



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๑๕๒๓

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง

เรียน รองผู้อำนวยการฯ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยมีนโยบายขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
ภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ
(๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก และถ่ายทอดเป็น
ตัวชี้วัดการรับรู้ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก ซึ่งกรมอนามัยกำหนดให้
ทุกหน่วยงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) รายงานการประชุมวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์
ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ gap ๑ ประเด็นจากคะแนนการ
รับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง และรายงานผลการวิเคราะห์
gap ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด
ดังกล่าว นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑
ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานรายงานการวิเคราะห์ ทบทวน
สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการ
รับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
รอบ ๕ เดือนหลัง เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

๓๓

(นางสาวเกศรา โชนาชัยสิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๙๗๒

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ตามที่กรมอนามัยมีนโยบายขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก และถ่ายทอดเป็นตัวชี้วัดการรับรู้ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก ซึ่งกรมอนามัยกำหนดให้ทุกหน่วยงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) รายงานการประชุมวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ gap ๑ ประเด็นจากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง และรายงานผลการวิเคราะห์ gap ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดดังกล่าว นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานการวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ตัวชี้วัด เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

nm

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

nm

nm

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

รายงานการวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
และผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง
วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมทัพบก ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์

๑. นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประธาน และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนกำลังคน 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 เหนือราษฎร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางชนภา ศรีหล้า	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	กรรมการ
๑๑. นายกรรณดนุ สาเขตร์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๒. นางสาวกฤษฎี แสนดา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวพัชรา อาจอินทร์	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. นายเทวพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ
		และเลขานุการ
๒๒. นางสาวรัตนา โพนนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ
		และเลขานุการ
๒๓. นางปณณมา สีนาค	พนักงานธุรการ	ผู้ร่วมประชุม

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

นางวิชดา คุ่มยิ้ม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ติดตามการ
-------------------	----------------------------	-----------

รายงานการประชุมวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ gap ๑ ประเด็น จากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง โดยมีการจัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการฯ ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุภาพะเทศเมือง ที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเทศเมือง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเทศเมือง มีการประชุมคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล รายงานผลการรับรู้ออนไลน์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันพัฒนาสุภาพะเทศเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง

ผลการประเมินประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมินโดยจำแนกออกเป็น 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
๔๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

ที่ประชุมมีการแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นข้อคำถามการรับรู้

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

ประเด็นปัญหาการรับรู้ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และเลือกข้อคำถามที่ ๗ ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน โดยมีคะแนนร้อยละ ๖๖.๑๕ ซึ่งเป็นคะแนนน้อยที่สุดจากข้อคำถามทั้งหมด มากำหนดเป็นมาตรการและประเด็นความรู้ให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเทศเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก ให้ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณมีผลคะแนนที่สูงขึ้น รายละเอียดมาตรการ กลไกการดำเนินงานรอบ ๕ เดือนแรก ตามกลยุทธ์ PIRAB และประเด็นความรู้แก่ C/SH เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามที่แนบมาพร้อมนี้

มติที่ประชุม รับทราบ มอบหมายกลุ่มงานดำเนินการ

๒.รายงานการวิเคราะห์คะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของสถาบันพัฒนาสุภาพวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก

จากข้อมูลคะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ สถาบันพัฒนาสุภาพวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๕) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๘๕.๑๖ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๐.๒๑ อย่างไรก็ตามเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลคะแนนเฉลี่ยใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๑๕

ในส่วนของการกำหนดค่าเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก คือ ๙๐ คะแนนขึ้นไป และเมื่อดู รายละเอียดเชิงลึกจากตัวชี้วัดทั้งหมด ๕ ด้าน จะพบว่ามีเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีคะแนนเกินค่าเป้าหมาย คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การการปฏิบัติหน้าที่ โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

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 และการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมตามแผนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สถาบันพัฒนาสุภาพวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

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

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและแนวทาง

- ให้มีขั้นตอนกระบวนการงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน/มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน/คะแนนบางข้อยังไม่ถึงเป้าหมาย/มีหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน/ไม่เลือกปฏิบัติ/

ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน/มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของแต่ละกลุ่มงาน และสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับภายในหน่วยงานรับรู้เพิ่มขึ้น

- มีการพิจารณาผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มงาน

ที่ประชุมมอบหมาย ให้แต่ละกลุ่มงานดำเนินการจัดทำกระบวนการมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของกลุ่มงาน เพื่อสื่อสารภายในกลุ่มงานเพิ่มมากขึ้น โดยจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์มที่กำหนดและส่งให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน ในไลน์กลุ่มคณะกรรมการ ITA สสม. ภายในวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๗๘.๑๕ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด แต่เมื่อดูคะแนนเฉลี่ยย้อนหลังพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา และหากเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๑๒ โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้ 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 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ ในการเบิกจ่ายเงิน จะมีการตรวจสอบจากหลักฐานต่างๆ ประกอบ เช่น ใบอนุมัติไปราชการ ใบยืมเงินค่าเดินทางและค่าที่พัก ใบลงลายมือชื่อการทำงานล่วงเวลา ใบสแกนลายนิ้วมือเข้า-ออกการทำงาน หลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งมีระเบียบอื่นๆ ที่ใช้ในการกำกับควบคุมและติดตามซึ่งทำให้ยากต่อการทุจริต อย่างไรก็ตามบุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่มีความเชื่อมั่นในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณที่อาจใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ซึ่งควรมีการสื่อสารให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อนำคะแนนของอันดับ ๑ และ ๒ มาเปรียบเทียบกับผลคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนลดลงราวร้อยละ ๐.๒

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๖๖.๑๕ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๗๔ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ การสื่อสารที่ไม่ทั่วไปถึงระดับปฏิบัติ บุคลากรไม่ทราบช่องทางเผยแพร่ หรือ บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติบางส่วนไม่รับรู้หรือให้ความสนใจ เพราะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัวและไม่ได้สำคัญต่อการทำงาน ทั้งนี้ถ้าหากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน ระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้น

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานควรมีการสื่อสารแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น/ติดประกาศ/ประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น/ทำหนังสือแจ้งเวียนแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และให้บุคลากรสามารถตรวจสอบแล้ว ไม่ถูกต้อง ของให้ท่านสอบถาม ทักท้วงกลับมายังกลุ่มงานบริหารนโยบายยุทธศาสตร์และประเมินผล

ที่ประชุมมอบหมายให้ - ให้กลุ่มงานบริหารนโยบายและประเมินผล จัดทำหนังสือแจ้งเวียนสื่อสาร แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไ และหากบุคลากรตรวจสอบแล้ว เห็นว่าไม่ถูกต้อง สามารถสอบถาม ทักท้วงกลับมายังกลุ่มงานบริหารนโยบาย ยุทธศาสตร์และประเมินผลได้

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๖.๐๐ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๐.๒๗ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้ 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 อย่างไรก็ดีตามเมื่อนำคะแนนของอันดับ ๑ และ ๒ มาเปรียบเทียบกับผลคะแนนใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนลดลงราวร้อยละ ๔.๐๐

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มีคะแนนร้อยละ ๗๗.๒๑ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ คะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๐๙ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนน คือ จำนวนโควตาของการการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษามีจำนวนจำกัด ทำให้ผู้ไม่ได้รับการคัดเลือกรู้สึกไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร ทั้งนี้ถ้าหากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ การ ดำเนินงาน ระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า มี แนวโน้มสูงขึ้น

ประชุมมอบหมายให้

- ให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดทำหนังสือแจ้งเวียนขั้นตอนการแจ้งความ ประสงค์ขอฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอก โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน สถาบันพัฒนาสุทธาสภาเมือง เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไ

- ให้กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดทำหนังสือแจ้งเวียน หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย 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 ขั้นตอนการยืมทรัพย์สินของราชการ เช่น รถยนต์ราชการ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ การจองห้องประชุม พัสดุของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามเมื่อนำคะแนนของอันดับ ๑ และ ๒ มาเปรียบเทียบกับผลคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ พบว่า มีคะแนนลดลงราวร้อยละ ๒.๐๐

ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสะดวก มีคะแนนร้อยละ ๖๘.๗๕ โดยเมื่อดูคะแนนย้อนหลังพบว่า มีคะแนนสูงที่สุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐๕ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ บุคลากรบางส่วนมีความรู้สึกลัว ขั้นตอนการยืมทรัพย์สินของราชการ ขั้นตอนที่ยุ่งยากและไม่สะดวก ทั้งถ้าหากเปรียบเทียบภาพรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ การดำเนินงาน ระดับ Level ของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กับผลการดำเนินงานปัจจุบันพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้น

ที่ประชุมได้ทบทวนค่านิยมคำว่าทรัพย์สินของราชการมีอะไรบ้าง ได้แก่ เครื่องฉายสไลด์ ถังออกซิเจน เครื่องตัดหญ้า เครื่องวัดความดัน โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องฟอกอากาศ เครื่องปรีน เครื่องคิดเลข เครื่องอัลตราซาวด์ จาน ชาม โทรศัพท์ ชุดตรวจพัฒนาการ เครื่องตรวจน้ำตาล เครื่องฆ่าเชื้อ เครื่องปรีนสติ๊กเกอร์ อุปกรณ์ในห้องฟิตเนส โมเดลการสอนต่าง ๆ โมเดลอาหารสาธิต เตียงคนไข้ เสาน้ำเกลือ

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็น ให้ทบทวนข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan) เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ มีการเปลี่ยนเป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง และให้สื่อสารมาตรการเพิ่มมากขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไป

ที่ประชุมมอบหมายให้ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน และกลุ่มงานบริหารสารบรรณ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ จัดทำหนังสือแจ้งเวียน รายละเอียดดังนี้

๑. มาตรการในการจัดระเบียบวินัยจราจร
๒. มาตรการการใช้รถยนต์ราชการ
๓. มาตรการการใช้ห้องประชุม
๔. มาตรการการยืม-คืน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่

๕. มาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง พื้นที่ตั้ง กรุงเทพมหานครและพื้นที่ตั้งจังหวัดนนทบุรี

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

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

คณะกรรมการมีข้อคิดเห็น ให้สื่อสารมาตรการระเบียบเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต กับบุคลากรของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองทุกประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ เพิ่มมากขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วไไป รายละเอียดดังนี้

ที่ประชุมมอบหมายให้ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จัดทำหนังสือแจ้งเวียน บุคลากรทุกประเภท 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) ของสถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ

และเพิ่มเติมระเบียบสำหรับบุคลากรทุกประเภท

๑. แนวทางการจัดการซื้อร้องเรียน สถาบันพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ
๒. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน : กรณีการเรียกรับและกรณีการให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ผู้จัดทำรายงานวิเคราะห์	นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
ผู้ตรวจสอบรายงานวิเคราะห์	นางสาวเกศรา โชนำชัยศิริ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Integrity and Transparency Assessment: ITA)
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2565 (รอบ 5 เดือนหลัง) มีนาคม - กรกฎาคม 2565

โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

จัดทำโดย : สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง <http://mwi.anamai.moph.go.th>





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับสูง

ผลการประเมิน

ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน

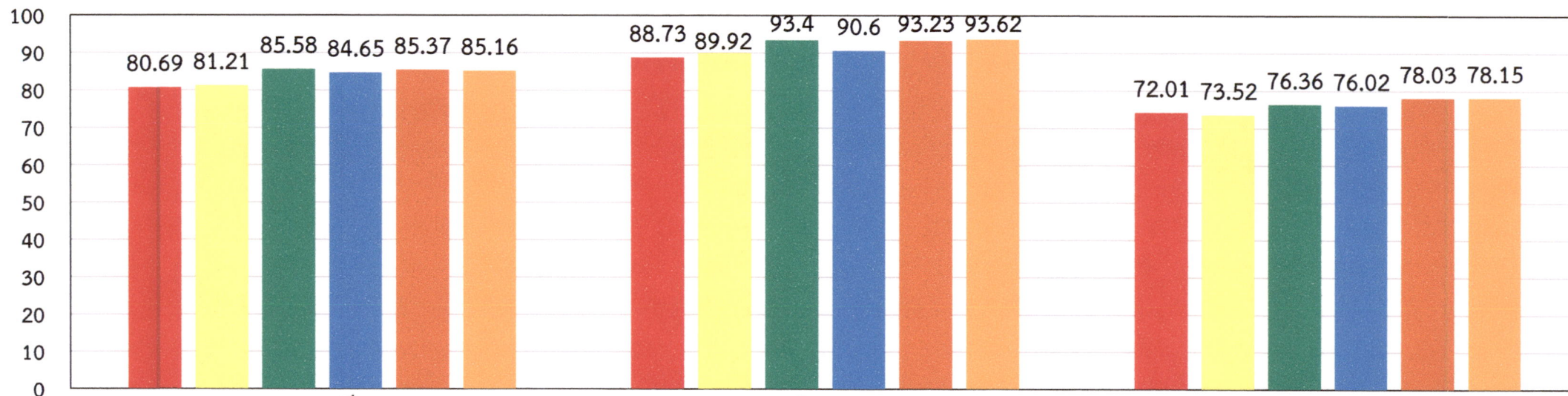
ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
95.00 – 100	AA
85.00 – 94.99	A
75.00 – 84.99	B
65.00 – 74.99	C
55.00 – 64.99	D
50.00 – 54.99	E
0 – 49.99	F



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

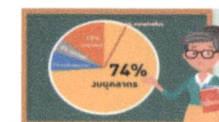
รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย



การปฏิบัติหน้าที่



การใช้งบประมาณ

■ รอบที่ 1/2563 (177 คน)

■ รอบที่ 2/2564 (179 คน)

■ รอบที่ 2/2563 (186 คน)

■ รอบที่ 1/2565 (185 คน)

■ รอบที่ 1/2564 (185 คน)

■ รอบที่ 2/2565 (192 คน)

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

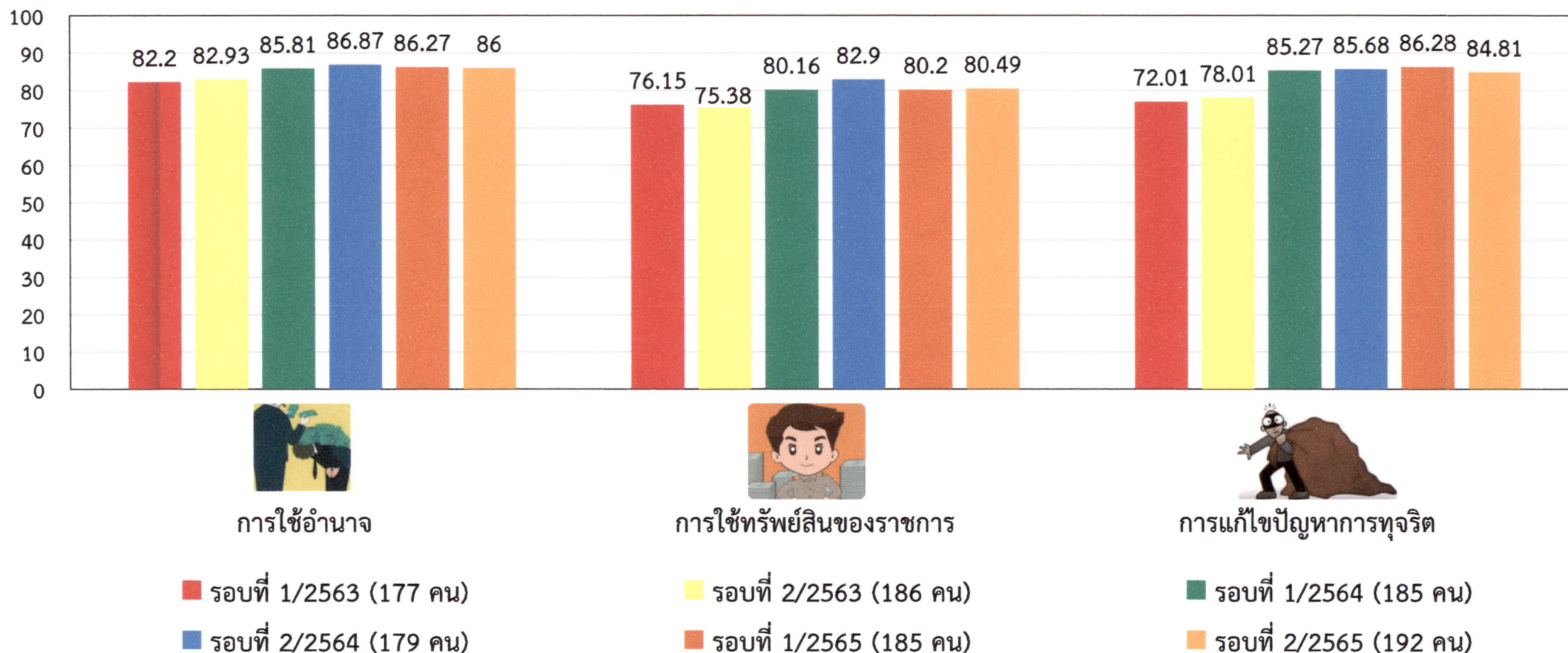
<http://mwi.anamai.moph.go.th>

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

<http://mwi.anamai.moph.go.th>

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565
1	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	93.23	93.62 ↑
	1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส		
	1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	88.11	88.02 ↓
	1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	86.49	86.98 ↑
	2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน	84.46	84.11 ↓
	3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้		
	3.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	86.08	86.59 ↑
	3.2 ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	84.05	83.20 ↓
	3.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	84.46	85.81 ↑
	4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ		
	4.1 เงิน	97.30	98.96 ↑
	4.2 ทรัพย์สิน	97.84	98.96 ↑
	4.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	97.30	97.40 ↑
	5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามารยาทที่ปฏิบัติในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้		
	5.1 เงิน	98.38	99.48 ↑
	5.2 ทรัพย์สิน	98.92	99.48 ↑
	5.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	98.38	97.40 ↓
	6. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต		
	6.1 เงิน	99.46	99.48 ↑
	6.2 ทรัพย์สิน	98.92	99.48 ↑
	6.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	98.38	98.96 ↑

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

<http://mwi.anamai.moph.go.th>

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพภาคเหนือ

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565
2	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	78.03	78.15 ↑
	7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน	66.89	66.15 ↓
	8. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้		
	8.1 คุ่มค่า	82.84	81.90 ↓
	8.2 ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	81.49	80.73 ↓
	9. หน่วยงานของท่าน ไม่ใช้ งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	88.24	88.02 ↓
	10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	90.54	92.45 ↑
	11. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้		
	11.1 โปร่งใส ตรวจสอบได้	81.89	82.03 ↑
	11.2 ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	78.11	81.90 ↑
	12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้		
	12.1 สอบถาม	71.35	71.22 ↓
	12.2 ทักท้วง	70.54	69.40 ↓
	12.3 ร้องเรียน	68.38	67.71 ↓

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

<http://mwi.anamai.moph.go.th>

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพภาคเหนือ

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565
3	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	86.27	86.00 ↓
	13. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม	81.22	79.69 ↓
	14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	79.73	78.78 ↓
	15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	77.30	77.21 ↓
	16. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของบังคับบัญชา	91.62	91.28 ↓
	17. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	92.57	93.49 ↑
	18. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะดังต่อไปนี้		
	18.1 ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	87.16	87.50 ↑
	18.2 มีการซื้อขายตำแหน่ง	92.70	92.97 ↑
	18.3 เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	87.84	87.11 ↓

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

[f t y v http://mwi.anamai.moph.go.th](http://mwi.anamai.moph.go.th)

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565



กรมอนามัย
สถาบันอนามัยชุมชนและเมือง

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565
4	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	80.20	80.49 ↑
	19. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	67.70	68.75 ↑
	20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	92.30	92.32 ↑
	21. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	78.11	78.13 ↑
	22. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มี การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน	91.62	93.36 ↑
	23. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	73.11	72.53 ↓
	24. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	78.38	77.86 ↓

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

[f t y v http://mwi.anamai.moph.go.th](http://mwi.anamai.moph.go.th)

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับอำเภอ

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565
5	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	86.28	84.81 ↓
	25. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	85.27	85.42 ↑
	26. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้		
	26.1 ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	97.30	92.19 ↓
	26.2 จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	95.14	91.67 ↓
	27. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข	85.14	85.42 ↑
	28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน		
	28.1 เฝ้าระวังการทุจริต	94.05	92.19 ↓
	28.2 ตรวจสอบการทุจริต	94.05	91.67 ↓
	28.3 ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	92.43	89.58 ↓
	29. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	81.49	84.11 ↑
	30. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีการรับรู้ต่อประเด็นดังต่อไปนี้		
	30.1 สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	77.16	75.39 ↓
	30.2 สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	77.03	75.52 ↓
	30.3 มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	78.92	78.13 ↓
	30.4 มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง	77.43	76.43 ↓

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

f @ t y v http://mwi.anamai.moph.go.th

ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565