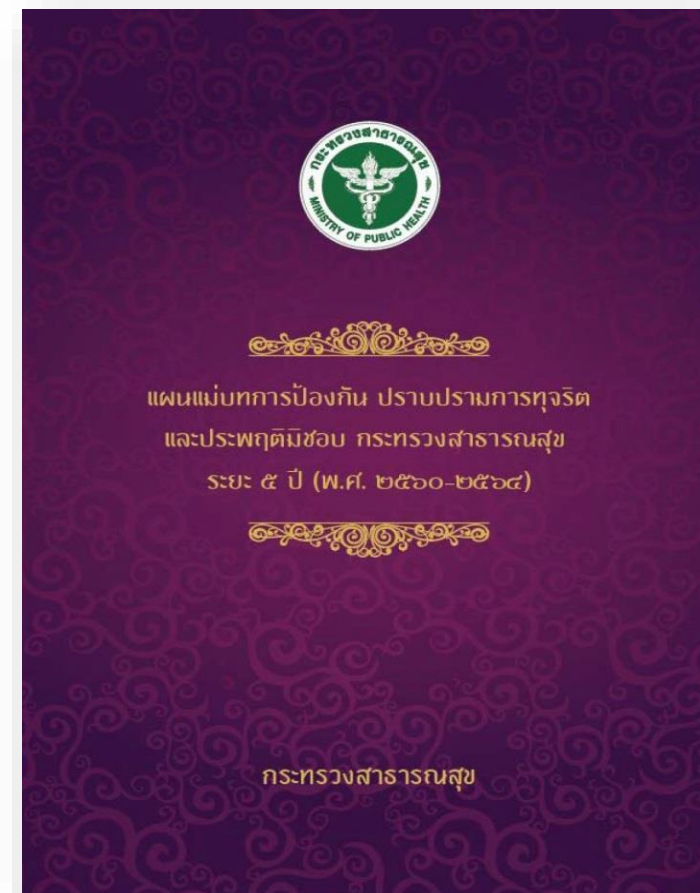
คนไทยไม่ทนต่อการทุจริต



สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต  
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปราม  
การทุจริต



# วิสัยทัศน์ ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

**พันธกิจ :** สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล

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

**วัตถุประสงค์ที่ 1**  
สังคมมีพฤติกรรม  
ร่วมด้านการทุจริต  
ในวงกว้าง

**วัตถุประสงค์ที่ 2**  
เกิดวัฒนธรรม  
ทางการเมือง (Political  
Culture) มุ่งด้านการทุจริต  
ในทุกภาคส่วน

**วัตถุประสงค์ที่ 3**  
การทุจริตถูกยับยั้งอย่าง  
เท่าทันด้วยนวัตกรรม  
กลไกป้องกันการทุจริตและ  
ระบบบริหารจัดการ  
ตามหลักธรรมาภิบาล

**วัตถุประสงค์ที่ 4**  
การปราบปรามการทุจริต  
และการบังคับใช้กฎหมาย  
มีความรวดเร็ว เป็นธรรม  
และได้รับความร่วมมือ  
จากประชาชน

**วัตถุประสงค์ที่ 5**  
ดัชนีการรับรู้การทุจริต  
(Corruption Perceptions  
Index: CPI) ของประเทศ  
ไทยมีค่าคะแนน  
ในระดับที่สูงขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ 1**  
สร้างสังคม  
ที่ไม่ทนต่อการ  
ทุจริต

**ยุทธศาสตร์ที่ 2**  
ยกกระดับ  
เจตจำนง  
ทางการเมืองใน  
การต่อต้านการ  
ทุจริต

**ยุทธศาสตร์ที่ 3**  
สกัดกั้นการ  
ทุจริต  
เชิงนโยบาย

**ยุทธศาสตร์ที่ 4**  
พัฒนาระบบ  
ป้องกัน  
การทุจริตเชิงรุก

**ยุทธศาสตร์ที่ 5**  
ปฏิรูปกลไกและ  
กระบวนการ  
การปราบปราม  
การทุจริต

**ยุทธศาสตร์ที่ 6**  
ยกกระดับคะแนน  
ดัชนีการรับรู้  
การทุจริต  
(Corruption  
Perceptions Index :  
CPI)  
ของประเทศไทย



## วิสัยทัศน์ กระทรวงสาธารณสุข ใสสะอาด ร่วมด้านทุจริต

### พันธกิจ

สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีค่าคะแนนสูงกว่าร้อยละ 90 เมื่อสิ้นแผนแม่บทฯ

### วัตถุประสงค์หลัก

(1) เพื่อเกิดวัฒนธรรมสุจริตใน  
กระทรวงสาธารณสุข บุคลากรมุ่ง  
ด้านการทุจริต

(2) เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกลไก  
การป้องกันการทุจริต และระบบ  
บริหารจัดการตาม  
หลักธรรมาภิบาล

(3) เพื่อความเข้มแข็งของกลไกการ  
ปราบปรามการทุจริต การบังคับใช้  
กฎหมายให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม

(4) เพื่อส่งเสริมให้กระทรวงสาธารณสุข  
เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงด้านการป้องกันและ  
ปราบปรามการทุจริต

### ยุทธศาสตร์

(1) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียง

(2) สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

(3) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปราบปราม  
การทุจริต

### ผลที่ได้รับ

(1) เกิดวัฒนธรรมสุจริต มีกลไก  
การป้องกันการทุจริตและ  
ระบบบริหารจัดการตามหลัก  
ธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ

(2) มีกลไกการปราบปรามการทุจริต  
การบังคับใช้กฎหมายให้มีความรวดเร็ว  
เป็นธรรม และทรงพลัง

(3) เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงด้านการป้องกัน  
และปราบปรามการทุจริตแก่  
หน่วยงานภายนอก

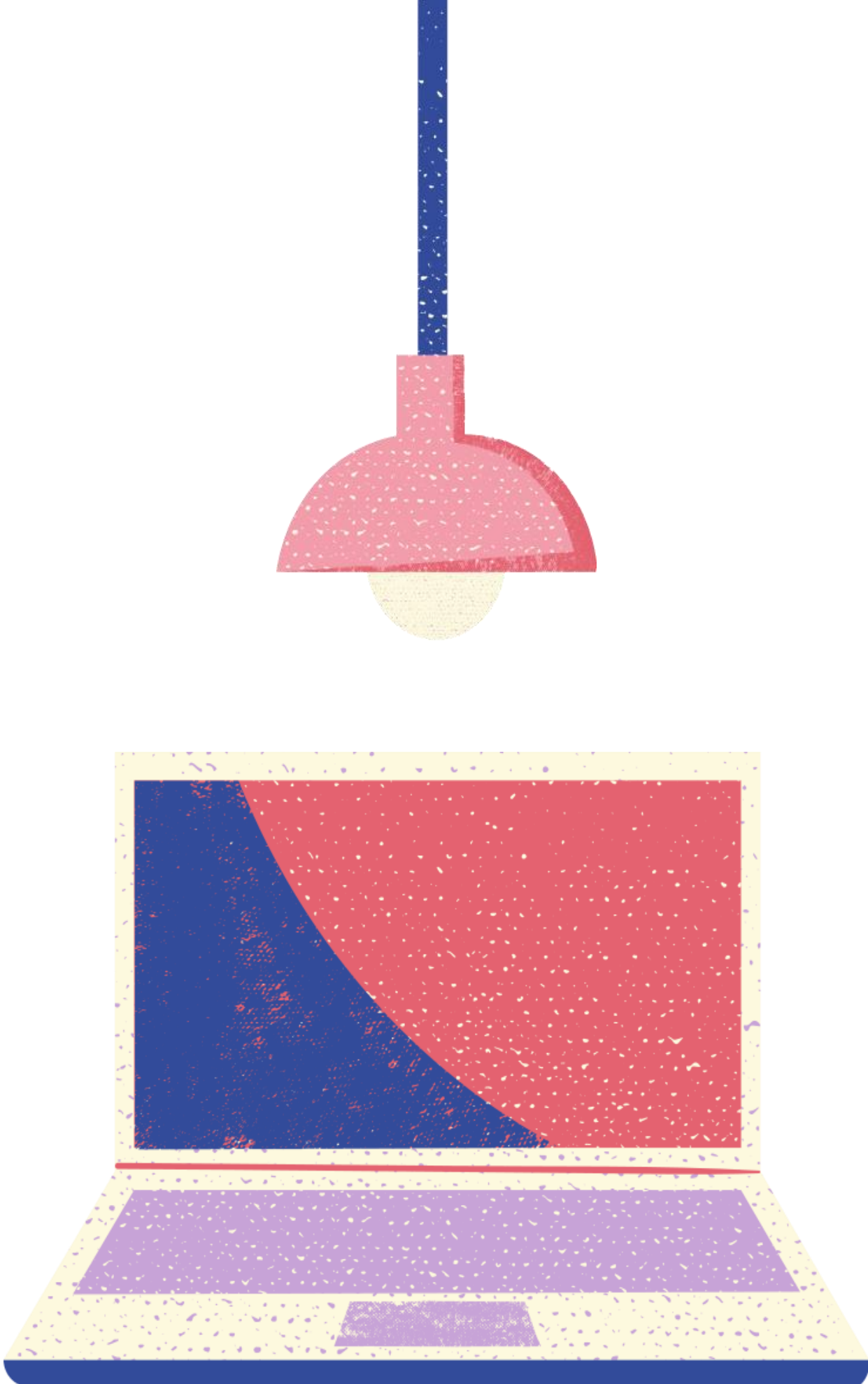
(4) ยั่งยืนด้วยการน้อมนำหลักปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหาร  
ราชการอย่างโปร่งใสและการดำเนินชีวิต



**วิสัยทัศน์**

**กระทรวงสาธารณสุข  
ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต**





# พันธกิจ

---

สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกกระดับ  
ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ  
ปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปราม  
การทุจริตทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ



# เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
มีค่าคะแนนสูงกว่าร้อยละ 90 เมื่อสิ้นแผนแม่บท ๔



# ยุทธศาสตร์

1

สร้างวัฒนธรรม  
ต่อต้านการทุจริต  
ด้วยหลักปรัชญา  
ของเศรษฐกิจพอเพียง

2

สร้างกลไก  
ป้องกันการทุจริต

3

เสริมสร้าง  
ประสิทธิภาพ  
ในการปราบปราม  
การทุจริต



# ยุทธศาสตร์ที่ 1

## สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังวิธีคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างระบบฐานคิด การยึดถือประโยชน์ของชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนสร้างระบบคิด

**“แก้ทุจริตต้องคิดเป็น” (Digital Thinking)**

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

คุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระดับคุณธรรมและความซื่อสัตย์เชิงคุณธรรมแก่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

# 4 กลยุทธ์

1



ปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือผลประโยชน์  
ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน  
ในการผลิตบุคลากรของสถาบันการศึกษา  
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2



ปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือผลประโยชน์  
ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์  
ส่วนตนในบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข

3



วางระบบรากฐานการนำค่านิยม  
MOPH เป็นรากฐานในการสร้าง  
วัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต

4



สนับสนุนการสร้างเครือข่ายบุคลากร  
ด้านสุขภาพ เพื่อป้องกัน และหยุดยั้ง  
การทุจริต



## ยุทธศาสตร์ที่ 2

# สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

---

มุ่งเน้นการกำหนดกลไกด้านการป้องกันการทุจริต  
ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานโดย  
ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงาน  
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต

# 3 กลยุทธ์

1



สร้างความตระหนักให้ผู้บริหาร  
ทุกระดับมีความพร้อมรับผิดชอบ  
(Accountability)

2



เพิ่มประสิทธิภาพ  
ระบบการปฏิบัติงาน  
ให้มีความโปร่งใสใช้ดุลยพินิจ  
โดยชอบด้วยกฎหมาย

3



เพิ่มประสิทธิภาพ  
กลไกการเสริมสร้างวินัย  
และระบบคุณธรรม







## ยุทธศาสตร์ที่ 3

# เสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปราบปรามการทุจริต

---

มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนากลไก  
และกระบวนการต่าง ๆ ของการปราบปราม  
การทุจริตทั้งระบบให้สามารถดำเนินการ  
ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

## 2 กลยุทธ์



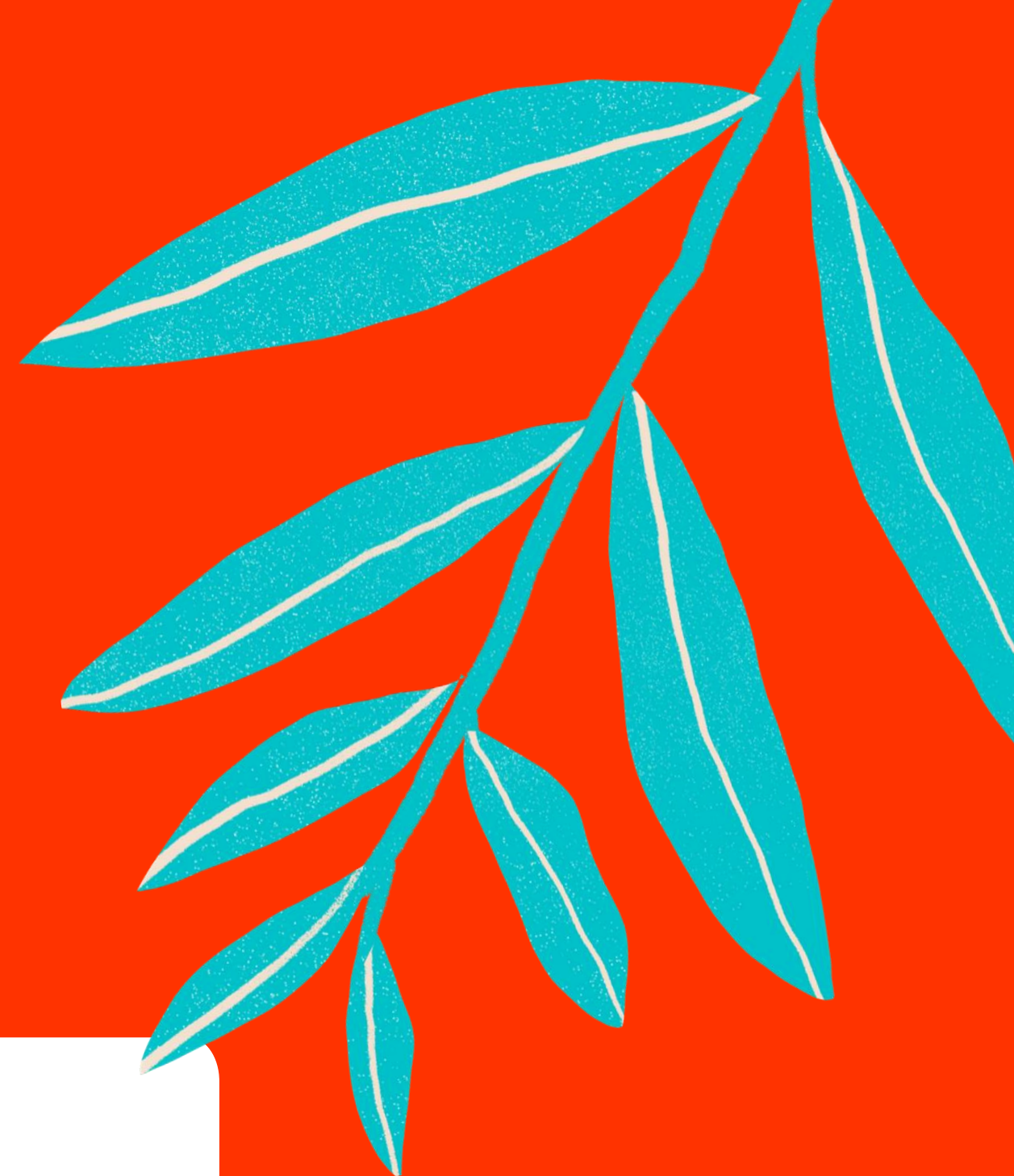
1

เพิ่มประสิทธิภาพ  
การปราบปรามการทุจริต



2

พัฒนาเครือข่าย  
และบูรณาการกระบวนการ  
ด้านการปราบปรามการทุจริต







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



กระทรวงสาธารณสุข

ใช้ตั้งวันที่ 30 กันยายน 2565

ตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช.  
เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2563





12

## นโยบายรัฐมนตรีนโยบายการกระทรวงสาธารณสุข

### ข้อ 5. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

(5.1) ให้ทุกหน่วยงานยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานกระจายอำนาจการบริหารจัดการระบบบริการและทรัพยากรสู่เขตสุขภาพ เพื่อความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น



MOPH Zero Tolerance

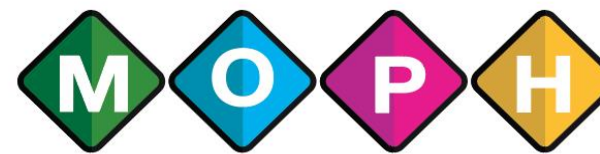




# กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ

# 3 ป. 1 ค.

ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต



## ปลูก/ปลูก จิตสำนึก

ปลูกจิตสำนึกและปลูกฝังวิธีคิด  
แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม  
โดยระบบคิดแบบ Digital มีจิตพอเพียง  
มีความอาย และไม่ทนต่อการทุจริต  
สร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม

## ป้องกัน

สร้างระบบคุณธรรม และยกระดับ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง

## ปราบปราม

ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริต  
และปิดช่องโหว่ กำหนดมาตรการ  
ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างรวดเร็ว  
และเป็นธรรม

## เครือข่าย

สร้างกลไกภาคประชาชน (อสม.)  
ภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวัง แจ้งเบาะแส  
และสร้างความเข้มแข็งของกลไก  
การตรวจสอบและเครือข่าย  
การบริหารงานที่โปร่งใส

# มาตรการ 3 ป. 1 ค. กระทรวงสาธารณสุข

ปลูก / ปลูกจิตสำนึก



ป้องกัน



ปราบปราม



เครือข่าย







# ก้าวข้ามความท้าทาย สู่อนาคตสาธารณสุขไทย

อนุทิน ชาญวีรกูล  
รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข



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

# กระทรวงสาธารณสุข องค์การหลักของไทย

ในการออกแบบระบบสาธารณสุข  
ไปสู่การปฏิบัติของทุกคนในประเทศ





**5. องค์การต้นแบบ** ด้านธรรมาภิบาล  
ควบคุมการดำเนินงานให้ถูกต้อง โปร่งใส



# ขอให้ชาวสาธารณสุข ยึดหลัก



✓ ธรรมาภิบาล

✓ ความสุจริต

✓ ประโยชน์ของประชาชน







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

นพ.เกียรติภูมิ วงศ์รจิต  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข





# บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล

สร้างความปลอดภัยให้กับบุคลากรและผู้รับบริการ (2P Safety)

งานได้ผล คนเป็นสุข ทำงานให้สนุก เป็นสุขเมื่อทำงาน


ให้บ้านสาธารณสุข มีความเป็นพี่ เพื่อน น้อง ร่วมสร้างผู้นำรุ่นใหม่







# นโยบาย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2564

## ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง

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

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


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

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


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

### โครงการพระราชดำริ ๔





**6**  **หน่วยบริการก้าวหน้า**

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

**7**  **ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม**

- ดูแลสุขภาพกลุ่มวัยอย่างเป็นระบบ  
มุ่งเน้นกลุ่มเด็กปฐมวัย และ ผู้สูงอายุ
- พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก

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

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



# พันธะสัญญา

การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๔

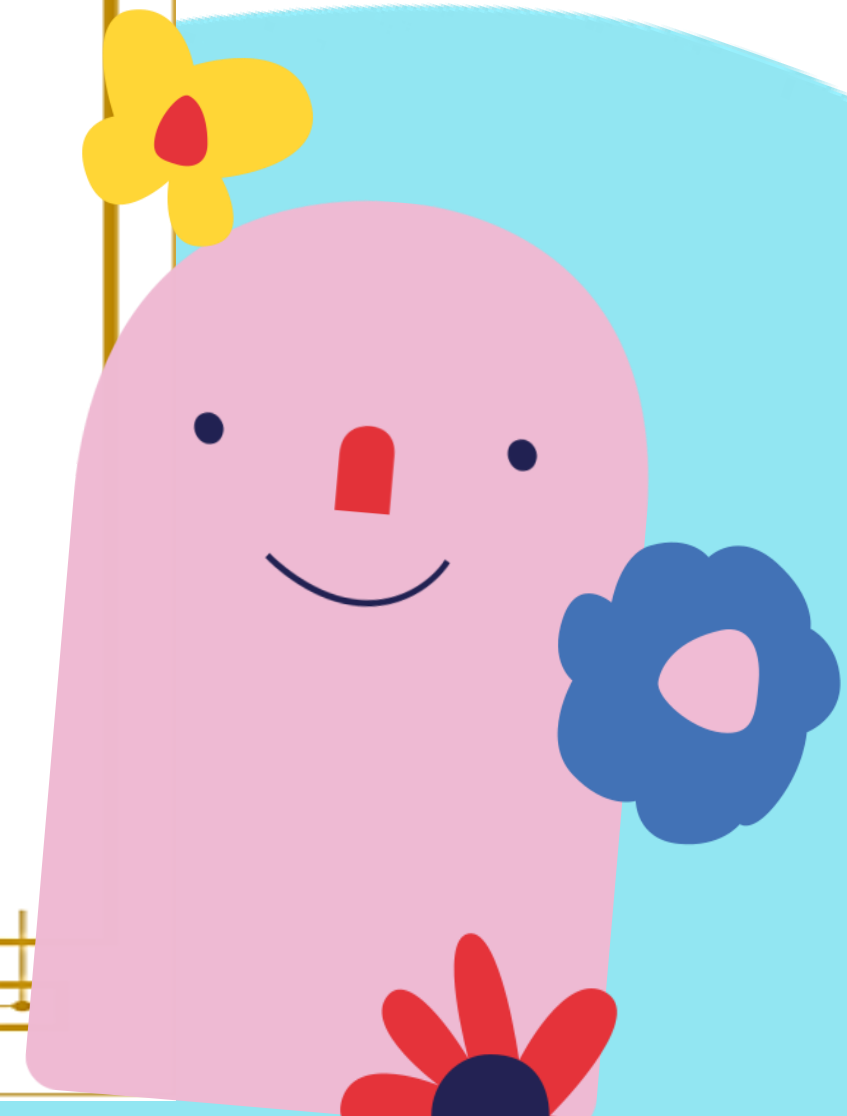
การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๔ ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนา  
งานสาธารณสุขตามแนวทางโครงการพระราชดำริ โครงการเฉลิมพระเกียรติ และมีนโยบายสำคัญ  
ที่มุ่งเน้น ๙ ประเด็น ได้แก่

๑. ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง ยกระดับระบบบริการปฐมภูมิและ อสม. ให้คนไทยทุกคนรอบครัว  
มีหมอประจำตัว ๓ คน
๒. เศรษฐกิจสุขภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและนวัตกรรมด้านสุขภาพ สร้างรายได้  
ให้กับประชาชนและประเทศ
๓. สมุนไพร กัญชา กัญชง เพื่อสุขภาพ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุม  
ปลอดภัย เกิดการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
๔. สุขภาพวิถีใหม่ มุ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพแบบ New Normal เน้นอาหาร ออกกำลังกาย  
เพื่อการมีสุขภาพดี
๕. ความมั่นคงทางสุขภาพรองรับวิกฤติ COVID - 19 ตลอดจนโรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำที่อาจเกิดขึ้น  
ในอนาคต
๖. หน่วยบริการก้าวหน้า ผลักดัน ๓๐ บาทรักษาทุกที่ ให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพ  
ลดความแออัด ลดรอคอย ด้วยการแพทย์วิถีใหม่ จัดระบบบริการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่
๗. ดูแลสุขภาพแบบองค์รวม มุ่งเน้นการดูแลในกลุ่มเด็กปฐมวัย และผู้สูงอายุ พร้อมทั้งพัฒนา  
ระบบการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก
๘. บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล เป็นองค์กรต้นแบบ สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน
๙. องค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพ งานได้ผล คนเป็นสุข สร้างผู้นำรุ่นใหม่ ให้สามารถดูแล  
สุขภาพประชาชนได้อย่างยั่งยืน ปลอดภัยทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ (2P Safety)

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ด้วยหลักการทำงาน **H - SMILE**

- Health** : บุคลากรเป็น Health Model ที่ดี ใส่ใจสุขภาพประชาชน  
**Seamless** : ทำงานไร้รอยต่อทุกพื้นที่ ทุกมิติ  
**Mate** : มีเพื่อน มีทีม มีเครือข่าย  
**Integrate** : คิดและทำอย่างบูรณาการด้วยเป้าหมายเดียวกัน  
**Life** : เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคน สร้างงาน ด้วยใจและปัญญา  
**Encourage** : เสริมพลัง เพื่อก้าวผ่านความท้าทาย

เพื่อนำไปสู่ “คนไทยแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง”





แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

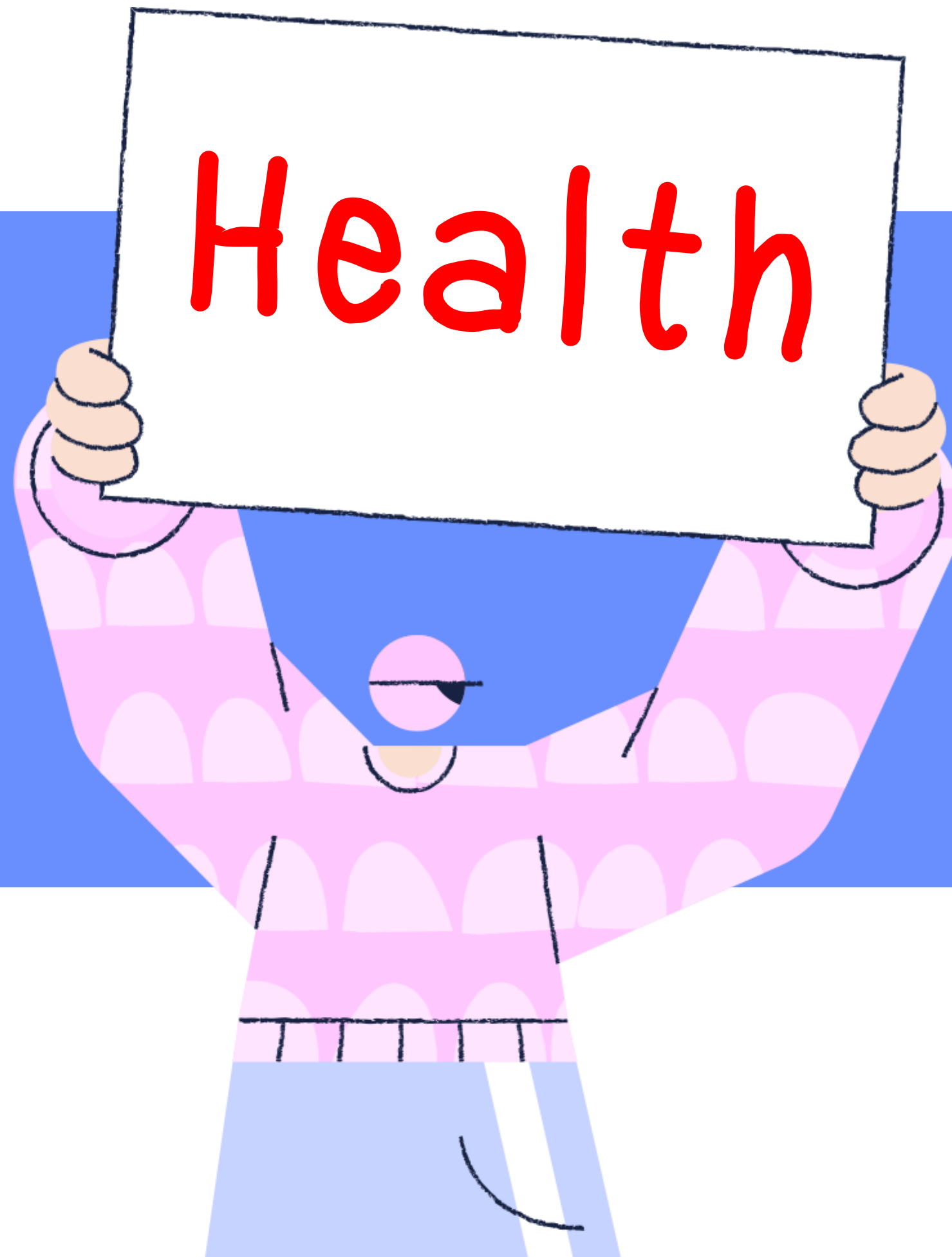
หลักการดำเนินงาน H - SMILE



# H

บุคลากรเป็น Health Model ที่ดี  
ใส่ใจสุขภาพประชาชน

---



S



ทำงานไร้รอยต่อ  
ทุกพื้นที่ ทุกมิติ

Smile

Mate

มีเพื่อน  
มีทีม  
มีเครือข่าย

M



# I Integrate

คิดและทำอย่างบูรณาการ  
ด้วยเป้าหมายเดียวกัน

# L Life

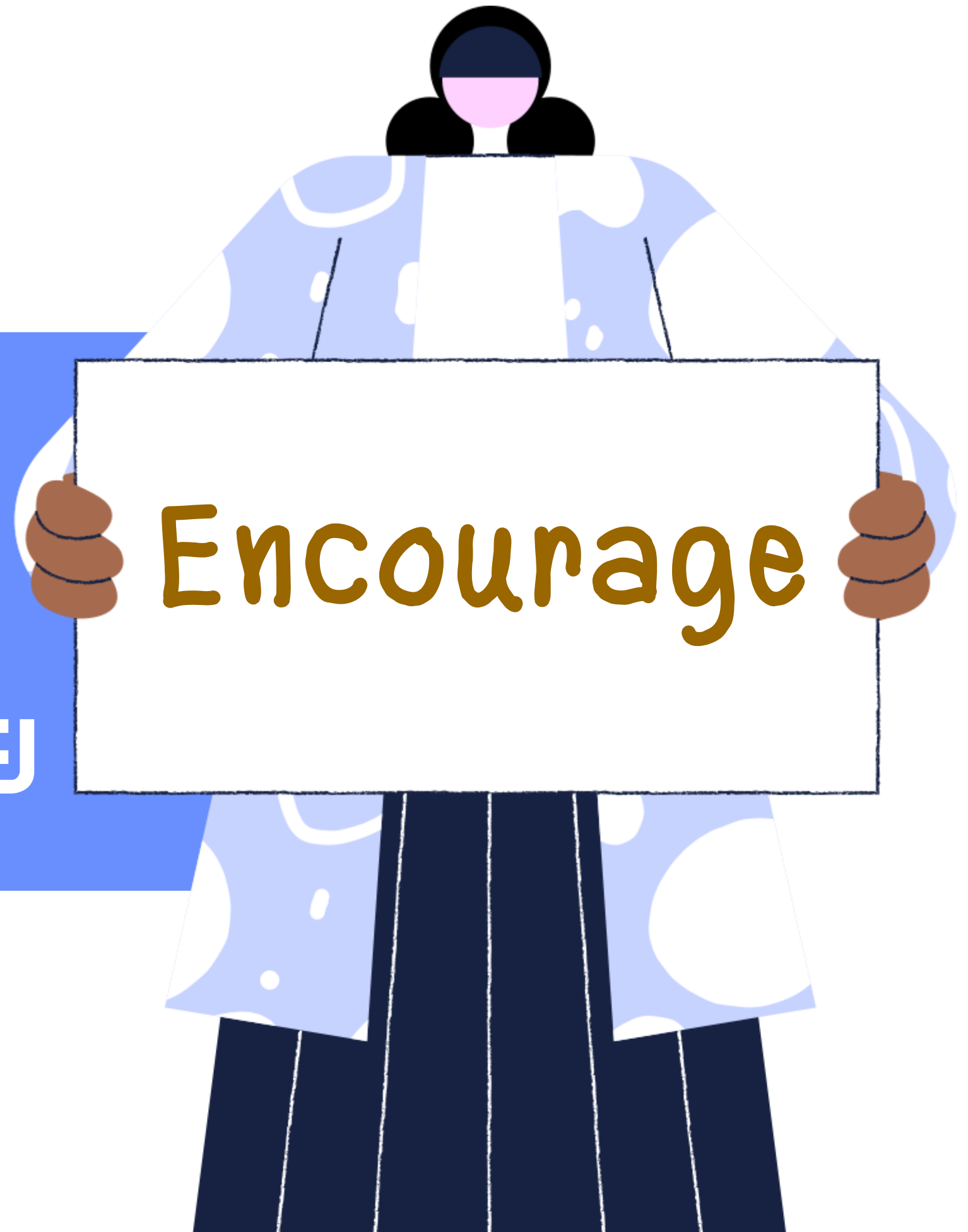
เป็นองค์กรคุณภาพ สร้างคน สร้างงาน ด้วยใจและปัญญา



E

เสริมพลัง

เพื่อก้าวผ่านความท้าทาย





เพื่อนำสู่ ...  
คนไทยแข็งแรง  
เศรษฐกิจแข็งแรง  
ประเทศไทยแข็งแรง







# งบประมาณ ปี 2564

## แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ



**งบประมาณ 3,394,000 บาท**

**ประมาณเดือนเมษายน 2564**

**สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 76 จังหวัด**

**สิ้นสุดการใช้งานประมาณ  
และรายงานในระบบ SMS  
ภายในวันที่ 15 กรกฎาคม 2564**



ขอบเขตการใช้จ่ายงบประมาณ

ตามแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริต

และประเพณีมิชอบ ปิงงบประมาณ พ.ศ. 2564



1. นิเทศงาน กำกับติดตามของผู้ตรวจประเมิน ฯ

2. สนับสนุนหน่วยงานในสังกัด หรือดำเนินการอื่นใดภายใต้ตัวชี้วัด  
ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA



# แผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



# Performance Audit

## โครงการ

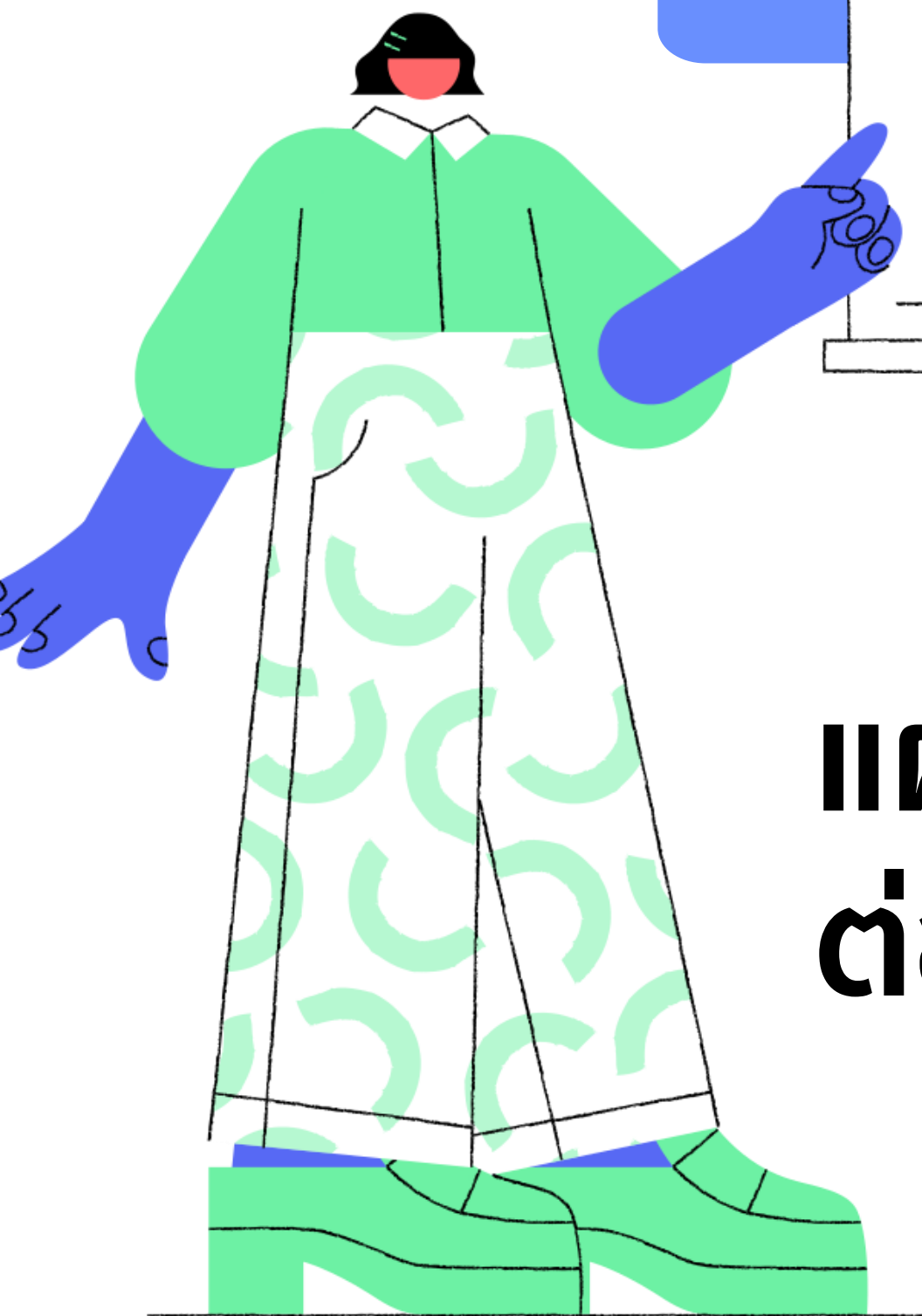
# ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส

# 76 จังหวัด

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

# GFMIS & SMS

**แผนงานบูรณาการ  
ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ**



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



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

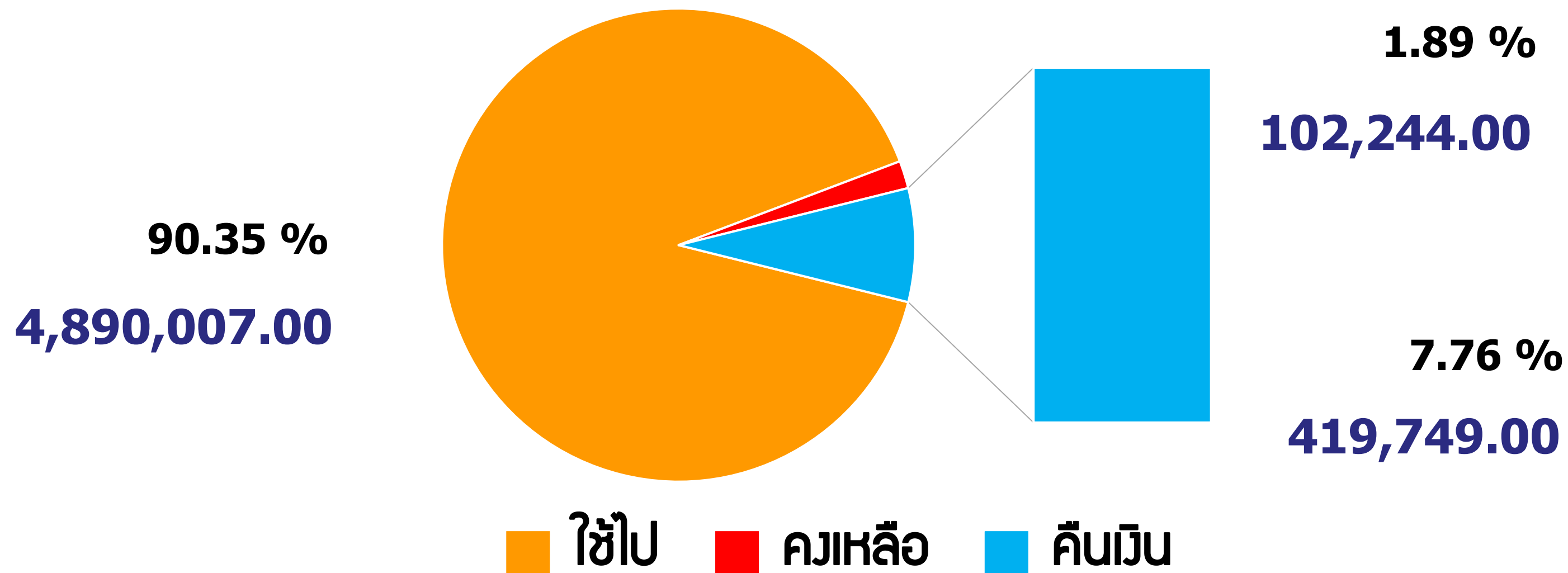
| ที่ | หน่วยงาน                                | งบที่รับจัดสรร (บาท) | เบิกจ่ายใน GFMS (บาท) | คงเหลือ (บาท) | คิดเป็น ร้อยละ | คืนเงิน (บาท) |
|-----|---|----------------------|-----------------------|---------------|----------------|---------------|
| 27  | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี     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

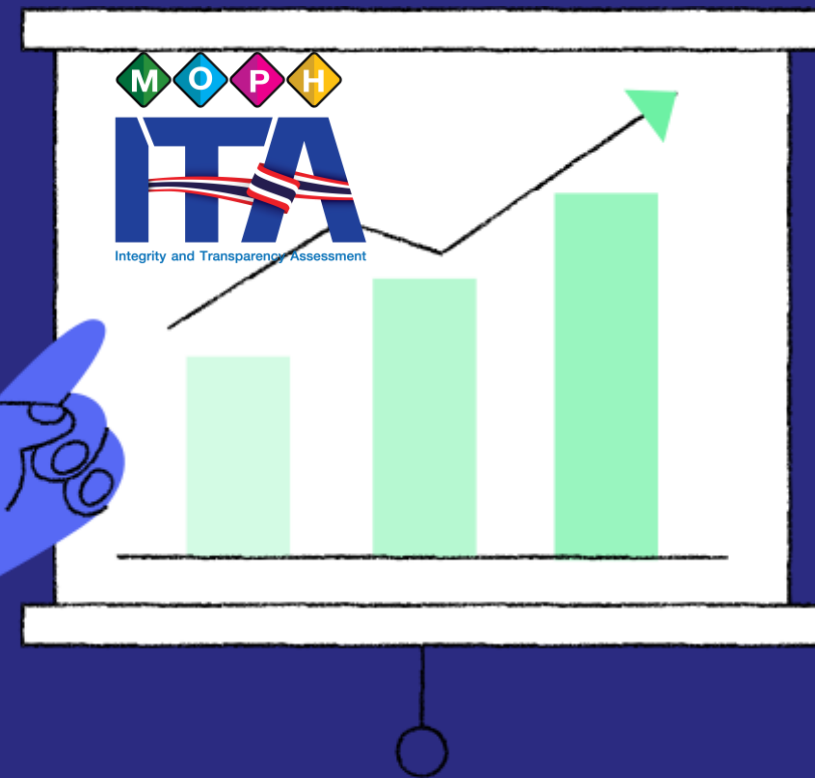
| ที่ | หน่วยงาน                            | งบที่รับจัดสรร (บาท) | เบิกจ่ายใน GFMS (บาท) | คงเหลือ (บาท) | คิดเป็น ร้อยละ | คืนเงิน (บาท) |
|-----|-------------------------------------|----------------------|-----------------------|---------------|----------------|---------------|
| 42  | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง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



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

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



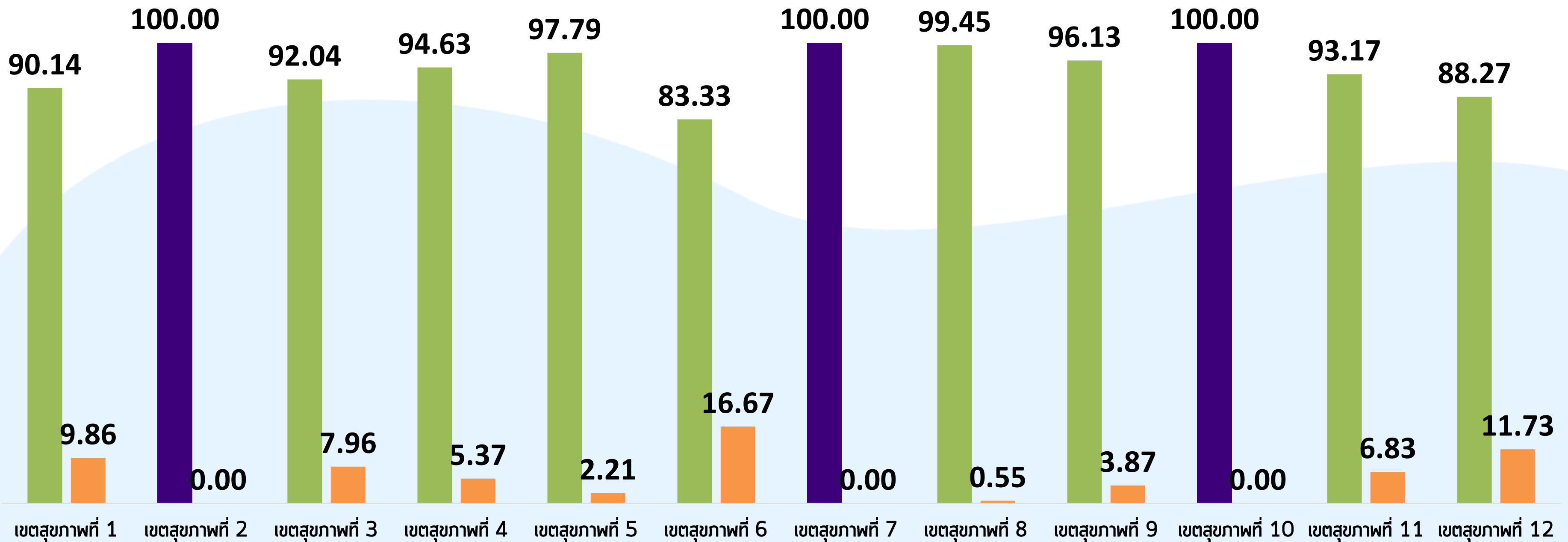
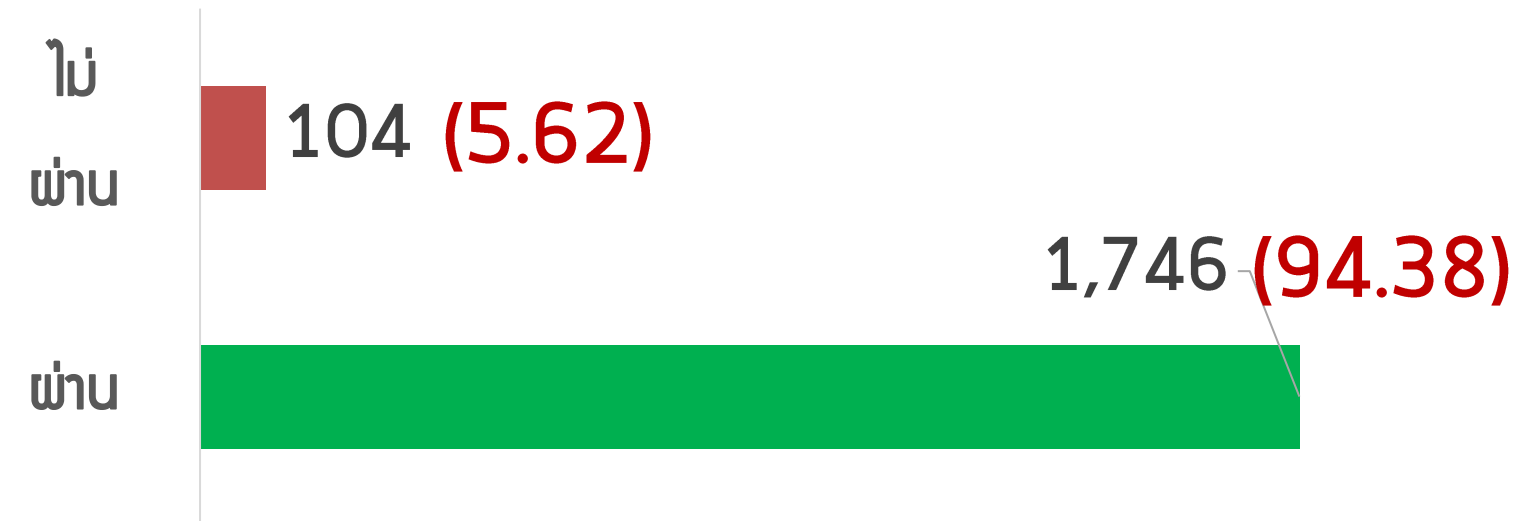


# ผลการประเมิน ITA

หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



# KPI 54 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 90)



จำแนกระดับและเกณฑ์คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

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

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค 12 เขตสุขภาพ  
จำแนกตามเกรด (Grade)

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



## จำนวนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค 12 เขตสุขภาพ จำแนกตามเกรด

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

---

**MOPH**

**INTEGRITY**

**TRANSPARENCY**

**ASSESSMENT**

**Open Data to Transparency**

---

# ดำเนินการตาม

มติคณะรัฐมนตรี 23 มกราคม 2561

---

01

เห็นชอบให้หน่วยงาน  
ภาครัฐทุกหน่วยงาน  
ให้ความร่วมมือ  
และเข้าร่วมการประเมิน

02

ให้หัวหน้า  
ส่วนราชการ  
ให้ความสำคัญ  
กับการประเมิน

03

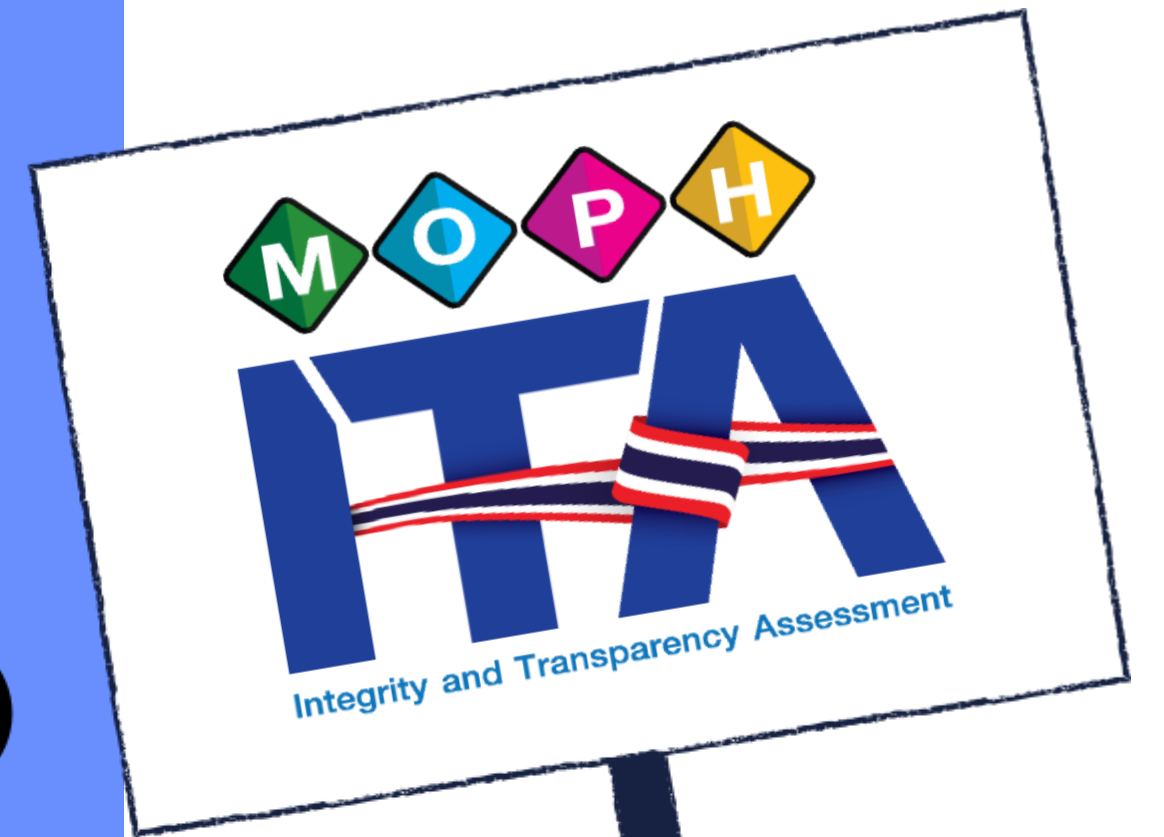
ให้หน่วยงานกำกับดูแล  
ส่วนราชการพิจารณานำผล  
การประเมินไปปรับปรุงพัฒนา  
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
อย่างเคร่งครัด และพิจารณา  
นำไปประกอบการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการ



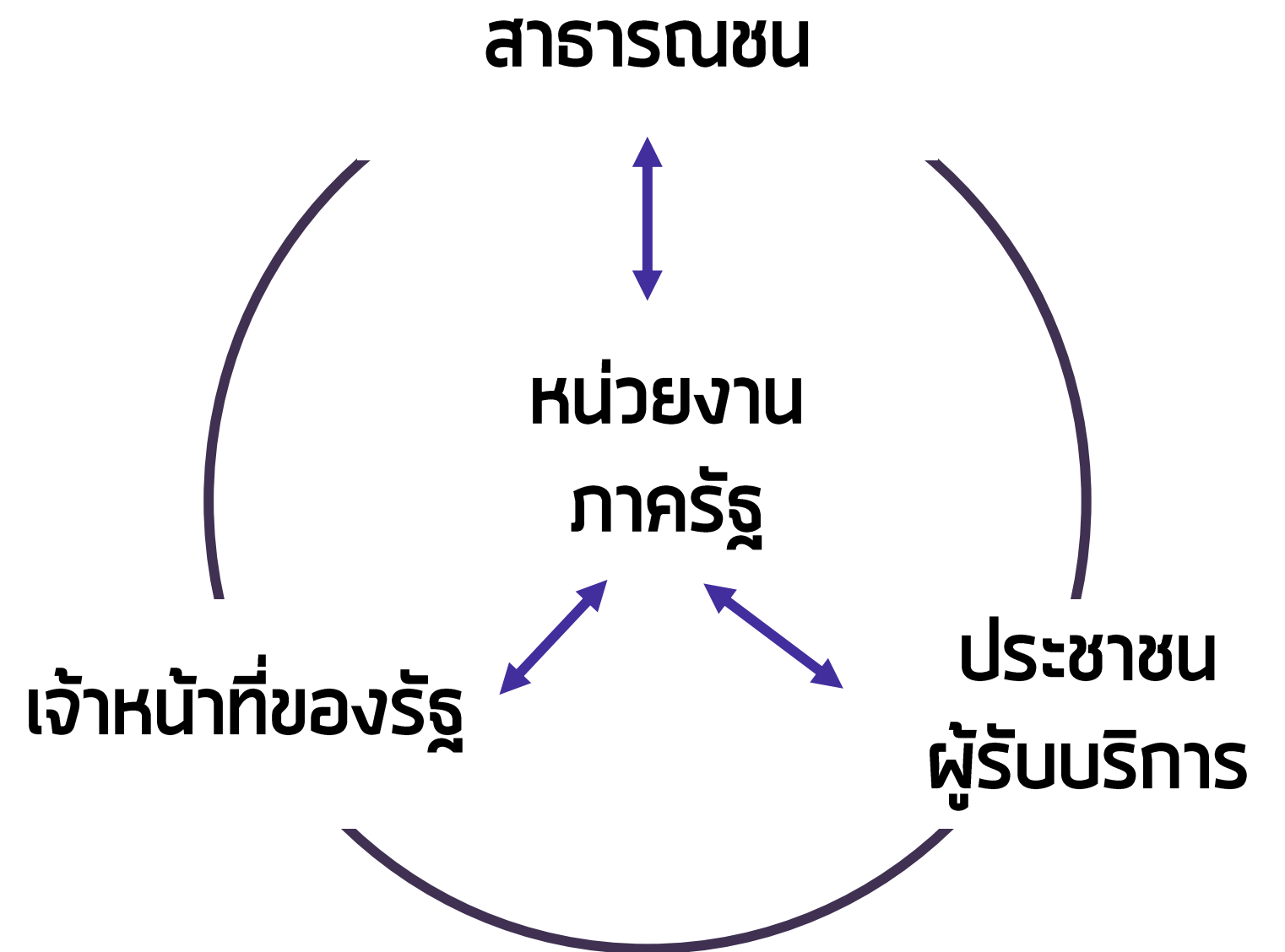
# MOPH ITA Roadmap

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

# MOPH ITA Conceptual 2021



ITA เป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐ  
ที่ครอบคลุมทุกมิติในการดำเนินงาน  
ภาครัฐ ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญ  
และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะ  
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของหน่วยงาน





1. เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหาร  
ส่วนภูมิภาค จำนวน 1,854 หน่วยงาน

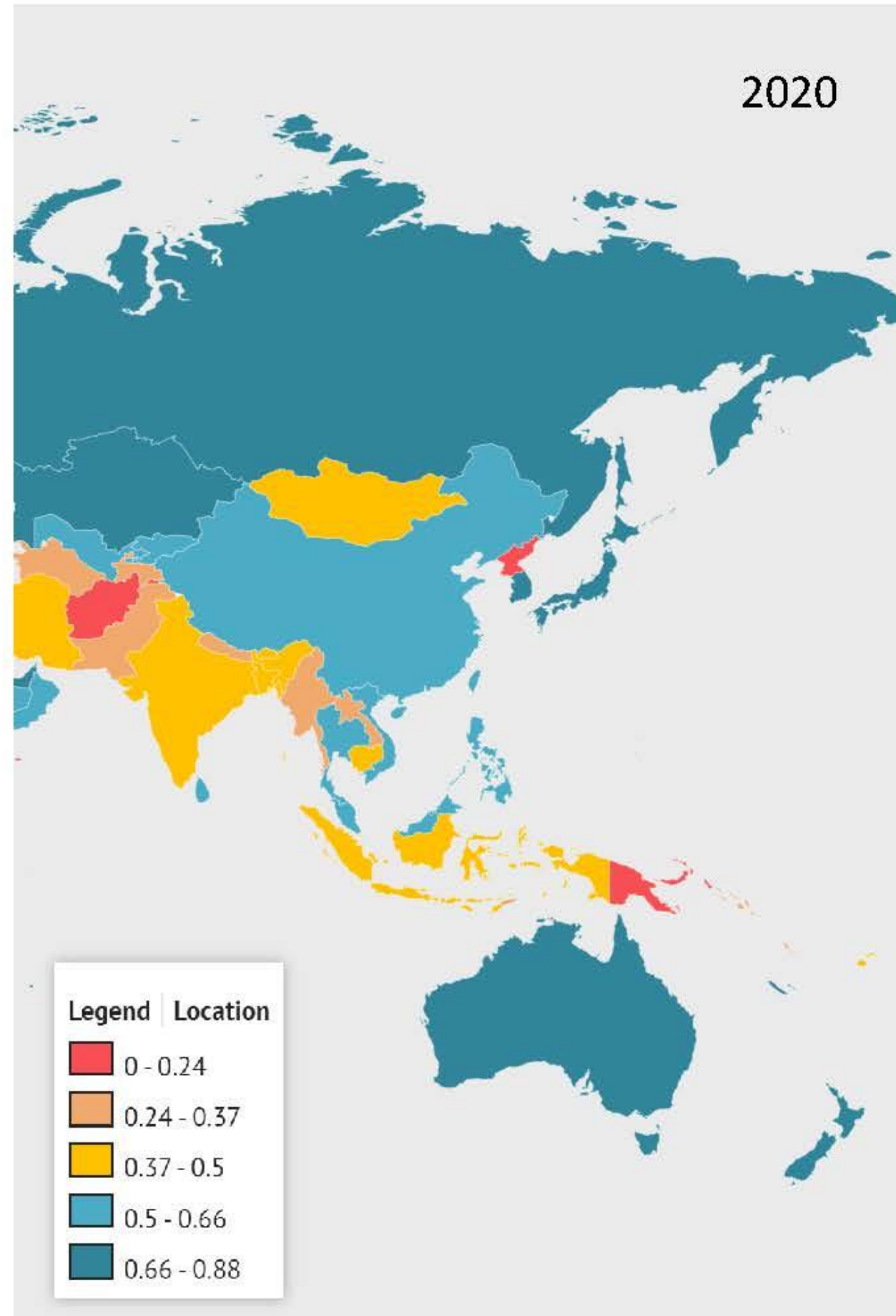
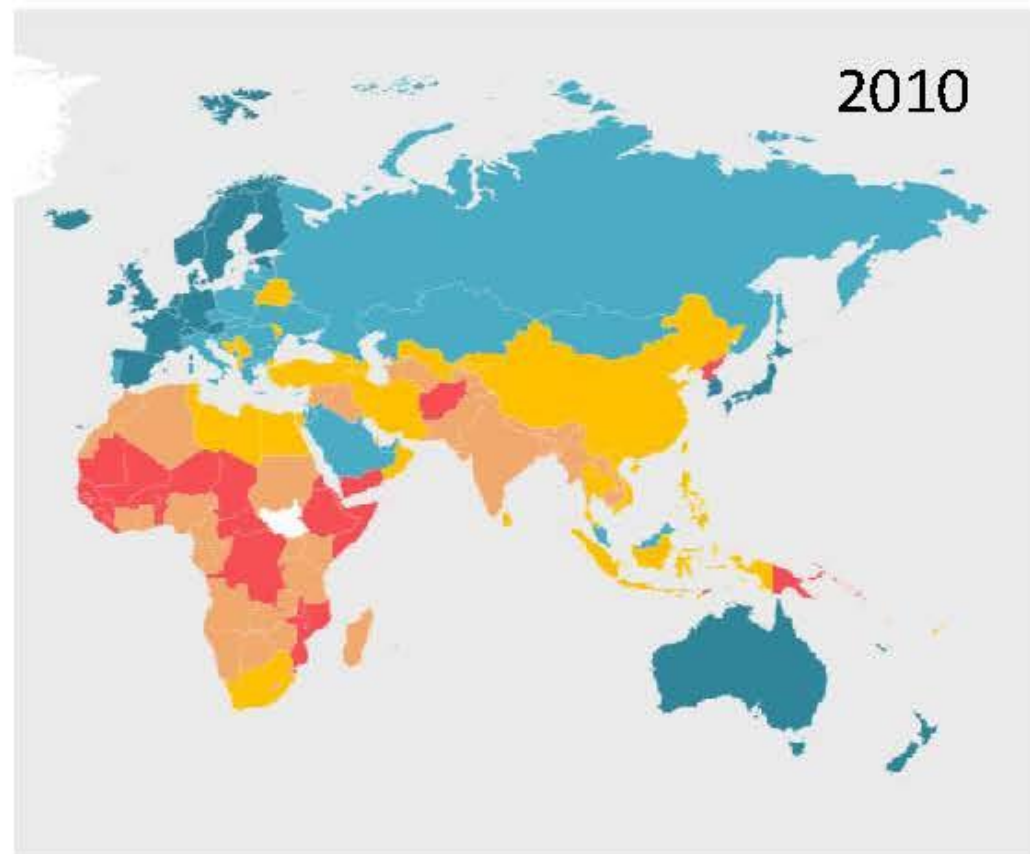
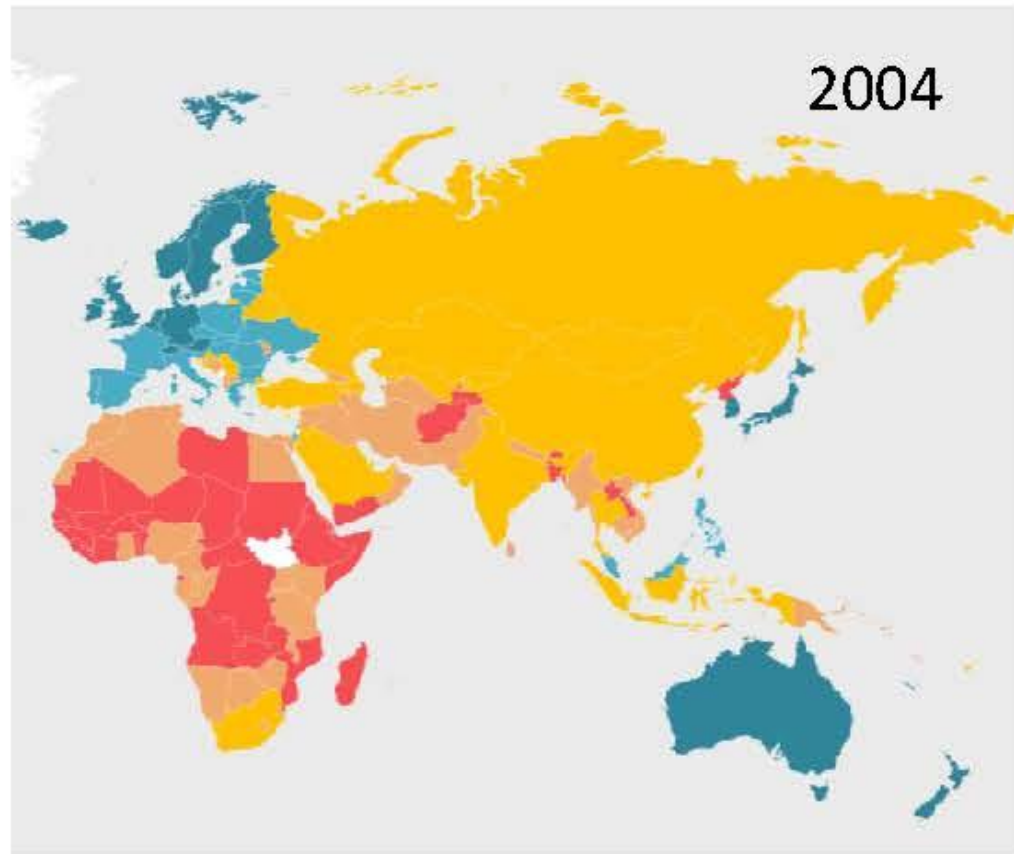
2. เป็นการประเมินที่ต้องใช้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน  
ในการขับเคลื่อนการประเมินให้บรรลุเป้าหมาย

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

# **MOPH ITA 2021**

**Open Data to Transparency**





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

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

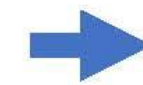


# การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเปิดของภาครัฐ

ประชาชน - สาธารณะ

➔ ความโปร่งใส

ความร่วมมือ



ความคุ้มค่า

ประสิทธิผล

ประสิทธิภาพ

ฯลฯ



ใช้ข้อมูลการติดตามและประเมินผลการบรรลุเป้าหมายในระดับชาติ ประกอบกับบริบทของประเทศ เพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย เช่น การวิเคราะห์ช่องว่างทางนโยบาย, การส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการอย่างบูรณาการ, การจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณ

ระดับนโยบาย

ระดับประเด็นการพัฒนา

ระดับหน่วยงาน

ระดับพื้นที่

- ติดตามผลการดำเนินงานในระดับผลผลิต แผนงาน/โครงการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- วิเคราะห์หาจุดเน้นภารกิจของส่วนราชการ ในการเป็นเจ้าภาพหลักหรือสนับสนุน ในประเด็นการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อลดความซ้ำซ้อนหรือช่องว่างทางนโยบาย
- ติดตามและประเมินส่วนราชการจากการมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา

- พิจารณาการดำเนินการที่ผ่านมา กับความต้องการของพื้นที่ นำไปสู่การดำเนินนโยบายระดับพื้นที่บนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์
- เปิดเผยข้อมูลในระดับพื้นที่ เพื่อการมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบของภาคประชาชน

การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ

ความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและเสริมสร้างความโปร่งใส

เกิดขึ้นได้ด้วยตัวเรา

OPEN  
Government

พลังของข้อมูล คือ การเปิดเผยข้อมูล และการนำไปใช้

โปร่งใส  
มีส่วนร่วม





# หากหน่วยราชการเปิดเผยข้อมูลอย่างไรบ้าง

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





# สร้างการเปลี่ยนแปลง ...

- สร้างการมีส่วนร่วม
- โปร่งใส
- ตรวจสอบได้โดยภาคประชาชน

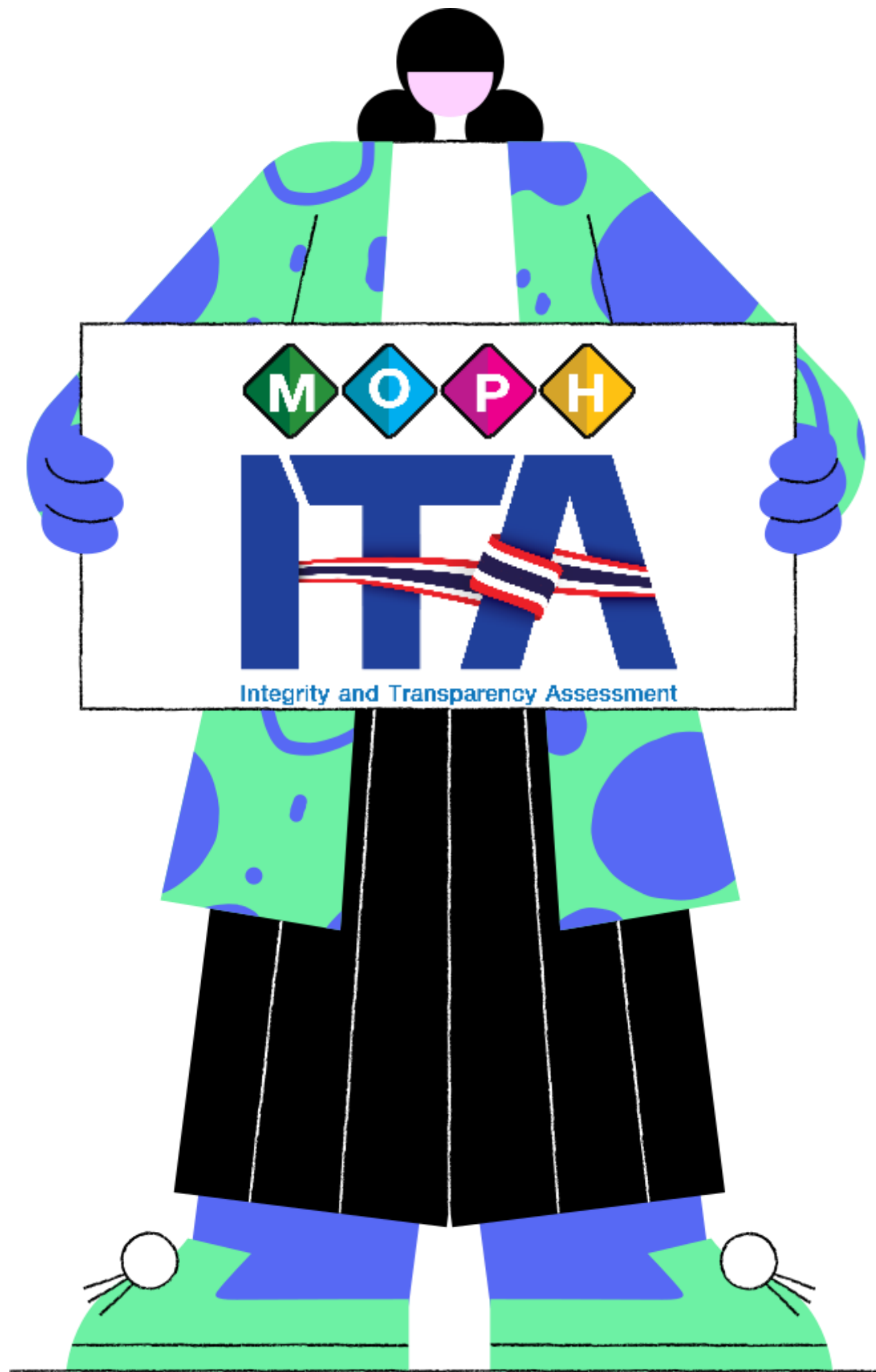


## โอกาสในการปรับปรุง Opportunity for Improvement : OFI

- มุ่งเน้นการนำกระบวนการที่วางไว้
- อย่างเป็นระบบไปสู่การปฏิบัติ
- อย่างสม่ำเสมอ ทั่วถึง
- เพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร







# ประเมิน

ระบบงาน

วัฒนธรรม



1. ไม่ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จำนวน 1,854 หน่วยงาน ได้รับผลการประเมินที่สูงขึ้นเพียงเท่านั้น
2. มุ่งหวังให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน
3. มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน
4. ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560-2580

**สร. นำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไปขยายผลสู่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค**

**2558**

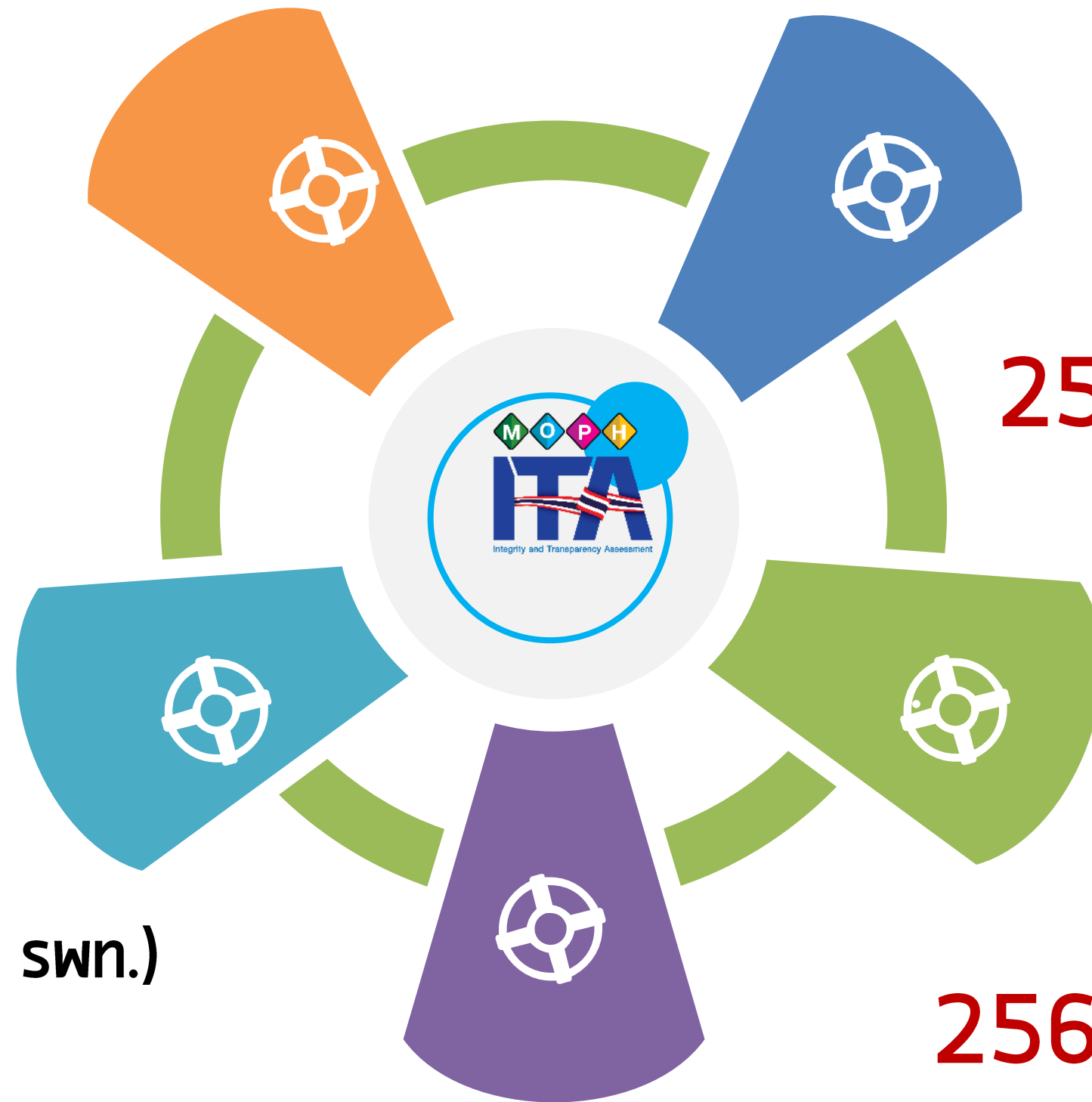
สสจ. 76 จังหวัด  
(สพศ. + สwn.)

**2559**

สสจ. 76 จังหวัด  
(สพศ. + สwn.)

**2560**

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



**2561**

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

**2562**

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

**2563**

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



1,854  
หน่วยงาน

2564

สสจ. 76 จังหวัด

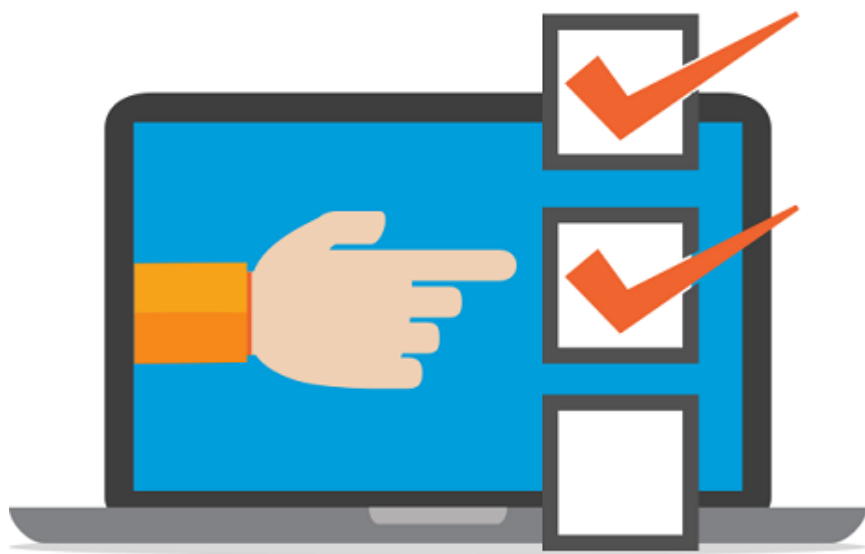
สพศ. / สพท. 116 แห่ง

สสอ. 878 แห่ง

สพช. 784 แห่ง



## KPI ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA



### ประเมินตนเอง (Self-Assessment)

ข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้จากเอกสาร / หลักฐานเชิงประจักษ์  
ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity  
and Transparency Assessment : EBIT



MITAS



MITAS

# SELF-ASSESSMENT



Q1

EB 1-EB 5

---

Small  
Success

Milestone

Q2

EB 1-EB 24

Formular

Q3

EB 1-EB 24

Formular

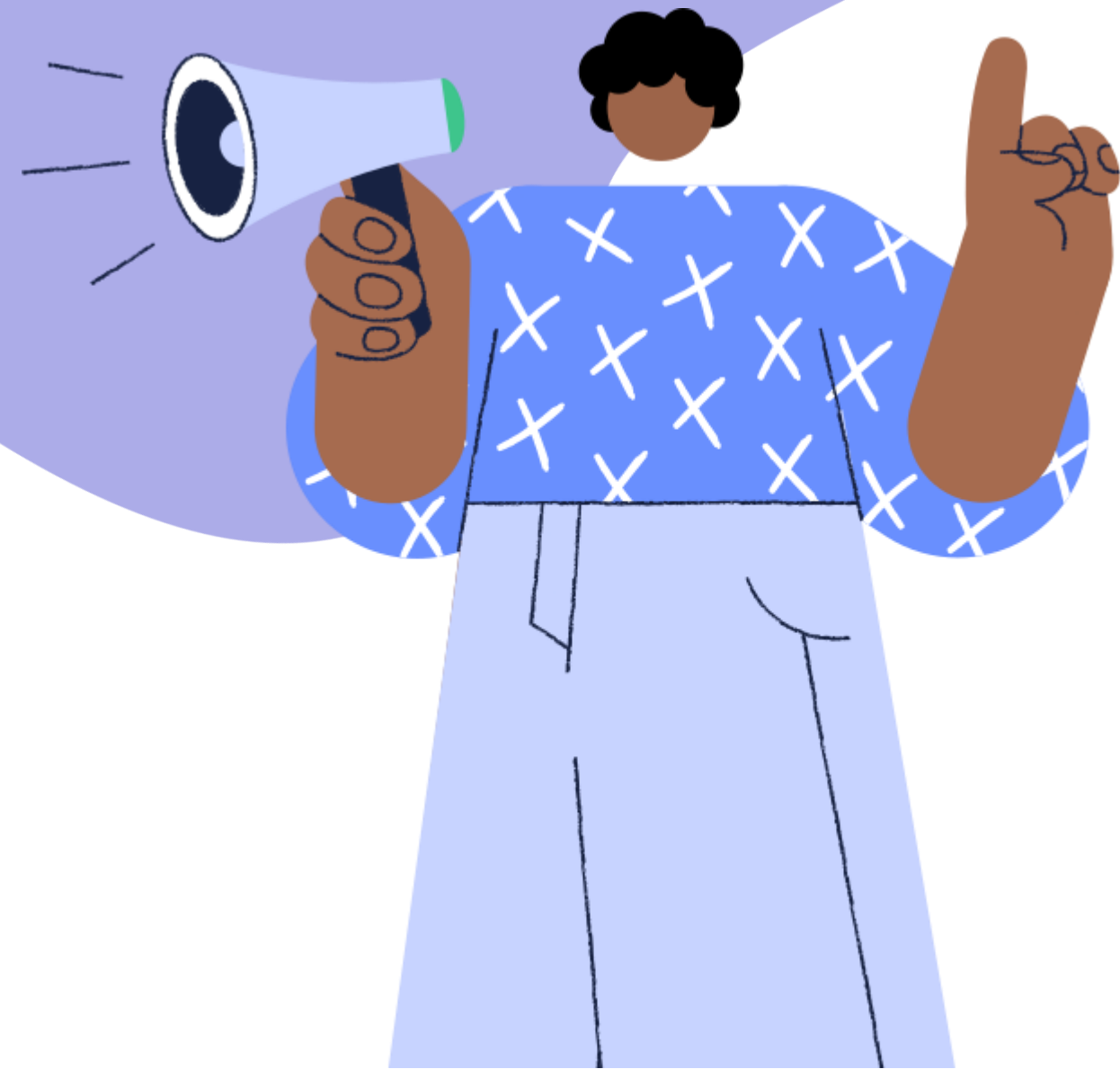
Q4

EB 1-EB 24

Formular



# เกณฑ์คะแนน



## ไตรมาสที่ 1

## ค่าเป้าหมาย ระดับ 5

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

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



# เกณฑ์คะแนน

ไตรมาสที่ 2-4  
วัดร้อยละ

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - 5 ดังนี้

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

Q2

Q3

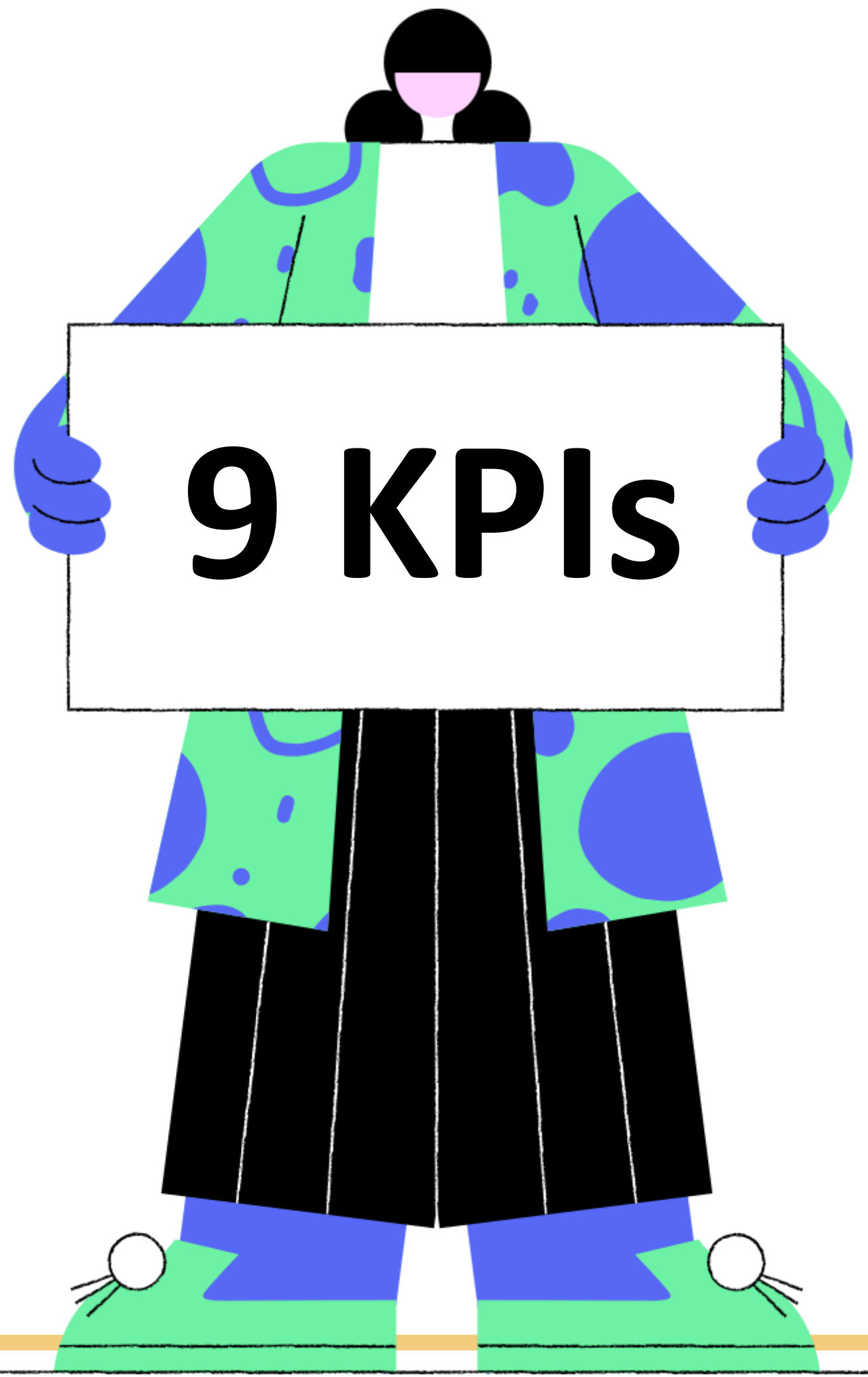
Q4

# ร้อยละ 92

KPI ร้อยละ  
ของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข  
ผ่านเกณฑ์การประเมิน  
ITA







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

# กรอบแนวคิด MOPH ITA : Open Data to Transparency

## INDICATORS

TOOL

ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดการรับสินบน

ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

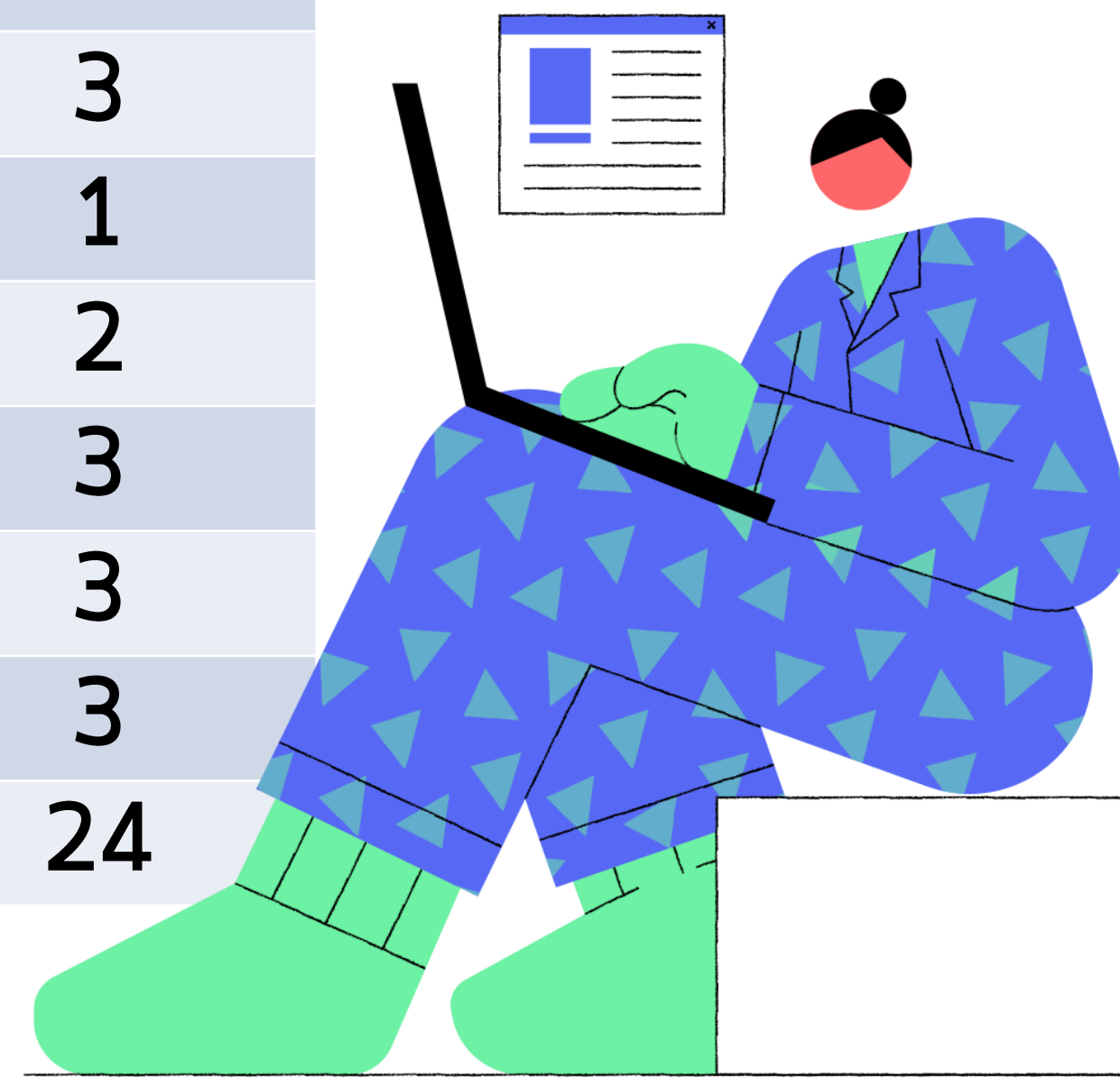
ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร



**EBIT**

# สัดส่วนข้อคำถามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)

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





# การให้คะแนน

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

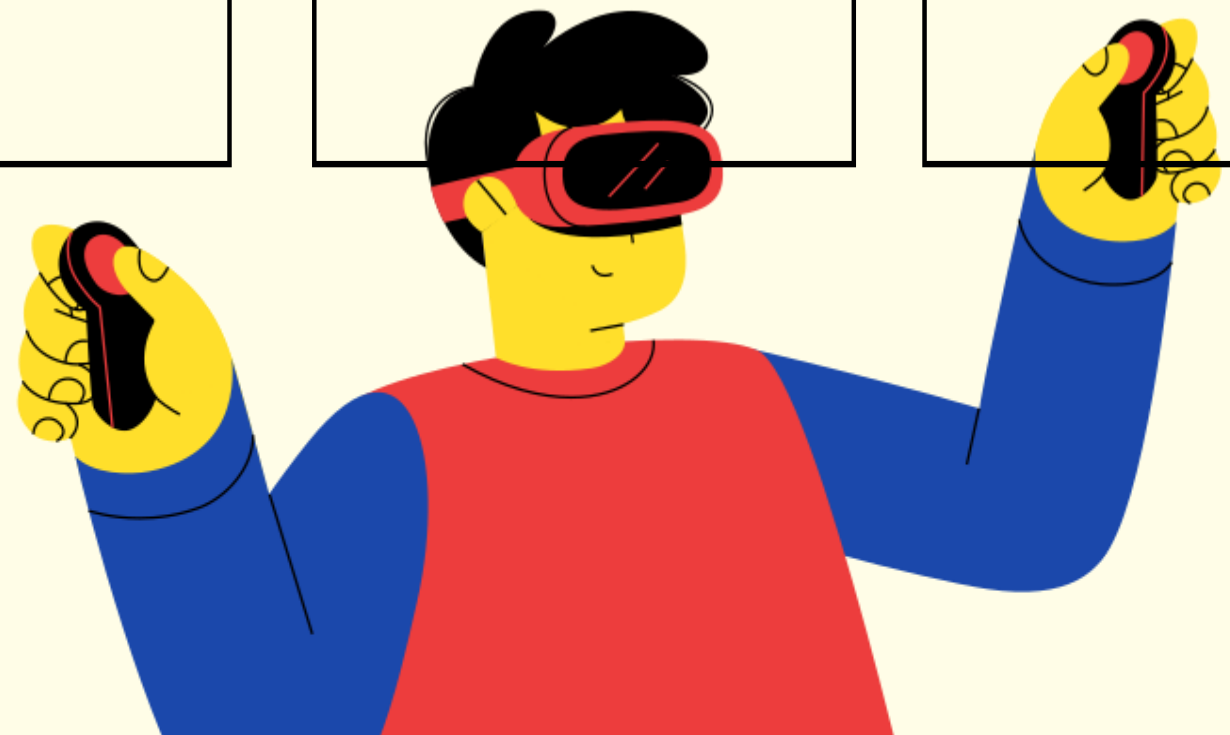
# ระดับคะแนนและระดับผลการประเมิน



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

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

M I T A S





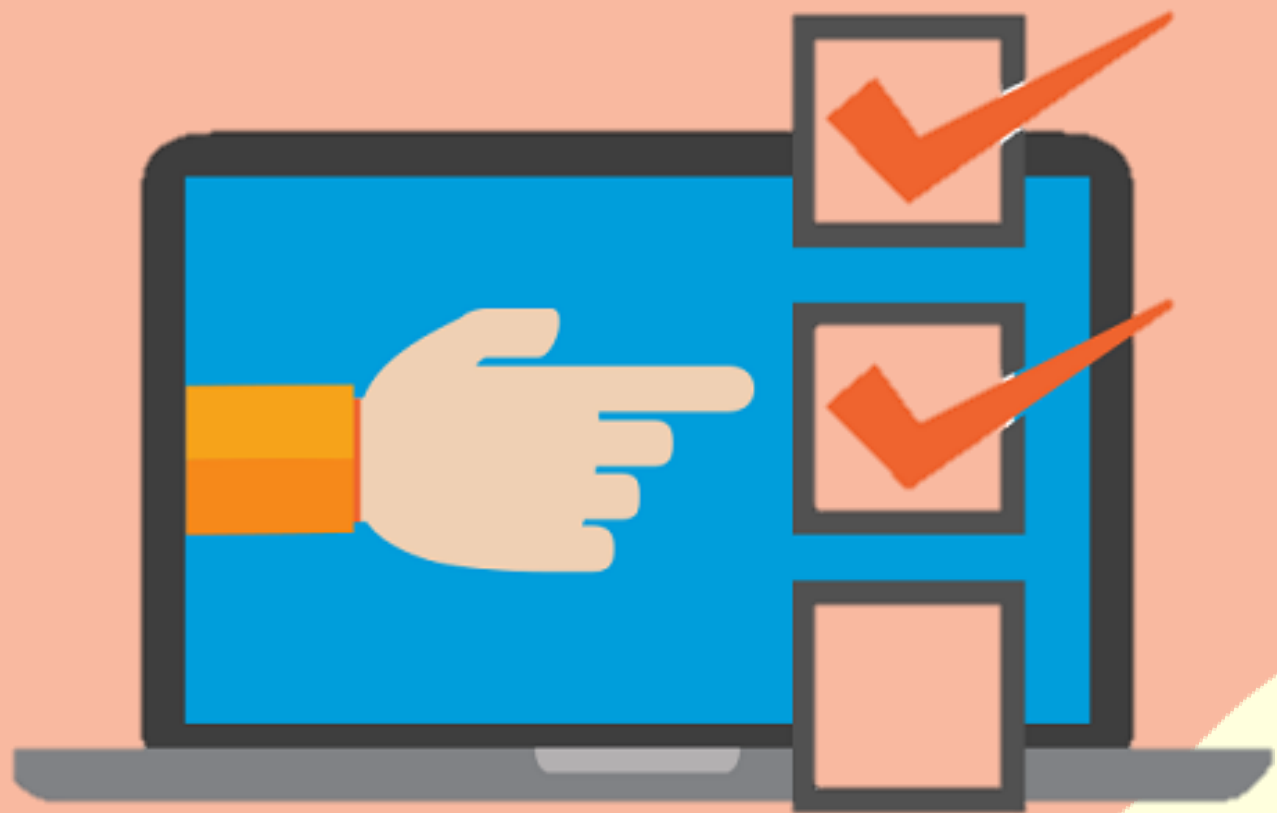
# ระดับผู้ประเมิน

<http://www.stopcorruption.moph.go.th>

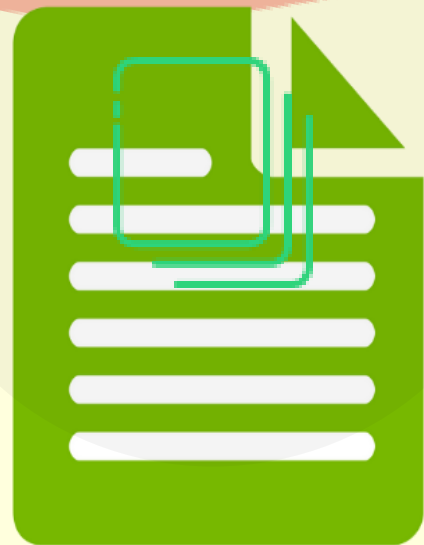
คลิกที่ไอคอน (อยู่ส่วนท้ายของเว็บไซต์)



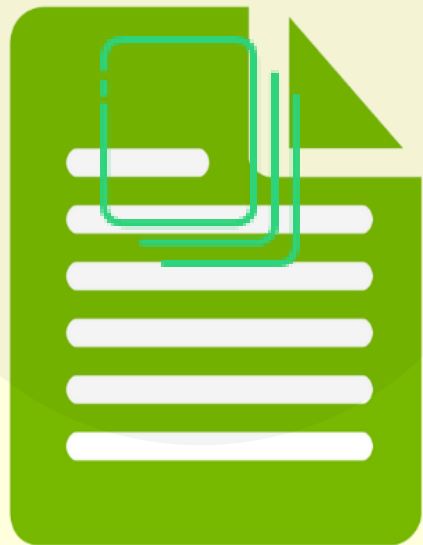
ระบบ MOPH Integrity and Transparency Assessment System



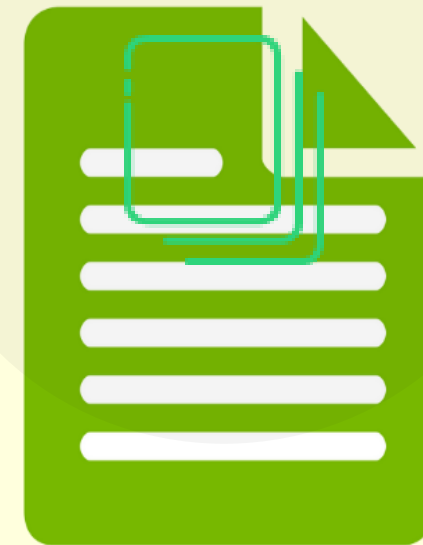
หลักฐานเชิงประจักษ์ที่แนบ  
ในระบบ MITAS มีลักษณะ ....



ต้นน้ำ

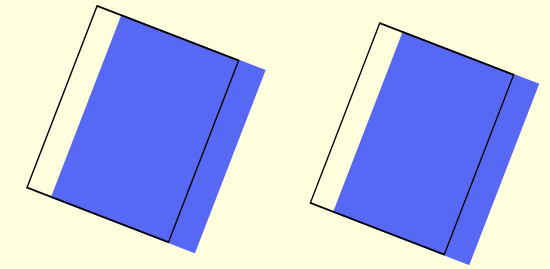


กลางน้ำ



ปลายน้ำ

เอกสาร / หลักฐานที่แนบ



ไฟล์จากโปรแกรม PDF

File รูปภาพ

Link จาก Website  
หรือ ช่องทางต่าง ๆ





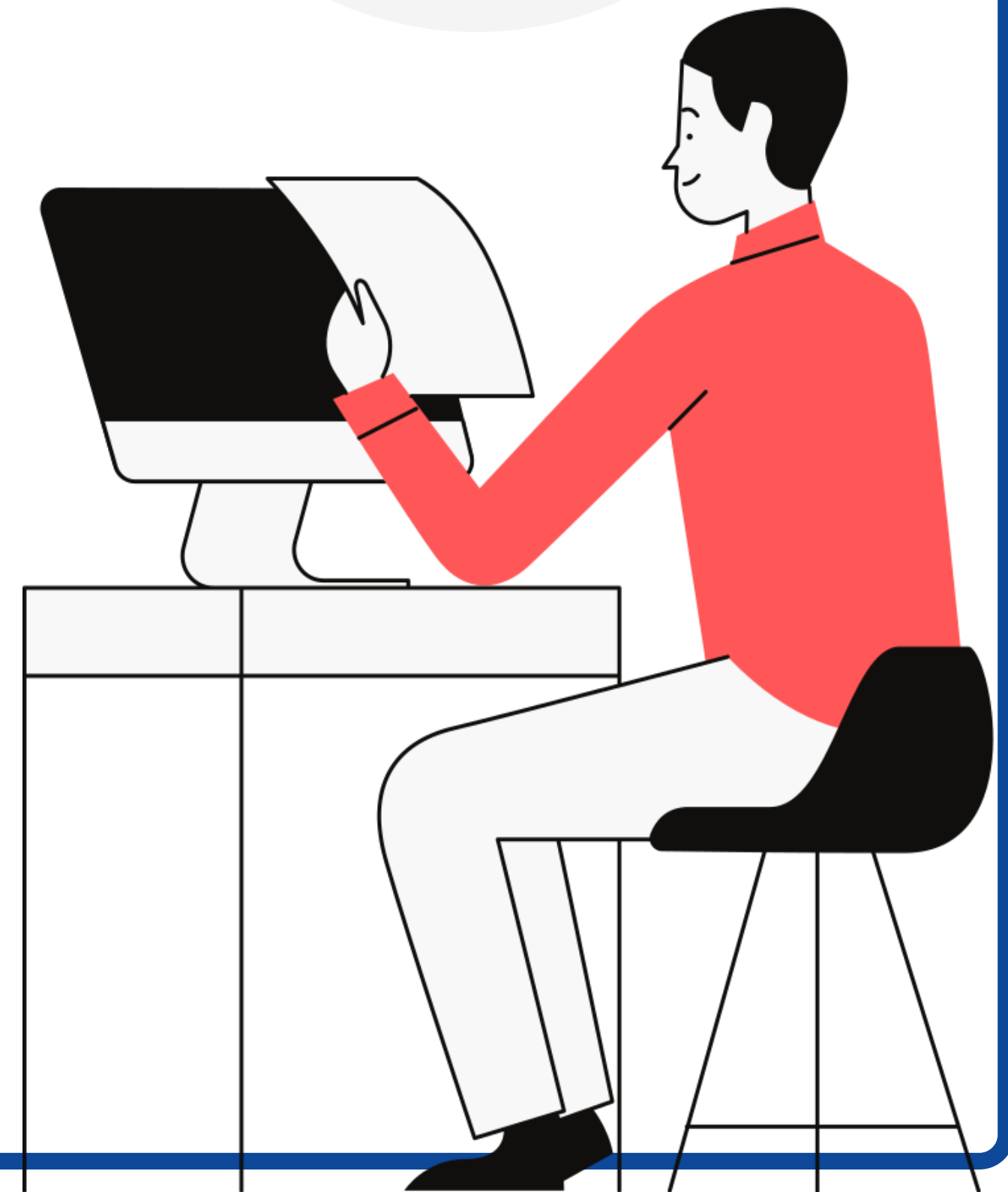


**Open Data  
to Transparency**

**EBIT GUIDELINES 2021**

# ตัวชี้วัดที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเพชการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้องชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานตามนโยบายที่ประกาศไว้



1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

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

**หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 59** รัฐต้องเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐที่มีไข้มูลเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐหรือเป็นความลับของทางราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ และต้องจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารดังกล่าวได้โดยสะดวก

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

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

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

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

**5. เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)**

เป้าประสงค์ที่ 16.6 เรื่อง พัฒนาสถาบันที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และโปร่งใสในทุกระดับ

เป้าประสงค์ที่ 16.10 เรื่อง สร้างหลักประกันว่าสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐาน โดยเป็นไปตามกฎหมายภายในประเทศและความตกลงระหว่างประเทศ



EB1

# หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และวางระบบ การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการ และวางระบบในการดำเนินการ กำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. มีคำสั่งอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

- สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คำสั่งอย่างเป็นทางการนั้น ได้จากกลไกการกำกับติดตาม ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

โดยที่อาจใช้คำสั่งเดิม (กรณีไม่เปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน) ทบทวน

คำสั่งใหม่ (กรณีเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน)

2. มีกรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยจะต้องมีรายละเอียดดังนี้

2.1 จะต้องมึลักษณะ / ประเภทข้อมูลที่หน่วยงานต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะ

2.2 มีการระบุวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินการ และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะอย่างชัดเจน

2.3 มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะการรายงานผลการติดตามการดำเนินงาน และสรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำคำสั่งและกรอบแนวทางไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คำสั่ง มาตรการ กลไก หรือระบบในการดำเนินการกำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
3. กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน **รายละเอียดเนื้อหา**  
**ในข้อ 2. ข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.3**
4. รายงานผลการติดตามการดำเนินงาน และสรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ต้องเป็นรายงานของปีงบประมาณพ.ศ. 2563
5. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



ตัวอย่างคำสั่ง มาตรการ ระบบ  
ในการดำเนินการกำหนดให้มีการ  
เผยแพร่ข้อมูล ผ่านเว็บไซต์  
หน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุด  
ของหน่วยงาน

(ปรากฏในภาคผนวกในเล่มคู่มือ)



**EB2**

# หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

## องค์ประกอบด้านข้อมูลและองค์ประกอบด้านหลักฐาน

หน่วยงานส่งหลักฐาน โดยการวาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงานในระบบ MITAS  
มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลผู้บริหาร แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล  
ตำแหน่ง รูปถ่าย หมายเลขโทรศัพท์

1.2 นโยบายของผู้บริหาร

1.3 โครงสร้างหน่วยงาน

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

- 1.12 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552
- 1.13 ข้อบังคับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560
- 1.14 อินโฟกราฟฟิคคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ชุดปัจจุบัน
- 1.15 จรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MOPH Code of Conduct)
2. นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
3. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ทุกแผน)
4. แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
5. หลักเกณฑ์ / ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่

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



9.4 ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่

9.5 แบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (แบบ สขร. 1)

10. คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน

11. คู่มือขั้นตอนการให้บริการ (ภารกิจให้บริการประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558) **(ถ้ามี)**

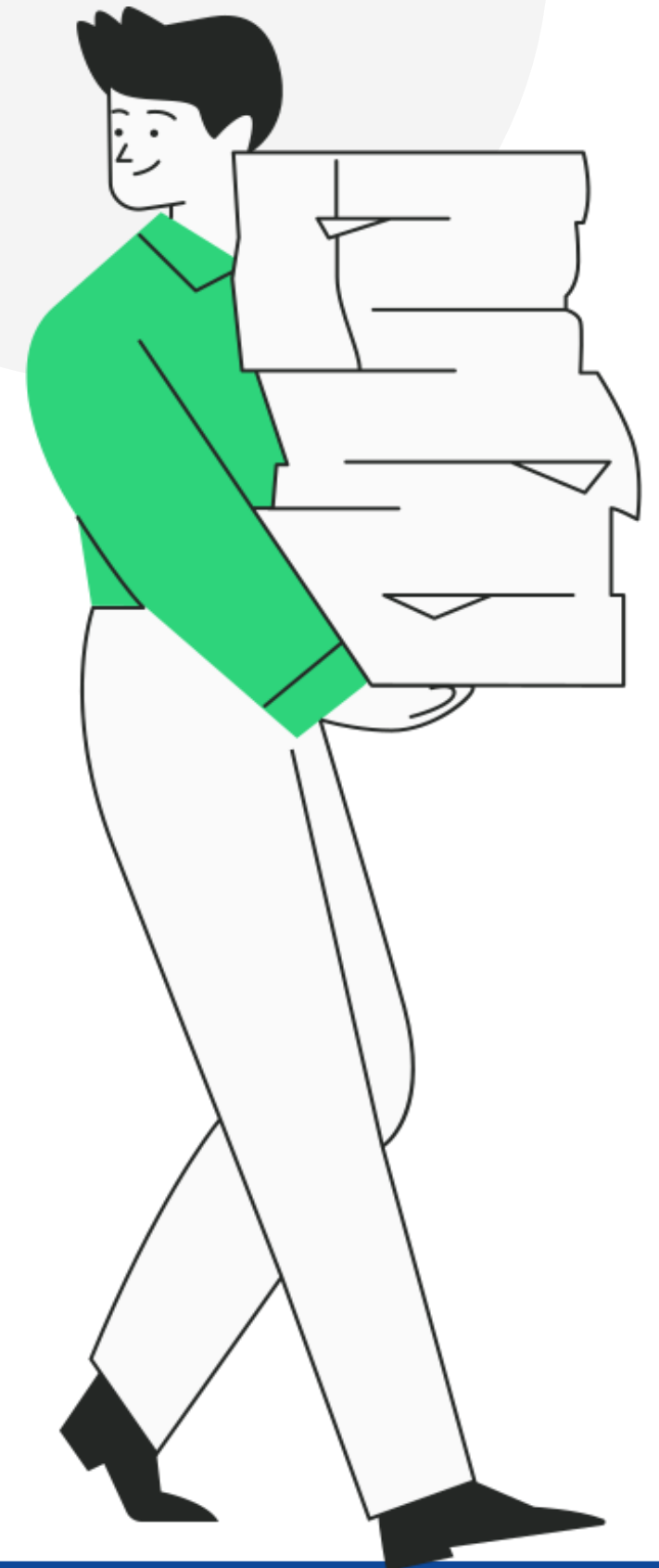


**ข้อ 1. ถึงข้อ 11.**

**ต้องมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูล  
ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน**

## ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของหน่วยงานของรัฐนั้น ต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับหลักการคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และป้องกันปัญหาการทุจริต โดยมีกลไก มีมาตรการ และมีการวางระบบในการดำเนินการ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ



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



**การจัดซื้อจัดจ้าง** หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน** หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางและหน่วยงานของรัฐ ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้ปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ปิดประกาศของหน่วยงานของรัฐนั้น

**แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค เฉพาะงบลงทุน (ค่าครุภัณฑ์ และที่ดินก่อสร้าง)**  
หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีของหน่วยงาน เฉพาะงบลงทุน (ค่าครุภัณฑ์ และที่ดิน  
ก่อสร้าง) และตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560  
กฎกระทรวง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ  
พ.ศ. 2560 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศ  
ของกรมบัญชีกลางและหน่วยงานของรัฐตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดและให้ปิดประกาศ  
โดยเปิดเผย ณ สถานที่ปิดประกาศของหน่วยงานของรัฐนั้น

**การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้ EB3-EB5** หมายถึง หน่วยงานต้องดำเนินการ  
เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้ EB 3-EB 5 บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเท่านั้น

# ข้อกำหนดงบประมาณ

ที่ต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดำเนินการใน 2 หมวดเงินงบประมาณ ประกอบด้วย

## 1. หมวดงบดำเนินงาน

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

## 2. หมวดงบลงทุน

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

EB3

## หน่วยงานมีรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงานส่งหลักฐานรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยต้องนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และมีการเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชา มีรายละเอียดดังนี้

1. รวบรวมฐานข้อมูลที่ต้องนำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย งบประมาณภาพรวมของหน่วยงาน โดยจำแนกเป็นรายหมวด แสดงให้เห็นว่าในหมวดที่มีรายการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ และแสดงเปรียบเทียบให้เห็นสัดส่วนของการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุแต่ละประเภท และเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ และใช้จ่ายจริงในแต่ละรายการ



ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวิเคราะห์ความเสี่ยงในการทุจริต และเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุในปีงบประมาณถัดไป ประกอบด้วย

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

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

2. วิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีที่ผ่านมา โดยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด **ตามข้อ 1.** มาจัดทำเป็นรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2563 ครบทั้งองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ

2.1.1 การวิเคราะห์ความเสี่ยง

2.1.2 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค / ข้อจำกัด

2.1.3 การวิเคราะห์ความสามารถในการประหยังบประมาณ

2.1.4 แนวทางแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564

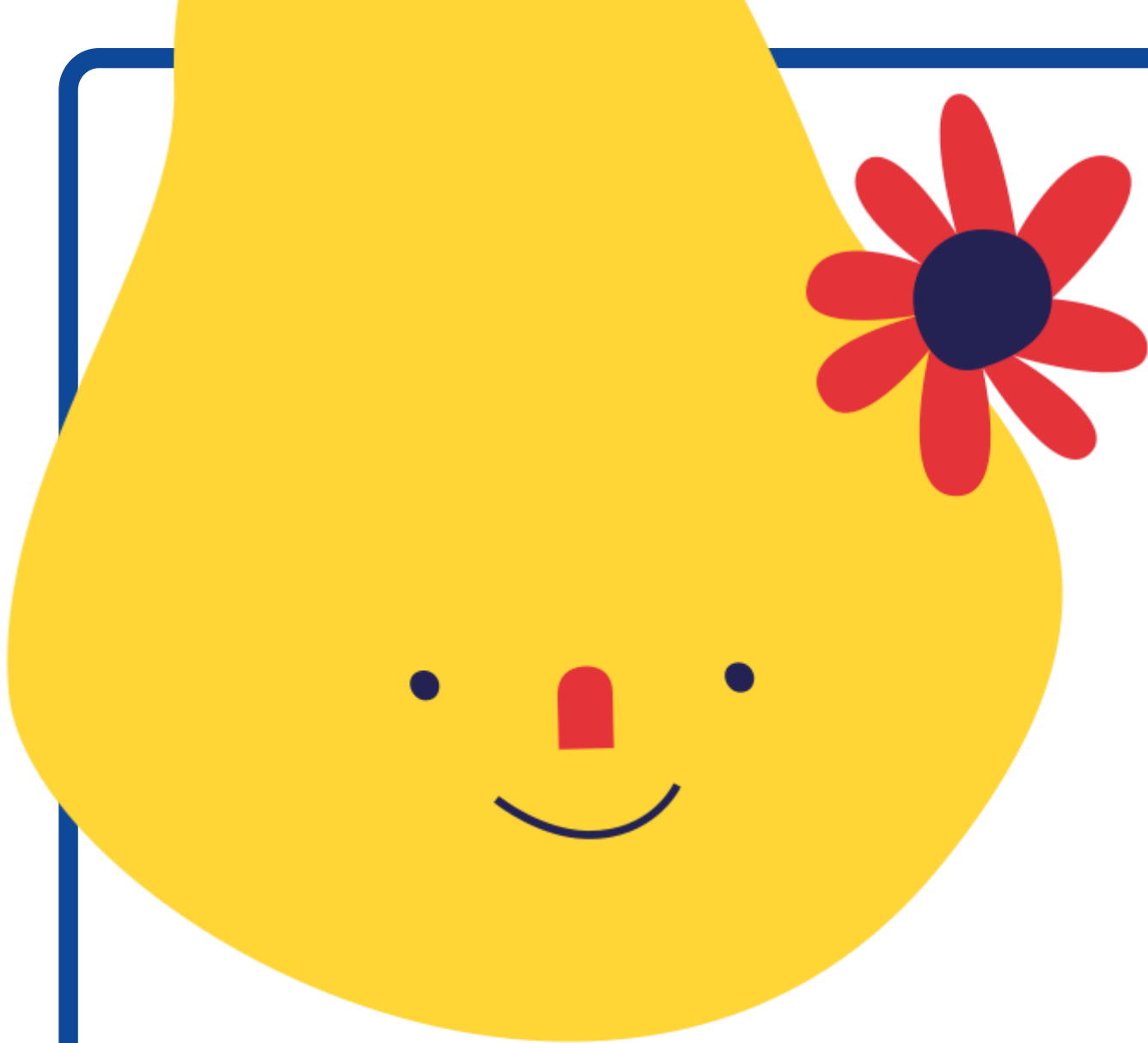
3. หลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือ โดยการเสนอรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยแสดงหลักฐานที่นำไปปรับปรุงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม

4. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการหรืออนุญาตให้นำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความเสนอรายงานผู้บริหารรับทราบ และสั่งการให้นำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน **โดยต้องนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตามข้อ 2. ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ (1) การวิเคราะห์ความเสี่ยง (2) การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค / ข้อจำกัด (3) การวิเคราะห์ความสามารถในการประหยัดงบประมาณ และ (4) แนวทางแก้ไข และปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**
3. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
4. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS





## การจัดทำรูปเล่มรายงาน ประกอบด้วย

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

EB4

หน่วยงานมีมาตรการ และวางระบบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส  
ในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานมาตรการ และวางระบบการดำเนินการเพื่อส่งเสริม  
ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
มีรายละเอียดดังนี้

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

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

# ข้อกำหนดงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้าง

## งบดำเนินงาน

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

## งบลงทุน

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



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

หากหน่วยงานมีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้าเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยเหตุสุดวิสัย หรือสถานการณ์ภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้หน่วยงานระบุเหตุผลในความล่าช้าของประกาศนั้น เพื่อให้ผู้ตรวจประเมิน ทราบด้วย

2. มีการเผยแพร่ผลของแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีของหน่วยงาน  
อย่างเป็นระบบ ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ  
พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติว่า “หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการบันทึกรายงานผลการพิจารณา  
รายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง และจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ  
เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบข้อมูลเมื่อมีการร้องขอ ประกอบด้วย (1) ชื่อโครงการ / รายการ  
ที่ได้ซื้อจ้างแล้ว (2) วงเงินที่ได้จัดซื้อจัดจ้าง (3) ระยะเวลาที่ได้จัดซื้อจัดจ้าง และ (4) วิธีการ  
จัดซื้อจัดจ้าง

ดำเนินการรายงานผลตามแผนจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีของหน่วยงาน  
ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดดังนี้

- **งบลงทุน ทุกไตรมาส**
- **งบดำเนินงาน ทุก 6 เดือน**

ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ต้องสามารถสอบทานกลับ เพื่อตรวจสอบ  
ความมีอยู่จริงของระบบและข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการประเมิน

3. มีการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติว่า ในการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญาในงานนั้น

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

3.2 หน่วยงานต้องมีวิธีการหรือกระบวนการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีการสั่งการจากผู้บริหาร และนำไปปฏิบัติจริง

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

**โดยแสดงในทุกไตรมาส ๆ ละ 2 ชุดใบสำคัญ**

4. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการโดยอนุญาตให้นำข้อ 1. ข้อ 2. และข้อ 3. ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

หน่วยงาน ต้องดำเนินการทั้ง 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1 ข้อ 2 และ ข้อ 3 ดังนี้

**1. ประกาศเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีของหน่วยงาน ภายใน 30 วันทำการ ระบุวันที่ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในช่องคำอธิบายชี้แจง ประกอบหลักฐานวันที่ได้ทำการประกาศเผยแพร่ให้ชัดเจน**

1.1 บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.2 หนังสือจัดสรรงบประมาณ

1.3 แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.4 คำสั่งมอบหมายการปิดประกาศ หรือปลดประกาศ

1.5 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.6 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

2. รายงานผลของแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีของหน่วยงานตามรอบระยะเวลาที่กำหนด **(งบลงทุน ทุกไตรมาส และงบดำเนินงาน ทุก 6 เดือน)**

2.1 หนังสือรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.2 รายงานผลการดำเนินการตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2.3 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.4 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

### 3. การป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา

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

3.2 หนังสือขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3.3 แสดงหลักฐานชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่มีการนำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2560 และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ และผู้ตรวจรับพัสดุแนบกับชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย **โดยแสดงในทุกไตรมาส ๆ ละ 2 ชุด (ที่ไม่ซ้ำกัน)**

ไตรมาสที่ 1 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนตุลาคม 2563 – ธันวาคม 2563

ไตรมาสที่ 2 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนมกราคม 2564 – มีนาคม 2564

ไตรมาสที่ 3 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนเมษายน 2564 – มิถุนายน 2564

ไตรมาสที่ 4 ชุดใบสำคัญการเบิกจ่าย เดือนกรกฎาคม 2564 – กันยายน 2564

3.4 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3.5 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน เฉพาะข้อ 3.1 ถึงข้อ 3.2 ในระบบ MITAS



EB5

หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานแสดงถึงการเผยแพร่ข้อมูลการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง  
และการจัดหาพัสดุรายเดือน ตามแบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน  
(แบบ สขร. 1) มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักฐานแสดงถึงการเผยแพร่ข้อมูลการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ รายเดือน ตามแบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน (แบบ สขร. 1) ในทุก ๆ ไตรมาส ดังนี้

ไตรมาสที่ 1 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนตุลาคม 2563 – ธันวาคม 2563

ไตรมาสที่ 2 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนมกราคม 2564 – มีนาคม 2564

ไตรมาสที่ 3 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนเมษายน 2564 – มิถุนายน 2564

ไตรมาสที่ 4 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนกรกฎาคม 2564 – กันยายน 2564

ในไตรมาสที่ 4 ตัดในวันที่ส่งประเมิน และหน่วยงานนำแบบ สขร. 1 เดือนกันยายน 2564 ที่เสร็จสมบูรณ์ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานอีกครั้ง

## **แบบสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (แบบ สขธ. 1)**

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

## ธาคากลาง

เป็นไปตามแนวทางการประกาศรายละเอียดข้อมูลราคากลางและการคำนวณราคากลางเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มาตรา 63 บัญญัติให้ภายใต้ข้อบังคับมาตรา 62 ให้หน่วยงานของรัฐประกาศราคากลางรายละเอียดข้อมูลราคากลางและการคำนวณราคากลางในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

2. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำแบบสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน (แบบ สขร. 1) ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. แบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน (แบบ สขร. 1) ในทุก ๆ ไตรมาส ดังนี้  
ไตรมาสที่ 1 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนตุลาคม 2563 – ธันวาคม 2563  
ไตรมาสที่ 2 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนมกราคม 2564 – มีนาคม 2564  
ไตรมาสที่ 3 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนเมษายน 2564 – มิถุนายน 2564  
ไตรมาสที่ 4 แสดงแบบ สขร. 1 เดือนกรกฎาคม 2564 – กันยายน 2564  
ในไตรมาสที่ 4 ตัดในวันที่ส่งประเมินและหน่วยงานนำแบบ สขร. 1 เดือนกันยายน 2564 ที่เสร็จสมบูรณ์ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานอีกครั้ง
3. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
4. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

# ตัวชี้วัดที่ 3 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยผู้บริหารจะต้องแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ซึ่งหลักการที่จะได้คนดีคนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้น ต้องยึดหลักการสำคัญ ประกอบด้วย

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

โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้ดุลยพินิจส่วนตัว  
ให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน  
ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้

EB6

# ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ลดการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด  
ผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน หรืออาจสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น  
มีรายละเอียด ดังนี้

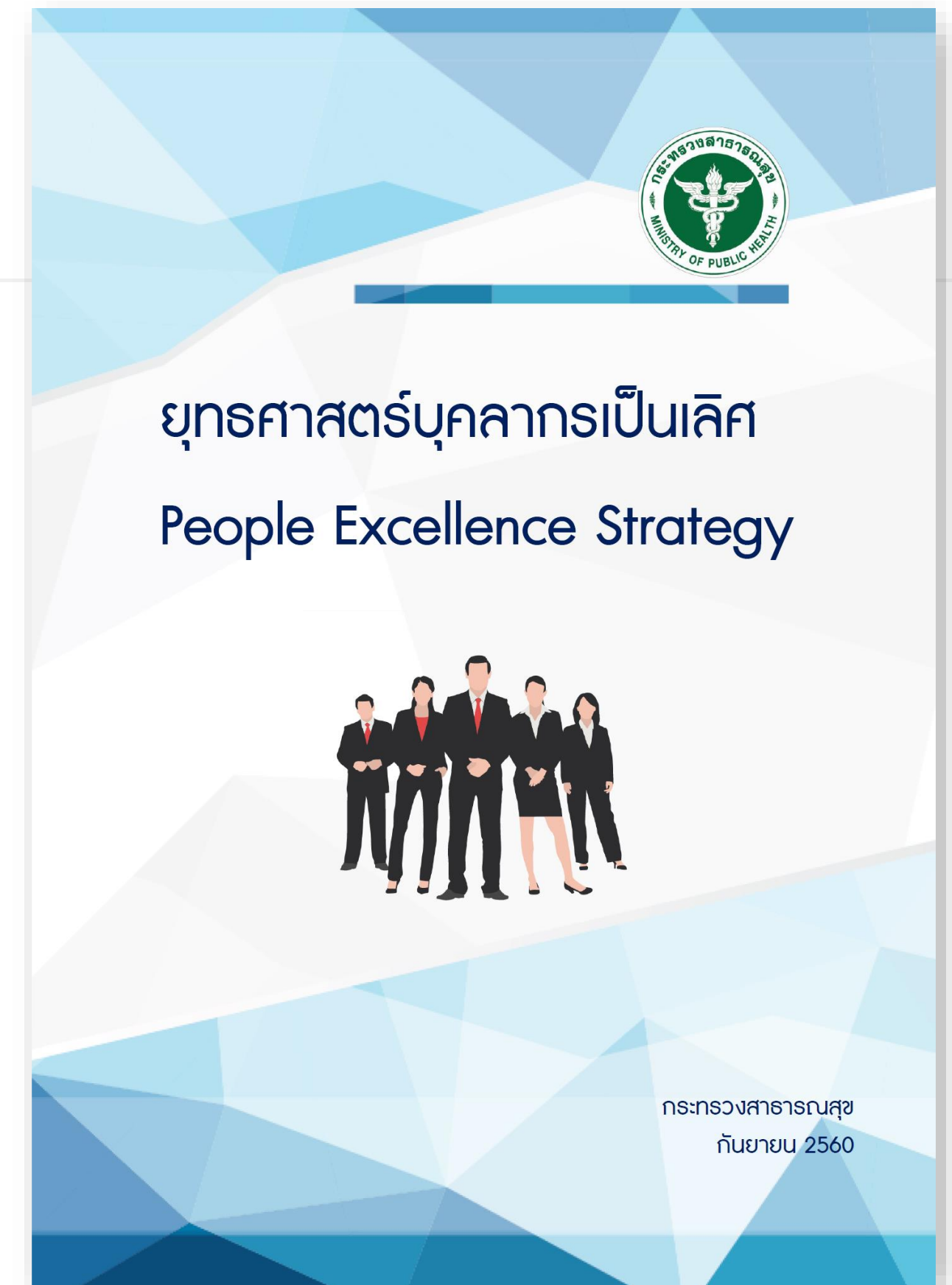


1. มีเนื้อหาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม
2. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

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

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



EB7

หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

## องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีรายละเอียดดังนี้

1. มีลักษณะเป็นคำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด เป็นคำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการ

**โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / โรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ใช้คำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการของจังหวัด**



2. กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ต้องมีการประกาศให้ผู้ที่มีคะแนนการประเมินต่ำทราบล่วงหน้า ซึ่งกรอบแนวทางการบริหารผลงานการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

2.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

2.3 วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

2.4 มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

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

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

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

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

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

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

หน่วยงานอาจมีการทบทวนคำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หรือใช้คำสั่ง หรือประกาศอย่างเป็นทางการของปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



#### 4. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร / หนังสือแจ้งเวียน

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง **ไม่ใช่บังคับแก่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้**

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

2. ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จะทำการประเมิน ไม่ครบ 6 เดือน

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

ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2561

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



## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

## กรณีดำเนินการใหม่ / ทบทวน

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และปรากฏการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (เป็นเอกสารแนบข้อ 1.)
3. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ตามข้อ 2. (องค์ประกอบตามข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.4)
4. หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กรของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
5. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

# กรณีใช้หลักเกณฑ์เดิมที่ยังคงใช้บังคับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่ออกโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (เป็นเอกสารแนบข้อ 1.)
3. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ตามข้อ 2. (องค์ประกอบตามข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.4)
4. หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กรของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
5. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



EB8

หน่วยงานมีการรายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ **ระดับดีเด่น และระดับดีมาก** ในที่เปิดเผยให้ทราบ รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และรอบปีงบประมาณ

## องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงานส่งหลักฐานที่แสดงถึงการประกาศผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน ที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ข้อ 9 (6) ที่ระบุ “ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2 (ระบุ (1) ถึง (11) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป”

**นอกจากนี้ ต้องดำเนินการตามกฎหมายประเด็นการจ้างงาน ตามข้อ EB 7 ข้อ 3.1 ถึงข้อ 3.5 มีรายละเอียด ดังนี้**

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

### **ไตรมาสที่ 1 หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ**

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

### **ไตรมาสที่ 3 หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ**

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

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความลงนามในประกาศผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานระดับดีเด่น และดีมาก และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. ประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานระดับดีเด่น และดีมาก

หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานระดับดีเด่น และดีมาก รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และรอบปีงบประมาณ

**ไตรมาสที่ 1      หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ**

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

**ไตรมาสที่ 3      หลักฐานประกาศรายงานการประเมินผล ฯ**

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

3. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



# MITAS Q1

ระบบ MITAS จะวางข้อ EB 8 ไว้ให้ เพื่อให้หน่วยรับตรวจ  
แนบเอกสาร / หลักฐาน

ประกาศรายงานการประเมินผล ฯ รอบ 2 ปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2563 (เมษายน 2563 - กันยายน 2563)

**ยังไม่คิดคะแนน**

EB9

หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรม และการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

## องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักฐานการจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

2. รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

**กรณีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องนำเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ความรับผิดชอบเข้าร่วมการอบรมด้วย**

3. รายงานผลการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมที่ชัดเจน

5. ผู้บังคับบัญชารับทราบผลการอบรม และสั่งการให้นำรายละเอียดตามข้อ 1. ถึงข้อ 4. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. หลักฐานการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ปราบกฏ การขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
  - 1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการ
  - 1.2 โครงการ
2. รายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
3. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารเพื่อรับทราบรายงานการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน



4. รายงานการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการมีวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
5. ภาพกิจกรรมที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรม
6. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น (ถ้ามี)
7. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS
8. Link แสดงหลักฐานที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ถ้ามี)

# ตัวชี้วัดที่ 4 การส่งเสริมความโปร่งใส

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ประเด็น

1

การจัดการ  
เรื่องร้องเรียน

2

การเปิดโอกาส  
ให้เกิดการมีส่วนร่วม

1

## การจัดการ เรื่องร้องเรียน

หน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงสะท้อนหรือข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชน รวมถึงการแจ้งเบาะแสการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ และต้องมีกระบวนการจัดการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

1. การร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน
2. การร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน

กระบวนการ ทั้ง 2 ข้อ ถือเป็นระบบที่สำคัญในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มารับบริการ มีช่องทางที่จะร้องเรียนการให้บริการหรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความตระหนักและปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้รับบริการรายใดรายหนึ่ง

ดังนั้น การมีระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ของหน่วยงานจึงถือว่าเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสให้หน่วยงานได้อีกวิธีหนึ่ง รวมถึงจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถสะท้อนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ได้อีกทางหนึ่งด้วย



# เรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นธรรมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยมีผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้เสียเป็นผู้ยื่นเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานโดยตรง รวมถึงผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้เสียยื่นเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานอื่นและส่งต่อมายังหน่วยงานผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการ ทั้งนี้ เรื่องร้องเรียนทั่วไปต้องเป็นเรื่องร้องเรียนที่มีการดำเนินการตามคู่มือปฏิบัติการ ฯ เสร็จสิ้นภายในห่วงปึงบประมาณ พ.ศ. 2564 หรืออาจจะเป็นเรื่องร้องเรียนทั่วไปของห่วงปึงบประมาณที่ผ่านมา แต่ยังมีผลการดำเนินการต่อในห่วงปึงบประมาณพ.ศ. 2564

## เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เรื่องร้องเรียนการดำเนินงานเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน โดยมีผู้ร้องเรียน / แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน รวมถึงมีผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยื่นเรื่องร้องเรียนต่อหน่วยงานอื่น และได้ส่งต่อมายังหน่วยงานผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการ ทั้งนี้ เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ต้องเป็นเรื่องร้องเรียนที่มีการดำเนินการตาม คู่มือปฏิบัติการ ฯ เสร็จสิ้นภายในห่วงปิงบประมาณ พ.ศ. 2564 หรืออาจจะเป็น เรื่องร้องเรียนร้องเรียน / แจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของห่วงปิงบประมาณ ที่ผ่านมาแต่ยังมีการดำเนินการต่อในห่วงปิงบประมาณ พ.ศ. 2564

# การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน

ระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ ที่เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 38

โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการตอบสนองหรือการแจ้งผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานหรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน 15 วัน

# สรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน

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

1. สรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน
2. สรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ



กรณีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานหรือเรื่องเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบหรือกรณีใดกรณีหนึ่ง

หน่วยงาน ต้องจัดทำรายงานสรุปผลว่า หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียน ในปีงบประมาณ หรือมีเพียงกรณีใดกรณีหนึ่งและเผยแพร่ให้สาธารณชน สามารถเข้ามาตรวจสอบดูได้ เพื่อให้สังคมได้รับรู้ว่าหน่วยงาน มีความโปร่งใส และมีระบบในการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

EB10

## หน่วยงานมีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนและช่องทาง การร้องเรียน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียน  
ของหน่วยงาน ในลักษณะคู่มือการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน  
หรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และคู่มือการดำเนินงาน  
เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีรายละเอียดตามคู่มือปฏิบัติการ ๑  
ดังนี้

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

1.1 ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

1.2 ส่วนงานที่รับผิดชอบ

1.3 ระยะเวลาการดำเนินการ

1.4 การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน

1.5 วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน

1.6 ช่องทางการร้องเรียน

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

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

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

**รอบ 6 เดือน** หลักฐานการรายงานผล ฯ ให้ผู้ร้องเรียนทราบ ภายใน 15 วัน

**เดือนตุลาคม 2563 - มีนาคม 2564**

**รอบ 12 เดือน** หลักฐานการรายงานผล ฯ ให้ผู้ร้องเรียนทราบ ภายใน 15 วัน

**เดือนเมษายน 2564 - กันยายน 2564**



4. หลักฐานที่แสดงถึงช่องทางการร้องเรียน อาทิ ผ่านระบบหมายเลขโทรศัพท์ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ผ่านระบบไปรษณีย์ ผ่าน Application หรือช่องทางอื่น ๆ ที่หน่วยงานกำหนดตามความเหมาะสม
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

EB11

# หน่วยงานมีข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียน

## องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีรายละเอียด ดังนี้

1. เรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงาน

2. เรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน ทั้ง 2 ประเด็น ต้องมีการวิเคราะห์ ปัญหา / อุปสรรคและแนวทางแก้ไข และรายงานต่อผู้บังคับบัญชา **จำนวน 2 รอบการประเมิน คือ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน**

3. กรณีในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน หรือเรื่องเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบ หรือกรณีใดกรณีหนึ่ง

**หน่วยงาน** ต้องจัดทำรายงานสรุปผลว่า หน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียน ในปีงบประมาณ หรือมีเพียงกรณีใดกรณีหนึ่ง

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ไตรมาสที่ 2 (รอบ 6 เดือน)      รายงานสรุป ฯ ในเดือนมีนาคม 2564

ไตรมาสที่ 4 (รอบ 12 เดือน)      รายงานสรุป ฯ ในเดือนกันยายน 2564

3. รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

ไตรมาสที่ 2 (รอบ 6 เดือน)      รายงานสรุป ฯ ในเดือนมีนาคม 2564

ไตรมาสที่ 4 (รอบ 12 เดือน)      รายงานสรุป ฯ ในเดือนกันยายน 2564



## การเปิดโอกาส ให้เกิดการมีส่วนร่วม

หน่วยงานต้องเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงาน หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

ซึ่งขั้นตอน / กระบวนการต่าง ๆ ที่จะให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมนั้น เริ่มจาก

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

# ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
ในการปฏิบัติ  
ราชการตามภารกิจ  
ของหน่วยงาน

2

ประชาชน  
ที่เป็นผู้รับบริการ  
ตามภารกิจ  
ของหน่วยงาน

3

หน่วยงาน  
ที่เป็นผู้รับบริการ  
ตามภารกิจ  
ของหน่วยงาน

# EB12

## หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงโครงการ / กิจกรรม ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

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

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

3. หลักฐานแสดงการมีส่วนร่วมตามกระบวนการในข้อ 2. โดยจะต้องระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามาร่วมในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนด้วย มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 รายงานการประชุม / สัมมนา ตามโครงการ / กิจกรรม มีการเสนอรายงานดังกล่าวต่อผู้บริหาร

3.2 รายงานการประชุม / สัมมนา มีการแสดงชื่อของผู้จัดบันทึกการประชุม รวมทั้งจะต้องแสดงรายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมชัดเจน

3.3 รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ / กิจกรรม

4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมที่ชัดเจน

5. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการหรืออนุญาตให้นำรายละเอียดการดำเนินงานไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น



## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. หลักฐานการการจ้ดโครงการ / กิจกรรม ที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ที่ดำเนินการใน **ไตรมาสที่ 1** และเสร็จสิ้นใน **ไตรมาสที่ 3** ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.2 โครงการ / กิจกรรม

2. รายงานประชุมโครงการ / กิจกรรมที่แสดงชื่อผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมวางแผน และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตามภารกิจที่เลือก ที่ผู้บริหารรับทราบ

3. รายงานประชุมโครงการ / กิจกรรมที่แสดงชื่อผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  
มาร่วมในการดำเนินการ ตามภารกิจที่เลือก ที่ผู้บริหารรับทราบ

4. รายงานการติดตามประเมินผลโครงการ / กิจกรรม ตามภารกิจที่เลือก ที่ผู้บริหาร  
รับทราบ

5. ภาพกิจกรรม ที่ระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน

6. บันทึกข้อความรายงานผู้บริหารรับทราบ สั่งการ และปรากฏการขออนุญาต  
นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

7. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสาร  
เผยแพร่ในช่องทางอื่น (ถ้ามี)

8. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

9. Link แสดงหลักฐานที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS (ถ้ามี)

# ตัวชี้วัดที่ 5 การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับสถานการณ์การทุจริตการรับสินบนที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรการและวางระบบในการป้องกันการรับสินบนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

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

- ทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินและวัตถุไม่มีรูปร่าง ซึ่งอาจมีราคาและถือเอาได้  
เช่น เงิน บ้าน รถยนต์

- ประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ หมายความว่ารวมถึง

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



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

11. การจัดเลี้ยง การจัดมหรสพหรือการบันเทิงอื่นให้ โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายน้อยกว่าที่คิด แก่บุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า

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

13. การให้รางวัล

14. การชำระเงินล่วงหน้าหรือการคืนเงินให้ในภายหลัง

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

(ที่มา : ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

พ.ศ. ....)

EB13

## หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการและระบบในการป้องกัน การรับสินบน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการและระบบในการป้องกันการรับสินบน  
มีรายละเอียดดังนี้

1. มีลักษณะเป็นคำสั่ง ประกาศ หรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุด  
ของหน่วยงาน หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ
2. มีกรอบแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ  
ประเด็นข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.7 ดังนี้

2.1 มาตรการป้องกันการรับสินบนการให้และรับของขวัญแก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา  
ในเทศกาลปีใหม่

2.2 มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการเบิกจ่ายยาตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาล  
ข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2560 ที่กำหนดว่า

- ห้ามหน่วยบริการหรือหน่วยงานทำการจัดซื้อ ทำการหารายได้ในลักษณะ  
ผลประโยชน์ต่างตอบแทนทุกประเภทจากบริษัทยาหรือบริษัทเวชภัณฑ์มิใช่ยาเข้ากองทุน  
สวัสดิการของหน่วยบริการนั้น

หน่วยงานประจำใช้ และดำเนินการตาม

- ประกาศกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริม  
การขายยาและเวชภัณฑ์ที่มิใช่ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557

- ประกาศกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริม  
การขายยาและเวชภัณฑ์ที่มิใช่ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. .... (อยู่ระหว่างลงนาม)



2.3 มาตรการป้องกันการรับสินบนในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

2.4 มาตรการป้องกันการรับสินบนประเด็นการเงินบริจาค และทรัพย์สินบริจาค

2.5 มาตรการป้องกันการทุจริต และแก้ไขการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ มาตรการการใช้รถราชการ มาตรการการเบิก  
ค่าตอบแทน มาตรการการจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา  
ตามที่กฎหมายกำหนด และมาตรการการจัดหาพัสดุตามที่กฎหมายกำหนด

2.6 มาตรการแนวทางปฏิบัติในการรับส่วนแถมพิเศษ ส่วนชดเชย ส่วนสนับสนุน  
หรือส่วนอื่นใดเพิ่มเติมจากที่หน่วยงานของรัฐกำหนดไว้ในขอบเขตของงาน หรือรายละเอียด  
คุณลักษณะเฉพาะของพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**2.7 มาตรการการจัดสวัสดิการภายในของสถานพยาบาล (ถ้ามี)**

3. มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตาม และรายงานสรุปผลต่อผู้บริหาร**เป็นระบบ และต่อเนื่อง**

4. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการและอนุมัติให้

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

4.2 นำรายงานสรุปผลต่อผู้บริหารเป็นระบบและต่อเนื่อง ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง ประกาศ หรือข้อสั่งการ และปรากฏการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. คำสั่ง ประกาศ หรือข้อสั่งการ มาตรการการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ **ประเด็นข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.7** ตามที่หน่วยงานกำหนด ที่มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตาม

**กรณีที่หน่วยงานที่ไม่มีการดำเนินการในข้อ 2.7 ให้อธิบาย  
แจ้งผู้ตรวจประเมิน**

3. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน

4. บันทึกข้อความรับทราบ **การกำกับติดตาม และรายงานสรุปผลประกาศ**  
มาตรการการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบ **ประเด็นข้อ 2.1 ถึงข้อ 2.7**  
ตามที่หน่วยงานกำหนด

**กรณีที่หน่วยงานที่ไม่มีการดำเนินการในข้อ 2.7 ให้อธิบาย**  
**แจ้งผู้ตรวจประเมิน**

5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



# ตัวชี้วัดที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยแพร่การดำเนินการเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในหน่วยงานในการนำทรัพย์สินของราชการไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรการการป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อนในการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการขอยืมทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ อันเป็นสาเหตุหนึ่งของการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการขอยืมทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐ

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

**ข้อ 207** การให้ยืม หรือนำพัสดุไปใช้ในกิจการ ซึ่งมิใช่เพื่อประโยชน์ของทางราชการ จะกระทำมิได้

**ข้อ 208** การยืมพัสดุประเภทใช้คงรูป ให้ผู้ยืมทำหลักฐานการยืมเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงเหตุผลและกำหนดวันส่งคืน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) การยืมระหว่างหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐผู้ให้ยืม

(2) การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งรับผิดชอบพัสดุนั้น แต่ถ้ายืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

**ข้อ 209** ผู้ยึดพัสดุดูประเภทใช้คงรูป จะต้องนำพัสดุนั้นมาส่งคืนให้ในสภาพที่ใช้การได้ เรียบร้อยหากเกิดชำรุดเสียหาย หรือใช้การไม่ได้ หรือสูญหายไป ให้ผู้ยึดจัดการแก้ไข ซ่อมแซมให้คงสภาพเดิมโดยเสียค่าใช้จ่ายของตนเอง หรือชดใช้เป็นพัสดุดูประเภท ชนิด ขนาด ลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน หรือชดใช้เป็นเงินตามราคาที่เป็นอยู่ในขณะยึด โดยมี หลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

(2) ราชการส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร หรือเมืองพัทยา แล้วแต่กรณี กำหนด

(3) หน่วยงานของรัฐอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานของรัฐนั้นกำหนด



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

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

**EB14**

## หน่วยงานมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน ของราชการที่ถูกต้อง

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน  
ของราชการที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย  
การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

1. มีลักษณะเป็นข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

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

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความลงนามขอสั่งการอย่างเป็นทางการ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมพัสดุประเภทใช้คงรูประหว่างหน่วยงานของรัฐ ยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการยืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐมีผังกระบวนการยืมพัสดุประเภทคงรูปของเจ้าหน้าที่รัฐของหน่วยงาน ที่มีกลไกการกำกับติดตาม
3. มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงานของรัฐที่มีกลไกการกำกับติดตาม
4. หนังสือแจ้งเวียนแนวปฏิบัติตามข้อ 2. และข้อ 3.
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



**EB15**

## หน่วยงานมีขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการ  
ไปใช้ปฏิบัติในหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเยี่ยมพัสดุ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ  
แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560  
ประกอบด้วย (1) การเยี่ยมพัสดุประเภทใช้คงรูประหว่างหน่วยงานของรัฐ การให้บุคคล  
เยี่ยมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการเยี่ยมไปใช้นอกสถานที่  
ของหน่วยงานของรัฐ และ (2) การเยี่ยมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงาน  
ของรัฐ

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

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความลงนามขอลี้ขงการอย่างเป็นทางการ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. มีแบบฟอร์มใบยืมพัสดุประเภทใช้คงรูประหว่างหน่วยงานของรัฐ การให้บุคคลยืมใช้ภายในสถานที่ของหน่วยงานของรัฐเดียวกัน และการยืมไปใช้นอกสถานที่ของหน่วยงานของรัฐ
3. มีแบบฟอร์มใบยืมพัสดุประเภทใช้สิ้นเปลืองระหว่างหน่วยงานของรัฐ
4. หนังสือแจ้งเวียนการปฏิบัติตามข้อ 2. และข้อ 3.
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

# ตัวชี้วัดที่ 7 การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ต้องแสดงถึงเจตนาหรือค้ำประกันว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หน่วยงานต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและอย่างต่อเนื่อง

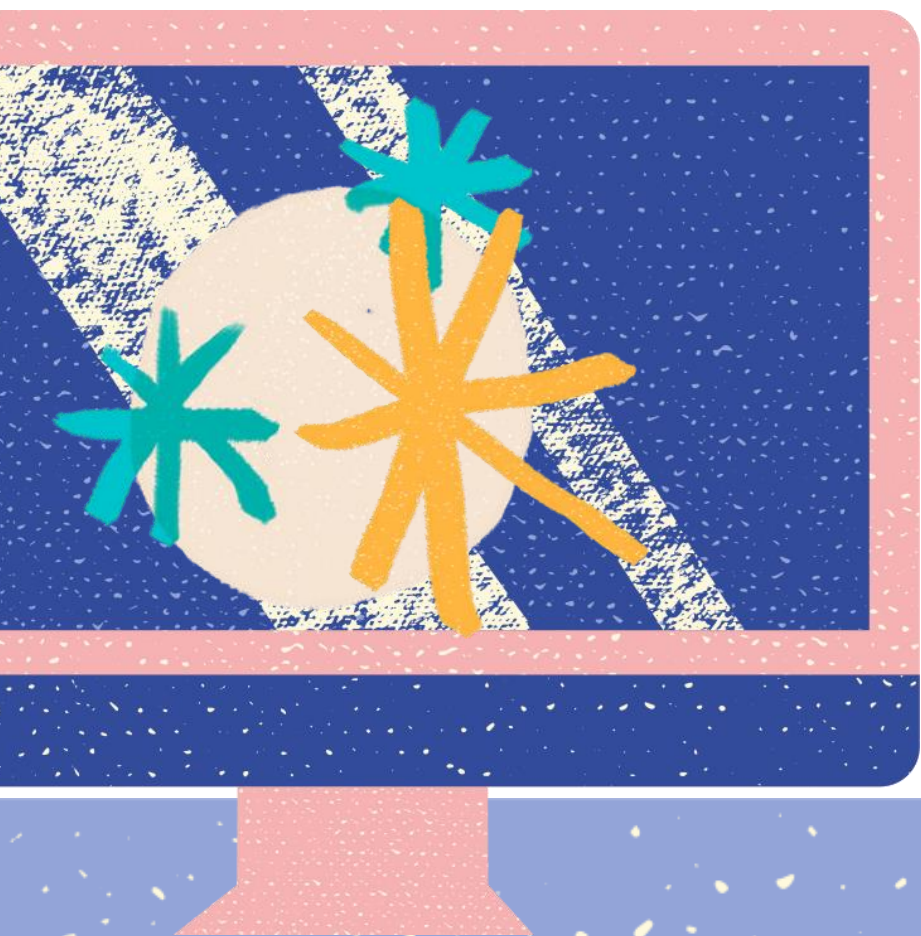


บนพื้นฐานการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต การยกระดับธรรมาภิบาล  
ในการบริหารจัดการแบบบูรณาการที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล นโยบาย  
ของกระทรวงสาธารณสุขขบริบทของหน่วยงานและบริบทของสังคมไทย รวมถึง  
สถานการณ์ปัจจุบัน**ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และการพัฒนาระบบ**  
**สำหรับการพัฒนาคนนั้นเริ่มพื้นฐานจากจิตใจ จิตสำนึกเป็นสำคัญ** ทำให้สังคมกระทรวง  
สาธารณสุขให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมสุจริต ปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม  
ให้มีจิตสำนึกยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ค่านิยมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต  
รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานของรัฐ และ**การพัฒนาระบบ**  
**มุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม**ในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน  
ที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และผลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน

# 1. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค



จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปราม  
การทุจริต ประพฤติมิชอบ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามกรอบ  
การดำเนินงานแผนงานบูรณาการต่อต้าน  
การทุจริตและประพฤติมิชอบ





ระบ

2

แนวทาง

แนวทางที่ 1 :

ปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก

ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรม

ที่อสังค์ยสุจริต

แนวทางที่ 2 :

ป้องกันการทุจริต

และประพฤตมิชอบ



# แนวทางที่ 1 : ปลุกฝังวิธีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรม

## และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

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



# แนวทางที่ 1 : ปลุกฝังวิธีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

2. ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค



## แนวทางที่ 2 : ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มุ่งเน้นการลดและปิดโอกาสการทุจริต เพื่อไม่ให้มีเรื่องกล่าวหาเกี่ยวกับการทุจริตเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานต้องนำมาตรรกการป้องกันการทุจริตที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแล้วซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญ ส่งผลกระทบสูงต่อประเทศ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปดำเนินการจัดการแก้ไขปัญหาให้เป็นรูปธรรมและมีการกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน



## การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต

การกำหนดแผนปฏิบัติการ / โครงการ / กิจกรรม ที่ชัดเจน  
ในมาตรการเกี่ยวกับสินบน

**มาตรการป้องกันการทุจริตในกระบวนการเบิกจ่ายยา  
ตามสิทธิสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ  
ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2560**

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ในระบบราชการ

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน

# ตัวชี้วัดที่กำหนดตามแนวทาง

แนวทางที่ 1 ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางที่ 2 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

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



1. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤตมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม ..... (ชื่อหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

2. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤตมิชอบ ส่งเสริมคุณธรรมและค้ำครองจริยธรรม ..... (ชื่อหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

3. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤตมิชอบ ..... (ชื่อหน่วยงาน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ผู้มีอำนาจลงนามอนุมัติแผน ๔ ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ภายในเดือนพฤศจิกายน 2563

พฤศจิกายน 2563





คู่มือ

แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน  
ปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



# สามารถเรียกดูเอกสารได้ที่ รหัสคิวอาร์ (QR Code)



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





## 2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค



จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม  
คุณธรรมของข้าราชการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564





# แนวทางการขับเคลื่อน

## ชมรมจริยธรรม

2

5

6

4



องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม

# เป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อน

## ชมรมจริยธรรม

2 5 6 4

สภา.

สวท.

สวท.

สภา.

สวช.

พบเพียง

วิจัย

ศึกษา

ศึกษา

# หลักการส่งเสริมและพัฒนาชมรมจริยธรรม



# กระบวนการพัฒนาชมรมจริยธรรม





# มติคณะรัฐมนตรี

ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2562



แนวทาง  
การสร้างเสริมเข้มแข็งของ

**“บวร”**

เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

ของชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

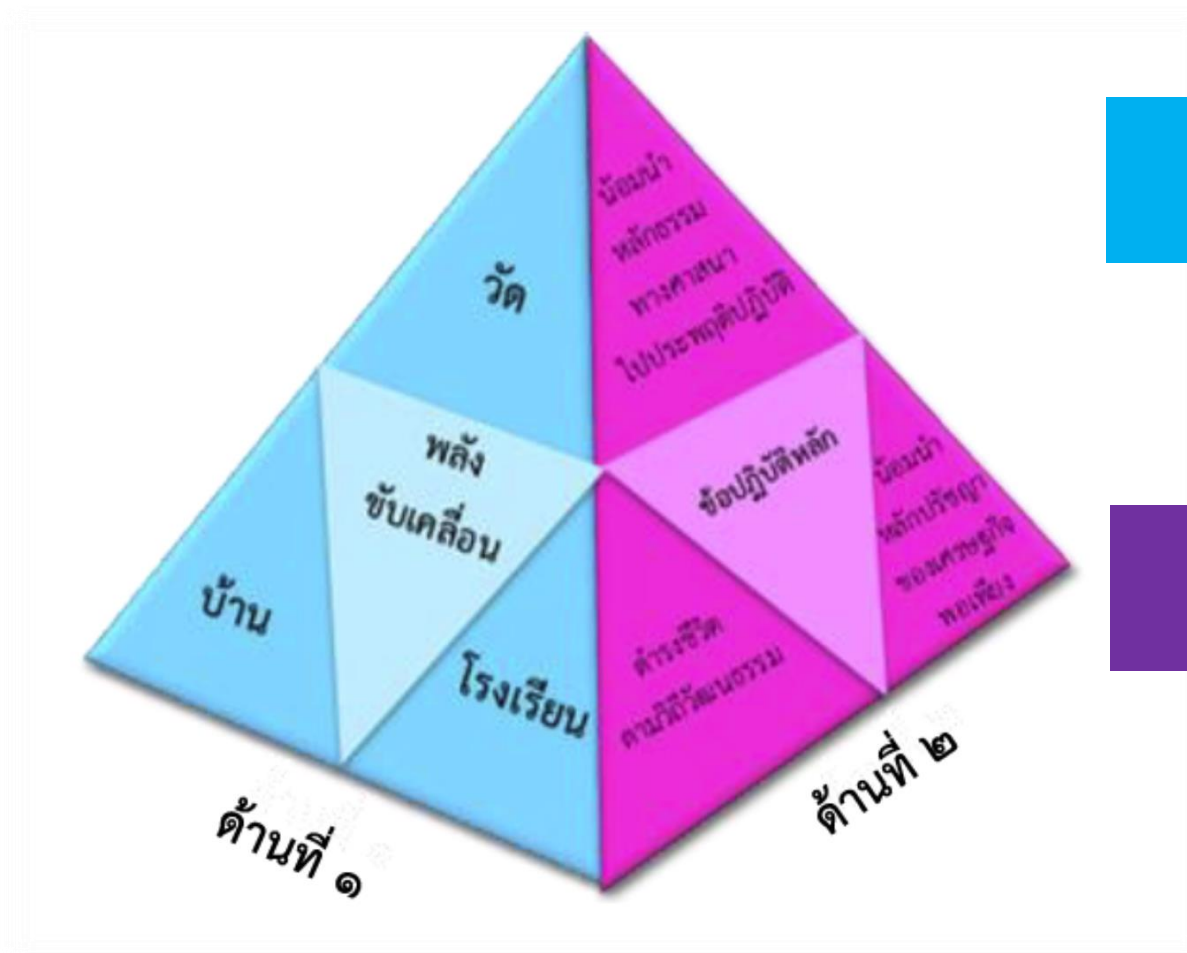


ชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
ขับเคลื่อนด้วยพลังบวร นำพาประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

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

# หลักการขับเคลื่อน

## พีระมิดขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม



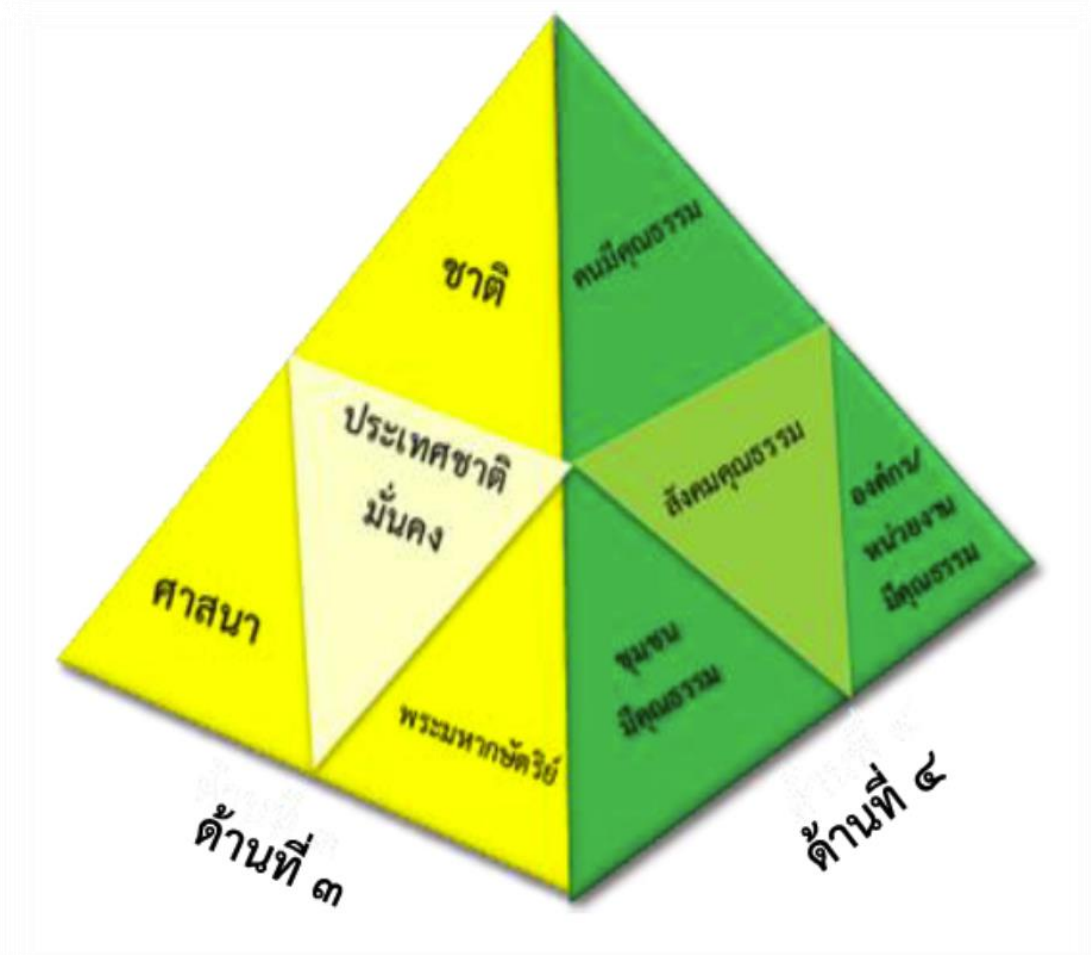
ใช้ บวร (บ้าน-ชุมชน / วัด-ศาสนสถาน / โรงเรียน-ส่วนราชการ) เป็นพลังขับเคลื่อน ชุมชนคุณธรรม

ยึดข้อปฏิบัติหลัก 3 ประการ คือ ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทย มาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต



# หลักการขับเคลื่อน

## พีระมิตขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม



ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติ ใน 3 สถาบันหลัก คือ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เป็นพลังนำพาชาติ ก้าวสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

สร้างสังคมคุณธรรม ด้วยการพัฒนาคน / ครอบครัว / ชุมชน องค์กรให้มีคุณธรรม





# กระบวนการขับเคลื่อน

บวร

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

■ สร้างความเข้มแข็งของ “บวร” (บ้าน-ชุมชน / วัด-ศาสนสถาน / โรงเรียน-ส่วนราชการ) เป็นกลไกการทำงานที่สำคัญของชุมชนคุณธรรม โดยใช้กลไก บวร ขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน ให้เป็นแหล่งกระจายข้อมูลข่าวสารและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลไปสู่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ตลอดจนเป็นศูนย์กลาง การบูรณาการการทำงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ของทุกกระทรวง ทุกหน่วยงาน



กำหนดระยะเวลาการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหาร  
ส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 การรายงานและติดตามประเมินผล  
แผนปฏิบัติการ ๔ ดังนี้

1. จัดส่งแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม ๑ **ภายในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2563**
2. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ๑ และติดตามประเมินผล  
แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ๑ **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ดังนี้**
  - 2.1 รอบ 6 เดือน **ภายในวันที่ 16 มีนาคม 2564**
  - 2.2 รอบ 12 เดือน **ภายในวันที่ 15 กันยายน 2564**

# สามารถเรียกดูเอกสารได้ที่ รหัสคิวอาร์ (QR Code)



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



EB16

## หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ต่อสาธารณชน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานเพื่อแสดงถึงการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต่อสาธารณชน ผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น มีรายละเอียด ดังนี้

1. มีเนื้อหาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงาน อย่างมีธรรมาภิบาล
2. เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานต่อสาธารณชน **ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564)**
3. ภาพถ่ายกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมที่ชัดเจน
4. ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งการอนุมัติให้นำประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

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



EB17

หน่วยงานมีแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต  
และประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม  
ของชมรมจริยธรรมประจำปีของหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ประจำปีของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม ประจำปีของหน่วยงาน  
มีรายละเอียด ดังนี้

1. แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงานดำเนินการ  
ตามคู่มือแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 **ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ฯ**

**โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ในเดือนพฤศจิกายน 2563**

2. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 **ที่ผ่านความเห็นชอบและลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการ ฯ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานในเดือนพฤศจิกายน 2563 โดยมี**

2.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค **ที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน (เป็นคำสั่งเดิม หรือมีการทบทวนคำสั่งกรณีมีการเปลี่ยนแปลง)**

2.2 แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 **(แบบฟอร์มที่ 1)**

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เพื่อขอความเห็นชอบอนุมัติ และลงนามในแผน ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และปรากฏการขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
2. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
3. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
4. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
5. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน อื่น ในระบบ MITAS

**EB18**

หน่วยงานมีรายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ  
ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน  
และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม  
ประจำปีของหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ  
ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติการ  
ส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีของหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้



1. ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 1.1 มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน

1.2 มีเนื้อหาที่แสดงถึงผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน** (รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564 และรอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564)

1.3 ผู้บังคับบัญชา ต้องรับทราบ ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีของหน่วยงาน **รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน** (รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564 และรอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564) ส่งการอนุญาตให้นำไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์ม การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

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

2.1 ดำเนินการตามแบบฟอร์มการรายงานและการติดตามประเมินผล ฯ

- **แบบฟอร์มที่ 2** แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรม  
จริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 (**รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564 และรอบ 12 เดือน  
คือ เดือนกันยายน 2564**)

- **แบบฟอร์มที่ 3** แบบติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรม  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2564 (**รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564 และรอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน  
2564**)

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

2.2 ผู้บังคับบัญชา รับทราบผลการกำกับติดตามการดำเนินการ **ตามข้อ 1.**  
**และข้อ 2.** สั่งการให้ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูล  
ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. ผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

1.1 รายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินการ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน (รอบ 6 เดือน คือ เดือนมีนาคม 2564 และรอบ 12 เดือน คือ เดือนกันยายน 2564)

1.2 หนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และสั่งการ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.3 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.4 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



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

2.1 รายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินการตามข้อกำหนดของ  
คู่มือการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564  
ตามแบบฟอร์มการรายงานและการติดตามประเมินผล ฯ

(แบบฟอร์มที่ 2 และแบบฟอร์มที่ 3) และจัดส่งตามปฏิทินที่กำหนด  
ในคู่มือ ฯ ทุกประการ

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

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

2.2 หนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และสั่งการ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.3 แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

2.4 Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



### การจัดทำรูปเล่มรายงาน ประกอบด้วย

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

# ตัวชี้วัดที่ 8 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่ การประเมินความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน การจัดการความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นระบบ และการให้องค์ความรู้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความตระหนักรู้ และสามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัวออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้



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

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

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

# 1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting Benefits)

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

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

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง **หรือเรียกว่าเป็น ทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน**



### 3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment)

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงาน  
ในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือบริษัท  
มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพล  
หรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น  
หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง

## 4. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

รูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การ  
สาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษไปเป็นที่ปรึกษาโครงการ  
โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการ  
ของผู้ว่าจ้าง จะไม่มีปัญหาขัดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงาน  
ที่ที่ปรึกษาสังกัดอยู่

## 5. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)

สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ประโยชน์จากการที่ตนเอง  
รับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้น  
ไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหา  
ประโยชน์โดยการขายข้อมูล หรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

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

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว



## 7. การนำโครงการสาธารณสุขลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barrelling)

การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้บริหารระดับสูง  
อนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ หรือบ้านเกิดของตนเอง  
หรือการใช้งบประมาณสาธารณสุขเพื่อหาเสียง

## 8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

อาจจะเรียกว่า **“ระบบอุปถัมภ์พิเศษ”** เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

## 9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence)

เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เป็นการ  
ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชา  
ให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

EB19

## หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ของหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักฐานการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานที่ชัดเจน
2. หลักฐานรายงานผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานที่ชัดเจน

### มีลักษณะเป็นรูปเล่มรายงาน

3. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. หนังสือแสดงหลักฐานการจัดการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
2. สรุปผลการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
3. รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
4. หนังสือเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และสั่งการ ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS



# การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ความหมาย / ประเภท ของความเสี่ยง

ปัญหา / วิกฤติต่างกับความเสี่ยง

ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง

# ความหมายของความเสียหาย



โอกาส (ผลดี) หรือ (ผลลบ)

ความเบี่ยงเบนจากค่ามาตรฐานกลาง

โอกาสที่เกิดผลดี + STRATEGY

โอกาสที่เกิดความเสียหาย – RISK of loss Control



**RISK**

**RISK**

**RISK**

เคยเกิดแล้ว  
มีประวัติอยู่แล้วว่าทุจริต  
ทำอย่างไรจะไม่ให้เกิดซ้ำอีก

รู้ทั้งรู้ว่าทำไปเสี่ยงต่อการทุจริต  
จะมีมาตรการป้องกันอย่างไร

**RISK**

ข้อบ่งชี้บางเรื่องน่าสงสัย  
มีการทุจริตทำอย่างไรจะตรวจพบ  
ตั้งแต่แรก

พยากรณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า  
โอกาสเกิดความเสี่ยงการทุจริต

# ปัญหา / วิกฤติ

## ต่างกับความเสี่ยง

ปัญหา

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

วิกฤติ

สิ่งที่คาดไม่ถึง UNPLAN เกิดแล้วต้องแก้ไข ฟื้นฟู

ความ  
เสี่ยง

เหตุการณ์ - ที่มีโอกาสเกิด  
ต้องทำการ Control = โอกาสในการพัฒนา กลยุทธ์



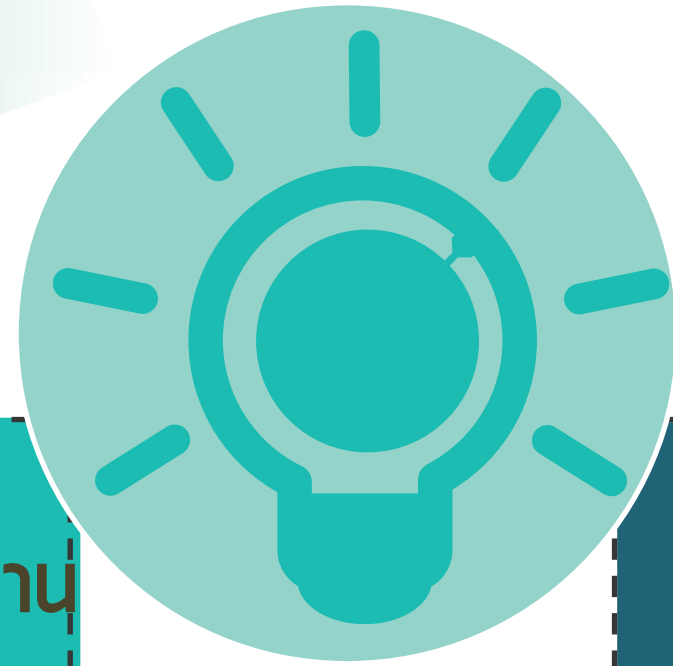




## คือปัญหา / แต่ไม่ใช่ความเสี่ยง นะ!!!!!!

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

# การบริหารจัดการความเสี่ยง มีความแตกต่างจากการตรวจสอบภายในอย่างไร



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

ส่วนการตรวจสอบภายใน  
จะเป็นในลักษณะกำกับ  
ติดตามความเสี่ยง  
เป็นการสอบทาน  
เป็นลักษณะ  
Post-Decision

Pre-Decision VS Post-Decision

# วัตถุประสงค์การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

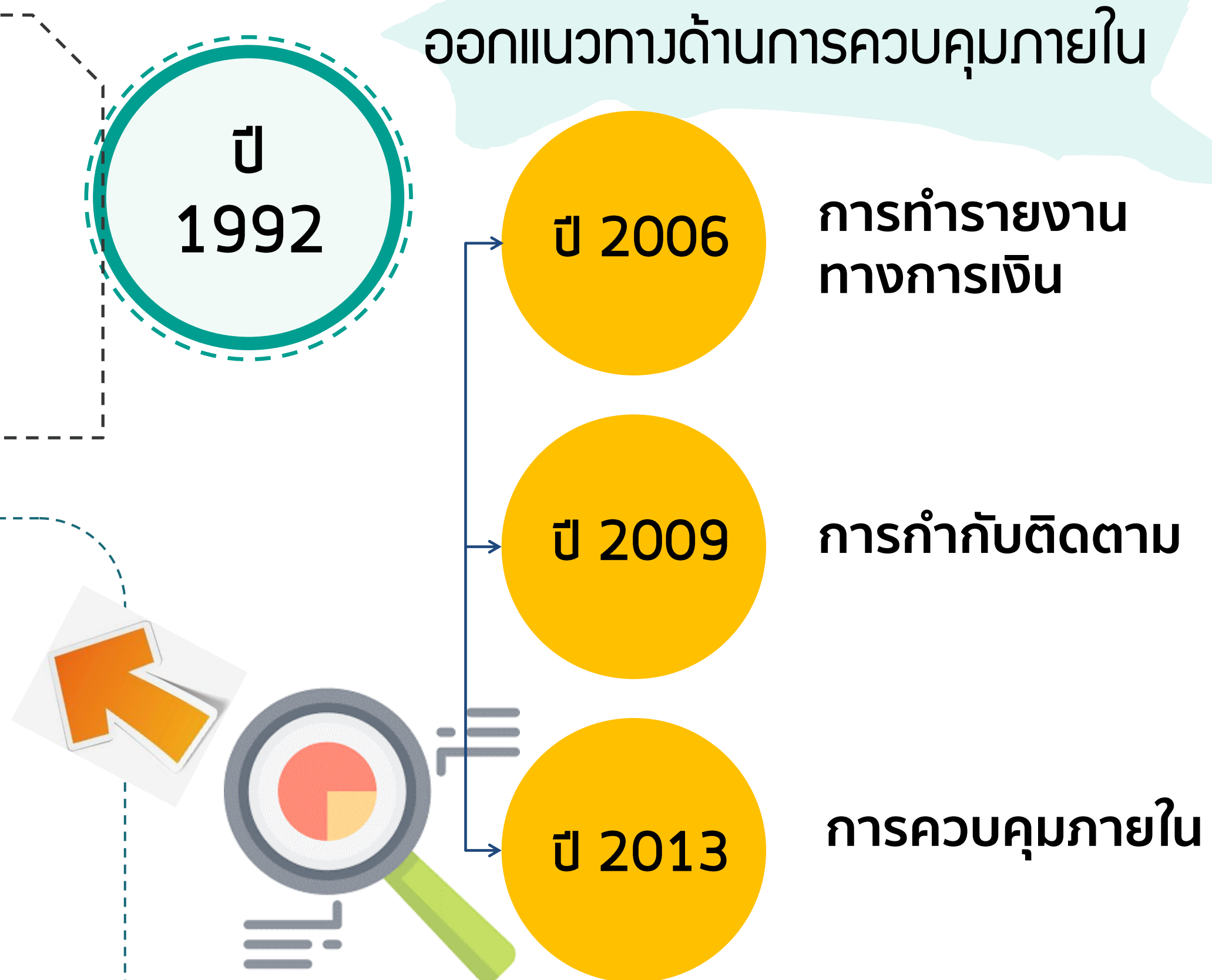
เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ซึ่งเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

---

# กรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

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

เพิ่มเติมเรื่องการสอดส่องในภาพรวม  
ของการกำกับดูแล ดังนั้น การควบคุม  
ภายในจึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง  
ในการที่จะตอบสนองต่อความคาดหวัง  
ในการป้องกัน ฝ่าระวังและตรวจสอบ  
การทุจริตภายในองค์กร



# COSO 2013

Committee of Sponsoring Organizations 2013

“ มาตรฐาน COSO 2013  
ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17หลักการ



# 5 องค์ประกอบ

สภาพแวดล้อม  
การควบคุม  
(Control Environment)

การประเมินความเสี่ยง  
(Risk Assessment)

กิจกรรมการควบคุม  
(Control Activities)

สารสนเทศและการสื่อสาร  
(Information and Communication)

กิจกรรมการกำกับติดตาม  
และประเมินผล  
(Monitoring Activities)

# มาตรฐาน COSO 2013 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ

## Control Environment

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

## Risk Assessment

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

## Control Activities

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

## Information & Communication

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

## Monitoring Activities

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

**สภาพแวดล้อม  
การควบคุม**

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

**การประเมินความเสี่ยง**

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

**กิจกรรมการควบคุม**

10. ควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
11. พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุม
12. ควบคุมให้นโยบายสามารถปฏิบัติได้

**สารสนเทศและการสื่อสาร**

13. องค์กรมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพ
14. มีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร ให้การควบคุมภายในดำเนินต่อไปได้
15. มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก ในประเด็นที่อาจกระทบต่อการควบคุมภายใน

**กิจกรรมการกำกับติดตาม  
และประเมินผล**

16. ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน
17. ประเมินและสื่อสารข้อบกพร่องของการควบคุมภายในทันเวลา และเหมาะสม

C  
O  
S  
O

2013



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

**(มีอยู่จริง และ นำไปปฏิบัติได้)**

การประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๒๕๖๖

องค์ประกอบที่ 2 หลักการที่ 8  
เรื่องการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นหลัก





# กรอบหรือภาระงานในการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

**Detective**

แก้ไขปัญหาที่เคยรับรู้ว่าจะเกิด  
สิ่งที่มีประวัติอยู่แล้ว ทำอย่างไร  
จะไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำอีก

**Corrective**

เฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรม  
เสี่ยง ทำอย่างไรจะตรวจพบต้อง  
สอดส่องตั้งแต่แรก ตั้งข้อบ่งชี้บางเรื่อง  
ที่น่าสงสัยทำการลดระดับความเสี่ยงนั้น  
หรือให้ข้อมูลเบาะแสแก่นักผู้บริหาร

**Preventive**

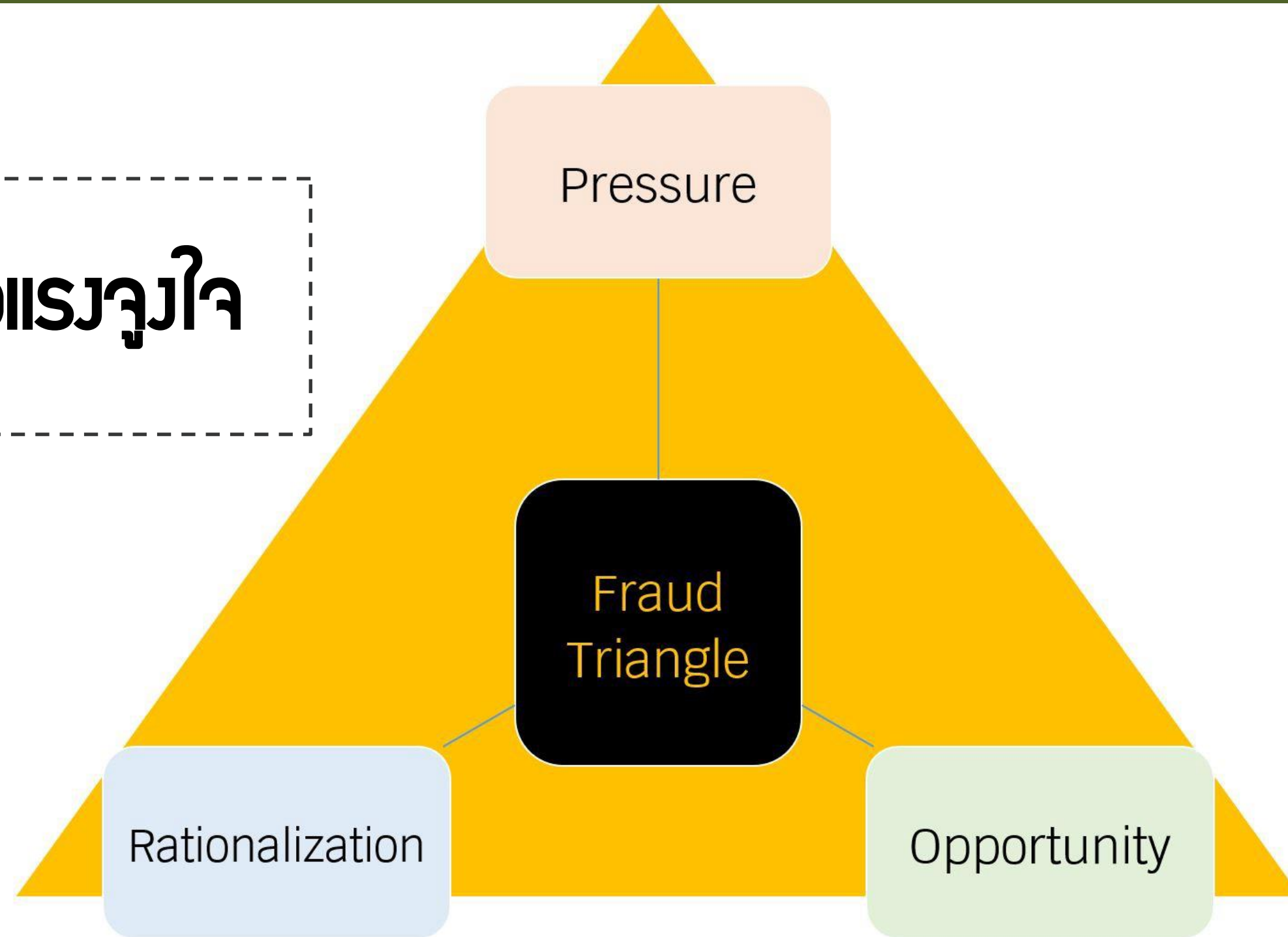
ป้องกัน หลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่น่าไปสู่  
การสุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิด ในส่วนที่พฤติกรรม  
ที่เคยรับรู้ว่าจะเคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูง  
ที่จะเกิดซ้ำอีก (Known Factor) ทั้งที่รู้ว่า  
ทำไปมีความเสี่ยงต่อการทุจริต จะต้องหลีกเลี่ยง  
ด้วยการปรับ Workflow ใหม่ ไม่เปิดช่องว่าง  
ให้การทุจริตเข้ามาได้อีก

4  
กระบวนการ

**Forecasting**

การพยากรณ์ประมาณการสิ่งที่จะเกิดขึ้น  
และป้องกันป้องปรามล่วงหน้าในเรื่องประเด็น  
ที่ไม่คุ้นเคย ในส่วนที่เป็นปัจจัยความเสี่ยง  
ที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้า  
ในอนาคต(Unknown Factor)

# ทฤษฎีสามเหลี่ยมการทุจริต (Fraud Triangle)



แรงกดดันหรือแรงจูงใจ

การหาเหตุผลสนับสนุนการกระทำ

โอกาส ซึ่งเกิดจากช่องโหว่ของระบบต่าง ๆ  
คุณภาพการควบคุม กำกับควบคุมภายใน  
ขององค์กรมีจุดอ่อน

# ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

1

• การระบุความเสี่ยง

2

• การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

3

• เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (หาค่าความเสี่ยงรวม)

4

• การประเมินการควบคุมความเสี่ยง

5

• แผนบริหารความเสี่ยง

6

• การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

7

• จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง

8

• การจัดทำรายงานการบริหารความเสี่ยง

9

• การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารความเสี่ยง



# ขั้นเตรียมการ : ประเมินความเสี่ยงการทุจริต

**1**

**เลือกงานด้านที่จะทำการประเมินความเสี่ยง  
การทุจริต**

**เลือกกระบวนการงาน จากงานที่จะทำการ  
ประเมินความเสี่ยงการทุจริต**

**2**

**จัดเตรียมข้อมูลขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือแนวทาง  
หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง  
จากนั้นจึงลงมือทำการตามขั้นตอนประเมินความเสี่ยง  
การทุจริต**

**3**

# ขั้นตอนที่ 1 การระบุความเสี่ยง (Risk Identification)

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

## Known Factor

01

ความเสี่ยงทั้ง ปัญหา/พฤติกรรมที่เคยรับรู้ที่เคยเกิดมาก่อน คาดหมายได้ว่ามีโอกาสสูงที่จะเกิดซ้ำ หรือมีประวัติ มีตำนาน อยู่แล้ว

## Unknown Factor

02

ปัจจัยความเสี่ยงที่มาจากการพยากรณ์ ประมาณการล่วงหน้า ในอนาคต ปัญหา/พฤติกรรม ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น (คิดล่วงหน้า ตีตนไปก่อนไข้เสมอ)



# เทคนิคการระบุความเสี่ยงหรือค้นหาความเสี่ยงการทุจริตด้วยวิธีการต่าง ๆ



## Risk Identification

WORK  
SHOP

การ  
ระดม  
สมอง

การ  
ออกแบบ  
สอบถาม

ตกเตียง  
หยับยก  
ประตั้น  
ที่มีโอกาสเกิด

การ  
สัมภาษณ์

เปรียบเทียบ  
วิธีปฏิบัติ  
กับองค์กร  
อื่น

# แบบรายงานประเมิน ความเสี่ยงการทุจริต

## ตารางที่ 1

อธิบายรายละเอียดความเสี่ยงการทุจริต เช่น รูปแบบ พฤติการณ์การทุจริตจากขั้นตอนย่อยในการปฏิบัติงาน และมองภาพรวมของงานที่นำมาประเมินความเสี่ยง โดยไม่ต้องสนใจหรือคำนึงว่า มีระบบ มาตรการกำกับ ควบคุมไว้แล้ว

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

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ปีงบประมาณ พ.ศ. ....

ประเมินความเสี่ยงการทุจริต ด้าน

- ๑ ความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติ อนุญาต
- ๒ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่
- ๓ ความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐ

ชื่อกระบวนงาน/งาน .....

ชื่อหน่วยงาน / กระทรวง.....

ผู้รับผิดชอบ.....โทรศัพท์.....

ตารางที่ ๑ ตารางระบุความเสี่ยง (Know Factor และ Unknown Factor)

| ที่ | โอกาส/ ความเสี่ยงการทุจริต  | ประเภทความเสี่ยงการทุจริต |                |
|-----|---|---------------------------|----------------|
|     |   | Know Factor               | Unknown Factor |
|     | (ให้อธิบายรูปแบบ พฤติการณ์การทุจริต ของกระบวนงาน หรืองานที่เลือกมาทำการประเมินความเสี่ยงว่ามีโอกาส หรือ ความเสี่ยงการทุจริต ) |                           |                |
|     |   |                           |                |

ให้ใส่เครื่องหมาย



การระบุความเสี่ยง  
ตารางที่ 1 ยิ่งเขียนได้ละเอียด ชัดเจน จะทำให้ปิดความเสี่ยง  
ได้ตรงจุดมากที่สุด

## ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานะความเสี่ยง

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

ตารางที่ ๒ ตารางแสดงสถานะความเสี่ยง (แยกตามรายสีไฟจราจร)

| ที่ | โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | เขียว | เหลือง | ส้ม | แดง |
|-----|---------------------------|-------|--------|-----|-----|
|     |                           |       |        |     |     |
|     |                           |       |        |     |     |
|     |                           |       |        |     |     |

นำข้อมูลในตารางที่ 1 มาแยกสถานะความเสี่ยง

\* **สถานะสีเขียว** : ความเสี่ยงระดับต่ำ

\* **สถานะสีเหลือง** : ความเสี่ยงระดับปานกลาง และสามารถใช้ความรอบคอบระมัดระวัง  
ในระหว่างปฏิบัติงาน ตามปกติควบคุมดูแลได้

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

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

## ขั้นตอนที่ 3 เมทริกส์ระดับความเสี่ยง (Risk level matrix)

นำโอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต ที่มีสถานะความเสี่ยงระดับสูงจนถึงความเสี่ยงระดับสูงมากที่เป็นสีแดง และสีแสด จากตารางที่ 2 มาทำการหาค่าความเสี่ยงรวม ซึ่งได้จากระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวังที่มีค่า 1-3 คูณด้วย ระดับความรุนแรงของผลกระทบที่มีค่า 1-3

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

| ที่ | โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง |   |   | ระดับความรุนแรงของผลกระทบ |   |   | ค่าความเสี่ยงรวม<br>จำเป็น X รุนแรง |
|-----|---------------------------|--------------------------------|---|---|---------------------------|---|---|-------------------------------------|
|     |                           | ๓                              | ๒ | ๑ | ๓                         | ๒ | ๑ |                                     |
|     |                           |                                |   |   |                           |   |   |                                     |
|     |                           |                                |   |   |                           |   |   |                                     |

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

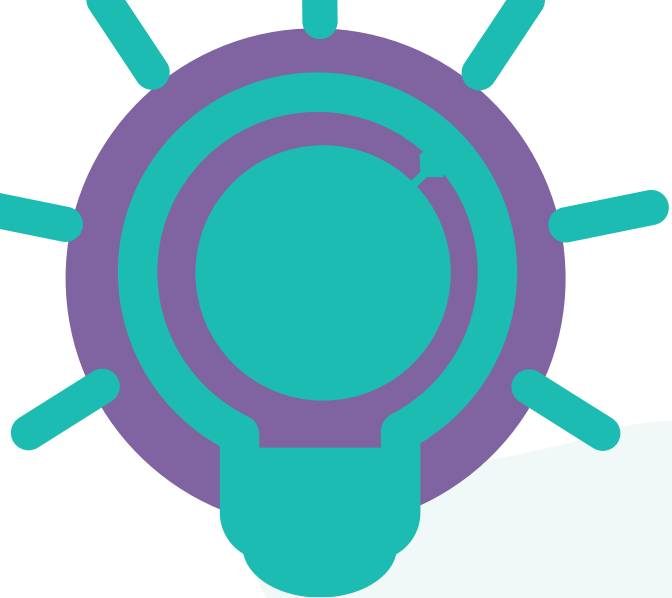


# เกณฑ์ในการให้ค่าระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

## มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

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





## เกณฑ์ในการให้ค่า**ระดับความรุนแรงของผลกระทบ**

### มีแนวทางในการพิจารณาดังนี้

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

ตารางที่ ๓.๑ ระดับความจำเป็นของการเฝ้าระวัง

| ที่ | โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | กิจกรรมหรือขั้นตอนหลัก<br>MUST | กิจกรรมหรือขั้นตอนรอง<br>SHOULD |
|-----|---------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
|     |                           | ๓ ๒                            | ๑                               |
|     |                           | ๓ ๒                            | ๑                               |

ตารางที่ ๓.๒ ระดับความรุนแรงของผลกระทบตาม Balanced Scorecard

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

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

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

**ดี**

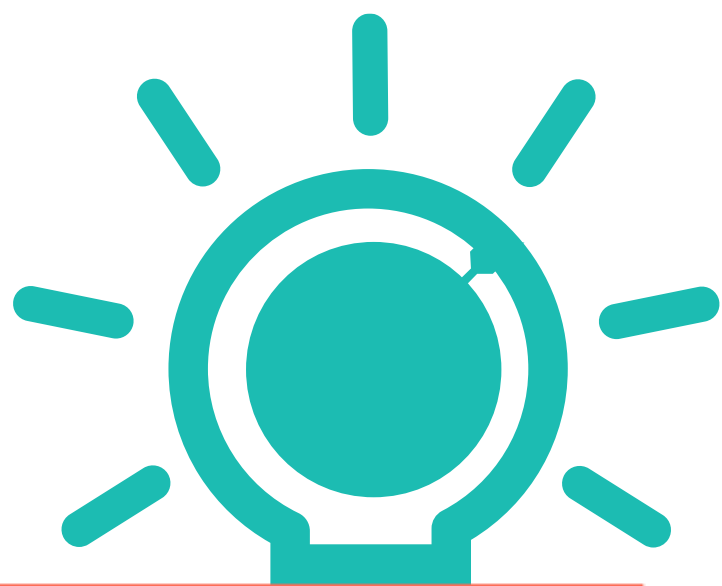
จัดการได้ทันที ทุกครั้งที่เกิดความเสี่ยง ไม่กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรไม่มีผลเสียหายทางการเงิน ไม่มีรายจ่ายเพิ่ม

**พอใช้**

จัดการได้โดยส่วนใหญ่ มีบางครั้งยังจัดการไม่ได้ กระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงาน องค์กรแต่ยอมรับได้ มีความเข้าใจ

**อ่อน**

จัดการไม่ได้ หรือได้เพียงส่วนน้อย การจัดการเพิ่มเกิดจากรายจ่าย มีผลกระทบถึงผู้ใช้บริการ/ผู้รับมอบผลงานและยอมรับไม่ได้ ไม่มีความเข้าใจ



**ดี**

**พอใช้**

**อ่อน**



# ตารางที่ 4 ตารางแสดงการประเมินการควบคุมความเสี่ยง

| โอกาส/ความเสี่ยงการทุจริต | คุณภาพ<br>การจัดการ | ค่าประเมินการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต |                           |                       |
|---------------------------|---------------------|--|---------------------------|-----------------------|
|                           |                     | ค่าความเสี่ยงระดับต่ำ                  | ค่าความเสี่ยงระดับปานกลาง | ค่าความเสี่ยงระดับสูง |
|                           | ดี                  | ต่ำ                                    | ค่อนข้างต่ำ               | ปานกลาง               |
|                           | พอใช้               | ค่อนข้างต่ำ                            | ปานกลาง                   | ค่อนข้างสูง           |
|                           | อ่อน                | ปานกลาง                                | ค่อนข้างสูง               | สูง                   |

## ขั้นตอนที่ 5 แผนบริหารความเสี่ยง

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



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



ให้เลือกเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงสุดจากการประเมินการควบคุมความเสี่ยง Risk - Control Matrix Assessment

โดยเฉพาะ ความเสี่ยงสูง  
ค่อนข้างสูง ปานกลาง  
(เช่นแถบสีเทาในตาราง  
ที่ 4) นำมาทำแผน  
บริหารความเสี่ยง  
การทุจริต

ตารางที่ ๕ ตารางแผนบริหารความเสี่ยง

ชื่อแผนบริหารความเสี่ยง .....

| ที่ | รูปแบบ พฤติการณ์ความเสี่ยงการทุจริต | มาตรการป้องกันการทุจริต |
|-----|-------------------------------------|-------------------------|
|     |                                     |                         |
|     |                                     |                         |
|     |                                     |                         |
|     |                                     |                         |

## ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวัง

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

ตารางที่ ๖ ตารางจัดทำรายงานผลการเฝ้าระวังความเสี่ยง

| ที่ | มาตรการป้องกันการทุจริต | โอกาส/<br>ความเสี่ยงการทุจริต | สถานะความเสี่ยง |        |     |
|-----|-------------------------|-------------------------------|-----------------|--------|-----|
|     |                         |                               | เขียว           | เหลือง | แดง |
|     |                         |                               |                 |        |     |
|     |                         |                               |                 |        |     |
|     |                         |                               |                 |        |     |
|     |                         |                               |                 |        |     |





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



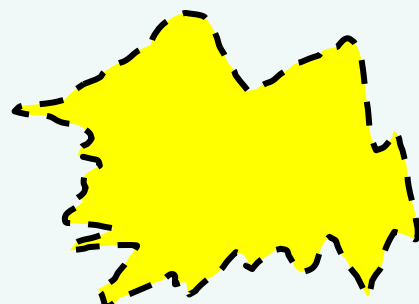
เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง แต่แก้ไขได้ทันท่วงที ตามมาตรการ/ นโยบาย/ โครงการ/ กิจกรรมที่เตรียมไว้ แผนใช้ได้ผล ความเสี่ยงการทุจริตลดลงระดับความรุนแรง < 3



ไม่เกิดกรณีที่อยู่ในข่ายความเสี่ยง ยังไม่ต้องทำกิจกรรมเพิ่ม



เกินกว่าการยอมรับ



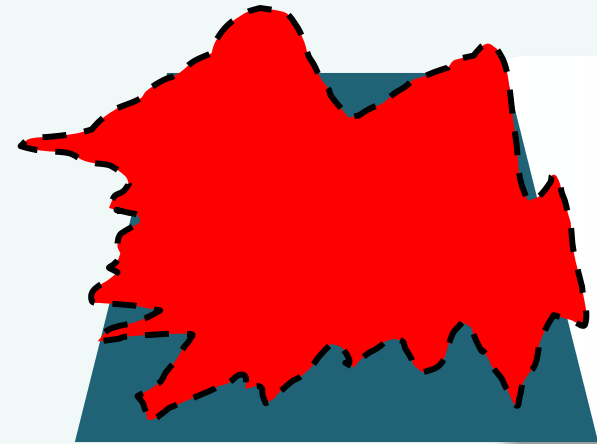
เกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้



ยังไม่เกิดเฝ้าระวังต่อเนื่อง

## ขั้นตอนที่ 7 จัดทำระบบการบริหารความเสี่ยง

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



เกินกว่าการยอมรับ

1



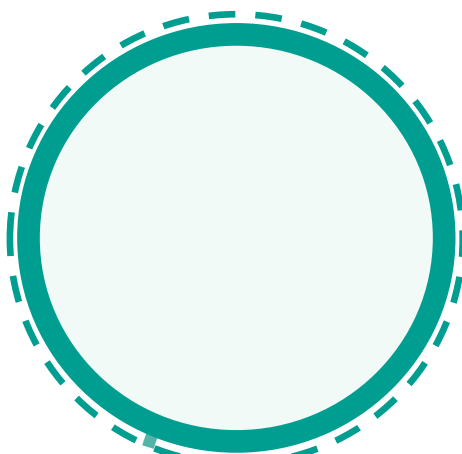
เกิดขึ้นแล้วแต่ยอมรับได้

2



ยังไม่เกิดเฝ้าระวังต่อเนื่อง

3



จากผลการเฝ้าระวังที่แยกตามสถานะ เขียว เหลือง แดง ตามตารางที่ 6 ให้นำผลการเฝ้าระวังที่มี

- ความเสี่ยงสูง (สีแดง)
- ปานกลาง (สีเหลือง)

**มากำหนดมาตรการ 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

# แบบรายงานการประเมินความ

## เสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

แบบรายงานการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หน่วยงาน .....

| ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต  | .....                    |
|---|--------------------------|
| เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน<br>(อธิบายเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต) | มาตรการ / กิจกรรม/แนวทาง |
| เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน<br>(อธิบายเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต) | มาตรการ / กิจกรรม/แนวทาง |
| เหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน<br>(อธิบายเหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต) | มาตรการ / กิจกรรม/แนวทาง |

# ขั้นตอนที่ 9 การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

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

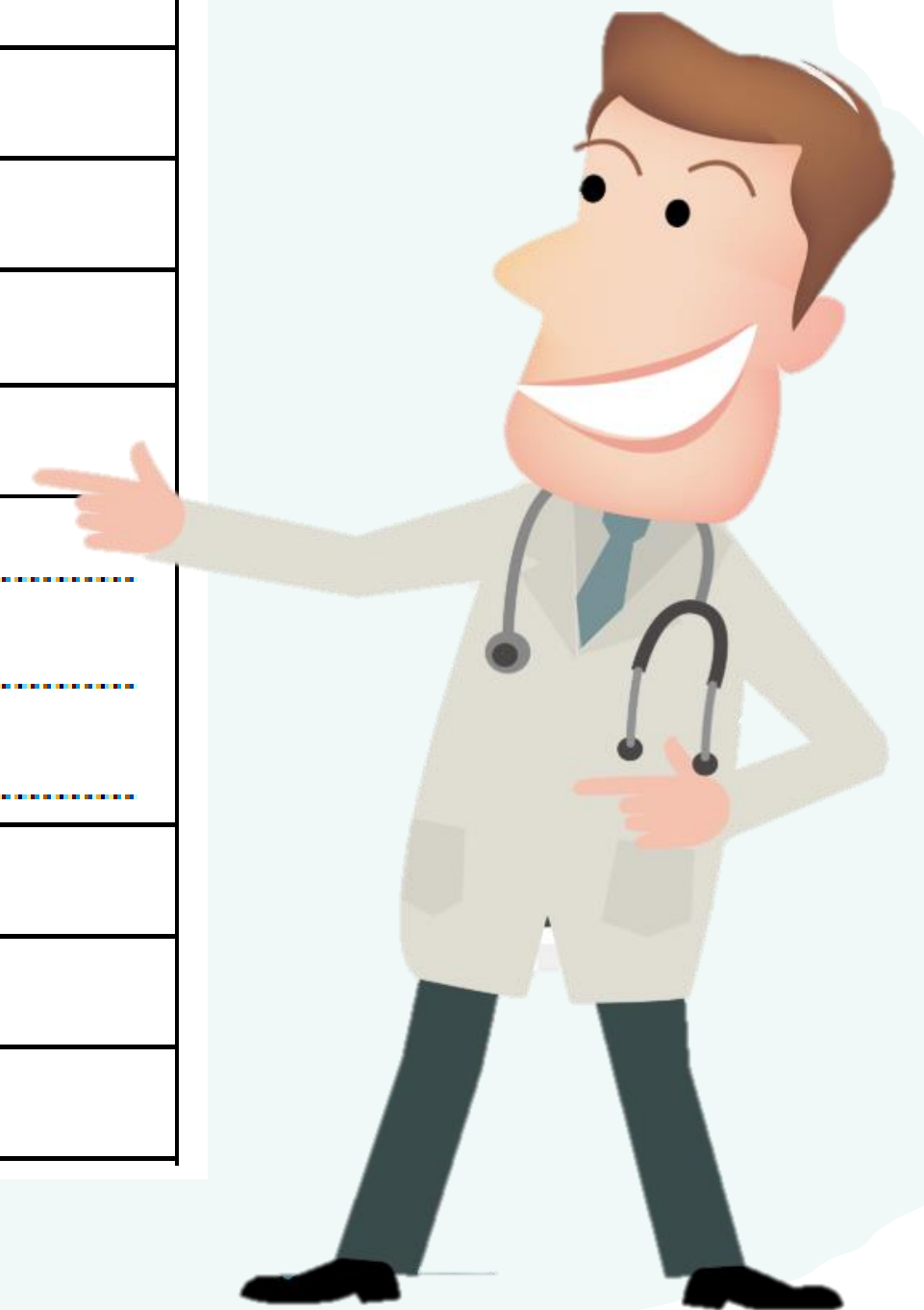
ขั้นตอนที่ ๙ การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

ตารางที่ ๙ แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง

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

ตารางที่ ๑๐ ตารางการเสนอขอปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ระหว่างปี (ทดแทนแผนเดิม)

|                              |                               |      |
|------------------------------|-------------------------------|------|
| หน่วยงานที่เสนอขอ .....      |                               |      |
| วันที่เสนอขอ .....           |                               |      |
| ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงเดิม  |                               |      |
| ชื่อแผนบริหารความเสี่ยงใหม่  |                               |      |
| ผู้รับผิดชอบหลัก             |                               |      |
| ผู้รับผิดชอบรองที่เกี่ยวข้อง |                               |      |
| เหตุผลในการเปลี่ยนแปลง       | ๑. ....<br>๒. ....<br>๓. .... |      |
| ประเด็นความเสี่ยงหลัก        | เดิม                          | ใหม่ |
|                              |                               |      |
|                              |                               |      |



EB20

หน่วยงานมีการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน  
โดยการกำหนดมาตรการและวางระบบเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับ  
ผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการและวางระบบเพื่อจัดการความเสี่ยง  
เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน **ที่ได้จากข้อ EB 19** มีรายละเอียด  
ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นคำสั่ง / ข้อสั่งการ / ประกาศ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน  
หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย



2. มีแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานที่มีความสอดคล้องตามบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน **ที่ได้จากข้อ EB 19**
3. มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน
4. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และรายงานการกำกับติดตามไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง / ข้อสั่งการ / ประกาศ ปราบปรามการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
2. แนวการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานที่มีความสอดคล้องตามบทวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน **ที่ได้จากข้อ EB 19 อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน**
3. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน
4. บันทึกข้อความรับทราบการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแนวการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
5. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
6. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในระบบ MITAS

**EB21**

## หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงาน เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  
แก่บุคลากรในหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักฐานการจัดโครงการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  
แก่บุคลากรในหน่วยงาน

2. รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน

**กรณีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องนำเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพตำบลในพื้นที่ความรับผิดชอบ เข้าร่วมการอบรม ด้วย**

3. รายงานผลการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน

4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดกิจกรรมการอบรมที่ชัดเจน

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

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. หลักฐานการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน ปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
  - 1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินโครงการ
  - 1.2 โครงการ
2. รายชื่อผู้เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากร  
ในหน่วยงาน
3. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารเพื่อรับทราบรายงานการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกัน  
ผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรในหน่วยงานปราบกฏการขออนุญาตนำเผยแพร่  
บนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน



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

# ตัวชี้วัดที่ 9 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

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

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

# 1. เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝังความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม

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

1.1 หน่วยงานต้องมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ปลุกฝัง  
ความซื่อสัตย์สุจริต และแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับส่วนรวม มีรายละเอียด ดังนี้

- กิจกรรมการสร้างจิตสำนึก ภายใต้แนวคิด **“จิตพอเพียงต้านทุจริต”**

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

**พันธะสัญญาร่วม**

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

S (Sufficiency) ความพอเพียง

T (Transparency) ความโปร่งใส

R (Realise) ความตื่นรู้

O (Onward) มุ่งไปข้างหน้า

N (Knowledge) ความรู้

G (Generosity) ความเอื้ออาทร



STRONG

จิตพอเพียงต้านทุกจริต



**STRONG Model**





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



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

**3. มือกำแน่นแนบไว้ที่หน้าอกข้างซ้าย** แสดงถึงความเข้มแข็งของใจในการต่อสู้กับการทุจริต **ความอยู่ดีธรรม** **มุ่งมั่นสร้างลังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต**

STRONGEST

STRONGER

Just

Do

It

STRONG

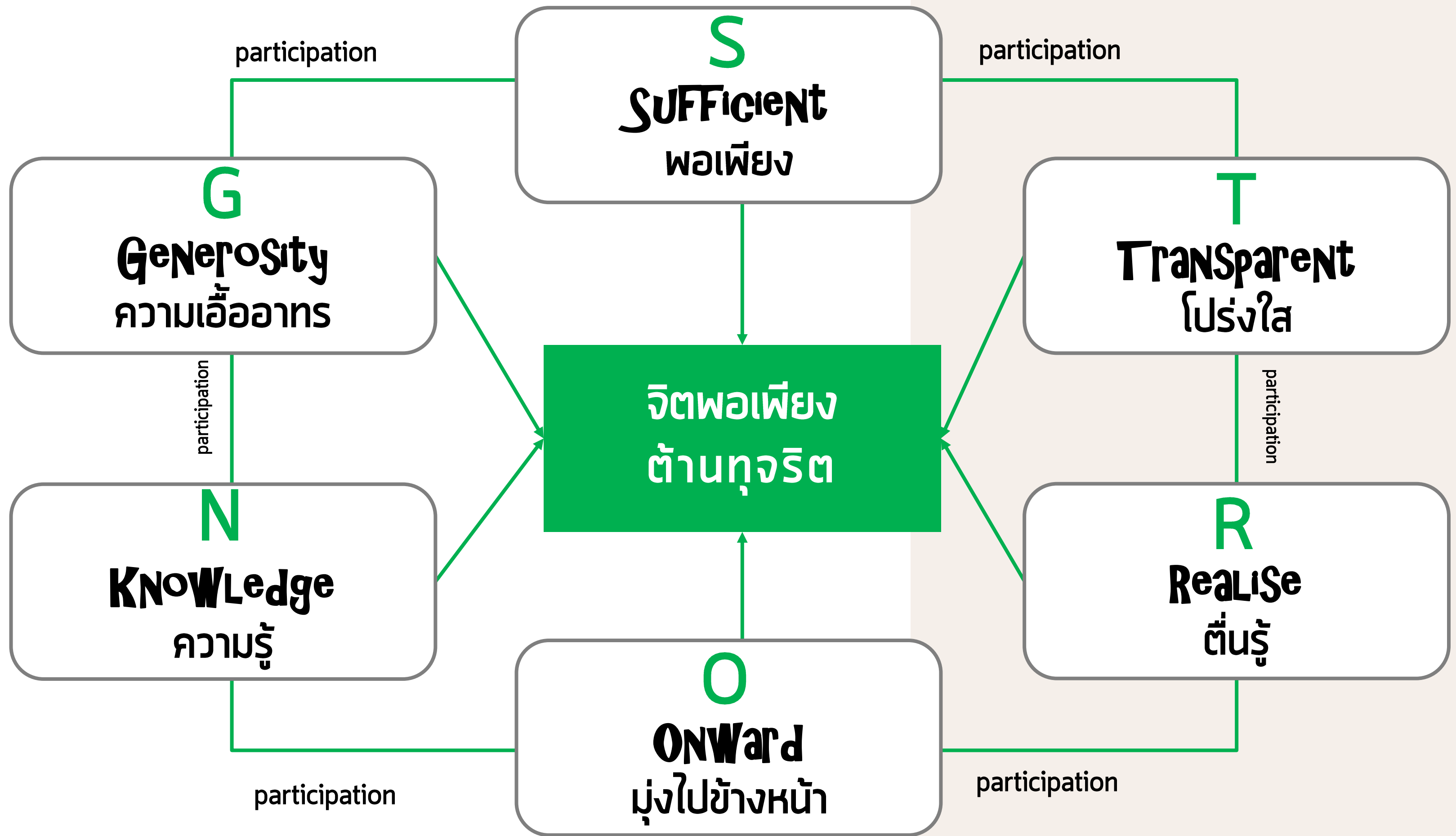


การลงมือทำและก็ทำให้เกิดผลสำเร็จ ถ้าสิ่งที่เราคิดว่า  
ยากแต่เราทำได้ไม่มีอะไรที่ยากเกินกว่าจะลงมือทำ  
ความสามารถของมนุษย์อยู่ที่พลังจิต การมีพลังจิต  
ที่แน่น

ยาก

ลงมือทำ

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



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

# STRONG Model

กรอบแนวคิดจิตพอเพียงต้านทุจริต

**STRONG**

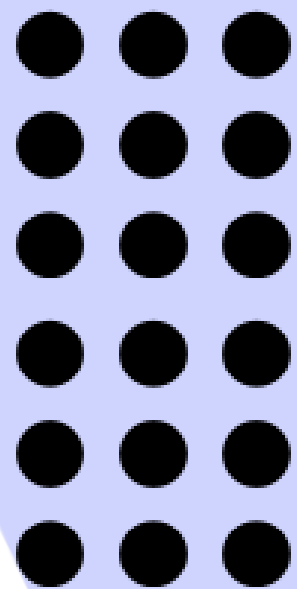
โดย รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุกุลวัฒน์ศิริ

ปี 2560





**STRONG**

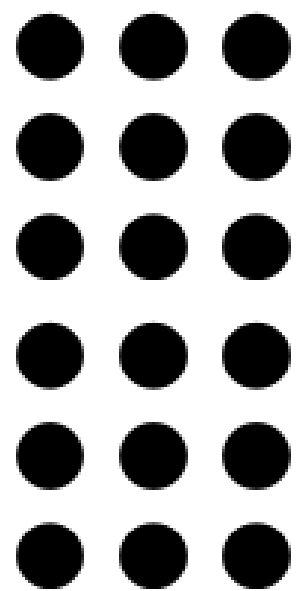





# Sufficient/Sufficiency



หลักความพอเพียง ในความหมายของการ  
ต้านทุจริต โดยบุคคลสามารถคิดแยกแยะ  
ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนรวม  
อย่างเป็นอัตโนมัติ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียง

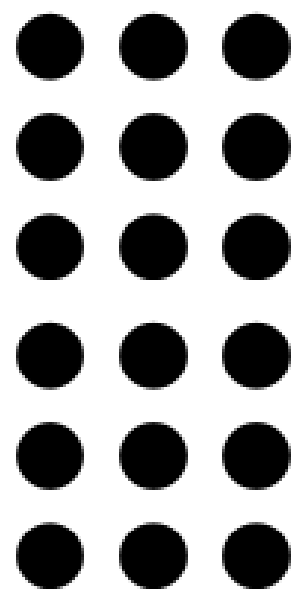




Transparent / Transparency

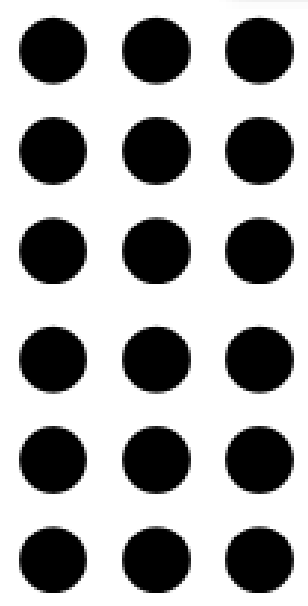
ความโปร่งใส

การสร้างวัฒนธรรมของการเปิดเผย





การตื่นรู้  
พร้อมที่จะลงมือทำตื่นรู้ในปัญหา  
การทุจริต การเฟ้อระวัง



Realise



จะสอดคล้องกับ

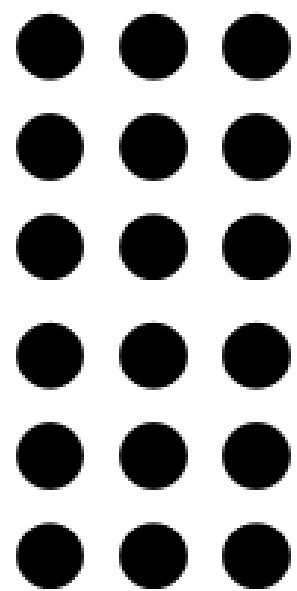




Onward



มุ่งไปข้างหน้า  
การให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามเราไปในทิศทาง  
ที่ถูกต้อง คือ การต่อสู้ในจิตใจกับ  
การไม่ทุจริต พัฒนาการองค์กร และบริหาร  
จัดการให้ดีขึ้น

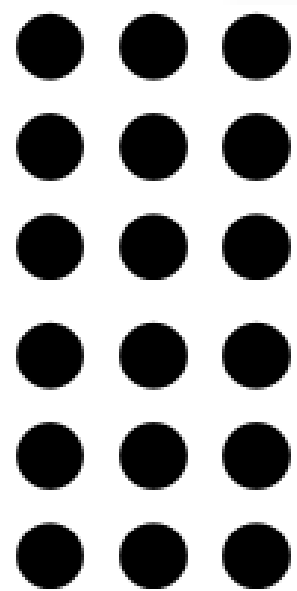




# Knowledge



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



# Genrosity



ความเอื้ออาทร

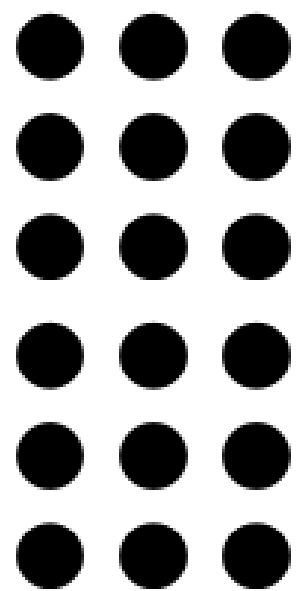
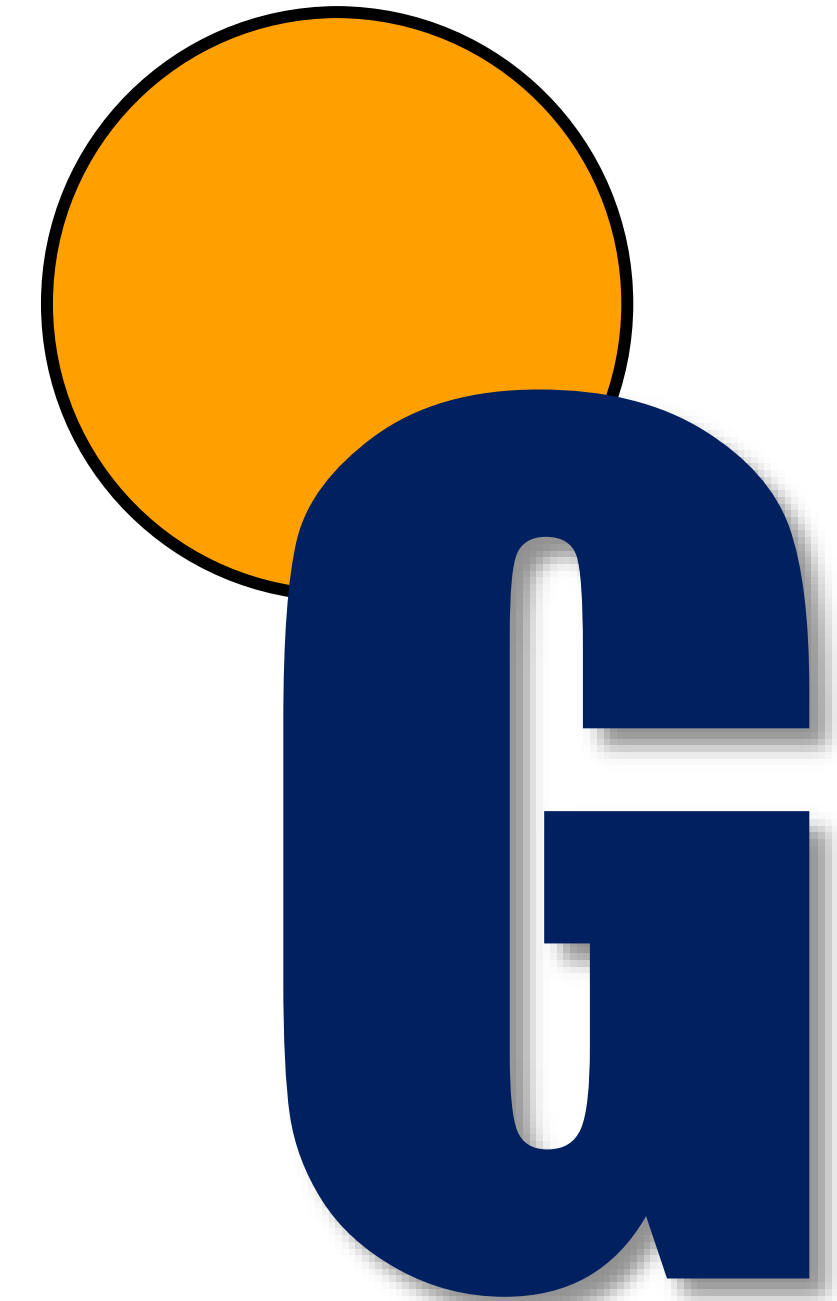
ความเอื้ออาทรตามจริยธรรมและจิตพอเพียง

แต่สาเหตุของการเกิดการทุจริตมาจากระบบ

อุปถัมภ์ การช่วยเหลือครอบครัวและเครือญาติ

ความเอื้ออาทรในนิยามนั้น มิได้ต้องการหวัง

ผลตอบแทน





# STRONG



จิตพอเพียงต้านทุจริต

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

สาธารณสุข ซื่อสัตย์ โปร่งใส  
ต้นรู้ คู่ทุจริต จิตพอเพียง



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

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

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



### 3. หน่วยงานต้องมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน

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

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

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

ในส่วนของการชำระค่าราชการพลเรือน มี พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 กำหนดการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตามแม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในสังคมไทยก็ทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพ ถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน

EB22

หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้าน  
การทุจริตภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านการทุจริต  
ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต” มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักฐานการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงต้านทุจริต”  
หรือ โมเดล STRONG ที่ใช้พันธะสัญญาร่วมกัน คือ “สาธารณสุข ชี้อลัตย์  
โปร่งใส ตื่นรู้ สู้ทุจริต จิตพอเพียง”

2. รายชื่อผู้เข้าโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”

**กรณีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะต้องนำบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในพื้นที่ และความร่วมมือจากชุมชน (ถ้ามี) เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรมด้วย**

3. รายงานผลการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”

4. ภาพกิจกรรม ต้องระบุวัน เวลา สถานที่จัดโครงการ / กิจกรรม ที่ชัดเจน

5. ผู้บังคับบัญชา รับทราบผลการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต” และสั่งการให้นำรายละเอียดตามข้อ 1. ถึงข้อ 4. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น





## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. หลักฐานการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”  
ปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน
  - 1.1 บันทึกข้อความขออนุมัติดำเนินการโครงการ
  - 1.2 โครงการ
2. รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต”
3. บันทึกข้อความเสนอผู้บริหารรับทราบรายงานผลการจัดโครงการ / กิจกรรม ภายใต้แนวคิด “จิตพอเพียงด้านทุจริต” หรือ โมเดล STRONG ใช้พันธะสัญญา คือ “สาธารณสุข ชื่อสัตย์ โปร่งใส ตีน้ำรู้ สู้ทุจริตจิตพอเพียง” ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

EB23

หน่วยงาน มีการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานในนาม  
“ชมรม STRONG ...”

องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการรวมกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงาน  
**ในนาม “ชมรม STRONG...”** กติกาหลักในการเฝ้าระวัง  
และแจ้งเบาะแสของหน่วยงาน

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

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

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

**EB24**

หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรี  
ของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### องค์ประกอบด้านข้อมูล

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล  
ในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการ  
ล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน

1. มีเนื้อหาที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กร  
ที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ  
และเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน



2. เจตนาารมณัการปองกันและแกไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน  
**ดาเนินการใหเสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาเดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564)**
3. มีหลักฐานเป็นคู่มือแนวปฏิบัติการปองกันและแกไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศ  
ในการทำงานของหน่วยงาน
4. มีหลักฐานการแจ้งเวียน
5. มีรายงานการกำกับติดตามมาตรการปองกันและแกไขปัญหาการลวงละเมิดหรือคูกคาม  
ทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน **ตามแบบรายงานที่กำหนดดาเนินการ  
ใหเสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 4**
6. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำหลักฐานเจตนาารมณัในการปองกันและแกไขปัญหา  
การลวงละเมิดหรือคูกคามทางเพศในการทำงาน ตามข้อ 2. ถึงข้อ 5. ไปเผยแพร่  
ผ่านเว็บไซต์ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## องค์ประกอบด้านหลักฐาน

1. บันทึกข้อความลงนามประกาศเจตนาธรรมเนียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในไตรมาสที่ 2 (ระยะเวลาเดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนมีนาคม 2564)
2. ประกาศเจตนาธรรมเนียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
3. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
4. บันทึกข้อความแจ้งเวียนประกาศเจตนาธรรมเนียมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

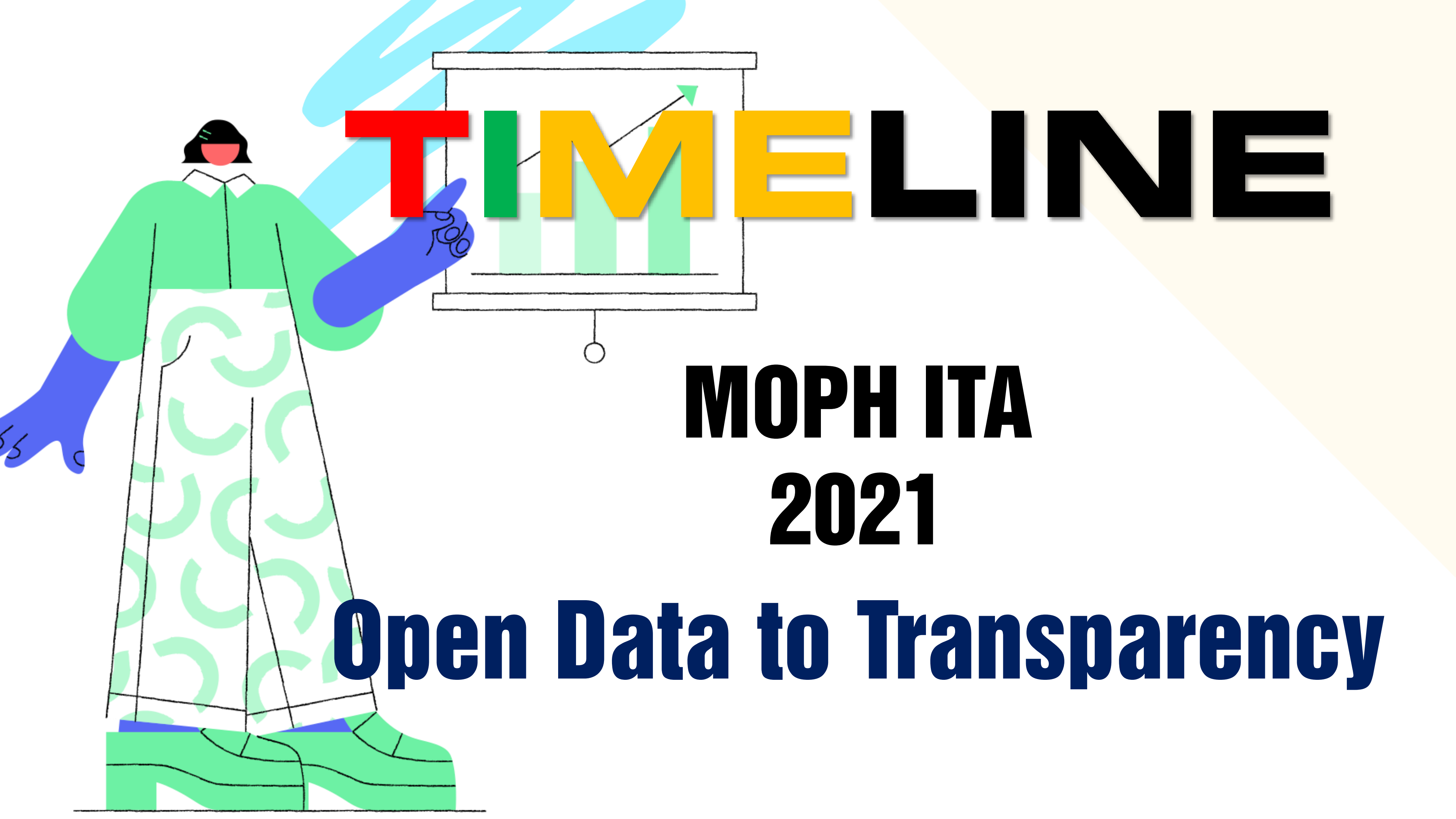
ศึกษาข้อมูล

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

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





# TIMELINE

**MOPH ITA  
2021**

**Open Data to Transparency**

# MITAS

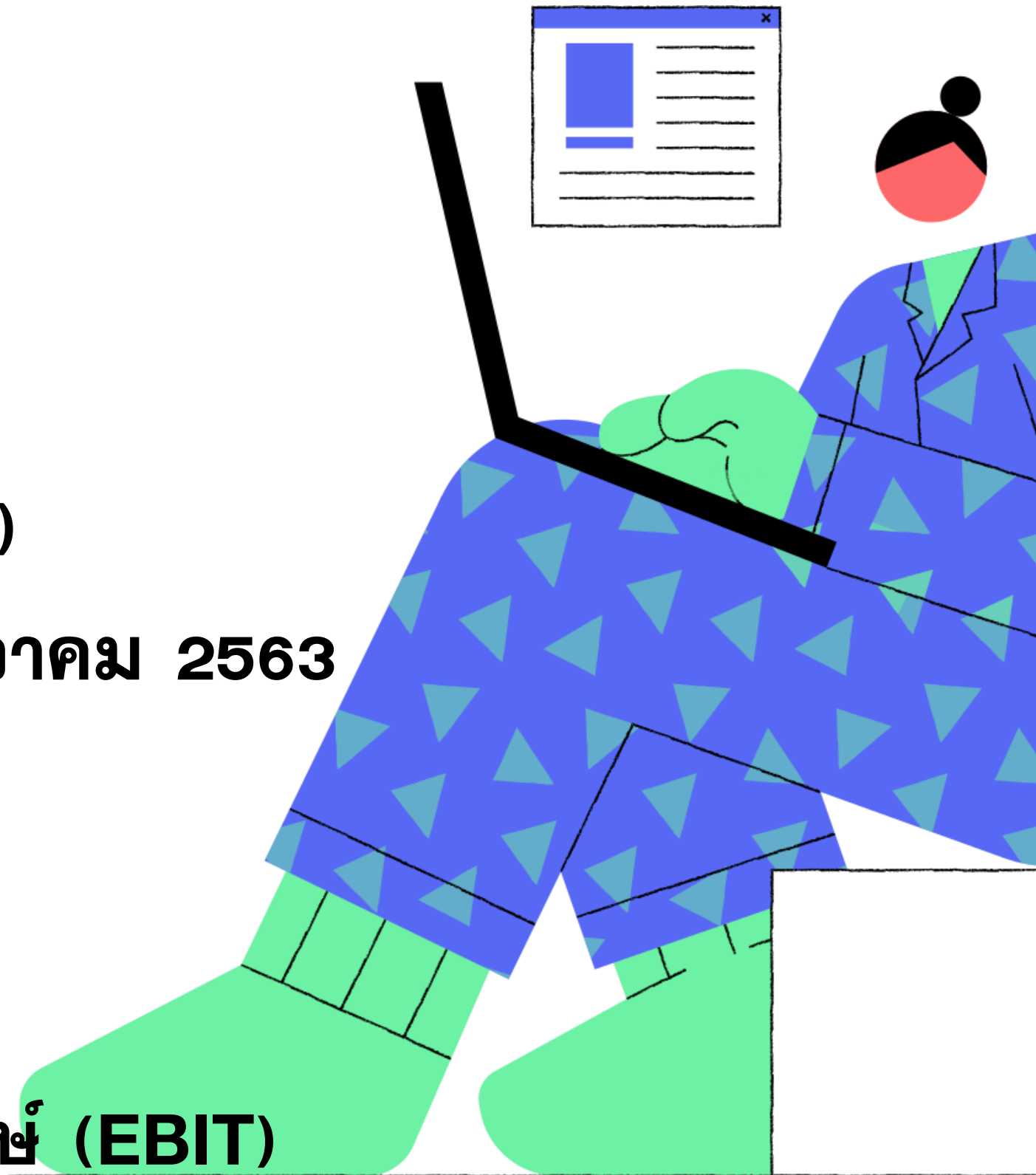
# Q1

หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย

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

ผู้ตรวจประเมิน ๙

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





# MITAS

# Q2

หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย

- ระบบเปิดแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2564

ผู้ตรวจประเมิน ๙

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



# MITAS

# Q3

หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย

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

ผู้ตรวจประเมิน ฯ

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



# MITAS

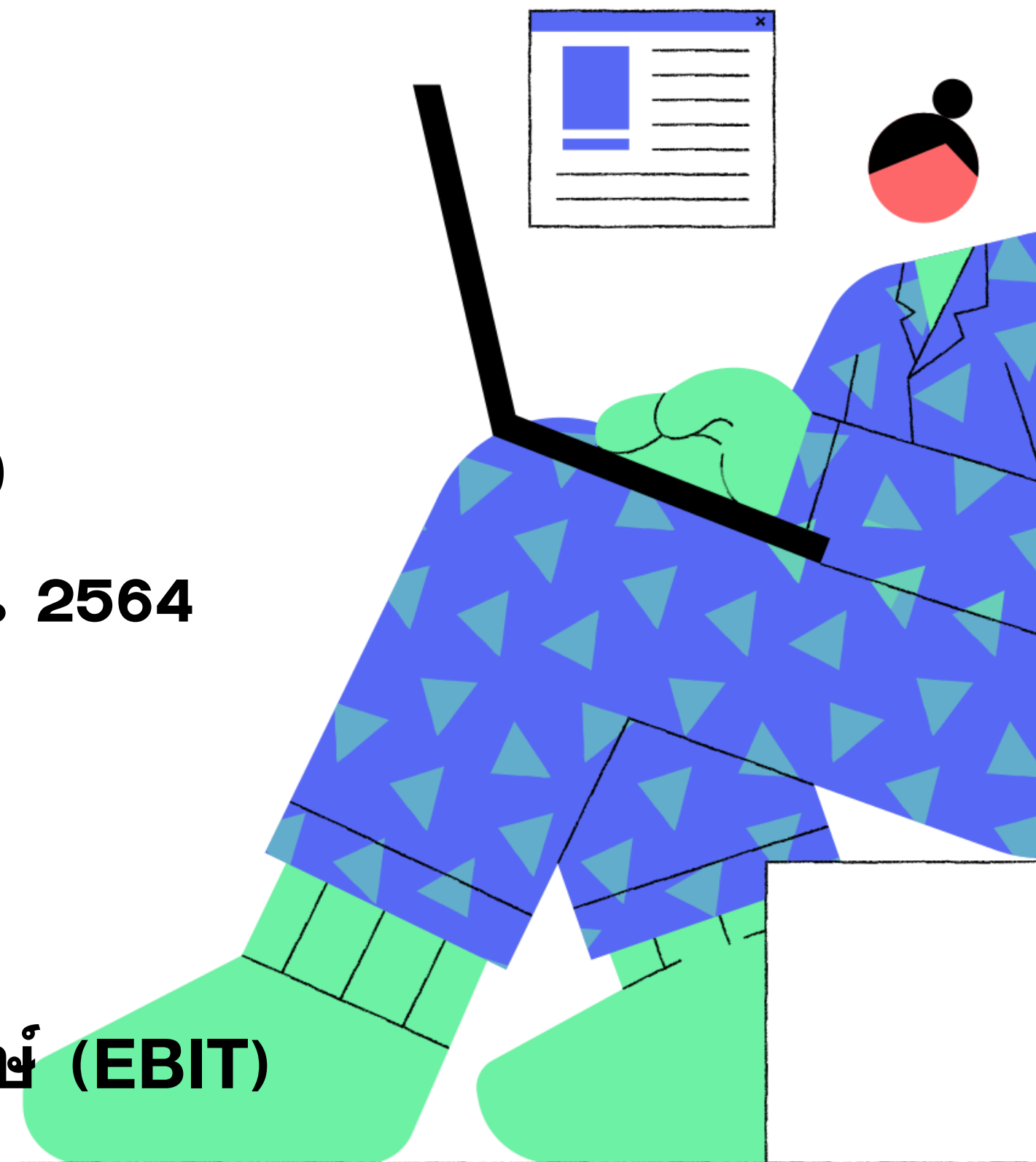
# Q4

หน่วยรับตรวจ 1,854 หน่วย

- ระบบเปิดแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)  
ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2564 ถึงวันที่ 2 กันยายน 2564

ผู้ตรวจประเมิน ๙

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





Thank You

For

Attending!

**MOPH IT A**

**FAMILY**

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

หัวข้อ: เอกสารประกอบการอบรม (PowerPoint) โครงการอบรมให้ความรู้เกณฑ์การประเมิน ITA  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

เอกสารประกอบการอบรม (PowerPoint) โครงการอบรมให้ความรู้เกณฑ์การประเมิน ITA  
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....  
.....

**ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล**

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

**ผู้อนุมัติรับรอง**

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

**ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่**

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๒๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓