

สรุปผลการดำเนินงาน

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรม และ
ความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กลุ่มงานนิติการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

คำนำ

รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการ ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานโครงการอบรมอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการ และบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๒ วัน ณ ห้องประชุมปลายฟ้า ชั้น ๗ โรงแรมเลอ เอราวัณพังงา ผลการรายงานที่ได้รับจะนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

ในโอกาสนี้ผู้รับผิดชอบโครงการขอขอบคุณบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการและรายงานผลการดำเนินงานโครงการทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดเป็นอย่างดี

กลุ่มงานนิติการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา
มกราคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ รายละเอียดโครงการ	๑
บทที่ ๒ เอกสารประกอบการอบรม	๕
บทที่ ๓ วิธีการประเมินผล	๑๗
บทที่ ๔ ผลการประเมิน	๑๙
บทที่ ๕ สรุปผลและข้อเสนอแนะ	๒๔
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ๑ กำหนดการ	๒๖
ภาคผนวก ๒ รายชื่อผู้เข้าอบรม	๒๘
ภาคผนวก ๓ ภาพกิจกรรม	๓๒
ภาคผนวก ๔ รายชื่อผู้รวบรวมข้อมูล	๓๖

บทที่ ๑

รายละเอียดโครงการ

รายละเอียดโครงการ ชื่อโครงการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา
ผู้รับผิดชอบโครงการ	๑.นางสาวฉวีพรภรณ์ นิลบล ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ ๒.นางจอมขวัญ วนะกรรม ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ๓.นายพรนัฐ ศรีพัลลพ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๔.นางสาวบุญญา บุศบก ตำแหน่ง นิติกร
ผู้เข้าร่วมโครงการ	ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา จำนวน ๔๐ คน ประกอบด้วย ๑.ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน ๒ แห่ง ๆ ละ ๒ คน รวม ๔ คน ๒.ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลชุมชน จำนวน ๗ แห่ง ๆ ละ ๒ คน รวม ๑๔ คน ๓.ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๘ แห่ง ๆ ละ ๒ คน รวม ๑๖ คน ๔.ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา รวม ๖ คน
สถานที่ปฏิบัติงาน	ณ ห้องประชุมปลายฟ้า ชั้น ๗ โรงแรม เลอ เอราวัณพังงา
ระยะเวลาดำเนินงานโครงการ	วันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ จำนวนทั้งหมด ๒ วัน
ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	: แผนงานการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ : ตัวชี้วัดที่ ๖๑ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA
งบประมาณตั้งจ่ายไว้	จำนวนเงิน ๓๘,๐๐๐.- บาท (สามหมื่นแปดพันบาทถ้วน) ที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา
รหัสโครงการ	P๔๔๐๓

หลักการและเหตุผล

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้ดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไว้ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) แผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และองค์กรคุณภาพ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค บรรจุในแผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล และองค์กรคุณภาพ กำหนดเป็นตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๒ เมื่อสิ้นสุดในไตรมาสที่ ๔) โดยเป็นไปภายใต้แนวคิด เปิดเผยข้อมูลสู่ความโปร่งใส (Open Data to transparency) ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมุ่งเน้นการประเมินตนเอง (Self-Assessment) จากข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้จากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ เป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล สามารถนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลสาธารณะได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ผ่านระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ส่งผลให้ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อพัฒนาความรู้เรื่องเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการใช้เครื่องมือ ITA เป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล
๒. เพื่อพัฒนาความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. เพื่อนำผลการประเมิน ITA มาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ทั้งหมด ๔๐ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน ๒ แห่ง ๆ ละ ๒ คน รวม ๔ คน
๒. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลชุมชน จำนวน ๗ แห่ง ๆ ละ ๒ คน รวม ๑๔ คน

๓. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๘ แห่ง ๆ ละ ๒ คน รวม ๑๖ คน

๔. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา รวม ๖ คน

ระยะเวลาดำเนินการ และสถานที่อบรม

วันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมปลายฟ้า ชั้น ๗ โรงแรม เลอ เอราวัณพังงา

วิธีดำเนินการ

ขั้นเตรียมการ

๑. จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติโครงการ
๒. เตรียมเอกสาร
๓. ขอยืมเงินทตรงราชการเพื่อใช้ในโครงการ

ขั้นดำเนินการ

จัดการอบรมแบบบรรยาย ยกตัวอย่าง และตอบข้อซักถาม โดยมีหัวข้ออบรมดังนี้

๑. แนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. เกณฑ์การประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการ ส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นหลังดำเนินการ

๑. รวบรวมหลักฐานเบิกจ่ายตามโครงการ (หลักฐานหักล้างเงินยืม)
๒. สรุปผลโครงการ

งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา (งบประมาณจาก ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข ๓๔,๐๐๐.-บาท และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ๔,๐๐๐.-บาท) จำนวนเงินทั้งหมด ๓๘,๐๐๐.-บาท (สามหมื่นแปดพันบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

- ค่าอาหารกลางวันสำหรับผู้เข้าอบรมและวิทยากร
จำนวน ๒ มื้อๆละ ๑๕๐.-บาท จำนวน ๔๐ คน จำนวนเงิน ๑๒,๐๐๐.-บาท
- ค่าอาหารว่างสำหรับผู้เข้าอบรมและวิทยากร
จำนวน ๔ มื้อ ๆ ละ ๕๐.-บาท จำนวน ๔๐ คน จำนวนเงิน ๘,๐๐๐.-บาท
- ค่าห้องประชุมสัมมนา
จำนวน ๒ วัน จำนวนเงิน ๓,๐๐๐.-บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากร
จำนวน ๑ คน จำนวน ๑๒ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐๐ บาท จำนวนเงิน ๗,๒๐๐.-บาท

บทที่ ๒

เอกสารประกอบการอบรม

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑.พัฒนาความรู้เรื่องเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการใช้เครื่องมือ ITA เป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีธรรมาภิบาล ๒.พัฒนาความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓.เพื่อนำผลการประเมิน ITA มาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล ลักษณะของกิจกรรมการอบรมเป็นไปในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการประเมิน ITA คือ อาจารย์สุชาภา วรินทร์เวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข เอกสารที่ใช้อบรม คือ Power Point มาให้ความรู้ตามประเด็น ดังนี้-

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๒. แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. เกณฑ์การประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) คือ ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน ผลประโยชน์ทับซ้อนมีทั้งหมด ๓ ประเภท คือ

๑. ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริง มีความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและสาธารณเกิดขึ้น

๒. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เห็น เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่คนเห็น

๓. ประโยชน์ทับซ้อนที่เป็นไปได้ ผลประโยชน์ส่วนตนที่มีในปัจจุบันอาจจะทับกัน

หน้าที่ทับซ้อน หรือผลประโยชน์เบียดซ้อนกัน มีดังนี้

๑. ให้อำนาจและมีส่วนร่วมกับประชาชนในการต่อต้านการทุจริต และทำให้แน่ใจว่าพวกเขาสามารถทำรายงานการทุจริต โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้

๒. รับรองสิทธิในข้อมูลของประชาชนและจัดลำดับความสำคัญของกลไกการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่ง่ายเข้าถึงได้และเชิงรุก

๓. เพิ่มความซื่อสัตย์ในกระบวนการประชาธิปไตยและลดการซื้อคะแนนเสียงในการเลือกตั้ง โดยการดูแลให้คณะกรรมการการเลือกตั้งและหน่วยงานต่อต้านการทุจริตทำงานร่วมกันเพื่อป้องกันและดำเนินคดีกับการซื้อคะแนนเสียงป้องกันการติดสินบนและการเล่นพรรคเล่นพวกในการจัดส่งบริการสาธารณะ และเสริมสร้างกระบวนการจัดหางานปรับปรุงกระบวนการบริหารและเพิ่มมาตรการป้องกันอื่น ๆ

๔. ปกป้องระบอบประชาธิปไตยการจับกุมของรัฐและการหาเงินจำนวนมากในการเมืองปรับปรุงความโปร่งใสในการจัดหาเงินทุนทางการเมืองเสริมสร้างกฎระเบียบที่ครอบคลุมเพื่อลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๖. ยอมรับว่าการชู้กรรโชกทางเพศเป็นรูปแบบหนึ่งของการคอร์รัปชันและใช้มาตรการเพื่อลดวัฒนธรรมแห่งความอับอายและการกล่าวโทษเหยื่อที่กีดกันผู้คนจากการรายงานการล่วงละเมิดทางเพศ

๗. เสริมสร้างความเป็นอิสระของหน่วยงานต่อต้านการทุจริตและรักษาหลักการที่กำหนดไว้

๘. ก่อนหน้านี้ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาต่อต้านการทุจริตทุจริตของสหประชาชาติ (UNCAC) Dan Ariey นักเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม กล่าวว่า ปัญหาที่ใหญ่กว่าการโกงระดับชาติ คือ การโกงเล็ก ๆ น้อย ๆ ของคนจำนวนมากซึ่งจะโกงทีละนิดทีละน้อยเพราะได้ประโยชน์แต่ไม่ได้รู้สึกผิดมากมายพอรวมแล้ว การโกงนิดหน่อยของคนจำนวนมากจะสร้างผลเสียมากกว่าการโกงมหาศาลของคนบางคน

การทุจริตเริ่มต้นจากความคิดว่าใคร ๆ ทำกันเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ และงานวิจัยของ Ariey พบว่า คนที่มีจินตนาการสูงมักจะโกงมากกว่าคนปกติ เพราะจะมีความสามารถมากกว่าคนธรรมดาในการหาเหตุผลมาอธิบายการโกงของตัวเอง และ Ariey ยังบอกอีกว่าถ้าคนเรามีความเหนื่อยล้าจากการท้อใจตัวเองไม่ให้โกงมาเป็นเวลานาน การเหนื่อยล้าที่สะสมมานี้แหละที่จะเป็นตัวทำให้เกิดอาการ ช่างแม่ง และจะไปเพิ่มโอกาสที่คนเราจะมีพฤติกรรมโกงขึ้น คือ

๑. คนเราส่วนใหญ่ต่างก็เคยโกงกันทั้งนั้น Ariey กล่าวว่า คนที่โกงกินชาติบ้านเมืองมหาศาลนั้น มีจำนวนไม่เยอะนักในสังคม เพราะฉะนั้นเขาจึงไม่เห็นปัญหาการโกงกินระดับชาติเป็นปัญหาใหญ่โตสักเท่าไร แต่ปัญหาที่ยิ่งใหญ่กว่านั้นก็คือการโกงนิด ๆ หน่อย ๆ ของคนจำนวนมาก ในประเทศต่างหาก ไม่ว่าจะเป็นภาษีรายได้ หากโกหกในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของงานอย่างเช่น การ CUT Corners นิด ๆ หน่อย ๆ ในการรับเหมา หรือไม่ก็การรับสินบนร้อยบาทสองร้อยบาท เป็นต้น ซึ่งเมื่อเรานำผลการโกงนิด ๆ หน่อย ๆ ของคนส่วนใหญ่มารวมกัน ผลเสียหรือ Cost ของการโกงพวกนี้จะเยอะกว่าการโกงอย่างมหาศาลของคนบางคนในสังคมเราอย่างมากเลย แล้วทำไมคนเราส่วนใหญ่ถึงโกง แม้ว่าจะเป็นการโกงเพียงแค่นิดเดียวก็ตาม

๒. การมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflicts of Interest) เพิ่มโอกาสการโกงของคน

๓. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพิ่มโอกาสการโกงของคน งานวิจัย พบว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ หรือพูดง่าย ๆ ก็คือ คนที่มีจินตนาการสูง มักจะโกงในการทดลองของเขา มากกว่าคนธรรมดาอื่น ๆ เป็นเพราะว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถมากกว่าคนธรรมดา ในการหาเหตุผลมาอธิบายพฤติกรรมโกงของตนเอง

๔. การกระทำผิดแค่ครั้งเดียว (One Immoral Act) เพิ่มโอกาสการโกงของคน หรือแปลเป็นไทยก็คือ ‘คนที่นอกใจเพียงแค่ครั้งเดียว ใจไม่ได้ไปตลอดกาล’ เป็นคำคมที่คนในประเทศแถบตะวันตกจะได้ยินกันบ่อย และยังเป็นคำคมที่ได้ถูกพิสูจน์โดย Ariely ด้วยอีกว่าเป็นความจริง เขาพบว่า การโกง เพียงแค่ครั้งเดียว ทำให้การหาเหตุผลมาอธิบายการโกงต่อ ๆ ไปในอนาคตนั้นง่ายขึ้น

๕. ความเหนื่อยล้า (Being Depleted) เพิ่มโอกาสการโกงของคน

๖. การที่มีคนอื่น ๆ ที่ได้รับผลประโยชน์

๗. การเห็นพฤติกรรมโกงของคนอื่น (Watching Others Behave Dishonestly) เพิ่มโอกาสการโกงของคน

๘. การอยู่ในวัฒนธรรมที่มีตัวอย่างของพฤติกรรมโกงสูง (Culture That Gives Examples of Dishonesty) เพิ่มโอกาสการโกงของคน งานวิจัย Intrinsic honesty and the prevalence of rule violations across societies จาก University of Nottingham ทดสอบความซื่อสัตย์ของผู้คนในแต่ละประเทศ เปรียบเทียบกับค่าดัชนีวัดระดับคอร์รัปชันของประเทศนั้น ๆ โดยให้ผู้เข้าร่วมทอยลูกเต๋าสองครั้ง และบอกว่า ทอยครั้งแรกได้เท่าไร หากได้เลข ๑-๕ ก็จะได้เงินตามจำนวนเลขบนหน้าเต๋า (ถ้าได้ ๖ จะไม่ได้เงิน) แต่ผู้วิจัยจะไม่รู้ว่าพวกเขาพูดเลขจริง หรือโกหก ดังนั้น ถ้าผู้เล่นจะโกงด้วยการบอกเลขสูงสุด หรือบอกเลขจากการทอยครั้งที่สอง (ถ้ามากกว่า) ก็ย่อมทำได้ผลปรากฏว่า ใน ๒๓ ประเทศที่ผู้วิจัยเดินทางไปทดสอบ ทุกที่มีคนที่แอบ

ซีโกงหมด แต่ที่น่าสนใจคือในกลุ่มประเทศที่มีค่าดัชนีการแหกกฎและคอร์รัปชันสูง เช่น จอร์เจีย แทนซาเนีย และกัวเตมาลา ค่าเฉลี่ยของการบอกตัวเลขจากการทอยเต๋าที่ไม่ตรงกับความจริงก็มาขึ้นตามไปด้วย ต่างกับออสเตรเลีย สวีเดน และเนเธอร์แลนด์ที่มีอัตราการโกงน้อยมาก ผู้เข้าทดลองก็โกงน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ด้วยผลการทดลองนี้ทำให้เราสรุปได้ว่า หากเราอยู่กับสังคมที่มีการคอร์รัปชันสูง เราก็จะมีพฤติกรรมโกงมากขึ้น ตามไปด้วย พุดง่าย ๆ ก็คือ หากสังคมโกง ผู้คนหน่วยย่อยก็จะโกงตามไปด้วย กล่าวหาว่า “ฟังดูเหมือนจะไม่มีทางออก เอาเสียเลย แล้วอย่างนี้เราจะอยู่อย่างไรในประเทศที่มีแต่คอร์รัปชัน จะเป็นคนดี ไม่โกง ไม่คอร์รัปชัน มันไม่มีที่ยืนเลย หรือไงกัน?”

๙. จำนวนเงินที่อาจจะได้มาจากการโกง (Amount of Money to be Gained) และโอกาสในการถูกจับ (Probability of Getting Caught) ไม่มีผลต่อพฤติกรรมโกงของคน จากการโกง (Others Benefit From Our Dishonesty) เพิ่มโอกาสการโกงของคน

๑๐. การสัญญาสาบาน (Pledge) การเซ็นชื่อของตัวเอง (Signature) การเตือนสติในเรื่องของศีลธรรม (Moral Reminders) และการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด (Supervision) ช่วยลดโอกาสโกงของคน พุดง่าย ๆ ก็คือ ก่อนที่คนจะมีโอกาสในการโกงได้ ไม่ว่าจะเป็นการโกงในห้องสอบ การโกงภาษีเงิน หรือโกงเงินบริษัท การที่เราสร้างอุปสรรคต่อการโกงให้คนที่มีโอกาสที่จะโกง

ความหมายของผลประโยชน์ทับซ้อน

๑. ผลประโยชน์ทับซ้อน/ประโยชน์ทับซ้อน

๒. การขัดกันแห่งผลประโยชน์

๓. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (ร่างพระราชบัญญัติ ฯ)

๔. ความขัดแย้งเชิงผลประโยชน์ (ก.ล.ต.) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้เสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตน หรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ โดยการกระทำที่เข้าข่ายผลประโยชน์ทับซ้อน

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม มีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย ซึ่ง JohnLangford และ KennethKernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ คือ

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญา

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ

๔. การทำงานพิเศษ

๕. การรู้ข้อมูลภายใน

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมืองทั้งนี้ เมื่อพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ทำให้มีรูปแบบเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีก ๒ กรณี คือ

๘) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง

๙) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

สรุปรูปแบบของผลประโยชน์โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น ๗ รูปแบบ รายละเอียดดังนี้-

๑. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting Benefits) ได้แก่ ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้นส่งผลให้การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ อาจเปลี่ยนแปลงไป

๒. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-Dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-employment) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง

๔. การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) รูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษไปเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือ ว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ปรึกษาสังกัดอยู่

๕. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูล หรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

๖. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barrelling) การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่ หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) อาจจะใช้คำว่า “ระบบอุปถัมภ์พิเศษ” เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตน เข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน เนื่องจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจจะทำให้ประชาชนหรือสังคม เกิดความเคลือบแคลงสงสัยได้ว่าจะมีการใช้อำนาจหน้าที่หรือการดำเนินการใด ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นหรือไม่ ทำให้เกิดความไม่เชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

แม้ว่าในความเป็นจริงเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นได้รับมาจริงโดยมิได้มีการใช้หน้าที่และอำนาจหรือดำเนินการใด ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สินนั้นก็ตาม แต่การจะพิสูจน์ให้ประชาชนสิ้นสงสัยนั้นกระทำได้ยาก และอาจจะนำไปสู่การทุจริตในรูปแบบของการรับสินบน โดยใช้หน้าที่และอำนาจหรือใช้ดุลยพินิจเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ให้ทรัพย์สิน รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดเกิน ๓,๐๐๐ บาท จะต้องทำอย่างไร หากเจ้าพนักงานของรัฐมีการรับทรัพย์สินเกิน ๓,๐๐๐ บาท โดยมีความจำเป็นอย่างหนึ่งที่ควรรับไว้เพื่อเป็นการรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดี ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ต้องแจ้งรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่กำหนดภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทรัพย์สินต่อผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนแล้วแต่กรณี

๒. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนวินิจฉัยว่าจะให้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นหรือไม่

๓. หากมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับไว้ ก็ให้ส่งคืนทรัพย์สินนั้นแก่ผู้ให้โดยทันที หรือหากไม่สามารถคืนได้ ให้ส่งมอบเป็นสิทธิของหน่วยงานโดยเร็ว

ความแตกต่างระหว่างการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด กับการรับสินบน

ความผิดในเรื่องของการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้น เมื่อมีการรับทรัพย์สินที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ ก็จะมี ความผิดทันที โดยที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นจะใช้ หรือไม่ใช้อำนาจหน้าที่ก็ตาม แต่หากเป็นการรับเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ก็จะเป็นความผิดในเรื่องของการรับสินบนได้

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด : พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๑๒๘ ได้กำหนดไว้ว่า ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด

หลักสำคัญของมาตรา ๑๒๘ : ห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด สามารถพิจารณาองค์ประกอบของกฎหมาย ได้ดังนี้

๑. เป็นเจ้าพนักงานของรัฐ

๒. ห้ามรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้

๓. จากผู้ใด

๔. หลักเกณฑ์ตามข้อ ๑, ข้อ ๒, และข้อ ๓, ใช้บังคับกับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วย โดยอนุโลม

ข้อยกเว้นในการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เจ้าพนักงานของรัฐสามารถรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดได้ กรณีดังต่อไปนี้

๑. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

๒. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตามประเพณี หรือตามธรรมเนียมจรรยาตามฐานานุรูป

๓. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ช. กำหนด

ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศฉบับนี้ได้กำหนดค่านิยามความหมายของการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา ญาติ หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ ไว้ดังนี้

“การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ และให้หมายความรวมถึงการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ในโอกาสการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาทที่ถือปฏิบัติในสังคมด้วย

“ญาติ” หมายความว่า พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“ประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ประกาศฉบับนี้ยังได้วางหลักเกณฑ์ การรับทรัพย์สินที่ไม่เป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๑๒๘ ไว้กรณีต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐต้องทราบและถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

ข้อ ๕ ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้นอกเหนือจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๖ เจ้าพนักงานของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้

(๑) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใดซึ่งมิใช่ญาติ ที่มีราคา หรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(๒) ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๗ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ซึ่งเจ้าพนักงานของรัฐได้รับมาโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น ต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นต่อหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าพนักงานของรัฐ ผู้นั้นสังกัดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสิ่งนั้นไว้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรที่จะให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอื่นของรัฐ สถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัด มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดนั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของเจ้าพนักงานของรัฐของรัฐตามประกาศ ฯ ฉบับนี้ ให้ใช้บังคับกับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

การรับสินบนประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๔๙ ได้กำหนดไว้ว่า ผู้ใดเป็นเจ้าพนักงาน ...

๑) เรียก ๒) รับ ๓) ยอมจะรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ เพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่ง ไม่ว่าการนั้นจะชอบหรือมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี หรือจำคุกตลอดชีวิต และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท หรือประหารชีวิต

แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การดำเนินงานใน ปี ๒๕๖๔ กระทรวงสาธารณสุขขับเคลื่อนตามมาตรการ ๓ ป. ๑ ค. คือ ปลุก/ปลุกจิตสำนึก ป้องกันปราบปราม และเครือข่าย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ กำหนดเป็นตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๒ สิ้นสุดในไตรมาสที่ ๔) และกำหนดเป็นตัวชี้วัดตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปภายใต้แนวคิด เปิดเผยข้อมูลสู่ความโปร่งใส (Open Data to Transparency) ยังคงมุ่งเน้นหลักการประเมินตนเอง จากข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้จากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์

ขอบเขตด้านการประเมิน

๑. หน่วยงานเป้าหมายในสังกัดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา จำนวนทั้งหมด ๑๘ แห่ง ดำเนินการประเมินตนเองโดยการตอบคำถามต่างๆที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานเป้าหมายดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT)

๒. การจัดเก็บข้อมูลเอกสาร/หลักฐาน ที่เป็นไปตามข้อกำหนดของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System)

๓. ผู้ตรวจประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ ตรวจประเมินเอกสาร/หลักฐานตามข้อกำหนดของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข กำหนดในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ทุกไตรมาสตามปฏิทินที่กำหนด ดังนี้-

๑. ไตรมาส ๑

- ระบบเปิดให้หน่วยประเมินแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์(EBIT) ตั้งแต่วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

- ผู้ตรวจประเมิน ตรวจประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

๒. ไตรมาส ๒

- ระบบเปิดให้หน่วยประเมินแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

- ผู้ตรวจประเมิน ตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์ ตั้งแต่วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

๓. ไตรมาส ๓

- ระบบเปิดให้หน่วยประเมินแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

- ผู้ตรวจประเมิน ตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์ ตั้งแต่วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๔. ไตรมาส ๔

- ระบบเปิดให้หน่วยประเมินแบบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔

- ผู้ตรวจประเมิน ตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์ ตั้งแต่วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment: MOPH ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ตลอดจนการประเมิน “ระบบงาน” โดยเฉพาะกระบวนการเปิดเผยข้อมูล กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใส รวมถึงขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล รวมไปถึงจนถึงการประเมิน “วัฒนธรรม” ในหน่วยงานที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และประเมินแนวทางในการป้องกันการทุจริตและการป้องกันการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานและในภาพรวมที่สะท้อนจากผลการประเมิน ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการปฏิบัติราชการที่มีคุณธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

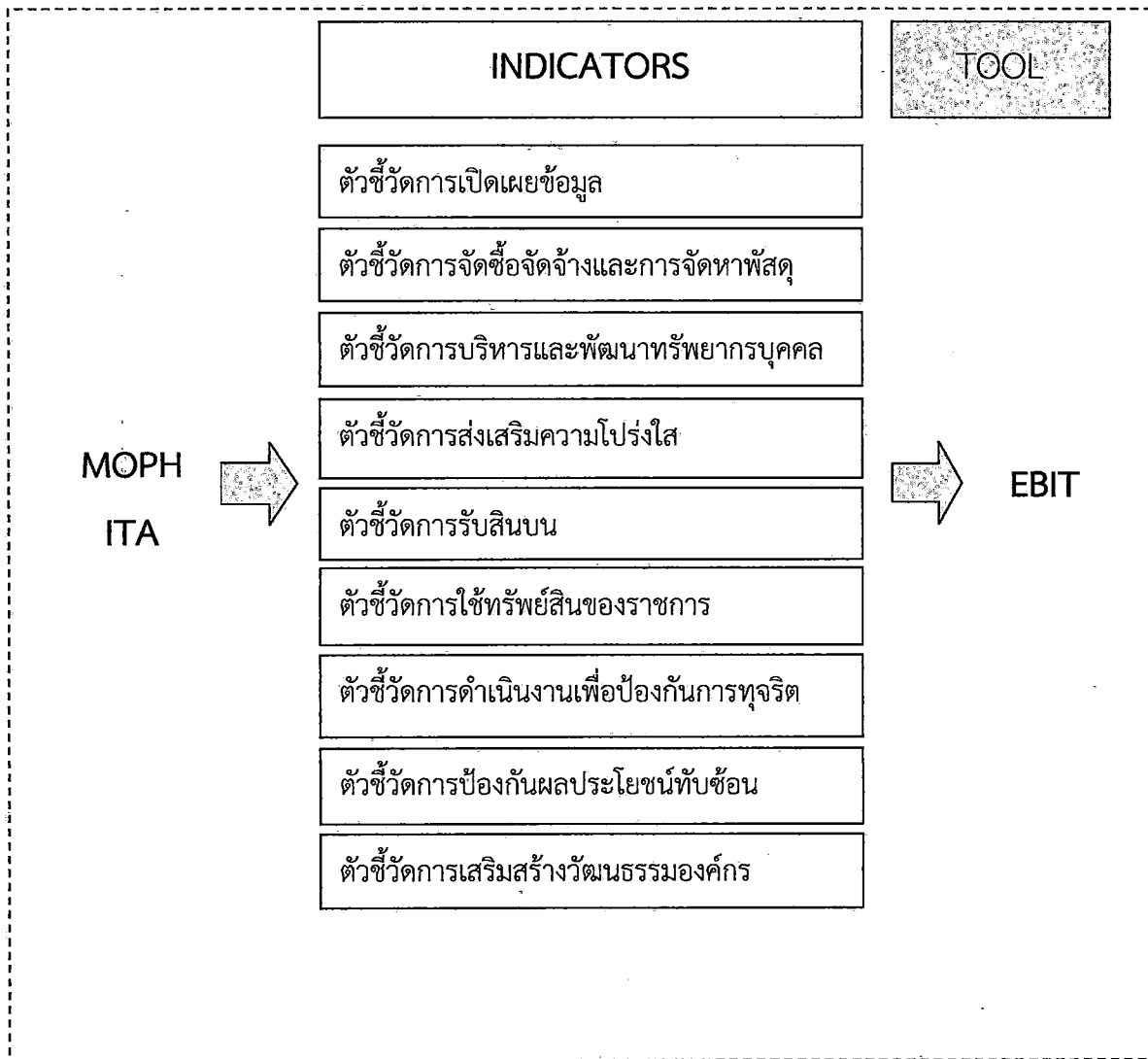
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์กรอบการประเมินตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ และปรับปรุงรายละเอียดข้อคำถามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ เพื่อให้เข้ากับบริบทการบริหารราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีประเด็นการประเมิน จำแนกออกเป็น ๙ ตัวชี้วัด ดังนี้.-

๑. ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล

๒. ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ

- ๓. ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๔. ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส
- ๕. ตัวชี้วัดการรับสินบน
- ๖. ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๗. ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต
- ๘. ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๙. ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กรอบแนวคิด MOPH ITA เปิดเผยข้อมูลสู่ความโปร่งใส : Open Data to Transparency



สัดส่วนข้อคำถามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	EBIT	จำนวน (ข้อ)
การเปิดเผยข้อมูล	EB ๑ – EB ๒	๒
การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ	EB ๓ – EB ๕	๓
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	EB ๖ – EB ๙	๔
การส่งเสริมความโปร่งใส	EB ๑๐ – EB ๑๒	๓
การรับสินบน	EB ๑๓	๑
การใช้ทรัพย์สินของราชการ	EB ๑๔ – EB ๑๕	๒
การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต	EB ๑๖ – EB ๑๘	๓
การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	EB ๑๙ – EB ๒๑	๓
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	EB ๒๒ – EB ๒๔	๓
รวม		๒๔

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๑. การให้คะแนน

การให้คะแนนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นี้ เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานเป้าหมายที่เข้ารับประเมิน ที่แนบเอกสาร / หลักฐานประกอบตามข้อคำถามของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ทุกไตรมาส ตามที่ปฏิทินกำหนดได้ถูกต้องครบถ้วนตามข้อกำหนด มีหลักการให้คะแนน ดังนี้.-

หลักการ	คะแนน
๑. เอกสาร / หลักฐานประกอบมีไม่ครบถ้วน และไม่ถูกต้องตามข้อกำหนด ๒. ไม่วาง Link ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System)	๐
๑. เอกสาร/หลักฐานประกอบมีครบถ้วน และถูกต้องตามข้อกำหนด หรือมีมากกว่าข้อกำหนด แต่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง สร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงาน ๒. วาง Link ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System)	๑๐๐

๒. ระดับคะแนน และระดับผลการประเมิน

ระดับคะแนน และระดับผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีค่าคะแนนระหว่าง ๐-๑๐๐ คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้คะแนนตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผ่านระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ทุกไตรมาส โดยมีระดับคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับผลการประเมิน
๙๕.๐๐-๑๐๐	AA
๘๕.๐๐-๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐-๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐-๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐-๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐-๕๔.๙๙	E
๐-๔๙.๙๙	F

การกำกับติดตามตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๒)

ไตรมาสที่ ๑ : หน่วยงานประเมินตนเองจากเอกสาร / หลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ในดัชนีความโปร่งใส ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ ข้อ EB๑-EB๒ และตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ จำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ ข้อ EB๓-EB๕ วัดระดับขั้นของความสำเเร็จ ระดับ ๕

เกณฑ์การให้คะแนน : ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ -

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑ ข้อ (EB)	๒ ข้อ (EB)	๓ ข้อ (EB)	๔ ข้อ (EB)	๕ ข้อ (EB)

ไตรมาสที่ ๒ : หน่วยงานประเมินตนเองจากเอกสาร / หลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) จำนวน ๒๔ ข้อ ใน ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (๒) ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ (๓) ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๔) ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส (๕) ตัวชี้วัดการรับสินบน (๖) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗) ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต (๘) ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๙) ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่าเป้าหมายร้อยละ ๘๒

เกณฑ์การให้คะแนน : ปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ๕ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
-	-	๘๒	๘๗	๙๒

ไตรมาสที่ ๓ : หน่วยงานประเมินตนเองจากเอกสาร / หลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) จำนวน ๒๔ ข้อ ใน ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (๒) ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ (๓) ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๔) ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส (๕) ตัวชี้วัดการรับสินบน (๖) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗) ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต (๘) ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๙) ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่าเป้าหมายร้อยละ ๘๗

เกณฑ์การให้คะแนน : ปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ๕ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
-	-	๘๒	๘๗	๙๒

ไตรมาสที่ ๔ : หน่วยงานประเมินตนเองจากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) จำนวน ๒๔ ข้อ ใน ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (๒) ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ (๓) ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๔) ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส (๕) ตัวชี้วัดการรับสินบน (๖) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗) ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต (๘) ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๙) ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๒

เกณฑ์การให้คะแนน : ปรับเกณฑ์การให้คะแนน + / - ๕ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
-	-	๘๒	๘๗	๙๒

บทที่ ๓ วิธีการประเมิน

การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการประเมินผลโครงการ ดังนี้.-

๑. กลุ่มเป้าหมาย
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
๓. ขั้นตอนการเก็บข้อมูล
๔. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากร : ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ที่
เป็นผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งหมดจำนวน ๔๐ คน

หน่วยงาน : หน่วยงานทั้งหมด ๑๘ แห่ง รายละเอียดดังนี้.-

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	บุคลากรเป้าหมาย
๑.	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา	๖ คน
๒.	โรงพยาบาลพังงา	๒ คน
๓.	โรงพยาบาลตะกั่วป่า	๒ คน
๔.	โรงพยาบาลทับปุด	๒ คน
๕.	โรงพยาบาลกะปง	๒ คน
๖.	โรงพยาบาลบางไทร	๒ คน
๗.	โรงพยาบาลคุระบุรี	๒ คน
๘.	โรงพยาบาลท้ายเหมือง	๒ คน
๙.	โรงพยาบาลตะกั่วทุ่ง	๒ คน
๑๐.	โรงพยาบาลเกาะยาว	๒ คน
๑๑.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด	๒ คน
๑๒.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพังงา	๒ คน
๑๓.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกะปงชัยพัฒนา	๒ คน
๑๔.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคุระบุรีชัยพัฒนา	๒ คน
๑๕.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะกั่วป่า	๒ คน
๑๖.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท้ายเหมืองชัยพัฒนา	๒ คน
๑๗.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะกั่วทุ่ง	๒ คน
๑๘.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะยาว	๒ คน

เป้าหมายของโครงการ

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัด เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๔๐ คน
หน่วยงาน ทั้งหมด ๑๘ หน่วยงาน ผ่านการประเมินตามเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบประเมินตนเองจากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ที่สร้างโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ๒๔ ข้อ ใน ๙ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายเมื่อสิ้นไตรมาส ๔ ค่าร้อยละ ๙๒ ดังนี้.-

ตัวชี้วัดที่ ๑	ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๑-EB๒
ตัวชี้วัดที่ ๒	ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๓-EB๕
ตัวชี้วัดที่ ๓	ตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๖-EB๙
ตัวชี้วัดที่ ๔	ตัวชี้วัดการส่งเสริมความโปร่งใส	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๑๐-EB๑๒
ตัวชี้วัดที่ ๕	ตัวชี้วัดการรับสินบน	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๑๓
ตัวชี้วัดที่ ๖	ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๑๔-EB๑๕
ตัวชี้วัดที่ ๗	ตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๑๖-EB๑๘
ตัวชี้วัดที่ ๘	ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๑๙-EB๒๑
ตัวชี้วัดที่ ๙	ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๒๒-EB๒๔

๑. ระดับคะแนนและระดับผลการประเมิน

คะแนน	ระดับผลการประเมิน
๙๕.๐๐-๑๐๐	AA
๘๕.๐๐-๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐-๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐-๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐-๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐-๕๔.๙๙	E
๐-๔๙.๙๙	F

๒. เกณฑ์การให้คะแนน รายไตรมาส

	ระดับผลการประเมิน	ผ่าน
ไตรมาส ๑	ระดับ ๕	๕ ข้อ (EB)
ไตรมาส ๒	ระดับ ๓	ร้อยละ ๘๒
ไตรมาส ๓	ระดับ ๔	ร้อยละ ๘๗
ไตรมาส ๔	ระดับ ๕	ร้อยละ ๙๒

ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

๑. ผู้รับผิดชอบงานตามตัวชี้วัด จัดทำเอกสารรายงานผู้บริหารรับทราบและนำขึ้นเผยแพร่บน Website หน่วยงาน

๒. ผู้รับผิดชอบงาน ITA รวบรวมข้อมูล นำขึ้นรายงานในระบบ MITAS

๓. ผู้รับผิดชอบงาน ITA วาง Link ข้อมูลในระบบ MITAS

บทที่ ๔ ผลการประเมิน

การประเมินผลโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไตรมาส ๑ ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการ โดยการให้ความรู้แก่ข้าราชการที่รับผิดชอบการดำเนินงาน ITA และ ได้ทำการประเมินตามแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ๒ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล คือ EB๑-EB๒ และตัวชี้วัดที่ ๒ ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๓-EB๕ รายละเอียด ดังนี้.-

ผลการประเมิน

จากข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ได้ทำแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งหมด ๑๘ แห่ง ผ่านการประเมิน ระดับ ๕ จำนวน ๑๖ แห่ง ไม่ผ่านการประเมิน ได้คะแนนระดับ ๓ จำนวน ๑ แห่ง คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา และส่งแบบประเมินไม่ทันเวลาที่กำหนด ๑ แห่ง คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะปัง รายละเอียด ดังนี้.-

๑. ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงานที่ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรม ทั้งหมด ๑๘ แห่ง ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง เข้าอบรมทั้งหมด ทั้งหมด จำนวน ๔๑ คน รายละเอียดดังนี้.-

ตาราง ๑ ข้อมูลทั่วไปของเป้าหมายโครงการ

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	บุคลากรเป้าหมาย	บุคลากรเข้าอบรมจริง
๑.	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา	๖ คน	๖ คน
๒.	โรงพยาบาลพังงา	๒ คน	๒ คน
๓.	โรงพยาบาลตะกั่วป่า	๒ คน	๒ คน
๔.	โรงพยาบาลทับปุด	๒ คน	๒ คน
๕.	โรงพยาบาลกะปงชัยพัฒนา	๒ คน	๓ คน
๖.	โรงพยาบาลบางไพร	๒ คน	๓ คน
๗.	โรงพยาบาลคุระบุรีชัยพัฒนา	๒ คน	๒ คน
๘.	โรงพยาบาลท้ายเหมืองชัยพัฒนา	๒ คน	๒ คน
๙.	โรงพยาบาลตะกั่วทุ่ง	๒ คน	๒ คน
๑๐.	โรงพยาบาลเกาะยาวชัยพัฒนา	๒ คน	๔ คน
๑๑.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับปุด	๒ คน	๑ คน
๑๒.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพังงา	๒ คน	๒ คน
๑๓.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะปัง	๒ คน	๒ คน
๑๔.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคุระบุรี	๒ คน	๑ คน
๑๕.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะกั่วป่า	๒ คน	๒ คน
๑๖.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท้ายเหมือง	๒ คน	๑ คน
๑๗.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตะกั่วทุ่ง	๒ คน	๒ คน
๑๘.	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะยาว	๒ คน	๒ คน

ที่มา : จาก website ระบบ MITAS วันที่ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

จากตาราง พบว่า หน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ทั้งหมด ๑๘ แห่ง บุคลากรเข้ารับการอบรม ทั้งหมด ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ หน่วยงานที่บุคลากรเข้ารับการอบรมมากที่สุด คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา จำนวน ๖ คน รองลงมา คือ โรงพยาบาลเกาะยาวชัยวัฒน์ จำนวน ๔ คน และ หน่วยงานที่มีบุคลากรเข้ารับการอบรมต่ำกว่าเป้าหมาย คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท้ายเหมือง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านทับปุด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคุระบุรี จำนวนแห่งละ ๑ คน

๒. ตัวชี้วัดที่ประเมิน

ตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล

ตาราง ๒ แสดงการบันทึกข้อมูล EB ๑ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และวางระบบการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานองค์ประกอบด้านหลักฐาน ดังนี้.-

หัวข้อ	รายการ	คะแนนที่ได้	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑.	บันทึกข้อความลงนามคำสั่ง และปรากฏการณ์ขออนุญาตนำเผยแพร่บน Website ของหน่วยงาน	/	
๒	คำสั่ง มาตรการ กลไก หรือระบบในการดำเนินการกำหนด นำเผยแพร่ ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน	/	
๓.	กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	/	
๔.	รายงานผลติดตามการดำเนินงาน และสรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงาน นำขึ้นเว็บไซต์ (เป็นสรุปของปีงบประมาณ ๒๕๖๓)	/	
๕.	มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ของข้อมูลบนเว็บไซต์	/	
๖.	Link แสดงหลักฐานในระบบMITAS		
รวมคะแนน		๕	

ที่มา : จาก website ระบบ MITAS วันที่ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

จากตาราง พบว่า การบันทึกข้อมูล EB๑ การกำหนดมาตรการ และวางระบบการเผยแพร่ ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานองค์ประกอบด้านหลักฐาน หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา มีการบันทึกข้อมูล ผ่านทั้งหมด ๖ ข้อ ได้ระดับคะแนน เท่ากับ ๕ จำนวน ๑๗ แห่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

ตาราง ๓ แสดงการบันทึกข้อมูล EB ๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ดังนี้.-

หัวข้อ	รายการ	คะแนนที่ได้	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑.	มีข้อมูลพื้นฐานเป็นปัจจุบัน	/	
๒.	นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	/	
๓.	มีแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณของหน่วยงานทุกแผน	/	
๔.	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	/	

ตาราง ๓ แสดงการบันทึกข้อมูล EB ๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน (ต่อ)

หัวข้อ	รายการ	คะแนนที่ได้	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
๕.	หลักเกณฑ์/ขั้นตอนการแก้ปัญหาในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ	/	
๖.	หลักเกณฑ์/ขั้นตอนการแก้ปัญหาในกรณีที่มีการร้องเรียนเรื่องการทุจริตประพฤติมิชอบ	/	
๗.	รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ปีละ ๒ ครั้ง (รายงานทุก ๖ เดือน)	/	
๘.	รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนเรื่องการทุจริตประพฤติมิชอบปีละ ๒ ครั้ง (รายงานทุก ๖ เดือน)	/	
๙.	ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย - วิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของปี ๒๕๖๓ - แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปี - ผลการดำเนินงานตามแผนฯ - ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ.๒๕๖๐/แบบแสดงความบริสุทธิ์ใจฯ - แบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน ปี ๒๕๖๔ (แบบ สขร ๑)		/
๑๐.	คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน (ภารกิจหลัก คุ่มครองผู้บริโภค สนับสนุนคือพัสดุ)	/	
๑๑.	คู่มือขั้นตอนการให้บริการ(ภารกิจให้บริการประชาชน เช่นเปิดโรงน้ำแข็ง ร้านค้า สปา ร้านยา) ข้อ๑-๑๑ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ (ถ้ามี)	-	-
รวมคะแนน		๐	-

ที่มา : จาก website ระบบ MITAS วันที่ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

จากตาราง พบว่า การบันทึกข้อมูล EB ๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา มีการบันทึกข้อมูล ผ่านทั้งหมด ๙ ข้อ ไม่ผ่าน ๑ ข้อ ได้ระดับคะแนน เท่ากับ ๐ จำนวน ๑๗ แห่ง ไม่ผ่าน ๑ แห่ง คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๑ ข้อที่ไม่ผ่าน คือ ข้อ ๙ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุของปี ๒๕๖๓ ซึ่งผู้จัดทำข้อมูลส่งข้อมูลล่าช้าและผิดพลาด พร้อมกับแนบ Link เอกสารในระบบ MITAS ผิดพลาด

๒. ตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ EB๓-EB๕

ตาราง ๔ แสดงการบันทึกข้อมูล EB ๓ หน่วยงานมีรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หัวข้อ	รายการ	คะแนนที่ได้	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑.	บันทึกข้อความเสนอรายงานผู้บริหารรับทราบและสั่งการให้นำขึ้นเผยแพร่	/	
๒	รายงานวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ลักษณะเป็นรูปเล่ม (ข้อมูลเอามาจาก สขร.๑) การวิเคราะห์ มี ๔ องค์ประกอบ ๑.วิเคราะห์ความเสี่ยง ๒.การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค ๓.การวิเคราะห์ความสามารถในการประหยัดงบประมาณ ๔.แนวทางการแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและจัดหา ปี๒๕๖๔		/
๓.	แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	/	
๔.	วาง Link แสดงหลักฐานในระบบ MITAS		/
รวมคะแนน		๐	-

ที่มา : จาก website ระบบ MITAS วันที่ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

จากตาราง พบว่า การบันทึกข้อมูล EB ๓ หน่วยงานมีรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา มีการบันทึกข้อมูล ผ่าน ทั้งหมด ๒ ข้อ ไม่ผ่าน ๒ ข้อ ได้ระดับคะแนน เท่ากับ ๐ ข้อที่ไม่ผ่าน คือข้อ ๒ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุของปี ๒๕๖๓ ซึ่งผู้จัดทำข้อมูลส่งข้อมูลล่าช้าและผิดพลาด พร้อมกับแนบ Link เอกสารในระบบ MITAS ผิดพลาด จำนวน ๑๗ แห่ง ไม่ผ่าน ๑ แห่ง คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา คิดเป็น ร้อยละ ๙๔.๑๑

ตาราง ๕ แสดงการบันทึกข้อมูล EB ๔ หน่วยงานมีมาตรการ และวางระบบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปี ๒๕๖๔

หัวข้อ	รายการ	คะแนนที่ได้	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑.	ประกาศเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างและจัดหาพัสดุ ภายใน ๓๐ วันระบุนวันที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ในช่องชี้แจงประกอบหลักฐาน วันที่ประกาศ	/	
๒.	รายงานผลของแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีของหน่วยงาน ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (งบลงทุน ทุกไตรมาส และงบดำเนินการทุก ๖ เดือน)	/	
๓.	การป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา	/	
๔.	แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	/	
๕.	วาง Link แสดงหลักฐานในระบบ MITAS	/	
รวมคะแนน		๕	

ที่มา : จาก website ระบบ MITAS วันที่ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

จากตาราง พบว่า การบันทึกข้อมูล EB๔ หน่วยงานมีมาตรการ และวางระบบเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ปี ๒๕๖๔ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา มีการบันทึกข้อมูล ผ่านทั้งหมด ๕ ข้อ ได้ระดับคะแนน เท่ากับ ๕ จำนวน ๑๗ แห่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

ตาราง ๖ แสดงการบันทึกข้อมูล EB ๕ หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

หัวข้อ	รายการ	คะแนนที่ได้	
		ผ่าน	ไม่ผ่าน
๑.	บันทึกขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนwebsite	/	
๒	แบบสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบเดือน(สขร ๑) ทุกไตรมาส	/	
๓.	แบบฟอร์มเผยแพร่ข้อมูล	/	
๔.	Link แสดงหลักฐานจาก website ข้อ๓.๑ ถึงข้อ ๓.๒ ในระบบMITAS	/	
รวมคะแนน		๕	

ที่มา : จาก website ระบบ MITAS วันที่ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๔

จากตาราง พบว่า การบันทึกข้อมูล EB๕ หน่วยงานมีการสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา มีการบันทึกข้อมูล ผ่านทั้งหมด ๔ ข้อ ได้ระดับคะแนน เท่ากับ ๕ จำนวน ๑๗ แห่ง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

บทที่ ๕

สรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะ

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สรุปผลได้ดังนี้.-

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อพัฒนาความรู้เรื่องเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการใช้เครื่องมือ ITA เป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล
๒. เพื่อพัฒนาความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
๓. เพื่อนำผลการประเมิน ITA มาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มเป้าหมายของโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา เข้าร่วมอบรมทั้งหมด ๔๑ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลทั่วไป ๒ แห่ง จำนวน ๔ คน
๒. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลชุมชน จำนวน ๗ จำนวน ๑๘ คน
๓. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๘ แห่ง จำนวน ๑๓ คน
๔. ผู้ปฏิบัติงาน ITA และผู้เกี่ยวข้อง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา รวม ๖ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ เป็นแบบประเมินตนเองจากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ที่สร้างโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ๒๔ ข้อ ใน ๙ ตัวชี้วัด ในไตรมาส ๑ ดำเนินการ ๒ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ และ ๒ ค่าเป้าหมายเมื่อสิ้นไตรมาส ๑ ผ่าน คะแนนระดับ ๕ ดังนี้.-

- | | | |
|----------------|--|------------------------------|
| ตัวชี้วัดที่ ๑ | ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล | องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๑-EB๒ |
| ตัวชี้วัดที่ ๒ | ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ | องค์ประกอบด้านข้อมูล EB๓-EB๕ |

ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

๑. ผู้รับผิดชอบงานตามตัวชี้วัด จัดทำเอกสารรายงานผู้บริหารรับทราบ และนำขึ้นเผยแพร่บน Website หน่วยงาน
๒. ผู้รับผิดชอบงาน ITA รวบรวมข้อมูล นำขึ้นรายงานในระบบ MITAS
๓. ผู้รับผิดชอบงาน ITA วาง Link ข้อมูลในระบบ MITAS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้คาร์้อยละ

ผลการประเมิน

ผลการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไตรมาส ๑ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา เข้าอบรมทั้งหมด ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

หน่วยงานที่ตอบแบบประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ๒ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูล คือ EB๑-EB๒ และ ตัวชี้วัดที่ ๒ ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้าง และการจัดหาพัสดุ คือ EB๓-EB๕ หน่วยงานที่ต้องเข้ารับการประเมิน ทั้งหมด ๑๘ แห่ง ที่ตอบแบบประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ จำนวน ๑๗ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔ ผ่านการประเมิน ระดับ ๕ จำนวน ๑๖ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๑ ไม่ผ่านการประเมิน คือได้คะแนนระดับ ๓ จำนวน ๑ แห่ง คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๙ ที่ตอบแบบประเมินไม่ทันเวลาที่กำหนด จำนวน ๑ แห่ง คือ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกะปง

ข้อเสนอแนะ

การจัดทำข้อมูลเอกสารหลักฐานของแต่ละกลุ่มงานเพื่อนำขึ้นเผยแพร่บน website ของหน่วยงานเมื่อดำเนินการและผู้บริหารรับทราบแล้ว ให้รีบดำเนินการนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ก่อนที่ระบบ MITAS จะปิดรับข้อมูล อย่างน้อย ๑ อาทิตย์

ทุกหน่วยงานควรตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และส่งแบบประเมินผ่าน ระบบ MITAS

ภาคผนวก ๑

กำหนดการ

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมปลายฟ้า โรงแรม เลอ เอราวัณพังงา

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๐๘.๓๐-๐๙.๐๐ น.

ลงทะเบียน

๐๙.๐๐-๐๙.๓๐ น.

พิธีเปิดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดย นพ.นเรศฤทธิ์ ชัดชะสีมา นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา

๐๙.๓๐-๑๒.๐๐ น.

บรรยายเรื่อง

- ผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

- อภิปราย ชักถาม ตอบปัญหา

โดย นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กระทรวงสาธารณสุข

๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน

๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ น.

บรรยายเรื่อง :

-แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานใน
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๒)

โดย นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
กระทรวงสาธารณสุข

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

บรรยายเรื่อง

- เกณฑ์การประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ต่อ)
- ชักถาม และตอบปัญหา

โดย นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กระทรวงสาธารณสุข

๑๒.๐๐-๑๓.๐๐ น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน

๑๓.๐๐-๑๖.๐๐ น.

บรรยายเรื่อง

- เกณฑ์การประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ต่อ)
- ชักถาม และตอบปัญหา

โดย นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กระทรวงสาธารณสุข

หมายเหตุ

๑. กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

๒. ภาคเช้า พักรับประทานอาหารว่าง ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น.

๓. ภาคบ่าย พักรับประทานอาหารว่าง ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๕ น.

ภาคผนวก ๒

ทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ
หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ณ ห้องประชุมปลายฟ้า ชั้น 7 โรงแรม เลอ เอราวัณพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ระหว่างวันที่ 15-16 ธันวาคม พ.ศ.2563

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	ลายมือชื่อ	
				วันที่ 15 ธันวาคม 2563	วันที่ 16 ธันวาคม 2563
1	นางสิริลักษณ์ แจ่มจรัส	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	รพ.พังงา		
2	นางสาวกัญญา มโนการ	นิติกร	รพ.พังงา	ชัญญา	ชัญญา
3	นางสุนิสา ทองศรี	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	รพ.พังงา	สุนิสา	สุนิสา
4	นางศวิตา แก้วเขียว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	รพ.ตะกั่วป่า	ศวิตา	ศวิตา
5	นายบรรด ไชยหลัก	นิติกร	รพ.ตะกั่วป่า	บรรด	บรรด
6	นางสาวอนุรูด สมนึก	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	รพ.ตะกั่วทุ่ง	อนุรูด	อนุรูด
7	นางสาววดี จันทนา	เจ้าพนักงานพัสดุ	รพ.ตะกั่วทุ่ง	วดี	วดี
8	นางอ่อนนุมา ศรีรักษา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	รพ.ทับปุด	อ่อนนุมา	อ่อนนุมา
9	นางเสาวลักษณ์ ภาชีธรรม	นักวิชาการพัสดุ	รพ.ทับปุด	เสาวลักษณ์	เสาวลักษณ์
10	นางสาวกัญญา ทรัพย์ประเสริฐ	นักวิชาการพัสดุ	รพ.บางโทร	กัญญา	กัญญา
11	นางขาริตา เลิศรัตนดิกรกุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	รพ.บางโทร	ขาริตา	ขาริตา
12	นางนันทิพย์ สมมิตร	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	รพ.บางโทร	นันทิพย์	นันทิพย์
13	นางบุษจรี การขยัน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	รพ.บางโทร	บุษจรี	บุษจรี
14	นางเสาวลี รอดการ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	รพ.กะเปอร์พัฒนา	เสาวลี	เสาวลี
15	นางสาวบุณนิศา พรหมดวง	เจ้าพนักงานธุรการ	รพ.กะเปอร์พัฒนา	บุณนิศา	บุณนิศา

ขอรับรองว่าทะเบียนรายชื่อที่แนบมา
ถูกต้อง ครบถ้วน
นางสาวกัญญา ทรัพย์ประเสริฐ

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ณ ห้องประชุมปลาหย้า ชั้น 7 โรงแรม เดอ เอร่าวันพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ระหว่างวันที่ 15-16 ธันวาคม พ.ศ.2563

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	ลายมือชื่อ			
				วันที่ 15 ธันวาคม 2563		วันที่ 16 ธันวาคม 2563	
				08.30-12.00 น.	13.00-16.30 น.	08.30-12.00 น.	13.00-16.30 น.
16	นางสาวศุภิกา ตั้ง	ผู้ประสานงานชาวต่างชาติ	รพ.กะบงชัยพัฒนา				
17	นางสาวสุเมธรัตน์ คงสุข	เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน	รพ.ท่าบ่อหมองชัยพัฒนา				
18	นางสาวชาริตา ภูติน	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	รพ.ท่าบ่อหมองชัยพัฒนา				
19	นางนิตราวรรณ ภูสกุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	รพ.สุราษฎร์ชัยพัฒนา				
20	นางสาวจิรา คงจันทร์	นักวิชาการพัสดุ	รพ.สุราษฎร์ชัยพัฒนา				
21	นางสาวจันทรา พิกุลผล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	รพ.เกาะยาวชัยพัฒนา				
22	นางสาวอริสรา ต้นวิชา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.เกาะยาวชัยพัฒนา				
23	นางสาวปิยนุช การเรียบ	นักวิชาการเงินและบัญชี	รพ.เกาะยาวชัยพัฒนา				
24	นางสาวนิตา เรืองสมุทร	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	รพ.เกาะยาวชัยพัฒนา				
25	นางสาวพัชราภรณ์ วิเศษชาติ	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	รพ.เกาะยาวชัยพัฒนา				
26	นายกำธร สิทธิบุตร	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองพังงา				
27	นายฤทัย เรืองเรียบ	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองพังงา				
28	นางสาวรักธนา สว่างนิก	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.ตะกั่วป่า				
29	นางสาวสุดาทิพย์ แจ่มศรี	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	สสอ.ตะกั่วป่า				
30	นายจำเริญ รอบการ	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.ตะกั่วป่า				

ขอรับรองเป็นลายมือชื่อผู้เข้าอบรมจริง
Wattana Sritong
25 Dec 2020

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
ณ ห้องประชุมปลายฟ้า ชั้น 7 โรงแรม เลอ เอราวัณพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ระหว่างวันที่ 15-16 ธันวาคม พ.ศ.2563

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	ลายมือชื่อ					
				วันที่ 15 ธันวาคม 2563		วันที่ 16 ธันวาคม 2563			
				08.30-12.00 น.	13.00-16.30 น.	08.30-12.00 น.	13.00-16.30 น.	08.30-12.00 น.	13.00-16.30 น.
31	นางอัครนรา เสรีบุตร	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	สสอ.ตะกั่วทุ่ง	AS	AS	AS	AS	AS	AS
32	นายธีระยุทธ บุตรทหาร	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.ทับปุด	ธีร	ธีร	ธีร	ธีร	ธีร	ธีร
33	นางสาวอุดมทรัพย์ แสงเกิด	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.กะเปอร์	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.
34	นางวาสนา เตชะพันธ์	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.ท้ายเหมือง	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.
35	นางสาวณัฐธิดา แก้วบำรุง	นักวิชาการสาธารณสุข	สสอ.คุระบุรี	ณัฐ	ณัฐ	ณัฐ	ณัฐ	ณัฐ	ณัฐ
36	นางพรพรรณ สุคันธรส	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	สสอ.คุระบุรี	พ.พ.	พ.พ.	พ.พ.	พ.พ.	พ.พ.	พ.พ.
37	นางพิมพ์กมล อีสลาม	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เกาะยาว	พิมพ์	พิมพ์	พิมพ์	พิมพ์	พิมพ์	พิมพ์
38	นางสาวรุ่งทิพย์ พลศรี	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	สสอ.เกาะยาว	รุ่ง	รุ่ง	รุ่ง	รุ่ง	รุ่ง	รุ่ง
39	นางนงนุช ศรียะ	เจ้าหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติการ	สสอ.ปะเหลียง	นง	นง	นง	นง	นง	นง
40	นางกมลวาทิพย์ บุณยดี	เจ้าหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติการ	สสอ.พังงา	กมล	กมล	กมล	กมล	กมล	กมล
41	นางสาวศุภาวิณี วัฒนศิริ	เจ้าหน้าที่ควบคุมและปฏิบัติการ	สสอ.พังงา	ศุภา	ศุภา	ศุภา	ศุภา	ศุภา	ศุภา
42									
43									
44									
45									

ขอรับรองว่าเป็นรายชื่อผู้เข้าอบรมจริง
นางนงนุช ศรียะ

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ณ ห้องประชุมปลายฟ้า ชั้น 7 โรงแรม เดอ เอราวันพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ระหว่างวันที่ 15-16 ธันวาคม พ.ศ.2563

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	ลายมือชื่อ	
				วันที่ 15 ธันวาคม 2563	วันที่ 16 ธันวาคม 2563
46	นางสาวสุชาภา วัฒนทร์เวช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	08.30-12.00 น.	08.30-12.00 น. 13.00-16.30 น.
47	นางสาวอุษิภรณ์ นิลobod	นิติกรชำนาญการ	สสจ.พังงา	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
48	นางสาวบุญญา บุศบถ	นิติกร	สสจ.พังงา	พจน	พจน
49	นายพรนวัฒน์ ศรีพัลลภ	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	สสจ.พังงา	พจน	พจน
50	นางสาวทัยพร วรณศิริโรจน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	สสจ.พังงา	พจน	พจน
51	นางสาวอรนิตย์ ชูชุม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สสจ.พังงา	พจน	พจน
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					

ขอรับรองรายชื่อผู้เข้าอบรมแล้ว

[Signature]

ภาคผนวก ๓

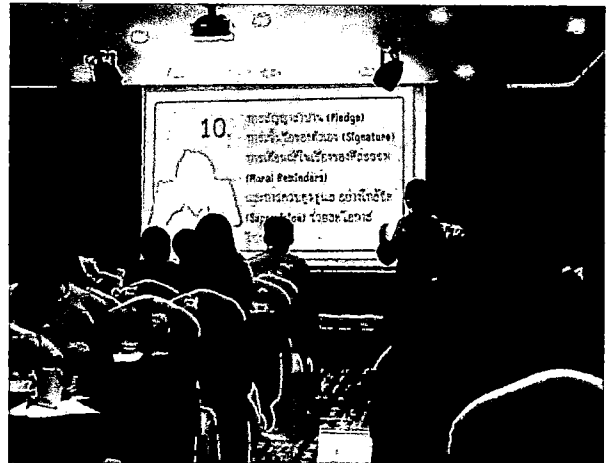
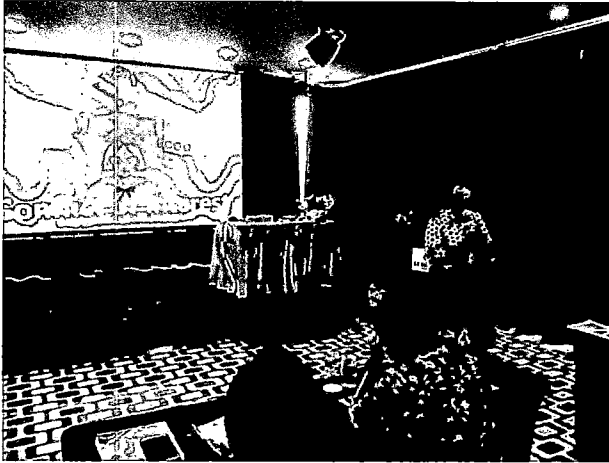
ภาพถ่ายโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



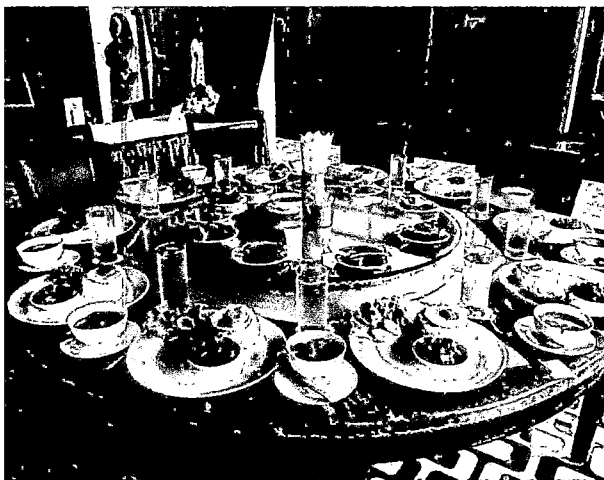
ภาพถ่ายโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ภาพถ่ายโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ภาพถ่ายโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
อาหารว่างและอาหารกลางวัน วันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓



ผนวก ๔

รายชื่อผู้รวบรวมข้อมูล

๑. นางสาวญาธิรภรณ์ นิลบล ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ
๒. นางจอมขวัญ วนะกรรม ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๓. นายพรนุวัฒน์ ศรีพัลลพ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๔. นางสาวบุญญา บุศบก ตำแหน่ง นิติกร

บุษณ.

นางสาวบุญญา บุศบก
นิติกร

พรนุวัฒน์ ศรีพัลลพ

นายพรนุวัฒน์ ศรีพัลลพ
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

จอมขวัญ

นางจอมขวัญ วนะกรรม
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ญาธิรภรณ์

นางสาวญาธิรภรณ์ นิลบล
นิติกรชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ