



**แผนย่อยที่ ๑ ปฏิกิริยารีดอกซ์ ปฏิกิริยาออกซิเดชันและรีดักชัน**

| กลยุทธ์   | กิจกรรม/โครงการ  | ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย | ปี ๒๕๖๖  |          |          |          | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ          |
|---|--|---|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|
|   |  |   |             | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                       |
| <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b></p> <p>ปลูกฝังวิถีชีวิต ปลูกจิตสำนึกในการนำจริยธรรมและค่านิยม MENTAL เป็นรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต</p> | <p>กิจกรรม/โครงการ</p> <p>๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ ปฏิบัติตาม</p> <p>- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</p> <p>- ข้อกำหนดจริยธรรม</p> <p>- จรรยาวิชาชีพของทุกวิชาชีพ</p> <p>- คุณธรรมหลัก ๕ ประการ ประกอบด้วย พื่อเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู</p> <p>- ค่านิยมของบุคลากรกรมสุขภาพจิต “MENTAL”</p> | <p>ร้อยละของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาวิชาชีพของทุกวิชาชีพ ค่านิยมของบุคลากร กรม สุข ภา พ จิต “ MENTAL ” และคุณธรรมหลัก ๕ ประการ ประกอบด้วย พื่อเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู</p> | ร้อยละ ๑๐๐  |          |          |          |          |          |                       |
|   | <p>๑.๔ ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูบุคคลที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้วยคุณธรรมที่สำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย พื่อเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู โดยการให้รางวัลเป็นการยกย่องผลจากการประกอบคุณงามความดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นในหน่วยงาน สามารถยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคคล ประพฤติปฏิบัติ</p>  | <p>มีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่อง เชิดชูบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีในหน่วยงาน</p>  | ๑ กิจกรรม   |          |          |          |          |          | กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล |
|   | <p>๑.๕ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นบุคคลคนเก่ง คนกล้า มีคุณธรรมและมีความสุข บนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวัฒนธรรมสุจริต</p>  | <p>มีการกำหนดแผนงาน / กิจกรรม / โครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็น คนดี คนเก่ง คนกล้า มีคุณธรรมและมีความสุข บนฐานการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวัฒนธรรมสุจริต</p>   | ๑ กิจกรรม   |          |          |          |          |          | กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล |

**แผนย่อยที่ ๒ การป้องกันการทุจริต**

| กลยุทธ์  | กิจกรรม/โครงการ   | ตัวชี้วัด   | ค่าเป้าหมาย         | ปี ๒๕๖๖  |          |          |          | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ                |
|--|---|---|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------------|
|  |   |   |                     | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                             |
| <p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b></p> <p>สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารทุกระดับ มีความรับผิดชอบต่อ (Accountability)</p>   | <p>๒.๑ การประกาศเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต และมีการสื่อสารจริยธรรมที่ทรงพลัง แสดงออกถึงความโปร่งใสในการบริหารราชการและให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบได้</p> <p>๒.๒ การกำกับติดตามการทำงานตามเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต</p>  | <p>มีการประกาศเจตจำนงสูงสุดและมี การกำกับติดตามการทำงานตามเจตจำนงของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน</p>   | <p>๑ ครั้ง / ปี</p> |          |          |          |          |          | <p>กลุ่มงานบริหารทั่วไป</p> |
| <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b></p> <p>ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตในสังกัดกรมสุขภาพจิตให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่เสี่ยงในทางทุจริต และใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> | <p>๒.๓ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ทุกขั้นตอนของระบบราชการ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความซื่อสัตย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๔ พัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานต้นพีค ให้มีความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติงานระบบการบริหารพัสดุ อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> | <p>ร้อยละของค่าคะแนนตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต (TIA)</p>  | <p>ร้อยละ ๘๕</p>    |          |          |          |          |          |                             |
|  |   | <p>ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ การปฏิบัติงานระบบการบริหารพัสดุอย่างมืออาชีพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ หรือ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ครั้ง /ปี</p> | <p>ร้อยละ ๘๐</p>    |          |          |          |          |          |                             |



แนบมยอยที่ ๒ การป้องกันกรทุจริต

| กลยุทธ์  | กิจกรรม/โครงการ   | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย  | ปี ๒๕๖๖  |          |          |          | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |                      |
|--|---|--|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|----------------------|
|  |   |  |              | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |              |                      |
| <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b></p> <p>ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิตให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตและใช้ดุลยพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> | <p>๒.๘ ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญด้วยการพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใสไร้ผลประโยชน์ โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน ประกาศตนเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> <p>๒.๙ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน</p> <p>- การเรียนรู้ / การรับบริจาคให้ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและต้องละเว้นการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนตน โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่ใช่การอื่นเป็นการชดเชยระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒.๑๐ ส่งเสริมนวัตกรรมในการป้องกันการทุจริตและต่อต้านการทุจริตในสถานการณ์ Digital Disruption ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๑๑ เสริมสร้างระบบการรับเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์ / แจ้งเบาะแส เรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๑๒ เสริมสร้างการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในกรทำงาน และตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> | <p>มีการประกาศเจตจำนงไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิด จากกรปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p>   | ๑ ครั้ง / ปี | ↔        |          |          |          |          | -            | กลุ่มงานบริหารทั่วไป |
|  |   | มีการประชาสัมพันธ์ข้อปฏิบัติ กรณียะไร และการให้หรือรับของขวัญ และประโยชน์อื่นใด / สื่อต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงาน และ/หรือ สันนิษฐาน ส่งเสริม ให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับรู้ที่เกี่ยวกับ | ๑ กิจกรรม    | ↔        |          |          |          |          | -            | กลุ่มงานบริหารทั่วไป |
|  |   | มีการกำหนดกิจกรรม / โครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ในสถานการณ์ Digital Disruption ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ  | ๑ กิจกรรม    | ↔        |          |          |          |          | -            | กลุ่มงานบริหารทั่วไป |
|  |   | มีการประกาศแนวปฏิบัติกรรับเรื่องร้องเรียน / ร้องทุกข์ / แจ้งเบาะแสรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ  | ๑ ครั้ง / ปี | ↔        |          |          |          |          | -            | กลุ่มงานบริหารทั่วไป |
|  |   | มีการประกาศเจตจำนงในการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในกรทำงาน   | ๑ ครั้ง / ปี | ↔        |          |          |          |          | -            | กลุ่มงานบริหารทั่วไป |

แบบฟอร์มที่ ๒ การป้องกันกาทุจริต

| กลยุทธ์  | กิจกรรม/โครงการ  | ตัวชี้วัด  | ค่าเป้าหมาย               | ปี ๒๕๖๖  |          |          |          | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ                  |
|--|--|--|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
|  |  |  |                           | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ |          |                               |
| กลยุทธ์ที่ ๓<br>เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการ<br>เสริมสร้างวินัยและระบบ<br>คุณธรรม | ๒.๑๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้าง<br>วินัยและระบบคุณธรรมแก่ข้าราชการพลเรือน<br>พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง<br>สาธารณสุขและลูกจ้างประจำของหน่วยงาน<br>และส่งเสริมให้วินัย                                 | มีการทบทวนความรู้ด้านวินัยและ<br>การรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือน<br>พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง<br>สาธารณสุขและลูกจ้างประจำ<br>ของหน่วยงาน | อย่างน้อย<br>๑ ครั้ง / ปี |          |          |          |          |          | กลุ่มงาน<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |
|  | ๒.๑๔ การสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง โดยยกย่อง<br>เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ต้องดำเนินการ<br>ตามรูปแบบขั้นตอน อันเป็นสาระสำคัญที่<br>กฎหมาย กฎ ระเบียบที่กำหนด หรือหนังสือ<br>สั่งการ ให้ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม | ร้อยละของการดำเนินการ<br>ด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน<br>ที่เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ<br>ที่เกี่ยวข้องด้วยความโปร่งใสและเป็น<br>เป็นธรรม   | ร้อยละ<br>๑๐๐             |          |          |          |          |          | กลุ่มงาน<br>ทรัพยากร<br>บุคคล |

เห็นชอบ

*B. ml.*

(...นายธรรณิษฐ์ กองสุข...)

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์...

๒ ส.ค. 2566

หมายเหตุ : ผู้บริหารหน่วยงานลงนามรับทราบ