



แผนยุทธศาสตร์

การป้องกันการทุจริตและ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)



ZERO TOLERANCE



“...งานราชการนั้น เป็นงานส่วนรวมมีผลเกี่ยวเนื่องถึง
ประโยชน์ของบ้านเมือง และประชาชนทุกคน ผู้ปฏิบัติ
บริหารงานราชการจึงต้องคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็น
สำคัญ อย่างนี้ถึงบ่าเหน็จรางวัลหรือประโยชน์เฉพาะตนให้
มากนัก. มิฉะนั้นงานในหน้าที่จะบกพร่องเกิดเป็นผลเสียหาย
แก่ตน แก่งานส่วนรวมของชาติได้. ขอให้ถือว่า การทำงาน
ในหน้าที่ได้สำเร็จสมบูรณ์ เป็นทั้งรางวัลและประโยชน์อัน
ประเสริฐสุด เพราะจะทำให้ประเทศชาติและประชาชนอยู่
เย็นเป็นสุขและมั่นคง...”

พระบรมราชโองการ
อาคารเฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศิริราช
วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

คำปรารภ

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ให้มีความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพผ่านทุกภาคส่วนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดความเข้มแข็งจากภายในและเกิดกระบวนการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตแบบ “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในรัชการที่ ๙ ยิ่งยืนด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีจิตสำนึกคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้มีการประกาศเจตจำนงในการบริหารงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อบุคลากรภายในองค์กร และต่อสาธารณชนเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพปฏิบัติราชการโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ และดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม ความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีความยุติธรรม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานที่ชัดเจน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมทั้งตอบสนองและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ดังนี้

๑. ด้านความโปร่งใส จะบริหารงานด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม ตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้หน่วยงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางและวิธีปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้ามาร่วมกำหนดและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินการของหน่วยงานเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดให้มีมาตรการ กลไกและวางระบบในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสทุกขั้นตอน

๒. ด้านความพร้อมรับผิด สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดระบบความพร้อมรับผิด และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ และรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ดำเนินการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าการขับเคลื่อนองค์กรจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๓. ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับการทุจริตทุกประเภท ไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการเพื่อยับยั้งการทุจริต สร้างความตระหนักรู้ ค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันต่อบุคลากรในองค์กร ให้รู้จักแยกผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้

๔. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร วางระบบรากฐานและปลูกฝังทัศนคติการนำค่านิยม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ของชาติ “MOPH” ของกระทรวงสาธารณสุข และ “ส.บ.ส.” ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มาเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต

๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม มีความรู้ ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานและการดำเนินชีวิต มีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กร โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ เพื่อให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงานเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องได้โดยเปิดเผย รวดเร็ว ถูกต้อง รวมทั้งสามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศ และรับแจ้งข้อมูลข่าวสาร แจ้งเบาะแสการทุจริต การร้องเรียน ร้องทุกข์ ได้ตลอดเวลา

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มุ่งหวังเมื่อทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัติแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีพฤติกรรมที่ถูกต้องสามารถแยกแยะได้ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่กระทำการทุจริต มีวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตแบบ “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระราชดำรัสของในหลวงรัชกาลที่ ๙ และยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และส่งผลที่ดีต่อผู้รับบริการและประชาชน



(นางประนอม คำเที่ยง)
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

สารบัญ

หน้า

บทนำ

บทที่ ๑ ที่มาและสถานการณ์ทั่วไป ที่มา

- | | |
|---|---|
| ๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | ๑ |
| ๒. บทสรุปผู้บริหารจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การวิเคราะห์องค์กร”
ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ | ๓ |

สถานการณ์ทั่วไป

- | | |
|---|---|
| ๑. คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๕๗ | ๕ |
| ๒. สาเหตุของการทุจริตในสังคมไทย | ๕ |
| ๓. การทุจริตในประเทศไทย | ๕ |
| ๔. สาเหตุการกระทำทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข | ๖ |
| ๕. สรุปผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม | ๖ |
| ๖. สถานการณ์การทุจริตในกระทรวงสาธารณสุข | ๘ |

บทที่ ๒ ทิศทางการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

- | | |
|---|----|
| ๑. ทิศทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ | ๑๐ |
| ๒. วาระการปฏิรูปที่ ๑ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ของสภาปฏิรูปแห่งชาติ | ๑๑ |
| ๓. นโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ ของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี | ๑๔ |
| ๔. นโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ ของศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข | ๑๖ |
| ๕. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ | ๑๖ |
| ๖. นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
(ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร) | ๑๗ |
| ๗. นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | ๑๘ |
| ๘. การประกาศเจตจำนงสุจริตในการต่อต้านการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | ๑๙ |
| ๙. ความเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อค่านิยมกระทรวงฯ | ๒๐ |

บทที่ ๓ การวิเคราะห์องค์การเรื่อง “ปัญหาการป้องกันทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมภายใน
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ” ๒๒

บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๒๕
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

การนำยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมลงสู่การปฏิบัติ ๒๘

ผลที่ได้รับจากแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม ๓๗
จริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

การบริหารการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม ๓๘
จริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บทสรุปผู้บริหาร

จากการที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนแม่บท การป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงไปสู่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “กระทรวงสาธารณสุข ใส่สะอาด ร่วมต้านทุจริต” ด้วยการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ปฏิรูปกระบวนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงสาธารณสุข ทางรัฐบาลหรือแม้แต่กระทรวงสาธารณสุขของเราเอง มีการผลักดัน กระตุ้น และเข้มข้น ในเรื่องการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้ประเทศไทยของเรา มีผลการประเมินค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตที่ดีขึ้น ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ประเทศไทยถูกประเมินค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ร้อยละ ๓๗ สูงกว่าปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ร้อยละ ๓๕ ซึ่งทาง ปปช. ตั้งเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ต้องมีค่าดัชนีฯ สูงกว่าร้อยละ ๔๗ นั้นหมายถึงทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกัน ทางภาคส่วนราชการก็เร่งกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ในการดำเนินการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามวิสัยทัศน์ประเทศว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and Clean Thailand)” โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน และปฏิรูปกระบวนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ตระหนักถึงความจำเป็น และความสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ พัฒนาระบบการ ป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ทั้งระบบของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เกิดความเข้มแข็งจาก ภายใน และเกิดกระบวนการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตแบบ “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระราชดำริส ของในหลวงรัชกาลที่ ๙ และยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตสำนึกคำนึงถึงประโยชน์ของ ชาติเป็นสำคัญ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และส่งผลที่ดีต่อผู้รับบริการและ ประชาชน และได้มีการดำเนินการในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้รับงบประมาณจาก ปปช. จำนวน ๙๓๓,๑๐๐ บาท ในการทำโครงการ ยกระดับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือที่เราเรียกว่า “การประเมิน ITA” โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินฯ ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพเอง จึงต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริต และแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ กับองค์กร บุคลากร ของกรมฯ ซึ่งเมื่อเราทำได้ตามแผนฯ ที่กำหนด ก็สามารถจะส่งผลให้ผู้รับบริการและประชาชนได้รับการคุ้มครองด้าน ระบบบริการสุขภาพ อย่างเป็นธรรม และเกิดประโยชน์อย่างยิ่งกับทุกภาคส่วน

นายประภาส จิตตาศิรินุวัตร
รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ให้ปรับใช้เป็นช่วงเวลาเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ฉบับสมบูรณ์ที่กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย ใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and Clean Thailand)” กำหนดพันธกิจหลักเพื่อสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนและปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากลผ่านยุทธศาสตร์ ๖ ด้านได้แก่ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุกปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริตและยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยโดยเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ ๓ คือประเทศไทยมีค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ ๕๐ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากทั้งภายในและต่างประเทศรวมทั้งมีการกำหนดแนวทางและกลไกในการดำเนินงานที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างทันที่สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมรวมถึงภาคส่วนอื่นๆ ในประเทศไทยสามารถนำไปปรับใช้ในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อให้ประเทศไทยของเรา สามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างสง่างามท่ามกลางกระแสโลกในปัจจุบัน

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงไปสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และมีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการพื้นฐานของแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “กระทรวงสาธารณสุข ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต” ด้วยการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี จะเป็นการปฏิรูปกระบวนการดำเนินงานจากเดิมไปสู่กระบวนการทำงานแบบบูรณาการทั้งระบบ โดยเริ่มจากการวางรากฐานทางความคิดของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ นอกจากนี้ตนเองจะไม่กระทำการทุจริตแล้ว จะต้องไม่อดทนต่อการทุจริตที่เกิดขึ้นอีกต่อไป บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขต้องก้าวข้ามค่านิยมอุปถัมภ์และเพิกเฉยต่อการทุจริตทุกรูปแบบ เจตจำนงของผู้บริหาร บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทุกคนที่ต้องการสร้างชาติที่ใสสะอาด

ปราศจากการทุจริต มีการขับเคลื่อนนโยบายที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ขณะเดียวกันกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต้องเป็นที่ได้รับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น ศรัทธาจากประชาชนว่าจะสามารถเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และเท่าเทียม ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสของกระทรวงสาธารณสุขในทุกมิติ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่เชื่อมโยงไปสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และมีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการพื้นฐานของแผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสของกระทรวงสาธารณสุขในทุกมิติเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการทุกระดับของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างโดยมุ่งหวังให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมีคุณธรรมจริยธรรม เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนตามเจตนารมณ์ของหลักการยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ที่ว่า“การส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐบริหารจัดการและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน”

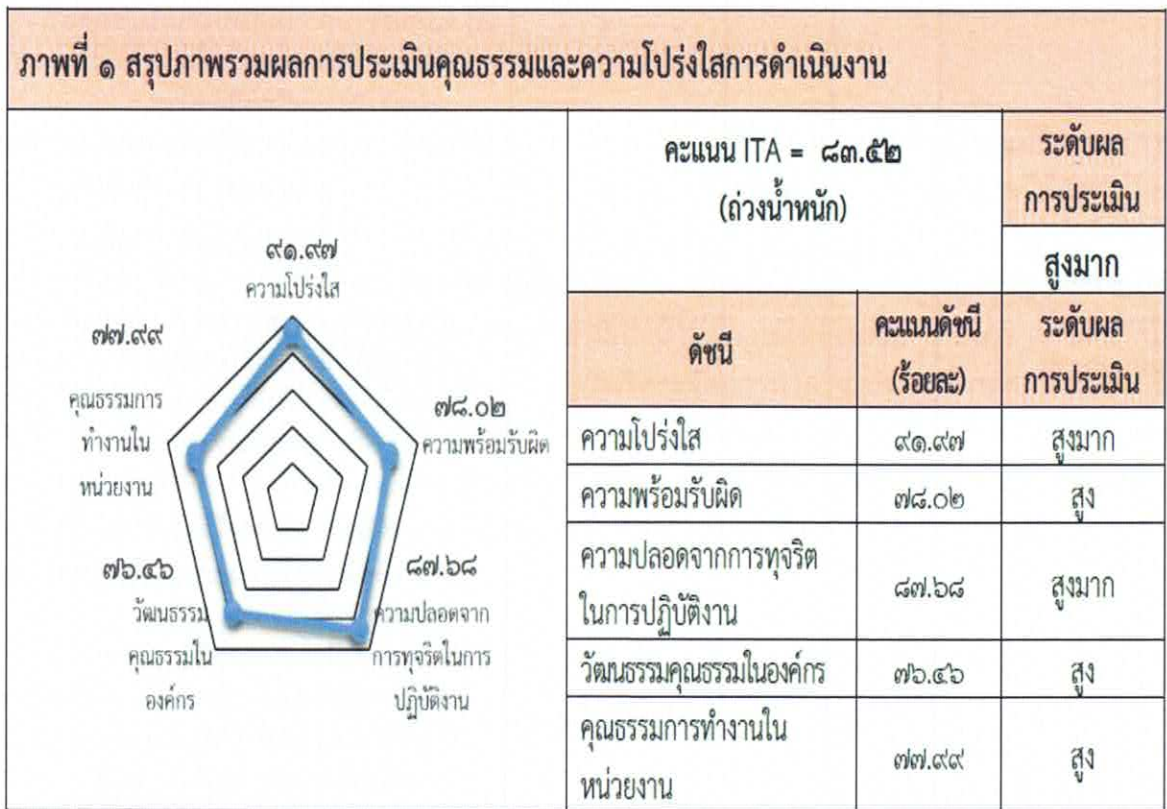
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมุ่งหวังว่าเมื่อทุกหน่วยงานในสังกัด มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา ให้ข้าราชการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
มีนาคม ๒๕๖๑

บทที่ ๑ ที่มาและสถานการณ์ทั่วไป

ที่มา :

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ที่มา จากเอกสารรายงานผลการประเมินฯ ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ของ สำนักงาน ป.ป.ท.)



- หมายเหตุ :
๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว
 ๒. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	IIT	EIT		
ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	-	ความพร้อมรับผิด	หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	✓	-	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๒) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ ๔) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	-	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒) หน่วยงานมีระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติงาน ให้กับ หน่วยงาน อย่างจงรักภักดี ๓) หน่วยงานมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่าง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

โดยข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๑. ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมิน เชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๓ ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

๒. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ดังนี้

๑) บุคลากรในหน่วยงานทุกคน รวมถึงผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้วยคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างแนวทางที่ดีในการดำเนินงานต่อไป

๒) หน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไข การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนระดับให้เกิดความเป็นธรรม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

๓) การสมัคร และคัดเลือกผู้ที่จะไปอบรมในต่างประเทศ ควรมีเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจน มีหลักการ เข้มงวด ไม่เลือกปฏิบัติ

กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

๑) หน่วยงานควรมีการกำหนดบทบาทด้านการบริหาร และการเมือง มิให้มีอำนาจ/หน้าที่/แทรกแซง/ควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ควรกำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสม

๒) หน่วยงานควรมีการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งทุก ๔ ปี และให้มีหน่วยงานของจังหวัดเข้ามารับผิดชอบในการจัดสรรเรื่องการสอบพนักงาน/ลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง

๒. บทสรุปผู้บริหารจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การวิเคราะห์องค์กร” ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดทำโดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้บริหาร ทีมประสานคุณภาพ (Facilitator) ผู้รับผิดชอบงานด้านพัฒนาองค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่สนใจ นำกระบวนการโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก นายกิตติณัฐ พนมฤทธิ์ ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์กร สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ข้อเสนอ แนวทางการปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในหมวด ๑ การนำองค์กร ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพควรปรับปรุงกระบวนการเพื่อการพัฒนา คือ การกำหนดนโยบาย/ทิศทางการพัฒนาระบบราชการให้ชัดเจน และผลักดันให้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน โดยผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการนำองค์กร และขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

๑) ระดับผู้บริหาร

● ประเด็นปัญหา

- ระบบการนำองค์กร ต้องมีทิศทาง การนำองค์กรที่ชัดเจน และผู้บริหาร ทุกระดับมีรูปแบบการบริหาร งานเหมือนกัน
- ผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการนำองค์กรและการขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์กร

● ข้อเสนอแนะการพัฒนาองค์กร

- ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย/ทิศทางการพัฒนาระบบราชการให้ชัดเจนและผลักดันให้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านผู้บริหาร ทุกระดับของหน่วยงาน
- มีกลไกการขับเคลื่อนค่านิยม พร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ มีจิตสำนึกปฏิบัติตามค่านิยม
- มีการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจตามหน้าที่ ผู้บริหาร การส่งเสริม และการมอบสิ่งจูงใจ หากผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย

๒) ระดับผู้ปฏิบัติ

- ประเด็นปัญหา
 - บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานเรื่องการพัฒนาาระบบราชการมีภาระงานประจำค่อนข้างมากจึงไม่ค่อยได้ทำหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ในคณะกรรมการ/คณะทำงาน
 - บุคลากรบางส่วนไม่ดำเนินงาน PMQA เพราะคิดว่าไม่ใช่บทบาท หน้าที่ และบางส่วนคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน
 - ขาดแรงจูงใจเนื่องจากการสร้าง บรรยากาศองค์กรไม่เอื้อต่อการพัฒนางาน
 - บุคลากรไม่รู้จักบทบาทของตนเองทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้
- ข้อเสนอแนะการพัฒนาองค์กร
 - ปรับทัศนคติของบุคลากรกรมฯทุกระดับ ให้เห็นความสำคัญของการ พัฒนาระบบราชการ และดำเนินการเพื่อให้กรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ พัฒนาไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
 - บุคลากรกรมฯ ทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ

๓) ด้านระบบงาน

- ประเด็นปัญหา
 - ขาดการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ภายในหน่วยงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
 - การดำเนินงาน PMQA แบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการของหมวดต่างๆ และขาดความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง ในการพัฒนางาน
 - ความไม่เสถียรของหลักการทำงาน ในภาพรวมของกรมฯ เนื่องจากมี การเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย และทิศทางองค์กร
- ข้อเสนอแนะการพัฒนาองค์กร
 - ควรดำเนินการพัฒนาองค์กรให้ควบคู่ไปกับการทำงาน
 - การสื่อสารข้อมูลต่างๆที่รวดเร็ว ถูกต้องและทันสมัย
 - การประชุมโดย Video Conference ควรปรับปรุงระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ และควรเป็นการประชุมที่ตรงเวลา ใช้เวลาเหมาะสม และมีเนื้อหาชัดเจน
 - มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์ ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละข้อร้องเรียนด้านความโปร่งใส/ขาดจริยธรรมการปฏิบัติงาน โดยกองกฎหมาย กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบดำเนินการตัวชี้วัด
 - การประเมินสถานการณ์ความสุข ๘ ด้าน โดยกองแผนและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ด้าน Happy Heart (น้ำใจดี) มีร้อยละเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับร้อยละ ๖๕.๕๐ และ Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มีร้อยละเฉลี่ยระดับความสุขเท่ากับร้อยละ ๖๘.๘๘ ซึ่ง ๒ ดัชนีนี้ มีข้อเสนอเชิงพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข” หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารต้องร่วมมือกันสร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

สถานการณ์ทั่วไป:

๑. คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ๖๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติ มิชอบกำหนดให้

๑.๑ ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการ หรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบโดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและการตรวจสอบเผื่อระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้

๑.๒ ในกรณีการจัดซื้อจัดจ้างของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ในการควบคุม กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามบทบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๕๒ อย่างเคร่งครัด

๒. สาเหตุของการทุจริตในสังคมไทย

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (TI) ได้กำหนดนิยามและรูปแบบของการทุจริตเป็น ๗ ประเภท ได้แก่

๑. การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ระดับสูงเพื่อบิดเบือนนโยบายหรือการใช้อำนาจรัฐทางมิชอบ เพื่อให้ผู้นำหรือผู้บริหารประเทศได้รับผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

๒. การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับกลางและระดับล่างต่อประชาชนทั่วไป โดยการใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในทางมิชอบ

๓. การติดสินบน (Bribery) เป็นการเสนอ การให้ หรือสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงิน สิ่งของ และสิ่งตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำผิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี

๔. การยักยอก (Embezzlement) คือ การที่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐนำเงิน หรือ สิ่งของที่ได้รับมอบหมายให้ใช้ในหน้าที่ราชการ มาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง

๕. การอุปถัมภ์ (Patronage) เป็นรูปแบบหนึ่งของการเล่นพรรคเล่นพวก ด้วยการคัดเลือกบุคคล จากสายสัมพันธ์ทางการเมืองหรือเครือข่าย (Connection) เพื่อเข้ามาทำงานหรือเพื่อได้รับผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติและความเหมาะสม

๖. การเลือกที่รักมักที่ชัง (Nepotism) เป็นรูปแบบหนึ่งของการเล่นพรรคเล่นพวก โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะใช้อำนาจที่มีการให้ผลประโยชน์หรือให้หน้าที่การงานแก่เพื่อน ครอบครัว หรือบุคคลใกล้ชิด โดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติและความเหมาะสม

๗. ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) คือ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม อันเกิดจากที่บุคคลต้องมีหน้าที่หรือสถานะมากกว่า ๑ สถานะ

๓. การทุจริตในประเทศไทยจำแนกออกเป็น ๒ ระดับ

๓.๑ การทุจริตในระดับชาติ การทุจริตเชิงนโยบาย (Policy Corruption) เป็นรูปแบบการทุจริตที่นักการเมืองใช้อำนาจทางด้านการบริหารราชการแผ่นดินรวมถึงอำนาจนิติบัญญัติที่ได้มาจากความไว้วางใจของประชาชน เป็นเครื่องมือในการออกกฎหมาย การแก้ไขกฎหมาย การแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับและนโยบาย โดยอาศัยช่องโหว่ของกฎหมาย กฎระเบียบ และตีความกฎหมาย กฎ ระเบียบให้เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง เพื่อให้การกระทำทุจริตกลายเป็นสิ่งที่ชอบธรรม เนื่องจากมีกฎหมาย กฎระเบียบและนโยบายรองรับ การทุจริตเชิงนโยบายยังปรากฏในรูปแบบอื่นๆ เช่น การซื้อขายตำแหน่งในระดับสูงทางราชการ ได้แก่ตำแหน่ง

อธิบดี ตำแหน่งผู้บริหารในรัฐวิสาหกิจ ในตำแหน่งที่มีอำนาจอนุมัติเห็นชอบโครงการต่างๆ ได้นำไปสู่การตรวจสอบที่แหลมคมในโครงการก่อสร้าง การจัดซื้อจัดจ้างในรัฐ และการใช้วิธีพิเศษในการดำเนินการหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ มาตรการป้องกันการทุจริตต่างๆ ในแต่ละกระบวนการขั้นตอนมีการแบ่งผลประโยชน์กันในกลุ่มพวกพ้อง นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของการว่าจ้างแบบเหมารวม (Turnkey) ซึ่งเอื้อต่อการทุจริต

๓.๒ การทุจริตในระดับท้องถิ่น การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นที่มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้บริการต่างๆ ของรัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและมีประสิทธิภาพ พมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติเกิดการทุจริตในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ลักษณะการทุจริตในองค์กร จำแนกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๓.๒.๑ การทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และการเงินการคลัง ส่วนใหญ่เกิดจากการละเลย

๓.๒.๒ สภาพหรือปัญหาการทุจริตที่เกิดจากตัวบุคคล

๓.๒.๓ สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎ ระเบียบ และกฎหมาย

๓.๒.๔ สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดคุณธรรม จริยธรรม

๓.๒.๕ สภาพหรือลักษณะปัญหาการทุจริตที่เกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ รับทราบ

๓.๒.๖ สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลายในการตรวจสอบจากภาคส่วนอื่นๆ

๓.๒.๗ สภาพหรือลักษณะของปัญหาของการทุจริตที่เกิดจาก อำนาจ บารมี และอิทธิพลอื่นๆ

๔. สาเหตุการกระทำทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจาก

๔.๑ การใช้วัฒนธรรมแบบไทยๆ ในทางที่ผิด

๔.๒ ปัญหาเรื่องตัวบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวคือ ระบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์นำไปสู่การเอื้อประโยชน์ในทางมิชอบให้แก่ญาติมิตร และพวกพ้อง รวมทั้งการตรวจสอบความโปร่งใสขาดประสิทธิภาพ แต่ปัญหาสำคัญที่สุดอยู่ที่การขาดจิตสำนึกความซื่อตรงของบุคคลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความโลภในอำนาจและทรัพย์สินอยู่เหนือความรับผิดชอบและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติหน้าที่จนนำไปสู่การทุจริต และไม่สามารถแยกแยะได้ระหว่างเรื่องประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม คือ เอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ การผูกขาดผลประโยชน์ทางธุรกิจกับการดำเนินงานของภาครัฐ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการ

๕. สำนักงาน ก.พ. สรุปผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ (ระดับกรม และจังหวัด) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการที่ตอบแบบประเมินผลการติดตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนขององค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการจากจำนวน ๒๑๔ ส่วนราชการ (๑๓๘ กรม ๗๖ จังหวัด) มีส่วนราชการที่ตอบแบบประเมิน จำนวน ๑๘๔ ส่วนราชการ (๑๒๖ กรม ๕๘ จังหวัด) คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๘ ประกอบด้วย

๑. ส่วนราชการมีการกำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการโดยตรงเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน ๕๔ ส่วนราชการ/๑๕ จังหวัด (ร้อยละ ๓๗.๕๐), กำหนดเป็นส่วนหนึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จำนวน ๓๙ ส่วนราชการ / ๒๓ จังหวัด (ร้อยละ ๓๓.๗๐) , กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ จำนวน ๑๔ ส่วนราชการ / ๕ จังหวัด (ร้อยละ ๑๐.๓๓) , ไม่มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ดำเนินการ จำนวน ๑๑ ส่วนราชการ / ๑๒ จังหวัด (ร้อยละ ๑๒.๕๐) และ ไม่ระบุ จำนวน ๘ ส่วนราชการ / ๓ จังหวัด (ร้อยละ ๕.๙๘)

๒. ส่วนราชการในภาพรวมทั้งระดับกรมและจังหวัด รายงานการดำเนินการตามบทบาทของคณะกรรมการจริยธรรม ๕ ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๙ จากค่าคะแนน ๕.๐๐) พิจารณารายด้านในระดับมากไปหาน้อย ดังนี้

- ๒.๑ ด้านการควบคุม กำกับ ส่งเสริมให้คำปรึกษา แนะนำการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ เท่ากับ ระดับมาก)
- ๒.๒ ด้านการติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๒ เท่ากับ ระดับมาก)
- ๒.๓ ด้านการคุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ เท่ากับ ระดับปานกลาง)
- ๒.๔ ด้านการประเมินผลและรวบรวมสภาพปัญหา (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๑ เท่ากับ ระดับปานกลาง)
- ๒.๕ ด้านพิจารณาชี้ขาดปัญหาจากการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๖ เท่ากับ ระดับปานกลาง)

๓. ส่วนราชการในภาพรวมทั้งระดับกรมและจังหวัด รายงานการดำเนินการตามบทบาทของหัวหน้าส่วนราชการในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๔ ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ จากค่าคะแนน ๕.๐๐) พิจารณารายด้านในระดับมากไปหาน้อย ดังนี้

- ๓.๑ ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๖ เท่ากับระดับมาก)
- ๓.๒ ด้านการติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๒ เท่ากับ ระดับมาก)
- ๓.๓ ด้านการคุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมและข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ เท่ากับ ระดับมาก)
- ๓.๔ ด้านการประเมินผลและรวบรวมสภาพปัญหา (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ เท่ากับ ระดับปานกลาง)

๔. ส่วนราชการในภาพรวมทั้งระดับกรมและจังหวัด รายงานการดำเนินการตามบทบาทของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๓ ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ จากค่าคะแนน ๕.๐๐) พิจารณารายด้านในระดับมากไปหาน้อย ดังนี้

- ๔.๑ ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ เท่ากับ ระดับมาก)
- ๔.๒ ด้านการสืบสวนข้อเท็จจริง (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ เท่ากับ ระดับปานกลาง)
- ๔.๓ ด้านการติดตามสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ เท่ากับ ระดับปานกลาง)

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินสถานภาพทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน สืบจากข้าราชการพลเรือนในกลุ่มประเภทข้าราชการทั่วไป วิชาการ อำนวยการ บริหาร และไม่ระบุ จำนวนทั้งสิ้น ๔,๔๒๓ คน สังกัดส่วนราชการส่วนกลางจำนวน ๒,๒๘๘ คน (ร้อยละ ๕๑.๗๓%) และส่วนภูมิภาค จำนวน ๒,๑๓๕ คน

(ร้อยละ...

(ร้อยละ ๔๘.๒๓) พบว่าการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ๓ ลำดับจาก ๑๐ มาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

- อันดับที่ ๑ การมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่และเสียสละ ร้อยละ ๙๓.๔๖
- อันดับที่ ๒ การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ร้อยละ ๙๒.๖๗
- อันดับที่ ๓ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ร้อยละ ๘๕.๘๒

ข้อเสนอแนะทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่ได้ผลดี มีลำดับดังนี้

- ลำดับที่ ๑ การปลูกฝังค่านิยมความมีคุณธรรม ร้อยละ ๘๔.๐๕
- ลำดับที่ ๒ การมีแบบอย่างในการปฏิบัติตนที่ดี ร้อยละ ๖๔.๔๗
- ลำดับที่ ๓ ให้มีการลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด ร้อยละ ๕๙.๓๒
- ลำดับที่ ๔ เผยแพร่ประมวลจริยธรรมให้เป็นที่ยอมรับทราบอย่างกว้างขวาง ร้อยละ ๕๐.๙๐
- ลำดับที่ ๕ มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรมข้าราชการมิให้ถูกกลั่นแกล้ง ร้อยละ ๔๗.๒๖
- ลำดับที่ ๖ จัดทำมาตรฐานจริยธรรมให้เป็นภาคบังคับ ร้อยละ ๔๔.๕๕
- ลำดับที่ ๗ ส่งเสริมให้ประชาชนตรวจสอบและแจ้งการกระทำผิด ร้อยละ ๔๓.๖๗

ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน สำรวจจากประชาชนผู้รับบริการของส่วนราชการจำนวน ๒,๗๘๒ คน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (๔ จังหวัด) ภาคกลาง (๒๑ จังหวัด) ภาคเหนือ (๑๗ จังหวัด) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (๒๐ จังหวัด) และภาคใต้ (๑๔ จังหวัด) มีผลสำรวจสำคัญ ดังนี้

๑. สาระสำคัญทางจริยธรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือน ประชาชนให้ความสำคัญต่อจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนใน ๓ อันดับแรก คือ ด้านการมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่และเสียสละ จำนวน ๑,๗๘๘ คน (ร้อยละ ๖๔.๒๗) ด้านการยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน ๑,๔๓๔ คน (ร้อยละ ๕๑.๕๕) และด้านการยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จำนวน ๑,๒๖๘ คน ร้อยละ ๔๕.๕๘

- ๒. ความคิดเห็นของประชาชนต่อแนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้
 - ลำดับที่ ๑ มีการลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด (๑,๕๙๓ คน) ร้อยละ ๕๗.๒๖
 - ลำดับที่ ๒ การปลูกฝังค่านิยมความมีคุณธรรม(๑,๕๑๙ คน) ร้อยละ ๕๔.๖๐
 - ลำดับที่ ๓ ส่งเสริมให้ประชาชนตรวจสอบการกระทำผิด (๘๖๔ คน) ร้อยละ ๓๑.๐๖

๖. สถานการณ์การทุจริตในกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สรุปข้อมูลการลงโทษข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรณีทุจริตต่อหน้าที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๒ พบมีจำนวนผู้ถูกลงโทษไล่ออกและปลดออกจากราชการ จำนวน ๒๗ คน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ จำนวน ๑๔ คน / ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๑๖ คน / ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ จำนวน ๗ คน) โดยส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ของสถานีนามัยและโรงพยาบาล ชุมชนที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน สำหรับความเสียหายจากการทุจริต ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๒ เป็นเงินจำนวนถึง ๖๒,๙๘๓,๒๗๘.๘๑ บาท โดยเฉพาะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ มีจำนวนถึง ๖,๖๔๓,๖๒๘.๐๗ บาท ส่วนการลงโทษในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ มีจำนวน ๗ คน ซึ่งมีจำนวนเท่ากับปีก่อนหน้าหน่วยงานที่มีการทุจริตมาก คือ สถานีนามัย และโรงพยาบาลชุมชน โดยส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ใน ระดับ ๔-๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

จำนวน ๑๐ ราย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๑๓ ราย และ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จำนวน ๙ ราย รวมทั้งสิ้น ๓๒ ราย (ในจำนวนนี้ลงโทษตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด มีจำนวนถึง ๕ ราย) ผู้ที่ถูกลงโทษนี้เป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านการเงิน และผู้บริหารทั้งสิ้น

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ พบมีจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษปลดออกและไล่ออกและจากราชการ จำนวน ๓๘ คน ปลดออก จำนวน ๑๗ คน (ร้อยละ ๔๔.๗๔) และไล่ออก จำนวน ๒๑ คน (ร้อยละ ๕๕.๒๖) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ พบมีจำนวนผู้ถูกลงโทษปลดออกและไล่ออกและจากราชการ จำนวน ๓๘ คน ปลดออก จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๒๖.๓๒) และไล่ออก จำนวน ๒๘ คน (ร้อยละ ๗๓.๖๘) และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ พบมีจำนวนผู้ถูกลงโทษปลดออกและไล่ออก จากราชการ จำนวน ๓๒ คน ปลดออก จำนวน ๗ คน (ร้อยละ ๒๑.๘๗) และไล่ออก จำนวน ๒๕ คน (ร้อยละ ๗๘.๑๓) ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น (๑๒ เขตสุขภาพ) นอกจากนี้ ยังมีจำนวนผู้ถูกลงโทษโดยมีฐานการกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยโดยไล่ออก มากกว่าฐานการกระทำความผิด และถูกลงโทษทางวินัยโดยปลดออก

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รายงานสถานการณ์การกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่และมีผลประโยชน์ทับซ้อน พบสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุดในรอบปี ได้แก่ (๑) การจัดหาพัสดุ (๒) การจัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษา ดูงาน ประชุม และสัมมนา (๓) การเบิกค่าตอบแทน และ (๔) การใช้รถราชการ จำนวนผู้กระทำความผิดรวมทั้งสิ้น ๑๙๐ คน จำแนกเป็น

- (๑) การจัดหาพัสดุ จำนวน ๙๙ คน (ร้อยละ ๕๒.๑๑)
- (๒) การจัดทำโครงการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ประชุม และสัมมนา จำนวน ๖๓ คน (ร้อยละ ๓๓.๖๖)
- (๓) การเบิกค่าตอบแทน จำนวน ๑๘ คน (ร้อยละ ๙.๔๗)
- (๔) การใช้รถราชการ จำนวน ๑๐ คน (ร้อยละ ๕.๒๖)

นอกจากนี้ ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๔ คน และช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๘ มีเรื่องกล่าวหา ร้องเรียน ข้าราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ระหว่างดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. อีกจำนวน ๒๘ คน (ข้อมูลสถิติในการดำเนินคดี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ของสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ , ๒๕๖๐)

จึงอาจสรุปได้ว่าสาเหตุการกระทำทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีสาเหตุ มาจาก

- (๑) การใช้วัฒนธรรมแบบไทยๆ ในทางที่ผิด

(๒) ปัญหาเรื่องตัวบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวคือ ระบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์นำไปสู่การเอื้อประโยชน์ในทางมิชอบให้แก่ญาติมิตร และพวกพ้อง รวมทั้ง การตรวจสอบความโปร่งใสขาดประสิทธิภาพ แต่ปัญหาสำคัญที่สุดอยู่ที่การขาดจิตสำนึกความซื่อตรงของบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ความโลภในอำนาจและทรัพย์สินอยู่เหนือความรับผิดชอบและศักดิ์ศรีในการปฏิบัติหน้าที่จนนำไปสู่การทุจริต และไม่สามารถแยกแยะได้ระหว่างเรื่องประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม คือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนการขาดกลไกในการตรวจสอบ ความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ การผูกขาดผลประโยชน์ทางธุรกิจกับการดำเนินงานของภาครัฐ ค่าตอบแทน ที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการ

แนวทางที่ ๓ สร้างพลังคุณธรรมเพื่อปฏิบัติสังคมในภาพใหญ่ ด้วยการส่งเสริมและสร้างกลไกบางอย่างที่ทำให้เครือข่ายของผู้ที่มีจิตสำนึกถึงความถูกต้องนี้ มีพลังต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นกลไกตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อรักษาประโยชน์ของสาธารณะ สร้างพลังต่อต้านและลงโทษทางสังคมต่อผู้กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน

โดยการดำเนินงานปฏิบัติยุทธศาสตร์ทั้ง ๓ ด้านจะดำเนินงานใน ๗ กลุ่มเป้าหมายได้แก่

- กลุ่มเป้าหมายที่ ๑ เด็กและเยาวชนในทุกช่วงกลุ่มอายุตั้งแต่ก่อนเข้าเรียนอนุบาล
ประถมศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษารวมทั้งกลุ่มที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา
- กลุ่มเป้าหมายที่ ๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- กลุ่มเป้าหมายที่ ๓ นักการเมืองผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและพรรคการเมือง
- กลุ่มเป้าหมายที่ ๔ ธุรกิจเอกชน (ผู้ประกอบการธุรกิจบริษัทห้างร้านพนักงานเอกชนองค์กรที่
ทำงานส่งเสริมและกำกับดูแลภาคธุรกิจเอกชน)
- กลุ่มเป้าหมายที่ ๕ สื่อมวลชน (รวมทั้งองค์กรวิชาชีพสื่อ)
- กลุ่มเป้าหมายที่ ๖ ประชาสังคม (กลุ่มและองค์กรไม่แสวงหากำไรองค์กรภาคประชาชนขององค์กร
สาธารณประโยชน์องค์กรวิชาชีพสมาคมมูลนิธิรวมทั้งองค์กรทางศาสนา)
- กลุ่มเป้าหมายที่ ๗ ประชาชนทั่วไป

๒. ยุทธศาสตร์การป้องกันด้วยการเสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาล เพื่อปฏิรูประบบและองค์กรเพื่อสร้างธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วน เป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปฏิรูปด้วยการเสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาล เพื่อเป็นระบบป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน เสมือนการสร้างระบบภูมิคุ้มกันด้านทานแก่ทุกภาคส่วนในสังคม เช่น ภาคการเมืองภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคม รวมถึงภาคประชาชนโดยทุกภาคส่วนของสังคม ต้องมีหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย

๒.๑) หลักนิติธรรม ปฏิรูปกฎหมายกติกากฎที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรให้มีความชัดเจน สร้างการยอมรับร่วมกัน และสามารถบังคับใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ

๒.๒) การสร้างความโปร่งใสในการกำหนดกฎเกณฑ์กติกากฎ กระบวนการขั้นตอนการดำเนินการ การเข้าถึงข้อมูล

๒.๓) การเสริมสร้างกลไกสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการภาครัฐ การตั้งกองทุนเพื่อการทำงาน of ประชาชนในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๔) การลดการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น การกำหนดขั้นตอนกระบวนการระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการบริการประชาชน ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติอนุญาต

๒.๕) การเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า

๒.๖) การขจัดโอกาสการทุจริตด้วยการตรวจสอบ จับกุมลงโทษอย่างเคร่งครัดและจริงจังเช่นการสร้างกลไกการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) การริบทรัพย์สินการชดใช้ทางแพ่ง

๒.๗) ลดการแทรกแซงทางการเมือง เช่น การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจด้วยระบบคุณธรรมและจริยธรรม

๓. ยุทธศาสตร์การปราบปราม เพื่อปฏิรูประบบและกระบวนการจัดการ ต่อกรณีการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะพบว่า ในปัจจุบันมีองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบจำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ตรวจการแผ่นดิน และคณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่การดำเนินงานของหน่วยงานข้างต้น ยังประสบปัญหาในการจัดการกับปัญหาการทุจริต ในเชิงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มาจากการเกิดขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระจายเต็มพื้นที่ทั่วประเทศ รวมทั้งมีการปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินครั้งใหญ่ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ทำให้เกิดหน่วยงานรูปแบบใหม่ตามมามากอีกจำนวนมาก จนทำให้องค์กรตรวจสอบมีภาระในการตรวจเพิ่มมากขึ้น เรื่องร้องเรียนที่เกิดจากทั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีเพิ่มมากขึ้น มีสำนวนคดีและผลการพิจารณาวินิจฉัยในส่วนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่มากยิ่งขึ้น จนเกิดเป็นภาระงานคดีค้างและล่าช้า จนส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของสังคมและประชาชนที่มีต่อองค์กรอิสระต่างๆ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเร่งรัด และพัฒนากระบวนการทำงานขององค์กรอิสระ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาอันควรสามารถ เอาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความเกรงกลัว ไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริตคอร์รัปชันขึ้นอีกในอนาคต

ทั้งนี้ ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น จากการปฏิรูปการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้คือ

๑. สังคมไทยจะมีวัฒนธรรมในการไม่โกง และมีค่านิยมในการไม่ยอมรับ และไม่นับถือบุคคลที่มีฐานะร่ำรวยขึ้นมาจากการทุจริต

๒. ระบบกฎหมายของไทยในการต่อต้านการทุจริต ไม่เปิดช่องให้มีการทุจริตหรือไม่สามารถทำการทุจริตได้ง่าย ตลอดจนจนมีการศึกษาพัฒนา และปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบที่จะต่อต้านการทุจริตอย่างต่อเนื่อง

๓. องค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ มีความเข้มแข็งในการจัดการกับปัญหาการทุจริต ทั้งกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความกระชับ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ งบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การบริหารราชการมีธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. องค์กรธุรกิจทั้งภายในและต่างประเทศ มีการลงทุนภายในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการที่ไม่ต้องวิตกกังวลต่อการมีต้นทุนมากขึ้น จากปัญหาการเรียกเก็บเงินเพื่อการขอรับบริการหรือปัญหาจากการไม่สามารถขออนุญาตได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

ซึ่งการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์รวมถึงการปฏิรูปดังที่กล่าวมา ล้วนมีเป้าหมายที่จะแก้ไขและลดปัญหาการทุจริตในประเทศไทย ให้บรรเทาเบาบางลง พร้อมทั้งมีค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ควรจะได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๕๐ คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

จากข้อมูลดังที่กล่าวมาในข้างต้น เกี่ยวกับการปฏิรูปการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จะเห็นได้ชัดเจนว่า มุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งแต่เดิมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริตจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่มีบทบาทและอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งที่ยังขาดคือการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีบทบาทในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเท่าที่ควร ดังนั้นในการปฏิรูปแห่งชาติจึงพยายามที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในสังคม

ซึ่งในการปฏิรูปแห่งชาติ ได้เสนอแนะเป้าหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน ๗ กลุ่ม ซึ่งจะเป็นผู้ที่ต้องเข้ามา มีบทบาทและส่วนร่วม ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม โดยการแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ได้ผล จะต้องเริ่มในส่วนที่สำคัญที่สุดนั่นก็คือ “คน” ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญ ที่จะเป็นกลไกหลักในการ แก้ไขปัญหาดังกล่าว เพราะเมื่อประชาชนในสังคมเห็นว่าการทุจริตเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ และลุกขึ้นมาต่อต้าน พร้อมทั้ง ไม่ยอมรับบุคคลที่กระทำการทุจริต จะส่งผลให้บุคคลที่จะกระทำความผิด เกิดจิตสำนึกเกรงกลัวและ ตระหนักว่า ตนเองจะได้รับผลกระทบจากการไม่ยอมรับของสังคม และสุดท้าย จะได้สามารถอยู่ในสังคมได้อีก ต่อไป จึงไม่กล้าที่จะเสี่ยง หรือมีพฤติกรรมที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริตได้ จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการ ปฏิบัติยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในอนาคต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มุ่งเน้นในการส่งเสริมและพัฒนา “คน” ให้เป็นส่วนที่มีความสำคัญ ในการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยการ ส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร หรือแนวทางการปลูกฝังให้ประชาชนทุกระดับ เข้าใจและเกิดจิตสำนึกด้านการ ต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายของประชาชน ที่มีความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้ง ขยายแนวคิดดังกล่าวให้เกิดเป็นบรรทัดฐานในสังคม นอกจากนี้ เพื่อให้การปฏิรูปบังเกิดผลสำเร็จและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนราชการหรือองค์กรอิสระจะต้อง มียุทธศาสตร์แนวทาง หรือการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือปฏิบัติงานให้ เกิดการส่งเสริมและสอดคล้องกัน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานจะต้องยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็น แบบอย่างในการปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลรวดเร็ว ประสพผลสำเร็จตรงตามเป้าหมายและ ความคาดหวังของประชาชนและสังคมทั่วไป

ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สามารถดำเนินการได้อย่าง ต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมทั้ง สามารถนำข้อเสนอแนะของสภาปฏิรูปแห่งชาติ ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาการทุจริต สภาปฏิรูปแห่งชาติจึง ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความต่อเนื่อง และ เป็นผลประโยชน์ของประเทศในระยะยาว มีการบูรณาการเป็นองค์รวม

๓. นโยบายและทิศทาง การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี

ข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ ปรับปรุงระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศภูมิภาคและ ท้องถิ่นทบทวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนหรือล้ากันหรือมีเส้นทางการ ปฏิบัติงานที่ยืดยาว ปรับปรุงวิธีปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ไขกฎระเบียบให้โปร่งใสชัดเจน สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากร ในภาครัฐ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารจัดการภาครัฐแบบใหม่ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในฐานะที่เป็นศูนย์กลาง และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ เพื่อ สร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนการดำเนินการของภาคธุรกิจ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับ นานาประเทศ และการรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบราชการ โดยจะดำเนินการแต่งตั้งเฉพาะ หน้าไปตามลำดับความจำเป็น และตามกฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรกกระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้โดยรวดเร็ว ประหยัดและสะดวกที่จะวางมาตรการทางกฎหมายกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนขั้นตอนที่แน่นอนระยะเวลา ดำเนินการที่รวดเร็วและระบบอุทธรณ์ที่เป็นธรรมโปร่งใสมีให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยงประวิงเวลาหรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริตการสูญเสียโอกาสหรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุนในระยะ เฉพาะหน้าจะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจการลงทุนและด้านบริการสาธารณะใน ชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ ยกกระต๊บสมรรถนะของหน่วยงานของรัฐให้มีประสิทธิภาพสามารถให้บริการเชิงรุกทั้งใน รูปแบบการเพิ่มศูนย์รับเรื่องราร้องทุกข์จากประชาชนต่างจังหวัดโดยไม่ต้องเดินทางเข้ามายังส่วนกลาง ศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลายซึ่งจะจัดตั้งตามทีชุมชนต่างๆเพื่อให้ ประชาชนสามารถเดินทางไปติดต่อขอรับบริการได้โดยสะดวกการให้บริการถึงตัวบุคคลผ่านระบบศูนย์บริการ ร่วม ณ จุดเดียว (One Stop Service) และระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและมีระบบบูรณาการ

๑๐.๔ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐวางมาตรการป้องกันการ แทรกแซงจากนักการเมืองและส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของ เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ

๑๐.๕ ใช้มาตรการทางกฎหมายการปลูกฝังค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษา ศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริตควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัดยกเล็กหรือแก้ กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆที่ไม่จำเป็นสร้างภาระแก่ประชาชนเกินควรหรือเปิดช่องโอกาสการทุจริตเช่น ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างการอนุมัติและการขอรับบริการจากรัฐซึ่งมีขั้นตอนยืดยาวใช้เวลานานซ้ำซ้อน และเสียค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและประชาชน

๑๐.๖ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติ มิชอบและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับโดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญวาระเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน ทั้งจะเร่งรัดการดำเนินการต่อผู้กระทำการทุจริตและประพฤติ มิชอบ ทั้งในด้านวินัย และคดี รวมทั้งให้ผู้ใช้บริการมีโอกาสประเมินระดับความน่าเชื่อถือของหน่วยงานของรัฐ และเปิดเผยผลการประเมินต่อประชาชน ทั้งจะนำกรณีศึกษาที่เคยเป็นปัญหา เช่น การจัดซื้อจัดจ้างการร่วมทุน การใช้จ่ายเงินภาครัฐการปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติโดยมิชอบ การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ การมี ผลประโยชน์ขัดแย้งหรือทับซ้อน ซึ่งได้มีคำวินิจฉัยขององค์กรต่างๆเป็นบรรทัดฐานแล้วมาเป็นบทเรียนให้ความรู้ แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประมวลเป็นกฎระเบียบหรือคู่มือในการปฏิบัติราชการ

๑๐.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีองค์กรภาคเอกชน และเครือข่ายต่างๆที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสอดส่อง เฝ้าระวัง ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดย ไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง

๔. นโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

๑. ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนางานสาธารณสุขตามแนวพระราชดำริและโครงการเฉลิมพระเกียรติเพื่อ เทิดพระเกียรติพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๒. บูรณาการองค์ประกอบและบทบาทเขตสุขภาพระหว่างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การดูแล สุขภาพคนไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับและทุกมิติ
๓. พัฒนาการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคให้ประชาชนทุกกลุ่มวัย เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อ สุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนโดยให้คนไทยมีโอกาสได้ร่วมคิดร่วมนำร่วมทำ และ ร่วมรับผิดชอบด้วยเป็นการอภิบาลแบบเครือข่ายเอื้ออำนวยการระบบสุขภาพ แห่งชาติเชื่อมประสานทุกภาค ส่วนเข้าด้วยกัน

๕. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ : ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)

พันธกิจ : สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบ

บูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ : ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI)

วัตถุประสงค์หลัก :

- ๑) สังคมมีพฤติกรรมร่วมต้านการทุจริตในวงกว้าง
- ๒) เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) มุ่งต้านการทุจริตในทุกภาคส่วน
- ๓) การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วยนวัตกรรมกลไกป้องกันการทุจริต และระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) การปราบปรามการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมาย มีความรวดเร็ว เป็นธรรม และได้รับความร่วมมือจากประชาชน
- ๕) ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยมีค่าคะแนนในระดับที่สูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์มีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานหลักออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญใน กระบวนการปรับสภาพสังคมให้เกิดภาวะที่ “ไม่ทนต่อการทุจริต” โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการกล่อมเกลากทาง สังคมในทุกระดับช่วงวัย ตั้งแต่ปฐมวัย เพื่อสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังความพอเพียง มีวินัย ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นการดำเนินการผ่านสถาบันหรือกลุ่มตัวแทนที่ทำหน้าที่ในการกล่อมเกลากทางสังคมให้มีความ เป็นพลเมืองที่ดี ที่มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และความเสียสละเพื่อส่วนรวม และเสริมสร้างให้ทุกภาคส่วนมี พฤติกรรมที่ไม่ยอมรับและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต จากสถานการณ์ความ ขัดแย้งในสังคมไทย ประชาชนทุกกลุ่มทุกฝ่ายต่างมีข้อเรียกร้องที่สอดคล้องร่วมกันคือ การต่อต้านการทุจริต ของรัฐบาล และเจ้าหน้าที่รัฐ การแสดงออกซึ่งเจตจำนงทางการเมืองของประชาชนทุกกลุ่มทุกฝ่ายที่ไม่ยอมรับ และไม่อดทนต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลใดก็ตามย่อมสะท้อนให้เห็นถึงเจตจำนงทาง

การเมืองอันแน่นแฟ้นของประชาชนไทยทุกกลุ่มทุกฝ่ายที่ต้องการให้การบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐเป็นไปด้วยความโปร่งใสปราศจากการทุจริตประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตเชิงนโยบาย (Policy Corruption) เป็นปัญหาที่พบมากขึ้นในปัจจุบัน ก่อให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมหาศาล ซึ่งผลจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การทุจริตเชิงนโยบายมักเกิดจากการใช้ช่องว่างทางกฎหมายเข้าแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยพบตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดนโยบายของพรรคการเมือง การใช้อำนาจอย่างไม่โปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตเชิงรุก มุ่งเน้นการพัฒนากลไกและกระบวนการด้านการป้องกันการทุจริตของประเทศไทยให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสการทุจริตหรือทำให้การทุจริตเกิดยากขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นโดยอาศัยทั้งการกำหนดกลไกด้านกฎหมาย กลไกทางการบริหาร และกลไกอื่นๆ ตลอดจนเสริมสร้างการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนให้มีธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนากลไกและกระบวนการต่างๆ ของการปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในการปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริตดังกล่าว จะมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการตราเป็นกฎหมาย (Legislation) การบังคับใช้กฎหมาย (Enforcement) การตัดสินคดี และการลงโทษผู้กระทำผิด (Judiciary) การบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต และจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ :ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย เป็นการมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานด้านความโปร่งใสและการจัดการการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย โดยการศึกษาวิเคราะห์ประเด็นการประเมินและวิธีการสำรวจตามแต่ละแหล่งข้อมูล และเร่งรัด กำกับ ติดตามให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหรือปรับปรุงการทำงาน รวมไปถึงการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมภาคเอกชน

๖. นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณนายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

๑. ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนางานสาธารณสุขตามแนวพระราชดำริและโครงการเฉลิมพระเกียรติเพื่อเทิดพระเกียรติพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
๒. บูรณาการองค์ประกอบและบทบาทเขตสุขภาพระหว่างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การดูแลสุขภาพคนไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับและทุกมิติ
๓. พัฒนาการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคให้ประชาชนทุกกลุ่มวัย เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนโดยให้คนไทยมีโอกาสได้ร่วมคิดร่วมรณรงค์และร่วมรับผิดชอบด้วยเป็นการอภิบาลแบบเครือข่ายเอื้ออำนาจระบบสุขภาพแห่งชาติ เชื่อมประสานทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับทั้งการบริหาร การเงินการคลังการบริหารกำลังคนและการบริหารข้อมูลสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปสาธารณสุขและปฏิรูปประเทศ เพื่อให้พลเมืองไทยมีสุขภาพแข็งแรง

๖. ให้ความสำคัญ...

๕. ให้ความสำคัญในการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขทั้งความรู้ทักษะการผลิต การใช้การ
สร้างขวัญกำลังใจภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน

๖. วิจัยและพัฒนาเพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาไทยและสมุนไพรไทยให้มีคุณภาพครบวงจรและเกิดผลดี
ต่อเศรษฐกิจไทย

๗. เร่งรัดปรับปรุงกฎหมายระเบียบกฎเกณฑ์ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขเพื่อ
ประสิทธิผลที่ดีต่อสุขภาพของประชาชน

๘. สนับสนุนกลไกการทำงานสาธารณสุขให้เป็นไปเพื่อส่งเสริมการสร้าง ความมั่นคงและความ
ผาสุกของสังคมไทยและสังคมโลก

๗. นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบ กระทรวง
สาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับ
ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มี
ประสิทธิภาพผ่านทุกภาคส่วนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดความเข้มแข็งจากภายในและเกิด
กระบวนการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตแบบ “ระเบิดจากข้างใน” ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัวในรัชการที่ ๙ ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีจิตสำนึก
คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม
สนับสนุนบริการสุขภาพ ต่อบุคลากรภายในองค์กร และต่อสาธารณสุขเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุน
บริการสุขภาพปฏิบัติราชการโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ และดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มี
คุณธรรม ความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีความยุติธรรม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีมาตรฐานที่
ชัดเจน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ
ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมทั้งตอบสนองและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ดังนี้

๑. ด้านความโปร่งใส จะบริหารงานด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม ตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้
หน่วยงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางและวิธีปฏิบัติอย่าง
เคร่งครัด เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดและแสดง
ความคิดเห็นต่อการดำเนินการของหน่วยงานเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
กำหนดให้มีมาตรการ กลไกและวางระบบในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสทุกขั้นตอน

๒. ด้านความพร้อมรับผิด สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดระบบความพร้อมรับผิด และพร้อมที่จะถูก
ตรวจสอบ และรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ดำเนินการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าการขับเคลื่อนองค์กรจะเป็นไป
อย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๓. ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่ยอมรับการทุจริตทุกประเภท ไม่เพิกเฉยและพร้อม
ที่จะดำเนินการเพื่อยับยั้งการทุจริต สร้างความตระหนักรู้ ค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันต่อบุคลากร
ในองค์กร ให้รู้จักแยกผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้

๔. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร วางระบบรากฐานและปลูกฝังทัศนคติการนำค่านิยม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ของชาติ “MOPH” ของกระทรวงสาธารณสุข และ “ส.บ.ส.” ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มาเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต

๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรให้มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม มีความรู้ ความเข้าใจยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงานและการดำเนินชีวิต มีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

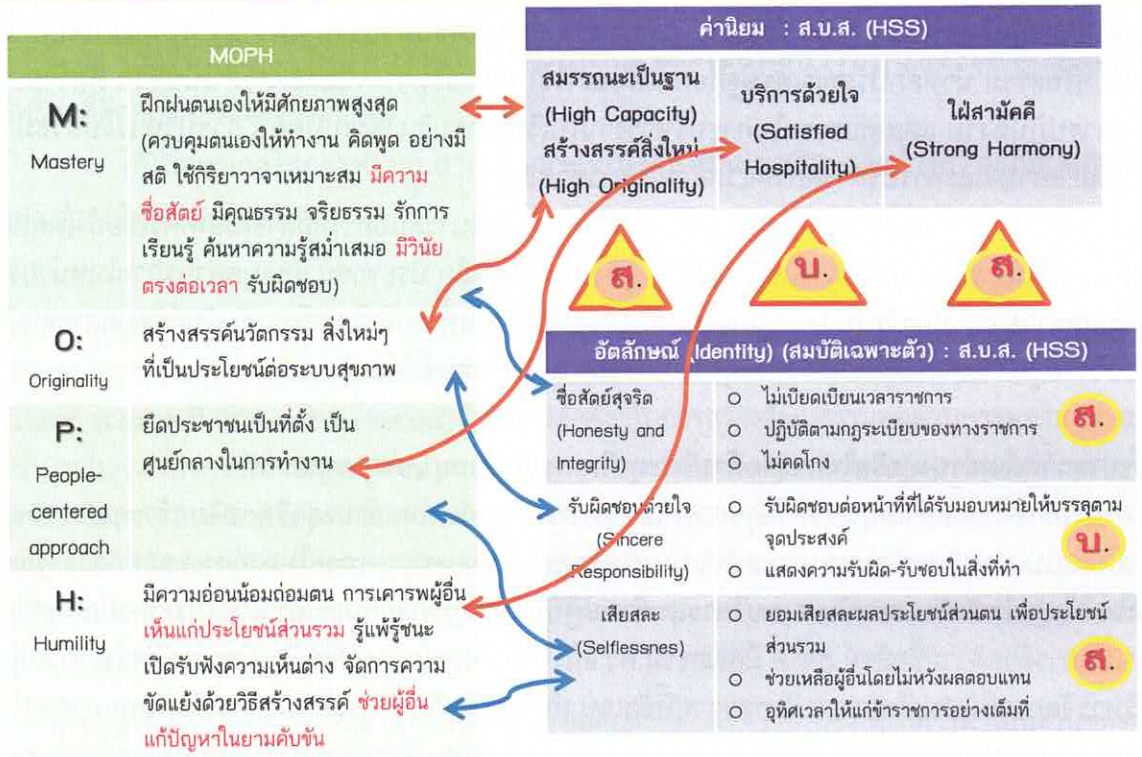
๖. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน ส่งเสริมและพัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ เพื่อให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงาน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องได้โดยเปิดเผย รวดเร็ว ถูกต้อง รวมทั้งสามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศ และรับแจ้งข้อมูลข่าวสาร แจ้งเบาะแสการทุจริต การร้องเรียน ร้องทุกข์ ได้ตลอดเวลา

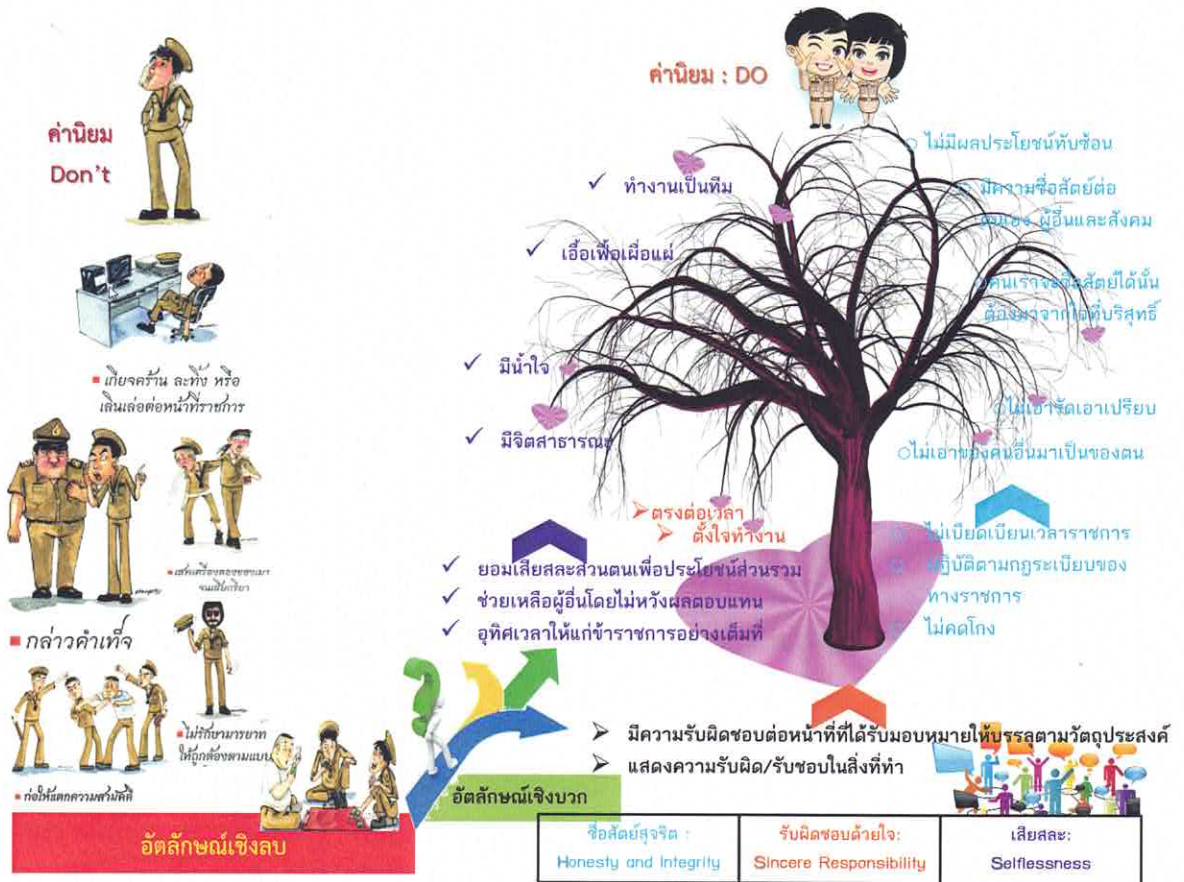
๘. การประกาศเจตจำนงสุจริตในการต่อต้านการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ประกาศการแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อบุคลากรภายในองค์กร และต่อสาธารณชน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพปฏิบัติราชการโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ และดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม ความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีความยุติธรรม ควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานที่ชัดเจน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ รวมทั้งตอบสนองและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ภายใต้ ๕ ด้าน (๑)ด้านความโปร่งใส (๒) ด้านความพร้อมรับผิด (๓) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (๔) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (๕) ด้านคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน

๙. ความเชื่อมโยงค่านิยมองค์กรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพต่อค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข

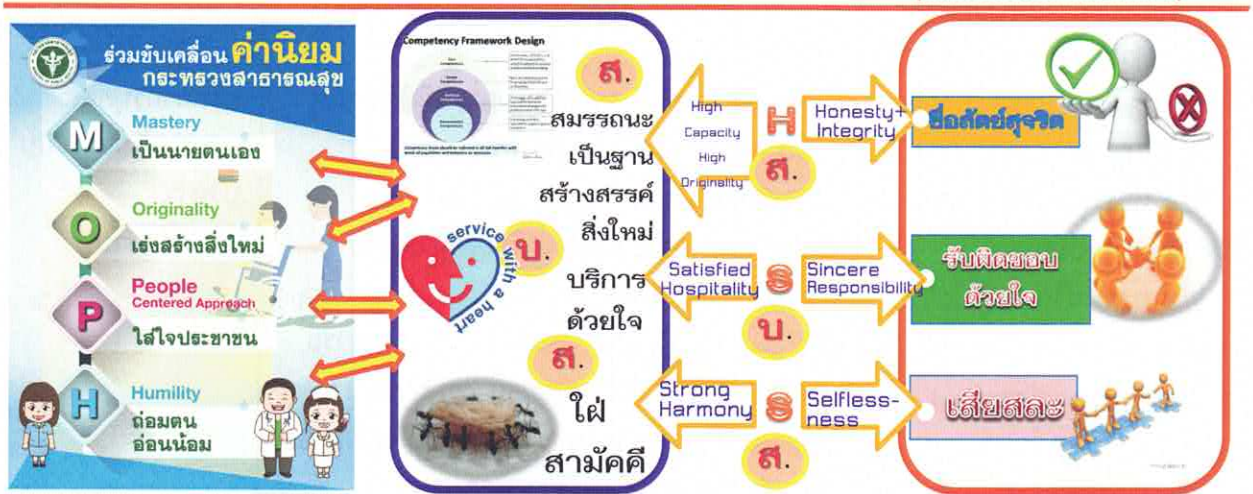
MOPH บูรณาการร่วมกับ HSS (ส.บ.ส.) แปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์





ผังภาพบูรณาการเสริมสร้างศักยภาพหน่วยงานคุณธรรม

(อัตลักษณ์ขับเคลื่อน MOPH)



บทที่ ๓

การวิเคราะห์องค์กรเรื่อง “ปัญหาการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ”

ปัญหา/สาเหตุ	แนวทาง/วิธีการ/กระบวนการแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. การบริหารจัดการ</p> <p>๑.๑ องค์กรหน้าที่รับผิดชอบเอื้อผลประโยชน์</p> <p>๑.๒ ระบบอุปถัมภ์</p> <p>๑.๓ มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๑.๔ วัฒนธรรมองค์กร</p> <p>๑.๕ ทุจริตเชิงนโยบายเพื่อให้งานสำเร็จ</p> <p>๑.๖ ปรับโครงสร้างบ่อย</p> <p>๑.๗ เร่งรัดใช้งบประมาณทำให้ใช้งบประมาณไม่คุ้มค่า</p> <p>๒. ระบบงานไม่โปร่งใส</p> <p>๒.๑ ละเลยการตรวจสอบ</p> <p>๒.๒ มีช่องทางในการทุจริต</p> <p>๒.๓ ทำงานบุคคลคนเดียวทุกขั้นตอน</p> <p>๒.๔ ละเลยกฎระเบียบ</p> <p>๒.๕ ทำงานตามความรู้สึกโดยไม่คำนึงถึงระเบียบ</p> <p>๒.๖ ขาดที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง</p> <p>๒.๗ แต่งตั้งคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถ</p> <p>๒.๘ การประเมินผลบุคลากรไม่ชัดเจนไม่เป็นไปตามผลงาน</p> <p>๒.๙ ขาดการบูรณาการงานที่เชื่อมโยงกันทำให้เกิดช่องทางการแสวงหาโอกาสทุจริต</p>	<p>๑. มีระบบตรวจสอบและควบคุม</p> <p>๒. ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล</p> <p>๓. ข้าราชการต้องตระหนัก มีความรับผิดชอบ</p> <p>๑. กำหนดกระบวนการ/ขั้นตอน/คู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนพร้อมผู้รับผิดชอบงาน</p> <p>๒. นำระบบควบคุมภายใน/ความเสี่ยงมาใช้อย่างจริงจัง</p> <p>๒. อบรมสร้างความรู้ความตระหนักในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. อบรมปฐมนิเทศ</p> <p>๓. ผลิตบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ สามารถให้คำปรึกษาในแต่ละด้าน</p> <p>๔. เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มีความสามารถเข้ามาช่วยปฏิบัติราชการในกรม เช่น การเงิน พัสดุ</p> <p>๕. จัดสรรตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เช่น นวค.การเงิน/บัญชี/พัสดุ</p> <p>๖. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๗. มีความโปร่งใส เป็นธรรม ในการประเมินไม่เห็นแก่พวกพ้อง</p> <p>๘. กำหนดหลักเกณฑ์ให้เป็นมาตรฐาน ลดการใช้ดุลยพินิจ</p>	<p>๑. กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม</p> <p>๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>๑. กองกฎหมาย</p> <p>๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน</p> <p>๓. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>๕. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

ปัญหา/สาเหตุ	แนวทาง/วิธีการ/กระบวนการแก้ไข	ผู้รับผิดชอบ
	๙. จัดเวทีประชุมสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงงานระหว่างส่วนกลางกับเขต	
<p>๒. บุคลากร</p> <p>๒.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดจิตสำนึก คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๒.๒ เกิดจากอำนาจหน้าที่ผู้บริหาร</p> <p>๒.๓ บริหารทรัพยากรบุคคล (การคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น)</p> <p>๒.๔ ความบกพร่องของบุคลากรด้านจริยธรรม (ไม่มีอุดมการณ์ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญ หนีสิน/สภาพเศรษฐกิจ/รายได้น้อย ความโลภ/อยากมีเช่นผู้อื่น มองเรื่องทุจริตเป็นเรื่องปกติ สภาวะจำยอม วัตถุนิยม เช่น โทรศัพท์มือถือ การใช้อำนาจหน้าที่)</p> <p>๒.๕ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ</p>	<p>๑. อบรมให้ความรู้เฉพาะด้าน (เช่น อบรม ส่งเสริมการป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมโดยองค์กรภายนอก (เช่น ป.ป.ช.) การปลูกฝังคุณธรรม สร้างจิตสำนึกเช่น ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง การใช้ชีวิตพอเพียง ศึกษา งานบุคลากรต้นแบบพอเพียง)</p> <p>๒. จัดการอบรมผู้บริหารให้มีความสำคัญ และเป็นต้นแบบที่ดีอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. กำหนดบทลงโทษอย่างเคร่งครัดโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง</p> <p>๔. เชิดชูเกียรติ ยกย่อง (โครงการทำความดีแลกแต้ม เปิดโอกาสให้คนดีมากกว่าคนเดียวย จัดเวที “คนดีศรี สบส.” (ให้รางวัล)</p> <p>๕. การเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งอย่างโปร่งใส</p> <p>๖. กำหนด/พัฒนาช่องทางในการสื่อสารให้ความรู้แก่บุคลากร</p> <p>๗. วางคนให้ถูกต้อง/เหมาะสมกับงาน</p> <p>๘. ระบบการคัดเลือกต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรม</p> <p>๙. มีระบบจัดการร้องเรียนและลงโทษอย่างจริงจัง</p> <p>๑๐. กำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล มีผลในการประเมินความดีความชอบ</p> <p>๑. กำหนดนโยบายให้ชัดเจน (ระดับกรม)</p> <p>๒. มีการสื่อสาร ถ่ายทอดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ</p> <p>๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมระดับประเทศ โดยให้ผู้บริหารมีส่วนร่วม เช่น แก้วกัลยาสิกขาลัย และมีการติดตามประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>๔. สร้างแรงจูงใจ / รางวัลตอบแทน (บุคคลต้นแบบ)</p> <p>๕. กำหนดเป็นตัวชี้วัดหลัก</p>	<p>๑. กองกฎหมาย</p> <p>๒. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม</p> <p>๔. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>๕. ทุกหน่วยงาน</p> <p>๑. ผู้บริหารทุกระดับ</p> <p>๒. ทุกหน่วยงาน</p>

<p>កម្រិតស្រាប់ ១ កម្រិតស្រាប់ ២ កម្រិតស្រាប់ ៣ កម្រិតស្រាប់ ៤ កម្រិតស្រាប់ ៥</p>	<p>កម្រិតស្រាប់ ១ កម្រិតស្រាប់ ២ កម្រិតស្រាប់ ៣ កម្រិតស្រាប់ ៤ កម្រិតស្រាប់ ៥</p>	<p>កម្រិតស្រាប់ ១ កម្រិតស្រាប់ ២ កម្រិតស្រាប់ ៣ កម្រិតស្រាប់ ៤ កម្រិតស្រាប់ ៥</p>
<p>កម្រិតស្រាប់</p>	<p>កម្រិតស្រាប់/កម្រិតស្រាប់</p>	<p>កម្រិតស្រាប់/កម្រិតស្រាប់</p>

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

แผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการพื้นฐาน และสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แนวทางการบูรณาการแผนเชิงยุทธศาสตร์ยึดตามแนวทางของคณะที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐระดับประเทศ การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ใน ๒ แนวทางหลักคือ

- (๑) สร้างจิตสำนึกและปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต
- (๒) สร้างกลไกป้องกันการทุจริตเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ลดปัญหาการทุจริตในสังคมไทยส่งผลให้ประเทศไทยมีค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ดีขึ้น

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์ : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานคุณธรรม ใส่สะอาด ร่วมต้านทุจริต

- พันธกิจ** :
๑. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกระดับยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต
 ๒. เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการขององค์การให้มีความโปร่งใสและเอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์การ
 ๓. พัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานคุณธรรม

เป้าประสงค์ :

๑. บุคลากรทุกระดับของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และร่วมต่อต้านการทุจริต
๒. ระบบการบริหารจัดการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีความโปร่งใส ได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงสาธารณสุข
๓. ประชาชนและผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๔. ยกระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นหน่วยงานคุณธรรมใสสะอาด

ยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกลไกป้องกันการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วางระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปรับฐานความคิดแก่บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์ สุจริต และให้ความรอบรู้ที่เหมาะสม บนหลักพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมนำไปสู่เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่สมดุล
๒. เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้มีการผลักดันให้เกิดสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและต้านทุจริตทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ :

๑. ปลุกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติ/ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. วางระบบรากฐานการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ค่านิยม MOPH ของกระทรวงสาธารณสุขและ ส.บ.ส. ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต
๓. สร้างเครือข่ายบุคลากร “คนคุณธรรม” เพื่อป้องกันและหยุดยั้งการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

วัตถุประสงค์ : เพื่อยกระดับกลไก มาตรการ กระบวนการ นวัตกรรม เทคโนโลยีและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันสถานการณ์การทุจริตในสังคม

กลยุทธ์ :

๑. สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารทุกระดับมีความพร้อมรับผิด (Accountability)
๒. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย
๓. เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วางระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อวางระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมให้มีความเข้มแข็ง
๒. วางระบบรากฐานการใช้วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามและกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์เป็นฐานในการเสริมสร้างคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานคุณธรรม

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อสร้างและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม
๒. เพื่อส่งเสริมให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรต้นแบบการส่งเสริมคุณธรรม

กลยุทธ์ :

๑. สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม
๒. สร้างผู้นำหน่วยงานและสร้างเสริมแกนนำแบบอย่างในการบริหารที่เน้นการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วม
๓. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรม หน่วยงานคุณธรรม และทักษะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๔. สร้างนวัตกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วางระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อวางระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กลยุทธ์ :

๑. พัฒนาระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมให้มีความเข้มแข็ง
๒. วางระบบรากฐานการใช้วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงามและกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์เป็นฐานในการเสริมสร้างคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงานคุณธรรม

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อสร้างและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม
๒. เพื่อส่งเสริมให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรต้นแบบการส่งเสริมคุณธรรม

กลยุทธ์ :

๑. สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม
๒. สร้างผู้นำหน่วยงานและสร้างเสริมแกนนำแบบอย่างในการบริหารที่เน้นการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วม
๓. พัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรม หน่วยงานคุณธรรม และทักษะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๔. สร้างนวัตกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรม

การนำยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมลงสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ ปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติ/ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๑. บรรจุหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ในการโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ และการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยบรรจุเรื่อง “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “การป้องกันการทุจริต” เพื่อปรับฐานความคิด (Mind set) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีหน้าที่ส่งเสริมบุคลากร โดยปลูกและปลูกจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต วินัยความรับผิดชอบต่อยึดถือหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม โดยนำระบบเลข “ฐานสิบ analog” และระบบเลข ฐานสอง Digital” มาปรับใช้เป็นแนวคิดในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนไทย ๔ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทุกระดับ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการ จรรยาวิชาชีพของทุกวิชาชีพ คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนไทย ๔ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข “MOPH” และค่านิยมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ “ส.บ.ส.”	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๔. ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการยกย่องผลจากการประกอบคุณงามความดี เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นในหน่วยงานให้ยึดถือเป็นแบบอย่างสร้างแรงบันดาลใจให้เป็นคนดี	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๒ วางระบบรากฐานการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ค่านิยม MOPH ของกระทรวงสาธารณสุข และ ส.บ.ส. ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต	๑. นำค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข “MOPH” และค่านิยมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ “ส.บ.ส.” มาเป็นบรรทัดฐานสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๒. พัฒนาบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม และมีความสุข บนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และวัฒนธรรมสุจริต	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายบุคลากร “คนคุณธรรม” เพื่อป้องกันและหยุดยั้งการทุจริต	๑. ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่เครือข่ายบุคลากรด้านสุขภาพถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริต	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารทุกระดับมีความพร้อมรับผิด (Accountability)	๑. มีการประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต และมีการสื่อสารจริยธรรมที่ทรงพลัง ที่แสดงออกถึงความโปร่งใสในการบริหารราชการและให้ผูมีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบได้	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๒. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย	๑. เสริมสร้างหน่วยงานให้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทุกขั้นตอนของระบบราชการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีความซื่อสัตย์ มีประสิทธิภาพ	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๒. พัฒนางองค์ความรู้บุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงานระบบการบริหารพัสดุภาครัฐอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๓. สร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ การเปิดเผยและวิธีการคำนวณราคากลาง	- ทุกหน่วยงาน
	๔. ส่งเสริมและบังคับใช้แนวปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกรณีเรียไร และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกรณีเรียไร และการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดอย่างเคร่งครัด	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๕. ส่งเสริม สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจในกระบวนการขอรับบริการตามคู่มือประชาชน (พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘) โดย ๕.๑ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงในกระบวนการอนุมัติ อนุญาต เพื่อเปิดโอกาสการเกิดการทุจริตในทุกกระบวนการ ๕.๒ เพิ่มเติมข้อมูลช่องทางการร้องเรียนในคู่มือสำหรับประชาชน ๕.๓ ปลุกฝังจิตสำนึกและการสร้างการรับรู้ให้กับประชาชน ให้มีค่านิยมเรื่องการรอคิวในการดำเนินการตามขั้นตอนของทางราชการ และการไม่ให้สินบนเพื่อได้รับบริการที่รวดเร็วขึ้น	- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - หน่วยงานในสังกัดที่มีการให้บริการอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘
	๖. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับป้องกันการทุจริต ใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมายให้เท่าทันต่อสถานการณ์ทุจริต	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๗. สร้างระบบการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ	- กองกฎหมาย - ทุกหน่วยงาน
	๘. กำหนดแนวทางและบังคับใช้มาตรการป้องกันการทุจริตของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างกลไกป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม	๑. ส่งเสริม และเสริมสร้างความเข้มแข็งในการสร้างวินัยและระบบคุณธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๒. การสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ต้องดำเนินการตามรูปแบบขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมาย ระเบียบที่กำหนด หรือหนังสือสั่งการให้ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	๓. ส่งเสริมให้มีการทบทวน (Refresh) การเสริมสร้างและประเมินผลการรักษาวินัยข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ วางระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมให้มีความเข้มแข็ง	๑. บรรจุหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ในการโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ และการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยบรรจุเรื่อง “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “การป้องกันการทุจริต” เพื่อปรับฐานความคิด (Mind set) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตน	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๒. กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดมีหน้าที่ส่งเสริมบุคลากร โดยปลูกและปลุกจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต วินัยความรับผิดชอบต่อหลัก ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม โดยนำระบบเลข “ฐานสิบ analog” และระบบเลข ฐานสอง Digital” มาปรับใช้เป็นแนวคิดในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนไทย ๔ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา”	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทุกระดับ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการ จรรยาวิชาชีพของทุกวิชาชีพ คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนไทย ๔ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” ค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข “MOPH” และค่านิยมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ “ส.บ.ส.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	<p>๔. ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการยกย่องผลจากการประกอบคุณงามความดี เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นในหน่วยงานให้ยึดถือเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจให้เป็นคนดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	<p>๕. ส่งเสริม สร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจในกระบวนการขอรับบริการตามคู่มือประชาชน (พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘) โดยให้เพิ่มเติมช่องทางการร้องเรียนดังกล่าวในคู่มือสำหรับประชาชน รวมถึงปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างการรับรู้ให้กับประชาชนให้มีความนิยมเรื่องการรอคิวในการดำเนินการตามขั้นตอนของทางราชการ และการไม่ให้สินบนเพื่อให้ได้รับบริการที่รวดเร็วขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - หน่วยงานในสังกัดที่มีการให้บริการอนุมัติอนุญาตตาม พรบ.ฯ
	<p>๖. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่ถูกต้อง โดยระบบการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้งโยกย้าย ต้องโปร่งใส เป็นธรรม ปราศจากการใช้ดุลยพินิจมีหลักฐานการพิจารณาที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเปิดเผยได้เพื่อให้ระบบราชการสามารถคัดสรร คนดี คนเก่ง มีคุณธรรมและศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติราชการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>๗. ส่งเสริมให้มีสื่อสร้างสรรค์และหลากหลายเพื่อประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรม ปลูกฝังคุณธรรมที่พึงประสงค์ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” และความรู้ถึงอันตรายที่เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักบริหาร (กลุ่มประชาสัมพันธ์) - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>กลยุทธ์ที่ ๒ วางระบบรากฐานการใช้วัฒนธรรม</p> <p>ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดั้งเดิม และกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์เป็นฐานในการเสริมสร้างคุณธรรม</p>	<p>๑. นำค่านิยมของกระทรวงสาธารณสุข “MOPH” และค่านิยมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ “ส.บ.ส.” มาเป็นบรรทัดฐานทางคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	<p>๒. ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพพร้อมกิจกรรมและวันสำคัญทางศาสนา ได้แก่</p> <p>๒.๑ กิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ</p> <p>๒.๒ สวดมนต์ข้ามปี</p> <p>๒.๓ วันมาฆบูชา</p> <p>๒.๔ วันวิสาขบูชา</p> <p>๒.๕ วันอาสาฬหบูชาและวันเข้าพรรษา</p> <p>๒.๖ กิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๒.๗ อื่นๆ และนำหลักคำสอนไปปฏิบัติอย่างจริงจัง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มอำนวยการ - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	<p>๓. พัฒนาบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม และมีความสุข บนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และรากฐานวัฒนธรรมไทย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	<p>๔. สนับสนุนการดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดั้งเดิม ได้แก่ ความเอื้ออาทรรักและแบ่งปัน มีจิตอาสาปฏิบัติตามประเพณีที่ดั้งเดิมของไทย มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาของท้องถิ่นสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันของคนไทย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างและพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม	๑. กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาองค์กรโดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณ และมีหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ไม่ใช่เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๒. กำหนดแผนปฏิบัติการ/งบประมาณ/ปฏิทินกิจกรรมเพื่อดำเนินการสู่หน่วยงานคุณธรรม	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๓. กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การนิเทศที่เสริมสร้าง (Empowerment) การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมอย่างต่อเนื่องด้วยการกำหนดเป็นนโยบาย	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมโดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรมแก่หน่วยงานในสังกัด	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการเรียนรู้ในภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปสู่หน่วยงานคุณธรรม โดยเป็นแกนนำทำหน้าที่ถอดบทเรียนและสะท้อนคิดเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ทุกหน่วยงาน
	๗. จัดทำคู่มือ/แนวทางการดำเนินการและการประเมินผลระดับบุคคล/หน่วยงาน	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างผู้นำหน่วยงานและสร้างเสริมแกนนำแบบอย่างในการบริหารที่เน้นการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วม	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยมีระยะเวลายืดหยุ่นให้เลือกเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึงอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๒. สอดแทรกกิจกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารในโครงการอบรมผู้บริหารทุกหลักสูตร	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	๓. ติดตามผลการบูรณาการด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารที่เป็นผลมาจากการฝึกอบรม	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	๔. เร่งสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็นคณบดี มีคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่การเป็นผู้นำ/ผู้บริหารและแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
	๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการเผยแพร่ช่องทางการประชุมสัมมนา สิ่งพิมพ์ ของทางราชการผ่านสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ หรือรูปแบบอื่นที่เหมาะสม	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๖. พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลประวัติผลงานบุคคลดีเด่นเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้	- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาคุณธรรมหน่วยงานคุณธรรม และทักษะการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑. กำหนดแผนปฏิบัติการ/งบประมาณ/ปฏิทินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรภายในหน่วยงาน	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้หลักการบริหารจัดการที่ดี การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์และการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน
	๓. ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมการยอมรับความจริง ความเสมอภาค และการชี้แจงข้อเท็จจริงในที่สาธารณะ	- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	๔. มีกระบวนการจัดการความรู้จากการถอดบทเรียนจากหน่วยงานที่มีคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๕. พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลประวัติ/ผลงานของหน่วยงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเป็นหน่วยงานคุณธรรมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างนวัตกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมและการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรม	๑. สนับสนุนบุคลากรและหน่วยงานในการสร้างผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การพัฒนาองค์กรที่ดี จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ดี การยอมรับและขยายผลอย่างต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - ทุกหน่วยงาน
	๒. สนับสนุนให้มีการจัดช่องทางเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ ประกาศคุณความดีกับบุคคล/หน่วยงานที่สร้างสรรค์ความดี ความงามแก่ประโยชน์ส่วนรวมในรูปแบบต่างๆ เช่น การสัมมนาวิชาการประจำปี การมอบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มแผนงาน - ทุกหน่วยงาน
	๓. การรวบรวมองค์ความรู้จากผลงานการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน ซึ่งขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ โดยใช้รูปแบบการวิจัยหรือการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การถอดบทเรียนเพื่อการสร้างข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีการพัฒนาต่อยอดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่ส่งผลลัพธ์ต่อหน่วยงานและองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มแผนงาน - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - ทุกหน่วยงาน
	๔. การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบันทึกและรวบรวมข้อมูลบุคลากรและหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม และเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม - กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ - ทุกหน่วยงาน

ผลที่ได้รับจากแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

๑. เกิดวัฒนธรรมสุจริต มีกลไกการป้องกันการทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ
๒. เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแก่หน่วยงานภายนอก
๓. ยั่งยืนการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารราชการอย่างโปร่งใสและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กร
๔. ระบบรากฐานการส่งเสริมคุณธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๕. เกิดหน่วยงานคุณธรรม และบุคคลต้นแบบในสังคมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น
๖. บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงาม ด้วยคุณธรรมที่พึงประสงค์ ตามค่านิยมหลักกระทรวงสาธารณสุข MOPH และค่านิยมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ส.บ.ส. เทิดทูนชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิต ดำรงไว้ซึ่งวิถีทางวัฒนธรรม มีความสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน
๗. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมให้เป็นองค์กรคุณธรรมแก่หน่วยงานอื่น

การบริหารการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ในแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หลักไว้อย่างชัดเจน ที่สำคัญประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานสำคัญนั้นกำหนดขึ้นร่วมกันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะที่กำหนด สอดคล้องกับบริบทของสังคม พลวัตการทุจริต และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปต่อเนื่องถึงอนาคต จึงกำหนดประเด็นหลักของการบริหารการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) อย่างกว้างๆ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. การวางแผน (Plan)

๑.๑ จัดทำแผนงาน/โครงการ ให้มีความครบถ้วน เช่น การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานตามกิจกรรม การกำหนดค่าเป้าหมาย การกำหนดตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ควรเป็นตัวชี้วัดระดับผลลัพธ์มากกว่าผลผลิต และผลลัพธ์ดังกล่าวควรเชื่อมโยงกับเป้าประสงค์หลักและเป้าประสงค์รองของแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ระยะสั้น/ระยะปานกลางในห้วงเวลานั้นๆ โดยส่งผลต่อการปฏิบัติ (Do) ในกรณีที่เปลี่ยนผู้รับผิดชอบ

๑.๒ จัดทำแผนงาน/โครงการ ให้มีความสมบูรณ์ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการตรวจสอบและการติดตามผลการดำเนินงาน (Check) และการปรับปรุงการดำเนินงาน (Act) เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ในลำดับต่อไป

๑.๓ สร้างการมีส่วนร่วมและตระหนักถึงเป้าหมายของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ

๑.๔ สร้างความเข้าใจถึงการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการนั้นๆ เพื่อช่วยสร้างความตระหนักถึงเป้าหมายและการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับเป้าหมายหลัก วัตถุประสงค์หลัก และประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ในห้วงเวลานั้นๆ

๒. การปฏิบัติ (Do)

๒.๑ จัดลำดับความสำคัญของงานในกรณีที่มีภารกิจเร่งด่วนแทรกซ้อน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงานได้ทันตามแผน โครงการ ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงผลกระทบในทุกระดับที่อาจเกิดขึ้นจากความล่าช้าหรือไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย

๒.๒ สื่อสาร ชี้แจง และสร้างความเข้าใจต่อบริบทของยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ระยะสั้น/ระยะปานกลางในห้วงเวลานั้นๆ ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระบุเจ้าหน้าที่หลักที่ชี้แจง ยุทธศาสตร์ดังกล่าวแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากลดความไม่เข้าใจ หรือลดการตีความที่แตกต่างกันไป ในเป้าหมายหลัก วัตถุประสงค์หลัก ตัวชี้วัด/แนวทาง มาตรการต่างๆ

๓. การตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน (Check)

๓.๑ จัดระบบ/รูปแบบการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการที่ทันกาลและเป็นรูปแบบเดียวกัน เช่น การกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมในการวัดความก้าวหน้าของการดำเนินงานและจัดทำรูปแบบของการรายงานผลการดำเนินงานให้มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากความล่าช้าหรือไม่สามารถดำเนินโครงการได้บรรลุเป้าหมาย

๓.๓ จัดทำระบบการติดตามและประเมินผลโดยเน้นความรู้ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามและรายงานผลโครงการของเจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบโครงการเป็นหลักสำคัญ

๓.๔ ชี้แจงหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนกลไกการมีส่วนร่วมในการรายงานผล

๔. การปรับปรุงการดำเนินงาน (ACT)

๔.๑ แก้ไขปัญหาและระบุสาเหตุ พร้อมเสนอแนวทางในการแก้ไขและดำเนินการ ตลอดจนกำหนดเวลาที่คาดว่าจะแล้วเสร็จ หากแผนงาน/โครงการ ไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย

๔.๒ สร้างกลไกสนับสนุนการดำเนินงานโครงการให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา อาทิ การจัดประชุมอย่างต่อเนื่อง หรือรูปแบบการรายงานนำเสนอที่สามารถเป็น Gap ของการปฏิบัติงาน

๔.๓ เสนอแนวทางเพื่อการปรับปรุงหรือทบทวนหรือแก้ไข เพื่อพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ระยะสั้น/ระยะปานกลางในห้วงเวลานั้นๆ

บรรณานุกรม

กระทรวงวัฒนธรรม. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔).

กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๕๙.

กระทรวงสาธารณสุข. แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔).

นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๐

กระทรวงสาธารณสุข. แผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวง

สาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔). นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๐

กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑

(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข

๒๕๖๑

สำนักงาน ป.ป.ช.. แผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙). นนทบุรี : สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๖๐

สำนักงาน ป.ป.ช.. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.

๒๕๖๐-๒๕๖๔). นนทบุรี : สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๙.

สำนักงาน ก.พ.. คู่มือ การส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับ

ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔

ภาคผนวก

แผนยุทธศาสตร์
การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔)

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

- | | | |
|-----------------|-----------------|--|
| ๑. นางประนอม | คำเที่ยง | อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ |
| ๒. นายประภาส | จิตตาศิรินิวัตร | รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ |
| ๓. นางสาวสุชาภา | วรินทร์เวช | ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข |

คณะผู้จัดทำ

- | | | |
|---------------------|-----------------|--|
| ๑. นายประภาส | จิตตาศิรินิวัตร | หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม |
| ๒. นางชมบุญ | ไควสมจีน | รองหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม |
| ๓. นายชาติรี | ปัญญาพรวิทยา | รท.วิศวกรโยธาเชี่ยวชาญ กองแบบแผน |
| ๔. นางสุจิตตา | แสงเพชร | นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม |
| ๕. นางสาวพรนิตา | เศรษรักษา | นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม |
| ๖. นางสาวเสาวลักษณ์ | ศักดิ์สุปรีชา | นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม |
| ๗. นายณัฐวุฒิ | พลอยสุข | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม |
| ๘. นางสาวสิริวิมล | ปวงอินใจ | ปฏิบัติงานด้านบริหารทั่วไป กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม |
| ๙. นางสาวณัฐภาส | ชูเลิศ | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| ๑๐. นางกัญธิญารัตน์ | รอดแสวง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| ๑๑. นางสาวสิริวิภา | พรหมศรี | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มตรวจสอบภายใน |
| ๑๒. นางพิลินีกานต์ | เชื่อนวิเศษ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กองสุขศึกษา |
| ๑๓. นางพรทิพา | ทินมาลา | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ กองสุขศึกษา |
| ๑๔. นางสาวกอกุล | ใสสกุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ |
| ๑๕. นางเพชรชมพู | พันธุ์เปรมเจริญ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองวิศวกรรมการแพทย์ |
| ๑๖. นางสาวจิราณี | ตั้งพรโชติช่วง | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กองวิศวกรรมการแพทย์ |
| ๑๗. นางจรรยา | ศิริวัฒนสกุล | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ กลุ่มแผนงาน |
| ๑๘. นางสาวลลธรรมา | บุญพิมพ์ | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๑๙. นางสาววิรัชพัชร | กรชญา | นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒๐. นายชิตพัทธ์ | ศรีงามเมือง | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ |
| ๒๑. นางธัญญ์พิชชา | อภิธน์ไชยนันท์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กลุ่มอำนวยการ |
| ๒๒. นางสาวพรนิกา | นุตรวงษ์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กลุ่มอำนวยการ |
| ๒๓. นางสาวดวงพร | ปัญญาธรรม | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มอำนวยการ |
| ๒๔. นางสาวปทุมศรีภา | นาโค | ปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มอำนวยการ |
| ๒๕. นายเอกลักษณ์ | คุ้มเมือง | นักจัดการงานทั่วไป กองสุขภาพระหว่างประเทศ |
| ๒๖. นางสาวอนันต์ | วงศ์เจริญ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต ๒ จังหวัดพิษณุโลก |
| ๒๗. นางเขมจิรา | มากดี | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพ เขต ๒ จังหวัดพิษณุโลก |

๒๘. นายทรงยศ	ศรีทองคง	ผู้อำนวยการสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ จังหวัดนครสวรรค์
๒๙. นายจรงรัก	พงษ์พิธิ	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ จังหวัดนครสวรรค์
๓๐. นายกำชัย	รูปเงิน	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ จังหวัดนครสวรรค์
๓๑. นายประเวช	ศักดิ์	นายช่างเทคนิคชำนาญงาน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ จังหวัดนครสวรรค์
๓๒. นางสาวเมวลี	จิโรจนนุกูล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ จังหวัดนครสวรรค์
๓๓. นางปัทมา	พรหมมา	นักวิชาการพัสดุ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ จังหวัดนครสวรรค์
๓๔. นางสาวจิราพร	พึงอ่อน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๔ จังหวัดนนทบุรี
๓๕. ว่าที่ร้อยตรีหญิงทัศนีย์ สมบูรณ์		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๔ จังหวัดนนทบุรี
๓๖. นายปราโมทย์	มูลแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๖ จังหวัดชลบุรี
๓๗. นายบุญเพ็ง	ยอดบุญมา	ผู้อำนวยการสำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๗ จังหวัดขอนแก่น
๓๘. นายสุรศักดิ์	จำปาน้อย	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๗ จังหวัดขอนแก่น
๓๙. นางวิรัชฎา	ทรัพย์ธรรมณี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๘ จังหวัดอุดรธานี
๔๐. นางสาวสุพรรณนิการ์ บุขราคม		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๘ จังหวัดอุดรธานี
๔๑. นายสมศักดิ์	ศรีสุวรรณ	นายช่างเทคนิคอาวุโส สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๙ จังหวัดนครราชสีมา
๔๒. นายชูชาติ	ทองสุข	นายช่างเทคนิคชำนาญงาน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๙ จังหวัดนครราชสีมา
๔๓. นายอนุชา	กวีลักษณ์	ช่างฝีมือโรงงาน ช ๔ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๙ จังหวัดนครราชสีมา
๔๔. นางสาวประภัสสร นุชนิยม		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๙ จังหวัดนครราชสีมา
๔๕. นายพรชัย	บัวสุวรรณ	นายช่างเทคนิคอาวุโส สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี
๔๖. นายธนกฤติ	จันทร์ถง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี
๔๗. นางสาวเพียงพร	วรรณนิยม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๒ จังหวัดสงขลา

๔๘. นายฐณะวัฒน์ ภูมิเจริญวัฒน์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
สถาบันพัฒนานวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๔๙. นางอัจฉ์สุภา รอบคอบ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สถาบันพัฒนานวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพภาคกลาง
๕๐. นายสมชาย ลีสิน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
สถาบันพัฒนานวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพภาคใต้
๕๑. นางสาวชลกร ภู่สกุลสุข นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สถาบันพัฒนานวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพภาคใต้
๕๒. นางสาวนารี ยอดทอง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
สถาบันพัฒนานวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพภาคเหนือ
๕๓. นายอนนท์ รักดี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สถาบันพัฒนานวัตกรรมด้านระบบบริการสุขภาพชายแดนภาคใต้
-

ภาพการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริต
และแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕)
ระหว่างวันที่ ๒๘-๓๐ มีนาคม ๒๕๖๑





กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

แผนงานการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หน่วยนับ	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ	
					ไตรมาส ๑ (ตค ๖๔-ธค ๖๔)	ไตรมาส ๒ (มค ๖๕-มีค ๖๕)	ไตรมาส ๓ (เม.ย ๖๕-มิย ๖๕)	ไตรมาส ๔ (กค ๖๕-กย ๖๕)		
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวินัยเจ้าหน้าที่ด้วยความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา										
๑	จัดทำแผนและประชุมดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ	เพื่อเป็นไปตามแผนที่วางไว้	กิจกรรม			✓				กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
๒	ประกาศเจตนารมณ์ การสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานให้ข้าราชการพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ของกองสุภาพระหว่งประเทศ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกองสุภาพระหว่งประเทศมีจิตสำนึก คำนึงถึงคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ประกาศ	ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตกองสุภาพระหว่งประเทศปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		✓	✓			กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
๓	การเสริมสร้างองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่กองสุภาพระหว่งประเทศ	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร	กิจกรรม	จำนวนครั้งของการจัด ๑ ครั้ง/เดือน		✓	✓	✓	✓	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
๔	การจัดกิจกรรมส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	กิจกรรม	มีการจัดประชุมประจำเดือน/กอง		✓	✓	✓	✓	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน
๕	การจัด/การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสกับหน่วยงานอื่น	เพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้มีความเสียสละและสร้างความร่วมมือกันในองค์กร	กิจกรรม	ทุกครั้งที่มีการขอความร่วมมือการจัดกิจกรรมและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเช่นการรับบริจาคการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)		✓	✓	✓	✓	ทุกกลุ่มในกองสุภาพระหว่งประเทศ

แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หน่วยนับ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ	
					ไตรมาส ๑ (ตค ๖๔-ธค ๖๔)	ไตรมาส ๒ (มค ๖๕- มีค ๖๕)	ไตรมาส ๓ (เม.ย ๖๕-มิย ๖๕)	ไตรมาส ๔ (กค ๖๕-กย ๖๕)		
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างวินัยเจ้าหน้าที่ด้วยความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา										
๖	การจัดทำแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกองสุภาพระหว่างประเทศ	เพื่อให้ได้รับการพัฒนาและเจ้าหน้าที่กองสุภาพระหว่างประเทศมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส	กิจกรรม						✓	กลุ่มบริหารงานทั่วไปและแผนงาน