



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๑๐๓๐

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/ว๙๐๑๖ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต กรมอนามัย และหนังสือ กองการเจ้าหน้าที่ ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/ว๙๓๒๓ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้นำหน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีระดับหน่วยงาน สอดคล้องกับ แผนระดับกรม และประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และสร้างสุข ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามหลักเกณฑ์และ แนวทางของกระทรวงสาธารณสุข นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบตามหลักเกณฑ์และแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ ขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารแนบด้วยจะเป็นพระคุณ

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมคนดี									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม									
๑. การประกาศ นโยบาย เจตนารมณ์ที่ เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการทุจริต - ประกาศ เจตนารมณ์ต่อต้าน ทุจริต - นโยบาย No gift Policy	เพื่อสร้างการรับรู้ แก่บุคลากรใน หน่วยงานและนำ นโยบาย/แนวทาง ไปปฏิบัติและกำกับ ติดตามเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อนหรือป้องกัน การทุจริต	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะกรรมการ ชมรม จริยธรรม	มีการประกาศ เจตนารมณ์ จำนวน ๑ ครั้ง	มีผู้บริหารหรือ บุคลากรเข้าร่วม การประกาศ เจตนารมณ์ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	-	/	-	-	-
๒. โครงการ ประชุมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา สมรรถนะนักธรร มาภิบาลและสร้าง สุของค์กร	เพื่อพัฒนา สมรรถนะด้าน คุณธรรม จริยธรรม แก่กลุ่มเป้าหมาย/ เครือข่ายและนำไป ขยายผลการ	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน	ผู้รับชอบการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส ของหน่วยงาน เข้าร่วม	คะแนนการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency	-	/	/	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
	ส่งเสริมพฤติกรรม ตามมาตรฐาน จริยธรรมแก่ บุคลากรและ ขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมใน หน่วยงาน	คุณธรรมและ ความโปร่งใส ของหน่วยงาน	ประชุม จำนวน ๒ คน	Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕					
๓. กิจกรรม พัฒนา/อบรม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากร ของหน่วยงาน - การปฐมนิเทศ ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ ของ หน่วยงาน	เพื่อพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร ซึ่ง เป็นพื้นฐานสำคัญ ในการปฏิบัติงาน และสามารถ นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานใน องค์กร	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน	บุคลากรราย ใหม่ทุกระดับ ได้รับการ พัฒนา อบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง	ร้อยละ ๖๐ ของ จำนวนบุคลากร ผ่านเกณฑ์ประเมิน	-	/	/	/	/
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในองค์กรเชิงจริยธรรม									
๔. กิจกรรมสร้าง บรรยากาศและ ความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กร	๑. เพื่อสร้าง บรรยากาศและ ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กรระหว่าง ผู้บังคับบัญชา	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน	จำนวน กิจกรรมที่ ส่งเสริม สภาพแวดล้อม และความสุข ความผูกพันใน	ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรต่อ องค์กร (ร้อยละ ๗๕)	-	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
- Organization Development (OD) - กิจกรรมจิตอาสา (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู)	หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมระบบการทำงานที่เอื้อต่อบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ๒. ปลุกฝังทัศนคติพฤติกรรมที่ดี โดยยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน/คณะทำงาน ขมรม จริยธรรม	องค์กร อย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี						
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการปฏิบัติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและบุคคลต้นแบบที่ทำความดี									
๕. ทบทวน/ปรับปรุงข้อปฏิบัติ เรื่องวันและเวลาทำงานและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ	จัดทำข้อปฏิบัติ เรื่องวันและเวลาทำงานและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan)	กลุ่มงานพัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนกำลังคน	ข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกน	ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม	-	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
(Finger Scan) ของสถาบันพัฒนา สุขภาวะเขตเมือง	ของสถาบันพัฒนา สุขภาวะเขตเมือง และจัดทำ ข้อกำหนด จริยธรรม สถาบัน พัฒนาสุขภาวะเขต		ลายนิ้วมือ (Finger Scan) และประกาศ ข้อกำหนด จริยธรรม สถาบันพัฒนา สุขภาวะเขต เมือง จำนวน ๑ ฉบับ						
๖. กำหนด หลักเกณฑ์/วิธีการ นำเงื่อนไขทาง จริยธรรมมาใช้ใน การบริหารงาน บุคคล เช่น - หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าใน การปฏิบัติหน้าที่ แก่บุคลากรที่ ประพฤติ ปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทาง จริยธรรม และ สนับสนุนธำรง รักษาคนเก่ง และ คนดีให้มีขวัญ กำลังใจในการ ทำงาน	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน	หน่วยงานมี หลักเกณฑ์/ แนวทางการ นำมาตรฐาน ทางจริยธรรม ไปใช้ในการ บริหารงาน บุคคล อย่าง น้อย ๑ หลักเกณฑ์/ แนวทาง	ร้อยละ ๖๐ ของ จำนวนบุคลากร สถาบันพัฒนาสุข ภาวะเขตเมือง ผ่าน เกณฑ์ประเมิน พฤติกรรมเชิง จริยธรรม	-	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๗. สื่อสารสร้าง ความรู้ความเข้าใจ มาตรฐานทาง จริยธรรมแก่ บุคลากร ใน รูปแบบที่ หลากหลาย	เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ บุคลากรใน หน่วยงานและ ส่งเสริมการปฏิบัติ ตนตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน	ทุกหน่วยงานมี ช่องทาง สื่อสารสร้าง ความรู้ความ เข้าใจ มาตรฐาน จริยธรรม อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	ร้อยละ ๖๐ ของ จำนวนบุคลากร สถาบันพัฒนาสุข ภาวะเขตเมือง ผ่าน เกณฑ์ประเมิน พฤติกรรมเชิง จริยธรรม	-	/	/	/	/
๘. กิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบที่ทำความ ดีเพื่อองค์กรหรือ ส่วนร่วม - การคัดเลือกคนดี หน่วยงาน - การคัดเลือกคนดี ศรีอนามัย	เพื่อส่งเสริมบุคคล ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่องค์กร/ ส่วนรวม	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน	จำนวน บุคลากรที่เข้า รับการ คัดเลือกอย่าง น้อย ๒ คน / หน่วยงาน	บุคลากรที่เข้ารับ การคัดเลือกผ่าน คุณสมบัติตาม เกณฑ์ที่กำหนด (รอบ ๑) อย่างน้อย ๑ คน	-	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม									
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม									
๙. การประกวด คัดเลือกหน่วยงาน คุณธรรม	๑. เพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนกลุ่มงาน ให้มีการพัฒนา องค์กรด้าน คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริตอย่าง ต่อเนื่อง ๒. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่ หน่วยงานที่มี ผลงานดีเด่นเป็นที่ ประจักษ์ สามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีมี การเผยแพร่และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผลไปสู่ หน่วยงานอื่น	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน	หน่วยงาน สมัครเข้าร่วม ประกวด หน่วยงาน คุณธรรม	หน่วยงานผ่าน เกณฑ์การคัดเลือก หน่วยงานคุณธรรม ร้อยละ ๖๐ ของ คะแนนการ ประเมิน	-	/	/	/	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน									
๑๐. กิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียน การดำเนินงาน ชมรมจริยธรรม และองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	เพื่อส่งเสริมผลักดัน การดำเนินงาน ชมรมจริยธรรมให้ เกิดความต่อเนื่อง ยั่งยืน สามารถนำ องค์ความรู้ไป พัฒนาชมรม จริยธรรมของ หน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน คุณธรรมและ ความโปร่งใส ของ หน่วยงาน/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	ทุกหน่วยงานมี การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ศึกษาดู งานจาก หน่วยงาน ภายนอก ๑ ครั้ง	มีบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	-	/	/	/	/
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การป้องกันทุจริต									
กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน ITA									
๑๑. การประชุม เชิงปฏิบัติการการ พัฒนาการ ดำเนินงานตาม กรอบธรรมาภิบาล และคุณธรรม ความโปร่งใส (ITA)	เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแนว ทางการพัฒนา มาตรฐานการ บริหารงานตาม เกณฑ์ การประเมิน คุณธรรมและความ	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน คุณธรรมและ	ผู้รับชอบการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส ของหน่วยงาน เข้าร่วม	คะแนนการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment :	-	/	-	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
- การขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม - แนวทางการ ดำเนินงาน ITA กรมอนามัย / การ ขับเคลื่อนตัวชี้วัด ITA - การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติ การส่งเสริม คุณธรรมฯ	โปร่งใส ในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ITA	ความโปร่งใส ของ หน่วยงาน/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	ประชุม จำนวน ๒ คน	ITA) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕					
๑๒. ประชุม คณะกรรมการ ขับเคลื่อนคุณธรรม และความโปร่งใส ของหน่วยงาน	เพื่อขับเคลื่อน กับ ติดตามแผนปฏิบัติ การป้องกันการทุจริต และเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	มีการประชุม ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน เดือนละ ๑ ครั้ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑. มีจำนวน มาตรการประเด็น ความรู้ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ทุจริต กลุ่มงานละ ๑ เรื่อง ๒. มีการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ บนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน	-	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๑๓. การขับเคลื่อน ตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับ ความสำเร็จของ การดำเนินงาน คุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA)	เพื่อพัฒนา มาตรฐานการ บริหารงานของ หน่วยงานให้มี ความโปร่งใส ตาม เกณฑ์การประเมิน ITA	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน คุณธรรมและ ความโปร่งใส ของ หน่วยงาน/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	ผลการ ประเมิน ตัวชี้วัดผ่าน เกณฑ์การ ประเมินระดับ ๓ ขึ้นไป	คะแนนการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	-	/	/	/	/
๑๔. การประเมิน ความเสี่ยงและ จัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงการ ทุจริตและควบคุม ภายในของ หน่วยงาน	เพื่อพัฒนากลไก วางระบบกำหนด มาตรการเพื่อ ป้องกันทุกความ เสี่ยงการทุจริตตาม แนวทางของ สำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและ	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/กลุ่ม งาน	มีมาตรการ / แนวทาง ป้องกันการ ทุจริตอย่าง น้อย ๑ เรื่อง	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินงานตาม แผนบริหารความ เสี่ยงการทุจริตและ ควบคุมภายในร้อย ละ ๘๐	-	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
	ปราบปรามการ ทุจริตในภาครัฐ								
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง									
๑๕. การปรับปรุง/ พัฒนาช่องทางแจ้ง เรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริต ของเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงาน	เพื่อให้บุคลากร หรือผู้มีส่วนได้ส่วน เสียหรือผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในการ ป้องกันทุจริตผ่าน ช่องทางแจ้งเรื่อง ร้องเรียนต่าง ๆ เกี่ยวกับการทุจริต การฝ่าฝืนประมวล จริยธรรมหรือการ ไม่ปฏิบัติตาม จรรยาข้าราชการ ไม่ปฏิบัติตาม ขั้นตอนการ ให้บริการ	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน	แสดงช่องแจ้ง เรื่องร้องเรียน อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	มีข้อมูลร้องเรียนที่ ได้รับการแก้ไข อย่างทันทั่วทั้งที่ และ เข้าถึงผู้รับผิดชอบ ในแต่ละเรื่องแก้ไข ป้องกันการทุจริตที่ อาจเกิดขึ้นอย่าง ทันทั่วทั้งที่	-	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๕)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๖)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๖)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๖)
๑๖. การประชุม คณะทำงานชมรม จริยธรรมของ หน่วยงาน	เพื่อขับเคลื่อนและ กำกับติดตามการ ดำเนินงานตาม แผนยุทธศาสตร์ และปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การ ป้องกันทุจริต และ การปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม กรมอนามัย	คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	มีการประชุม ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน เดือนละ ๑ ครั้ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	คะแนนการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส การดำเนินงานของ หน่วยงาน (ITA) ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	-	/	/	/	/

ผู้อนุมัติแผน 

(นายเกษม เวชสุทธนันท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง