



๘

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๑๙๒๑

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕

เรียน รองผู้อำนวยการ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดคาร์บอนตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรธรรมาภิบาล ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมอนามัยทุกระดับ มีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม ความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักคุณธรรม การป้องกันการทุจริต เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนแรก ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมทับทีม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวเกศรา ไชคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/๙๗๐

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดคาร์บอน ตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรธรรมาภิบาล ส่งเสริม สนับสนุน ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมอนามัยทุกระดับ มีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม ความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กรตามหลัก คุณธรรม การป้องกันการทุจริต เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์และยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนแรก ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

๓๓

(นางสาวเกศรา ไชคน่าชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

๐๓๓๓

๑๓๓

๑๓๓/๕

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕
วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมทัพบก ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวเกศรา โขคนำชัยสิริ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประธานและปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน อีกหน้าที่หนึ่ง	
๒. นางนิตยา อยู่ภักดี	นายแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๓. นายสรณต์ ลลิตวงศา	นายแพทย์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๔. นางสาววันวิสา ศิริจานุสรณ์	ทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางณัชชา หิริโอตปปะ	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นางพิกุล ศรีบุตรดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘. นางดวงหทัย เกตุทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๙. นางมณฑาทิพย์ เหตานุรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางชฌภา ศรีหล้า	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	กรรมการ
๑๑. นายกรรณตนะ สาเขตร์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๒. นางสาวกฤษฏี แสนดา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวพัชรา อัจฉรินทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๔. นางสาวกรรณิการ์ เจริญจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๕. นางสาวจุฑามาศ วงคำจันทร์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๖. นางสาวสุกัญญา เขตอนันต์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๗. นางสาวศศิธร ยี่ศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๘. นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ	นักวิชาการพัสดุ	กรรมการ
๑๙. นางสาวอนัญญา รักปัญญา	นักวิชาการศึกษา	กรรมการ
๒๐. นางนงลักษณ์ งามเจริญ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย	กรรมการ
๒๑. นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ และเลขานุการ
๒๒. นางสาวรัตนา โปยนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ และเลขานุการ
๒๓. นางปฤษณา สีนาค	พนักงานธุรการ	ผู้ร่วมประชุม

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

นางวิชดา คุ่มยิ้ม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ติตราชการ
-------------------	----------------------------	-----------

นางสาวเกศรา โขคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง กล่าวเปิดการประชุม ในเวลา ๐๙.๐๐ น. เริ่มการประชุม ตามวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวเกศรา โขคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งเรื่องคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ รายงานการวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส และผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง

ฝ่ายเลขานุการ รายงานผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง 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

ผลคะแนนการประเมิน ITA ของหน่วยงานระดับกรมอนามัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมอนามัยมีคะแนนเฉลี่ยรวม ๙๓.๐๕ คะแนน คะแนน IITเท่ากับ ๙๖.๓๙ คะแนน คะแนนEITเท่ากับ ๘๘.๗๘ คะแนน คะแนน OITเท่ากับ ๙๓.๗๕ ซึ่งกรมอนามัยมีผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๒ จากหน่วยงานระดับกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๐ หน่วยงาน โดยมีคะแนนเท่ากับ ๙๓.๐๕ คะแนนและระดับผลการประเมินในระดับ A ทั้งนี้ หน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ AA มีเพียง ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เปรียบเทียบคะแนนจำแนกตามแหล่งข้อมูลและเครื่องมือในการประเมิน ITA ของกรมอนามัย

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT ปี ๒๕๖๔ ค่าคะแนนร้อยละ ๘๖.๕๒ ปี ๒๕๖๕ ค่าคะแนนร้อยละ ๙๖.๓๙ เปรียบเทียบเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๘๗
๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT ปี ๒๕๖๔ ค่าคะแนนร้อยละ ๘๖.๙๔ ปี ๒๕๖๕ ค่าคะแนนร้อยละ ๘๘.๗๘ เปรียบเทียบเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๘๔
๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ OIT ปี ๒๕๖๔ ค่าคะแนนร้อยละ ๑๐๐ ปี ๒๕๖๕ ค่าคะแนนร้อยละ ๙๓.๗๕ เปรียบเทียบคะแนนลดลง ๖.๒๕ ผลรวมค่าเฉลี่ย ปี ๒๕๖๔ ค่าคะแนนร้อยละ ๙๒.๐๔ ปี ๒๕๖๕ ค่าคะแนนร้อยละ ๙๓.๐๕ เปรียบเทียบคะแนนเพิ่มขึ้น ๑.๐๑ ตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมายกรมอนามัย มีจำนวน ๔ ตัว ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน มีคะแนนเท่ากับ ๙๓.๓๕ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการ

สื่อสาร มีคะแนนเท่ากับ ๘๘.๔๙ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันทุจริต มีคะแนนเท่ากับ ๘๗.๕๐ และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน มีคะแนนน้อยที่สุด ๘๔.๕๐ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๕

ที่ประชุมมีการวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการและแลกเปลี่ยนดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใส และผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๓.๖๒

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๘.๑๕

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๖.๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๔๙

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๔.๘๑

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๙๓.๖๒ ซึ่งเป็นคะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา และหากเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๓๙ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้ อันดับ ๑ คือ การไม่รับเงินหรือทรัพย์สิน และการไม่ให้เงินหรือทรัพย์สิน แก่บุคคลภายนอกหรือเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนร้อยละ ๙๙.๔๘ และอันดับที่ ๒ คือ การไม่เรียกรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ และการไม่ให้ผลประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น แก่บุคคลภายนอกหรือเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนร้อยละ ๙๘.๙๖ ซึ่งอันดับที่ ๑ และ ๒ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นและเป็นคะแนนสูงที่สุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ การหน่วยงานมีการสื่อสารนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว มีคะแนนร้อยละ ๘๓.๒๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๘๕ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ บุคลากรส่วนหนึ่งอาจยังไม่สามารถบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัวได้ ทั้งนี้หากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน ระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่าแนวโน้มสูงขึ้น

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและแนวทาง

- ให้มีขั้นตอนกระบวนการงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน/มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน/คะแนนบางข้อยังไม่ถึงเป้าหมาย/มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน/ไม่เลือกปฏิบัติ/ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน/มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของแต่ละกลุ่มงาน และสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับภายในหน่วยงานรับรู้เพิ่มขึ้น

- มีการพิจารณาผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มงาน
ที่ประชุมมอบหมาย ให้แต่ละกลุ่มงานดำเนินการจัดทำกระบวนการมาตรฐานการปฏิบัติงาน
(SOP) ของกลุ่มงาน เพื่อสื่อสารภายในกลุ่มงานเพิ่มมากขึ้น โดยจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนดและส่งให้
กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ในไลน์กลุ่มคณะกรรมการ ITA สสม. ภายในวันที่ 11 พฤศจิกายน
2565

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๗๘.๑๕ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด
แต่เมื่อดูคะแนนเฉลี่ยย้อนหลังพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา และหากเปรียบเทียบกับ
คะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๑๒ โดยคะแนนราย
ข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้ อันดับ ๑ คือ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา
ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มีคะแนนร้อยละ ๙๒.๔๕ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ
๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๙๑ และเป็นคะแนนสูงที่สุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา
และอันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มีคะแนนร้อยละ
๘๘.๐๒ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๒๒ โดย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ ในการเบิกจ่ายเงิน จะมีการตรวจสอบจากหลักฐานต่างๆ ประกอบ เช่น ใบอนุมัติไป
ราชการ ใบยืมเงินค่าเดินทางและค่าที่พัก ใบลงลายมือชื่อการทำงานล่วงเวลา ใบสแกนลายนิ้วมือเข้า-ออกการ
ทำงาน หลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งมีระเบียบอื่นๆ ที่ใช้ในการกำกับ ควบคุมและติดตามซึ่งทำให้ยากต่อการ
ทุจริต อย่างไรก็ตามบุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่มีเชื่อมั่นในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณที่อาจใช้เพื่อประโยชน์
ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ซึ่งควรมีการสื่อสารให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อนำคะแนนของ
อันดับ ๑ และ ๒ มาเปรียบเทียบกับผลคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนลดลงราวร้อยละ ๐.๒

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ
ประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๖๖.๑๕ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕
เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๗๔ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ การสื่อสารที่ไม่ทั่วไปถึงระดับผู้ปฏิบัติ
บุคลากรไม่ทราบช่องทางเผยแพร่ หรือ บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติบางส่วนไม่รับรู้หรือให้ความสนใจ เพราะคิดว่าเป็น
เรื่องไกลตัวและไม่ได้สำคัญต่อการทำงาน ทั้งนี้ถ้าหากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ การดำเนินงาน
ระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้น

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานควรมีการสื่อสารแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของ
หน่วยงานเพิ่มมากขึ้น/ตีตประกาศ/ประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น/ทำหนังสือแจ้งเวียนแผนการใช้จ่ายงบประมาณ
ประจำปีของหน่วยงาน และให้บุคลากรสามารถตรวจสอบแล้ว ไม่ถูกต้อง ของให้ท่านสอบถาม ทักท้วงกลับมายัง
กลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล

ที่ประชุมมอบหมายให้ - ให้กลุ่มงานบริหารนโยบายและประเมินผล จัดทำหนังสือแจ้งเวียน
สื่อสารแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่าง
ทั่วไป และหากบุคลากรตรวจสอบแล้ว เห็นว่าไม่ถูกต้อง สามารถสอบถาม ทักท้วงกลับมายังกลุ่มงานบริหาร
นโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผลได้

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๖.๐๐ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๐.๒๗ โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้ อันดับ ๑ คือ บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มีคะแนนร้อยละ ๙๓.๔๙ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๙๒ และอันดับที่ ๒ คือ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง มีคะแนนร้อยละ ๙๒.๙๗ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๗ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ วัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ มีมาตรการและระเบียบออกมาเพื่อกำกับติดตาม สามารถตรวจสอบได้ หรือมีการตั้งกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อย่างไรก็ตามเมื่อนำคะแนนของอันดับ ๑ และ ๒ มาเปรียบเทียบกับผลคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนลดลงราวร้อยละ ๔.๐๐

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มีคะแนนร้อยละ ๗๗.๒๑ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๐๙ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ จำนวนโควตาของการการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษามีจำนวนจำกัด ทำให้ผู้ไม่ได้รับการคัดเลือกรู้สึกไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ทั้งนี้ถ้าหากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ การดำเนินงานระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้น

ที่ประชุมมอบหมายให้

- ให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดทำหนังสือแจ้งเวียนขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอก โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน สถาบันพัฒนาสภาวะเขตเมือง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไ
- ให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดทำหนังสือแจ้งเวียน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ระดับบุคคล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไ

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๐.๔๙ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดเป็นอันดับที่ ๒ จากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๙ โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้ อันดับ ๑ คือ ไม่มีบุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๙๓.๓๖ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๗๔ และอันดับ ๒ คือ บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนร้อยละ ๙๒.๓๐ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๐๒

โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ หน่วยงานมีการสื่อสารคำสั่งเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน การเยี่ยมทรัพย์สินของราชการ เช่น รถยนต์ราชการ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ การจองห้องประชุม พัสดุของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามเมื่อนำคะแนนของอันดับ ๑ และ ๒ มาเปรียบเทียบกับผลคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๐๐

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสะดวก มีคะแนนร้อยละ ๖๘.๗๕ โดยเมื่อดูคะแนนย้อนหลังพบว่า มีคะแนนสูงที่สุดในรอบการประเมินที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐๕ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ บุคลากรบางส่วนมีความรู้ดีกว่าขั้นตอนการเยี่ยมทรัพย์สินของราชการ ขั้นตอนที่ยุ่งยากและไม่สะดวก ทั้งถ้าหากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ การดำเนินงาน ระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้น

ที่ประชุมได้ทบทวนค่านิยามคำว่าทรัพย์สินของราชการมีอะไรบ้าง ได้แก่ เครื่องฉายสไลด์ ถังออกซิเจน เครื่องตัดหญ้า เครื่องวัดความดัน โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องฟอกอากาศ เครื่องปรีน เครื่องคิดเลข เครื่องอัลตราซาวด์ จาน ชาม โทรศัพท์ ชุดตรวจพัฒนาการ เครื่องตรวจน้ำตาล เครื่องฆ่าเชื้อ เครื่องปรีนสติเกอร์ อุปกรณ์ในห้องฟิตเนส โมเดลการสอนต่าง ๆ โมเดลอาหารสาธิต เตียงคนไข้ เสื่อน้ำเกลือ

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็น ให้ทบทวนข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและบันทึกเวลาปฏิบัติราชการ ด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan) เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ มีการเปลี่ยนเป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง และให้จัดทำมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง พื้นที่ตั้งกรุงเทพมหานครและพื้นที่ตั้งจังหวัดนนทบุรี และให้สื่อสารมาตราเพิ่มมากขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไ

ที่ประชุมมอบหมายให้ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน และกลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ จัดทำหนังสือแจ้งเวียน รายละเอียดดังนี้

๑. มาตรการในการจัดระเบียบวินัยจราจร
๒. มาตรการการใช้รถยนต์ราชการ
๓. มาตรการการใช้ห้องประชุม
๔. มาตรการการเยี่ยม - คืน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่
๕. มาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง พื้นที่ตั้งกรุงเทพมหานครและพื้นที่ตั้งจังหวัดนนทบุรี

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๔.๘๑ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๑.๔๗ ซึ่งลดลงมากที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้ อันดับ ๑ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และการดำเนินงานเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๙๒.๑๙ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ

ละ ๕.๑๑ และ ๑.๘๖ ตามลำดับ และอันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน และการดำเนินงานตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๙๑.๖๗ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๔๗ และ ๒.๓๘ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ หน่วยงานมีกระบวนการตรวจสอบการทุจริต มีระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน มีการประกาศเจตนารมณ์ป้องกันการทุจริตประจำปี และผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน อย่างไรก็ตามเมื่อนำคะแนนของอันดับ ๑ และ ๒ มาเปรียบเทียบกับผลคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนลดลงราวร้อยละ ๑.๖๕

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ เมื่อมีการพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก มีคะแนนร้อยละ ๗๕.๓๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๗๗ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ บุคลากรก็ยังไม่มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถร้องเรียนการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ และช่องทางที่ตนเองแจ้งเบาะแสได้อย่างสะดวก จึงต้องมีการสื่อสารให้บุคลากร มีความมั่นใจและเพิ่มช่องทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการร้องเรียน พร้อมทั้งสื่อสารให้ทั่วถึง ทั้งนี้ถ้าหากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ การดำเนินงาน ระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้น

คณะกรรมการมีข้อคิดเห็น ให้สื่อสารมาตรการระเบียบเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต กับบุคลากรของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองทุกประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ เพิ่มมากขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไประยะนี้

ที่ประชุมมอบหมายให้ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดทำหนังสือแจ้งเวียนบุคลากรทุกประเภท เพื่อแก้ไขปัญหาการป้องกันทุจริตและให้ทราบถึงการลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต รายละเอียดดังนี้

สำหรับข้าราชการ

๑. แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
๓. ระเบียบข้าราชการพลเรือน

สำหรับพนักงานราชการ

๔. คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ

สำหรับลูกจ้างประจำ

๕. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๖. หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาสิทธิประโยชน์ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในกระทรวงสาธารณสุข

สำหรับจ้างเหมาบริการ

๗. ข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan) ของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

และเพิ่มเติมระเบียบสำหรับบุคลากรทุกประเภท

๑. แนวทางการจัดการข้อร้องเรียน สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

๒. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรียไรรและกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๒.๒ แนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนแรก

ฝ่ายเลขานุการ แจ้งแนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนแรก รายละเอียดตามเอกสารแนบ

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ฝ่ายเลขานุการ แจ้งที่ประชุมทราบแบบฟอร์มทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หน่วยงานสามารถปรับรูปแบบให้ตรงตามบริบทของหน่วยงานได้ตามความเหมาะสม

ที่ประชุมมีการพิจารณาทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) และมอบหมายให้แต่ละกลุ่มงานจัดทำข้อมูลทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกลุ่มงาน โดยจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มและส่งให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ในไลน์กลุ่มคณะกรรมการ ITA สสม. ภายในวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๓๐ น.

ผู้จัดทำรายงานการประชุม	นางสาวรัตนา โพนนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม	นางสาวเกศรา โชคณาชัยสิริ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ