



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๗๗๒

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ตามที่กรมอนามัยมีนโยบายขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก และถ่ายทอดเป็นตัวชี้วัดค้ำประกันตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมทัชทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

7 ธกย

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมทัตติม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประธานและปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน อีกหน้าที่หนึ่ง	
๒. แพทย์หญิงนิตยา อยู่ภักดี	นายแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๓. นายแพทย์สรณัติ ลลิตวงศา	นายแพทย์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๔. ทันตแพทย์หญิงวันวิสา ศิริจานุสรณ์	ทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางณัชชา หิริโอตปุปะ	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นางพิกุล ศรีบุตรดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘. นางดวงหทัย เกตุทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๙. นางมณฑาทิพย์ เหตานุรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางชนภา ศรีหล้า	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	กรรมการ
๑๑. นางสาวพัชรา อาจอินทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๒. นางสาวกรรณิการ์ เจริญจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๓. นายกรรณดนุ สาเซตร	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๔. นางสาวจุฑามาศ วงคำจันทร์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๕. นางสาวสุกัญญา เขตอนันต์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๖. นางสาวศศิธร ยี่ศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๗. นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ	นักวิชาการพัสดุ	กรรมการ
๑๘. นางนงลักษณ์ งามเจริญ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย	กรรมการ
๑๙. นายเทวพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ
		และเลขานุการ
๒๐. นางสาวรัตนา โปยนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
		และเลขานุการ
๒๑. นางพัชนี สมิตะมาน	พนักงานพิมพ์ ส๓	ผู้ร่วมประชุม
๒๒. นายสิทธิพล ทิชาชาติ	นายช่างไฟฟ้า	ผู้ร่วมประชุม

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวมัญชุชยา ชาวฤทธิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ลาพักผ่อน
๒. นางสาวกฤษฎี แสนดา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ติดราชการ

นางสาวเกศรา โขคน้ำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า
กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง กล่าวเปิดการประชุม ในเวลา ๐๙.๐๐ น. เริ่มการประชุมตาม
วาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวเกศรา โขคน้ำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า
กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งเรื่องคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง
ที่ ๑๒๖/๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความ
โปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ หัวข้อ ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and
Transparency Assessment : ITA)

นางสาวเกศรา โขคน้ำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง แจ้งรายละเอียดหัวข้อ
๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment :
ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง รับทราบและดำเนินงานตามหัวข้อ ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน
คุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
ข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี (ปี ๖๒,๖๓,๖๔)

ระดับ ๑ Assessment มีบทวิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัด มีข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่
นำมาใช้

๑.๑ รายงานการประชุมวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความ
โปร่งใสของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ gap ๑ ประเด็นจากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) โดยสถาบัน
พัฒนาสุขภาพะเขตเมือง มีการจัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity
and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง เพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน

ที่ประชุม คณะกรรมการฯ มีการวิเคราะห์ข้อมูล รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงาน
คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ผลคะแนนการตอบแบบวัด
การรับรู้

ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน
โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ – ๑๐๐	AA

๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

ที่ประชุมมีการแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นข้อคำถามการรับรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๖๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๐๒ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๖.๘๗ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๙๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๕.๖๘ คะแนน

ประเด็นปัญหาการรับรู้ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ ๗๖.๐๒ ซึ่งคะแนนน้อย

ที่ประชุมมีประเด็นที่แลกเปลี่ยน ลำดับที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ข้อคำถาม ๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน

คะแนน ๕๙.๒๒

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการฯ ในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับแผนใช้จ่ายงบประมาณ

- การประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองไม่ถูกนำมาสื่อสารในกลุ่มงาน
- บุคลากรไม่ทราบว่ามีช่องทางสื่อสารเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ
- การจัดซื้อจัดจ้างไม่ทันเวลา ไม่รู้กระบวนการงาน
- บุคลากรไม่เห็นแผนงานโครงการที่ผ่านการอนุมัติแล้ว
- บุคลากรบางระดับทราบข้อมูล ไม่ทั่วถึง
- บุคลากรไม่ทราบช่องทางเผยแพร่หน้าเว็บไซต์
- บุคลากรไม่ทราบงบประมาณทั้งหมดของแผนโครงการ
- ไม่มีการสื่อสารในกลุ่มงาน
- ไม่ทราบแผนงานโครงการ
- บุคลากรบางท่านคิดว่าเป็นข้อมูลที่ไม่จำเป็นต้องรับรู้ ไม่เกี่ยวข้องกับตัวเอง
- ช่องที่ขอซื้อไปไม่รู้ว่าได้รับการซื้อหรือไม่ ไม่มีการสื่อสาร
- ไม่รู้ว่างบประมาณมีผลอะไรกับชีวิตการทำงาน งบเหลือมากน้อย มีผลเสียอย่างไร งบประมาณที่ได้มา

มีผลอย่างไร

- บุคลากรรายใหม่ บางท่านไม่รู้แผนเงินบำรุง
- เงินบำรุงน้อย แต่ได้เงินเดือนเท่าเดิม ไม่ใช่ปัญหาของเรา
- ไม่มีการประชาสัมพันธ์การใช้งบประมาณเกี่ยวกับการก่อสร้าง การซื้อของ การบำรุงรักษา
- ไม่มีการสื่อสารในกลุ่มไลน์
- ความเข้าใจนิยามคำว่าแผนของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน
- บุคลากรบางคนคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว
- ไม่มีการสื่อสารผลการจัดซื้อกลับมายังกลุ่มงาน
- บุคลากรบางท่านไม่สนใจ แม้จะติดประกาศแล้วก็ตาม
- บุคลากรผู้ปฏิบัติไม่รับรู้ และคิดว่าไม่จำเป็น ฟังไปก็ไม่เข้าใจ รู้ไปทำไม

- ข้อมูลที่ไม่เกี่ยวกับตัวเองก็จะมีสนใจ ไม่จำ

แนวทาง

- ดิติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือทำหนังสือแจ้งเวียนแผนงบประมาณ
- สื่อสารสรุปงบประมาณการใช้จ่ายแต่ละเดือน แผนงบประมาณจัดสรร และเปอร์เซ็นต์การใช้งบประมาณ

งบประมาณ

- สรุปประชุมสื่อสารแผนการใช้งบประมาณจากการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองของแต่ละกลุ่มงาน นำเสนอผู้อำนวยการ ภายใน ๑๕ วันหลังประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองเสร็จสิ้น

- สรุปแผนการใช้งบประมาณ และสื่อสารภายในกลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มต้องมีความเข้าใจให้ละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณ เพื่อสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับรับรู้

และเข้าใจ

- การสื่อสารประเด็นรายการที่จัดซื้อไม่ได้และแนวทางแก้ไขอย่างไรให้ผ่าน
- สื่อสารรายงานเบิกจ่ายการเงินดิติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือช่องทางอื่น ๆ
- ให้สื่อสารในการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง
- ให้กลุ่มงานบริหารนโยบายและประเมินผลทำสไลด์สื่อสารให้เข้าใจง่าย (เปลี่ยนตัวเงินเป็นสีเขียว, เหลือง, แดง)

เหลือ, แดง)

- สื่อสารแผนงานโครงการ และสรุปแสดงเป็นรายเดือน ประชาสัมพันธ์
- ใช้กลไกการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองในการขับเคลื่อนการสื่อสาร

การใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละกลุ่มงาน

- สื่อสารประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อกระตุ้นการรับรู้ของบุคลากร
- สื่อสารให้เข้าใจถึงความเกี่ยวข้องงบประมาณ ที่อาจกระทบชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจมากขึ้น
- ที่ประชุมมอบหมายให้ - ให้กลุ่มงานพัสดุทำหนังสือแจ้งเวียนแผนงบเงินบำรุง การจัดซื้อจัดจ้าง
- ให้กลุ่มงานบริหารนโยบายและประเมินผลทำสไลด์แผนเงินบำรุงสื่อสารในการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

การประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

ข้อคำถามที่ ๘.๑ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นคุ่มค่า

๘.๒ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นไม่ปิดเป็นวัตุประสงค์

ของงบประมาณที่ตั้งไว้ คะแนน ๗๘.๔๙

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ่มค่า และตรงวัตุประสงค์

ข้อคำถามที่ ๙ หน่วยงานของท่าน ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

คะแนน ๘๘.๕๕

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานไม่มีการอื้อประโยชน์ให้ตนเอง และพวกพ้อง

ข้อคำถาม ๑๐ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่าเวลา

ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ คะแนน ๙๒.๓๒

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ

ข้อคำถาม ๑๑.๑ หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุใน

ลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑๑.๒ หน่วยงานของท่าน ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุใน

ลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง คะแนน ๗๐.๑๑

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า มีการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ

ข้อคำถาม ๑๒.๑ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

๑๒.๒ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการทักท้วงถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

๑๒.๓ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงการตรวจการใช้จ่ายงบประมาณ คะแนน ๖๗.๔๖

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการฯ

- อยากถามแต่ไม่รู้จะถามใคร ไม่กล้าถาม ถามแล้วจะโดนตำหนิ
- ไม่ทราบจะถามใคร หัวหน้าตอบได้บ้างไม่ได้บ้าง
- ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบขั้นตอน ช่องทาง
- ควรทำข้อมูลคำถามที่ถามบ่อยเรื่องงบประมาณ

แนวทาง

- ช่องทางสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน หน้าเว็บไซต์
- รวบรวมคำถามที่พบบ่อย ๆ และจัดทำ Q&A
- ทำเรื่องผิดปกติให้เป็นเรื่องปกติ สามารถถามตอบได้
- สื่อสารขั้นตอนการเปิดโอกาสให้สอบถาม ทักท้วง ได้
- สื่อสารสาเหตุ และเหตุผล ของการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ผ่านอนุมัติ
- คะแนนประเมินสะท้อนการรับรู้ของบุคลากร
- มีช่องทางการร้องเรียน
- ให้ความสำคัญช่องทางการร้องเรียน

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๑.๒ รายงานผลการวิเคราะห์ Gap ปัญหา การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบของข้อมูล ดังนี้

๑.๒.๑ ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน ระดับ C (Comparisons) การเปรียบเทียบ ผล ๓ ปี ย้อนหลัง T (Trends) แนวโน้ม

รายงานการวิเคราะห์คะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔ คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาให้ข้อคิดเห็น ดังนี้

จากข้อมูลคะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๔ โดยทำการประเมินผลทั้งหมด ๖ รอบการประเมิน คือ

- ๑.รอบ ๕ เดือนแรก ปี ๒๕๖๒ (๑ ต.ค. ๖๑ – ๒๘ ก.พ. ๖๒)
- ๒.รอบ ๕ เดือนหลัง ปี ๒๕๖๒ (๑ เม.ษ. ๖๒ – ๒๘ ก.ย. ๖๒)
- ๓.รอบ ๖ เดือนแรก ปี ๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๑ มี.ค. ๖๓)
- ๔.รอบ ๖ เดือนแรก ปี ๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๓)
- ๕.รอบ ๕ เดือนแรก ปี ๒๕๖๔ (๑ ต.ค. ๖๓ – ๒๘ ก.พ. ๖๔)

๖.รอบ ๖ เดือนหลัง ปี ๒๕๖๔ (๑ เม.ย. ๖๔ - ๓๐ ก.ย. ๖๔)

ซึ่งจากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมในแต่ละปีมีแนวโน้มสูงขึ้น ที่คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๖๒ คะแนน โดยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๘๕.๑๒ ซึ่งสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕% แต่ถ้าหากพิจารณารายละเอียดเชิงลึกจากตัวชี้วัดทั้งหมด ๕ ด้าน จะพบว่า มีบางตัวชี้วัดที่ยังมีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยภาพรวมยังไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนด ๘๕ คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีและคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๙๐.๒๒ คะแนน โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ การไม่ให้เงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกหรือเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ย ๙๖.๔๕ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ การไม่รับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี มีคะแนนเฉลี่ย ๙๖.๒๖ คะแนน และอันดับที่ ๓ คือ ไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ มีคะแนนอยู่ที่ ๙๖.๐๘ คะแนน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนน คือ หน่วยงานมีคำสั่งเรื่องการให้และรับของขวัญของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ในโอกาสต่างๆ ซึ่งทำให้ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนสูงสุดจากทั้ง ๕ ตัวชี้วัด และในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ การปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๒๐ คะแนน ซึ่งส่วนนี้อาจยังรู้สึกว่าการปฏิบัติงานหรือให้บริการยังมีความไม่เท่าเทียมอยู่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๗๔.๗๕ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดจากทั้ง ๕ ตัวชี้วัด และคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ยกเว้นเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีกรณีเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งมีแนวโน้มลดลง ปัจจัยเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง เช่น ผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือประเด็นเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ผ่านการอนุมัติ โดยไม่มีแก้ไขเหตุผลและแนวทางแก้ไข สำหรับคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ บุคลากรไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มีคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๘๙ คะแนน และอันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๖ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ มีการตรวจสอบการเบิกจ่าย มีการอนุมัติไปราชการ มีระบบสแกนลายนิ้วมือเข้า-ออกการทำงาน มีระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และระเบียบการเงิน กำกับควบคุมติดตามอยู่ทำให้ยากต่อการทุจริต และในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยที่ ๖๒.๔๓ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึงถึงระดับปฏิบัติ บุคลากรไม่ทราบช่องทางเผยแพร่ และ บุคลากรระดับปฏิบัติบางส่วนไม่รับรู้หรือให้ความสนใจ เพราะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัวและไม่สำคัญต่อชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีและคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๘๓.๙๔ คะแนน โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งการให้

บุคลากรทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๑๕ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ ผู้บังคับบัญชา ไม่มีการสั่งการให้บุคลากรทำธุระส่วนตัวให้ มีคะแนนเฉลี่ย ๙๐.๓๓ คะแนน และอันดับที่ ๓ คือ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานไม่มีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ หรือมีการซื้อขายตำแหน่ง หรือ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๗๙ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ วัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ มีมาตรการและระเบียบออกมาเพื่อกำกับติดตาม สามารถตรวจสอบได้ หรือมีการตั้งกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มีคะแนนที่ ๗๒.๗๘ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ จำนวนโควตาของการการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษามีจำนวนจำกัด ทำให้ผู้ไม่ได้รับการคัดเลือกรู้สึกไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๗๘.๔๓ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดเป็นอันดับที่ ๒ จากทั้ง ๕ ตัวชี้วัด และคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ยกเว้นเรื่อง การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ปัจจัยเกิดจากการสื่อสารเรื่องระเบียบ ขั้นตอน การขอยืมทรัพย์สินของราชการยังไม่ทั่วถึงหรือบุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบ หรือเป็นบุคลากรใหม่ จึงมีการสื่อสารมาเพิ่มเติมในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ พร้อมทั้งมีการสื่อสารทุกช่องทางเพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วถึง รายละเอียดดังนี้

๑. มาตรการในการจัดระเบียบวินัยจราจร
๒. มาตรการการใช้รถยนต์ราชการ
๓. มาตรการการยืม-คืน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่
๔. ข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger

Scan) ของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

นอกจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยังเห็นควรมีการกำหนดมาตรการเพิ่มเกี่ยวกับการใช้ห้องประชุมและการจองห้องประชุม สำหรับบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้ระดับคะแนนในหัวข้อการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง เพิ่มสูงขึ้นในรอบถัดไป สำหรับคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ ไม่มีบุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๙๑.๘๗ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๗๒ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ หน่วยงานมีคำสั่งเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน การขอยืมทรัพย์สินของราชการ ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๖๕.๗๑ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ ช่องทางการสื่อสารเรื่องระเบียบ ขั้นตอน การขอยืมทรัพย์สินของราชการยังไม่ทั่วถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีและคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๘๐.๘๔ คะแนน โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการทบทวน

นโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๑๐ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบและมีการลงโทษทางวินัย ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๖๙ คะแนน และอันดับที่ ๓ คือ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๕๖ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ หน่วยงานมีกระบวนการตรวจสอบการทุจริต มีระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน มีการประกาศเจตนารมณ์ป้องกันการทุจริตประจำปี และผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ความมั่นใจในความปลอดภัยและผลกระทบต่อตนเอง เมื่อมีการพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๑๑ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ ถึงแม้จะสามารถร้องเรียนหรือมีช่องทางในการส่งหลักฐานร้องเรียนที่สะดวกสามารถตรวจสอบผลการร้องเรียนได้ แต่บุคลากรส่วนใหญ่ก็ยังไม่มีความมั่นใจว่าการดำเนินการจากตรงไปตรงมา หรือไม่มีความมั่นใจว่าจะปลอดภัย และอาจถูกเปิดเผยตัวตน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อตัวเองหรือหน้าที่การงานในอนาคต

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๑.๒.๒ ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด มีการจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด รายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดทราบและแก้ไขปัญหาทุกเดือน จึงควรนำข้อมูลของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ใช้บริการหน่วยงาน ที่ให้ข้อเสนอแนะดังกล่าว มาปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ระดับ ๒ Advocacy/ Intervention กำหนดมาตรการ กลไก ขับเคลื่อนดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนแรก

๒.๑ กำหนดมาตรการ กลไก การดำเนินงาน รอบ ๕ เดือนแรก ที่สอดคล้อง ตามกลยุทธ์ PIRAB พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดมาตรการ และเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT

โดยมอบหมายให้แต่ละกลุ่มงานดำเนินการจัดทำข้อมูลกลยุทธ์ PIRAB พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดมาตรการ และเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT โดยจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนดและส่งให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ทาง E-mail : hrdsince2017@gmail.com ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ (เอกสารแนบ)

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๒.๒ สรุปประเด็นความรู้แก่ C/SH เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน

โดยมอบหมายให้แต่ละกลุ่มงานดำเนินการจัดทำข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกลุ่มงานโดยจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนดและส่งให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ทาง E-mail : hrdsince2017@gmail.com ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ (เอกสารแนบ)

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ระดับ ๓ Management and Governance มีแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด และการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน ให้ได้ตามแผนที่กำหนด

แผนการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตามเอกสารแนบ ๑ และ ๒ โดยสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ควรจัดทำแผนการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติ

การป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียด
(ร่าง) แผนการขับเคลื่อนตัวชี้วัด ๒.๖ ตามที่แนบมาพร้อมนี้

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

ผู้จัดทำรายงานการประชุม	นางสาวรัตนา โพนนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม	นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ