



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ทง๕

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง

เรียน รองผู้อำนวยการ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดการรับรองตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้หน่วยงานได้สำรวจ ประเมินตนเอง และรับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักในการปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสและลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติดิขอบของหน่วยงาน 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 เดือนหลัง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

๓๗

(นางสาวเกศรา ไชคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนางองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๓๑๐

วันที่ ๗/ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดคำรับรองตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้หน่วยงานได้สำรวจ ประเมินตนเอง และรับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักในการปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสและลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน 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 เดือนหลัง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมทัตติม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

nm

(นางสาวเกศรา โชนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนางองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

Ohmm

/nm

๗ เม/๖๖

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖

๗ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประธานและปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน อีกหน้าที่หนึ่ง	
๒. นางนิตยา อยู่ภักดี	นายแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๓. นายสรณัติ ลลิตวงศา	นายแพทย์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๔. นางสาววันวิสา ศิริจานุสรณ์	ทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางณัชชา หิริโอดัปปะ	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นางพิกุล ศรีบุตรดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘. นางดวงหทัย เกตุทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๙. นางมณฑาทิพย์ เหนือนุรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางวิชดา คุ่มยิ้ม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นางชนภา ศรีหาล้า	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	กรรมการ
๑๒. นายกรรณดนุ สาเซตร	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวกฤษฎี แสนดา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๔. นางสาวพัชรา อาจอินทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๕. นางสาวกรรณิการ์ เจริญจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๖. นางสาวจุฑามาศ วงคำจันทร์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๗. นางสาวสุกัญญา เขตอนันต์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๘. นางสาวศศิธร ยี่ศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๙. นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ	นักวิชาการพัสดุ	กรรมการ
๒๐. นางสาวอนัญญา รักปัญญา	นักวิชาการศึกษา	กรรมการ
๒๑. นางนงลักษณ์ งามเจริญ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย	กรรมการ
๒๒. นายเทวพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการและเลขานุการ
๒๓. นางสาวรัตนา โพนนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการและเลขานุการ

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง กล่าวเปิดการประชุม ในเวลา ๑๓.๐๐ น. เริ่มการประชุม ตามวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ รายละเอียดแนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง

นางสาวรัตนา โพนนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและเลขานุการ รายละเอียดแนวทางการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง ดังนี้

ระดับ ๑ เกณฑ์การให้คะแนน Assessment : ทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ทบทวนสถานการณ์ฯ และพัฒนาหน่วยงาน
 - วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- แนวทางการประเมิน/หลักฐาน

๑. รายงานการประชุม แสดงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรร่วมวิเคราะห์ ทบทวนผล IIT + EIT+ OIT (๐.๕ คะแนน)

๒. รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนหลัง (๐.๒๕ คะแนน)

๓. ทำเนียบผู้รับบริการ (C)และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) (๐.๒๕ คะแนน) (ใช้ข้อมูล ๕ เดือนแรก/เพิ่มเติม ปรับปรุง) และนำเอกสาร ๑. รายงานการประชุมฯ ๒. รายงานการวิเคราะห์และ ๓. ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ลงในระบบ DOC หัวข้อ "รายการข้อมูลที่น่า มาใช้"

ระดับ ๒ เกณฑ์การให้คะแนน Advocacy/ Interventionมีการกำหนดมาตรการและแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานรอบ ๕ เดือนหลัง แนวทางการประเมิน/หลักฐาน

๑. กำหนดมาตรการ กลไก เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รอบ ๕ เดือนหลัง ให้สอดคล้องตามผลการวิเคราะห์การประเมินฯ (๐.๕ คะแนน) ตามแบบฟอร์มแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

๒. มีแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์และมาตรการที่กำหนดเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานสู่การปฏิบัติ (๐.๕ คะแนน) ตามแบบฟอร์มแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ระดับ ๓ เกณฑ์การให้คะแนน Management and Governance การกำกับติดตามผลการดำเนินงานแนวทางการประเมิน/หลักฐาน มีรายงานการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน ของทุกเดือนและนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงานภายในวันที่ ๑๐ ของเดือน

ระดับ ๔ เกณฑ์การให้คะแนน Output ผลผลิต มีผลผลิตตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด

แนวทางการประเมิน/หลักฐาน จำนวนผลผลิตตามแผนการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ (ITA) รอบ ๕ เดือนหลัง มีรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ รอบ ๕ เดือนหลัง ภาพรวมทั้งหมดตามแบบฟอร์มรายงานผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัดพร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานแสดงถึงการขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด เช่น URL/ภาพถ่าย/สำเนาหนังสือ/สรุป one page เป็นต้น ฯลฯ และนำแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานฯ พร้อมหลักฐานอัปโหลดในรายงานผลการกำกับติดตามเดือน ก.ค. ภายในวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ระดับ ๕ Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด

๑. ประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IT) ของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐) บุคลากรที่มีอายุงาน ๑ ปีขึ้นไป ตอบแบบประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๒๕ คน กรณีมีบุคลากรน้อยกว่า ๒๕ คน ให้บุคลากรตอบแบบประเมินทั้งหมด

๒. ประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ET) ของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐) หน่วยงานจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตอบแบบประเมินระดับการรับรู้ EIT จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามข้อ ๑๓ แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๕ ราย

๓. ประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐) หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT ครบถ้วนตามกำหนด

- ส่วนที่ ๑ ด้านข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย ๑๐ ข้อย่อย ข้อย่อยละ ๔ คะแนน (รวม ๔๐ คะแนน) ทุกหน่วยต้องดำเนินการทุกข้อให้แล้วเสร็จภายในรอบ ๕ เดือนหลัง ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบข้อมูลที่กำหนด

- ส่วนที่ ๒ มีทั้งหมด ๕ ด้าน (๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (๒) ด้านการใช้งบประมาณ (๓) ด้านการใช้อำนาจ (๔) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต ประกอบด้วย ๖ ข้อย่อย ข้อย่อยละ ๑๐ คะแนน ให้หน่วยงานเลือกดำเนินการด้านที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ Gap ของหน่วยงานเพียง ๑ ด้าน โดยหน่วยงานต้องดำเนินการด้านนั้นๆ ให้ครบถ้วนทั้ง ๖ ข้อ

มติที่ประชุมข้อ ๑.๑ รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ ให้ทันเวลาที่กำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุทธาสภาเมือง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

มติที่ประชุมข้อ ๒.๑ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ ผลคะแนนการประเมินตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลคะแนนการประเมินตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก ดังนี้

ก่อนอุทธรณ์	คะแนนเต็ม	คะแนน ๑-๓	คะแนน ๔	คะแนน ๕	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย/เหตุผล
	๕.๐	๓.๐	๐.๖	๐.๘	๔.๔	ระดับ ๔ กิจกรรมที่ ๕-๖ ไม่แสดงหลักฐานการดำเนินการ/ดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ กิจกรรมที่ ๑๖ ไม่พบหลักฐานการดำเนินงาน ระดับ ๕ ๐๑๐ ไม่พบปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะ
หลังอุทธรณ์	๕.๐	๓.๐	๐.๖	๐.๘	๔.๔	

มติที่ประชุมข้อ ๓.๑ รับทราบ

๓.๒ รายงานผลการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

มติที่ประชุมข้อ ๓.๒ รับทราบ แจ้งให้บุคลากรทราบ ร่วมดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT)

๓.๓ รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

มติที่ประชุมข้อ ๓.๓ รับทราบ มอบกลุ่มงานบริหารพัสดุ และกลุ่มงานเอกลักษณ์ชุมชน สื่อสารขั้นตอนการบริการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

๓.๔ รายงานผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ว่าในการประเมินคะแนน OIT จะมีอยู่ ๒ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ ด้านข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย ๑๐ ข้อย่อย ข้อย่อยละ ๔ คะแนน (รวม ๔๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๒ มีทั้งหมด ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (๒) ด้านการใช้งบประมาณ (๓) ด้านการใช้อำนาจ (๔) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต

แต่ละด้านละประกอบด้วย ๖ ข้อย่อย ข้อย่อยละ ๑๐ คะแนน (รวม ๖๐ คะแนน) รวมทั้งหมด ๑๐๐ คะแนน โดยประเด็นที่ทำให้คะแนนในรอบนี้ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายคือ ข้อ O๑๐ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ซึ่งมีการแสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน ไม่ได้ระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะว่า ในรอบการประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง ให้มีการระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในรายงานดังกล่าวด้วย

มติที่ประชุมข้อ ๓.๔ รับทราบ มอบฝ่ายเลขานุการดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH)

นายเทพพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานที่ประชุม ดังนี้ หน่วยงานจัดเก็บข้อมูลบุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มารับบริการหรือมาติดต่อหน่วยงาน และได้จัดทำ ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก จำนวน ๑๑๓ ราย และแจ้งให้ที่ประชุมพิจารณาทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบ ๕ เดือนหลัง

ที่ประชุมมีการพิจารณาทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลังแล้ว เห็นชอบไม่เพิ่มเติม และไม่ปรับปรุงเพิ่มเติม ให้ใช้ข้อมูลทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรกเหมือนเดิม

มติที่ประชุมข้อ ๔.๑ เห็นชอบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๔.๒ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

นายเทพพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รายละเอียดดังนี้

จากข้อมูลคะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) โดยมีบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตอบแบบประเมินจำนวน ๒๐๘ คน จากทั้งหมด ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๑ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๘๓.๕๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๑.๕๗

ในส่วนของการกำหนดค่าเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง คือ ๙๐ คะแนนขึ้นไป และเมื่อดูรายละเอียดเชิงลึกจากตัวชี้วัดทั้งหมด ๕ ด้าน จะพบว่ามีเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีคะแนนเกินค่าเป้าหมาย คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การการปฏิบัติหน้าที่ โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๙๐.๙๘ ซึ่งเป็นคะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในรอบการประเมินที่ผ่านมา แต่หากเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๒.๖๔ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ ซึ่งมีคะแนนเท่ากันจำนวน ๓ ข้อ คือ ๑.การไม่เรียกรับทรัพย์สินจากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ / ๒.การไม่รับเงินจากบุคคลอื่นนอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติในสังคม / ๓.การไม่ให้เงินแก่บุคคลภายนอกหรือเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐๔ ร้อยละ ๐.๕๒ และร้อยละ ๐.๕๒ ตามลำดับ

อันดับที่ ๒ ซึ่งมีคะแนนเท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คือ ๑.การไม่รับทรัพย์สินจากบุคคลอื่นนอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติในสังคม / ๒.การไม่ให้ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิงแก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนร้อยละ ๙๙.๕๒ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๐๔ และร้อยละ ๐.๕๖ ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และมีการประกาศเจตนารมณ์ นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สถาบันพัฒนาสุทธาสภาจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นเรื่อง การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว มีคะแนนร้อยละ ๘๑.๗๑ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๔๙

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรส่วนหนึ่งอาจยังไม่สามารถบริหารจัดการความสำคัญระหว่างงานกับธุระส่วนตัวได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นหน่วยงานควรมีการสื่อสารชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard of Procedure หรือ SOP) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด และปฏิบัติงานอย่างมีความเท่าเทียม

นอกจากนี้หน่วยงานควรมีการสื่อสารชี้แจงเรื่อง ข้อปฏิบัติเรื่องวันทำงานและเวลาปฏิบัติราชการ และการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการสร้างวินัยและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน หรือมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัว นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายข้ออื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๗๖.๖๓ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และหากเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๑.๕๒ โดยคะแนนรายข้อสูงสุดที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ คือ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มีคะแนนร้อยละ ๘๘.๘๔ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๖๑

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มีคะแนนร้อยละ ๘๕.๗๘ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๒๔

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ ในการเบิกจ่ายเงิน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง จะมีการตรวจสอบจากหลักฐานต่างๆ ประกอบ เช่น ใบอนุมัติไปราชการ ใบยืมเงินค่าเดินทางและค่าที่พัก ใบลงลายมือชื่อการทำงานล่วงเวลา ใบสแกนลายนิ้วมือเข้า-ออกการทำงาน หลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง ใบเสนอราคา รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ หรือในส่วนของจ่ายงบประมาณมีการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณทุกเดือน รวมทั้งมีระเบียบอื่นๆ ที่ใช้ในการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ยากต่อการทุจริต

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง จะเห็นว่าคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ มีคะแนนลดลง

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่า เนื่องจากหน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ทำให้ยังขาดทักษะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ และการเบิกจ่ายพัสดุ ซึ่งหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะด้านการเงินการคลัง ทำให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าคะแนนอันดับ ๑ และอันดับ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนสูงขึ้น

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๘๘.๓๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๗.๗๖

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติบางส่วนอาจยังไม่รับรู้ รับทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานควรสื่อสารเรื่อง แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี รวมถึงรายงานผลการติดตามเร่งรัดเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานการประชุมคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้มากขึ้น ผ่านการแจ้งเวียนบันทึกข้อความ / เผยแพร่ข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ / ติดประกาศทุกเดือน โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานสื่อสารชี้แจงบุคลากรในกลุ่มงานให้ทราบและเข้าใจว่างบประมาณถูกนำไปใช้อย่างคุ้มค่า และไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียนได้ ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายข้ออื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๒.๔๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๓.๕๗ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ คือ บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มีคะแนนร้อยละ ๙๑.๘๘ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๖๑

อันดับที่ ๒ คือ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง มีคะแนนร้อยละ ๙๐.๖๒ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๓๕

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ มีประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต (DoH Together Against Corruption) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน รวมทั้งมีระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล และมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง จะเห็นว่าคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ มีคะแนนลดลง

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าหัวหน้ากลุ่มงานควรมีการสื่อสารชี้แจงบุคลากรในกลุ่มงานเกี่ยวกับแบบมอบหมายงานรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรทราบและเข้าใจงานและภารกิจของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ระดับบุคคล

นอกจากนี้ควรการสื่อสารชี้แจงบุคลากรเข้าใจกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงาน โดยมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซงหรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าคะแนนอันดับ ๑ และอันดับ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนสูงขึ้น

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุด ของตัวชี้วัดนี้ คือ ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มีคะแนนร้อยละ ๗๔.๑๗ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๐๔

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ถึงแม้ว่าหน่วยงานมีมาตรการสื่อสารเรื่อง ขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอก ผ่านการแจ้งเวียนบันทึกข้อความ / เผยแพร่ข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ / ตีตประกาศ แต่เนื่องจากหน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนมีอายุงานยังไม่ถึงเกณฑ์การพิจารณาเพื่อให้หน่วยงานส่งเข้าร่วมฝึกอบรม โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานสื่อสารชี้แจงบุคลากรให้ทราบและเข้าใจเงื่อนไขและหลักเกณฑ์การพิจารณา รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถาม ทักท้วงได้ ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายข้ออื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๐.๗๑ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดเป็นอันดับที่ ๒ จากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๒ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ คือ บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนร้อยละ ๙๐.๔๔ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๘๘

อันดับ ๒ คือ ไม่มีบุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๙๐.๑๑ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๒๕

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีมาตรการสื่อสารคำสั่งเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน การยืมทรัพย์สินของราชการอย่างชัดเจน เช่น การใช้รถยนต์ราชการ การยืม-คืน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่ การขอใช้ห้องประชุม เป็นต้น

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง จะเห็นว่าคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ มีคะแนนลดลง

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่า หน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติบางส่วนซึ่งไม่เคยยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการ อาจยังไม่ทราบเกี่ยวกับระเบียบขั้นตอนในการยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการ รวมถึงขั้นตอนการเบิกจ่ายวัสดุ ที่มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง หรือเบิกจ่ายวัสดุ โดยไม่ได้รับอนุญาต หรือเบิกจ่ายเกินจำนวนจริง โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในกลุ่ม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันและมีความถูกต้อง ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าคะแนนอันดับ ๑ และอันดับ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนสูงขึ้น

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มีคะแนนร้อยละ ๗๒.๗๔ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๑

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ถึงแม้ว่าหน่วยงานมีมาตรการสื่อสารสื่อสารคำสั่งเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน การยืมทรัพย์สินของราชการอย่างชัดเจน เช่น การใช้รถยนต์ราชการ การยืม-คืน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่ การขอใช้ห้องประชุม เป็นต้น ผ่านการแจ้งเวียนบันทึกข้อความ / เผยแพร่ข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ แต่หน่วยงานบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรบางส่วนอาจยังไม่ทราบแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ดังนั้นหน่วยงานควรเพิ่มการสื่อสารในส่วนขอแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้หน่วยงานควรมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ลดการใช้ทรัพยากร และวัสดุสำนักงานของหน่วยงาน โดยใช้กิจกรรมลดโลกร้อน (๔ร) หรือกิจกรรม ๕ส เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายข้ออื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๗.๒๒ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๑ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ ซึ่งมีคะแนนเท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คือ ๑.หน่วยงานมีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ / ๒.หน่วยงานมีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๙๗.๖๐ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้น ๕.๔๑ และร้อยละ ๕.๔๑ ตามลำดับ

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีคะแนนร้อยละ ๙๖.๖๓ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้น ๔.๙๖

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีกระบวนการตรวจสอบการทุจริต มีระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน มีแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการประกาศเจตนารมณ์ป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๖ และหน่วยงานมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ หลักเกณฑ์ต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับ ผ่านการแจ้งเวียนบันทึกข้อความ / เผยแพร่ข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ / ติดประกาศ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันซึ่งทำให้คะแนนประเมินในรอบนี้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ เมื่อบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรมีการรับรู้ประเด็นเรื่องความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง มีคะแนนร้อยละ ๗๕.๒๗ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๑๖

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ เมื่อบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ถึงแม้หน่วยงานจะมีแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถร้องเรียน มีช่องทางอำนวยความสะดวกในการส่งหลักฐานสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินการตรวจสอบเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งทำให้คะแนนประเมินในรอบนี้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา แต่บุคลากรบางส่วนยังมีความกังวลเรื่องปลอดภัยและผลกระทบต่อนตนเองในอนาคต ซึ่งหน่วยงานควรมีการสื่อสารชี้แจงทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบว่าในกระบวนการร้องเรียนนั้น ข้อมูลของผู้ร้องเรียนจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายข้ออื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

มติที่ประชุมข้อ ๔.๒ เห็นชอบ และมอบหมายผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๔.๓ พิจารณามาตรการ กลไก เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รอบ ๕ เดือนหลัง

นางสาวรัตนา โพนนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและเลขานุการ รายงานว่าตาม แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันทุจริตกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ ส่งเสริมคนดี ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม และประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การป้องกันทุจริต และฝ่ายเลขานุการได้กำหนดมาตรการ กลไก เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานรอบ ๕ เดือนหลัง ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับกรม และสอดคล้องตาม ผลการวิเคราะห์การประเมินและกิจกรรมที่ได้จากการวิเคราะห์ ตามแบบฟอร์มแผนขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ๒.๑ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนด ดังนี้

มาตรการ/แนวทาง

๑. ยกระดับการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันทุจริต สถาบันพัฒนาสุข ภาวะเขตเมือง

๒. ส่งเสริมการดำเนินงานยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ทำความดี เพื่อองค์กรหรือส่วนรวม

๓. สร้างการรับรู้นโยบายป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ที่ประชุมมีการพิจารณามาตรการ กลไก เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนหลัง ให้สอดคล้องตามผลการวิเคราะห์การประเมินและกิจกรรมที่กำหนด ตามแบบฟอร์มแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนด

มติที่ประชุมข้อ ๔.๓ รับทราบ เห็นชอบและมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการตาม แบบฟอร์มที่กำหนด

๔.๔ แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาสุขภาวะ เขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ

๑. รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสจากผล คะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือน แรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยมีบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตอบแบบประเมินจำนวน ๒๐๘ คน จากทั้งหมด ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๑ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๘๓.๕๕ ซึ่งเมื่อ เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๑.๕๗

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๙๐.๙๘ ซึ่งเป็นคะแนน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา แต่หาก เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๒.๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๗๖.๖๓ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และหากเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๑.๕๒

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๒.๔๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับ คะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๓.๕๗

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๐.๗๑ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดเป็นอันดับที่ ๒ จากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๒

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๗.๒๒ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๑

๒. ผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุทธาสภาพเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย ๙๔.๑๔ รายละเอียดดังนี้

๑. ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน คะแนน ๙๔.๕๖
๒. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนน ๙๓.๓๗
๓. ตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน คะแนน ๙๔.๔๘

ที่ประชุมมีการพิจารณากำหนดกิจกรรม ตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาสุทธาสภาพเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง จากผลการวิเคราะห์การประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก รายละเอียดดังนี้

๑. สื่อสารข้อปฏิบัติเรื่องวันทำงานและเวลาปฏิบัติราชการและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือหรือสแกนหน้า สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาสุทธาสภาพเขตเมืองพื้นที่ตั้งจังหวัดกรุงเทพมหานครและพื้นที่ตั้งจังหวัดนนทบุรีและนอกสถานที่ตั้งหน่วยงาน

๒. สื่อสารกระบวนการมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของกลุ่มงาน

๓. สื่อสารแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

- แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

- รายงานผลการติดตามเร่งรัดเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานการประชุมคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ

๔. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะด้านการเงินการคลัง

- ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินการคลังและการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป งานสารบรรณ

๕. สื่อสารหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ระดับบุคคล

๖. กิจกรรม ๕ส หรือกิจกรรมลดโลกร้อน (๔R)

๗. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

๘. การประกวดคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม

มติที่ประชุมข้อ ๔.๔ รับทราบ เห็นชอบและมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.

ผู้จัดทำรายงานการประชุม นางสาวรัตนดา โพนนอก

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

เอกสารแนบ ๑

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

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



ผลการประเมิน

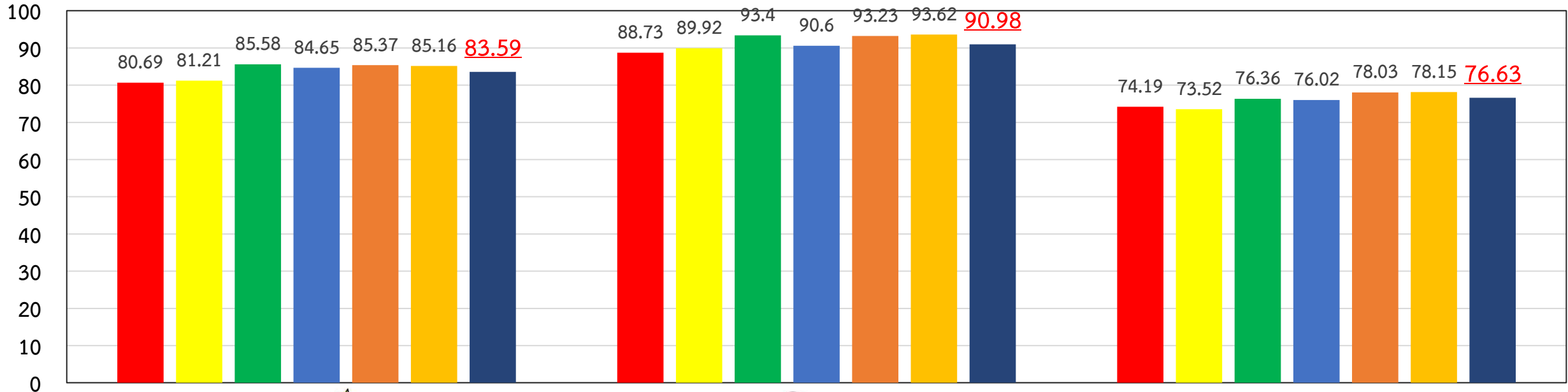
ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน

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

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย



การปฏิบัติหน้าที่



การใช้งบประมาณ

■ รอบที่ 1/2563 (177 คน)

■ รอบที่ 2/2563 (186 คน)

■ รอบที่ 1/2564 (185 คน)

■ รอบที่ 2/2564 (179 คน)

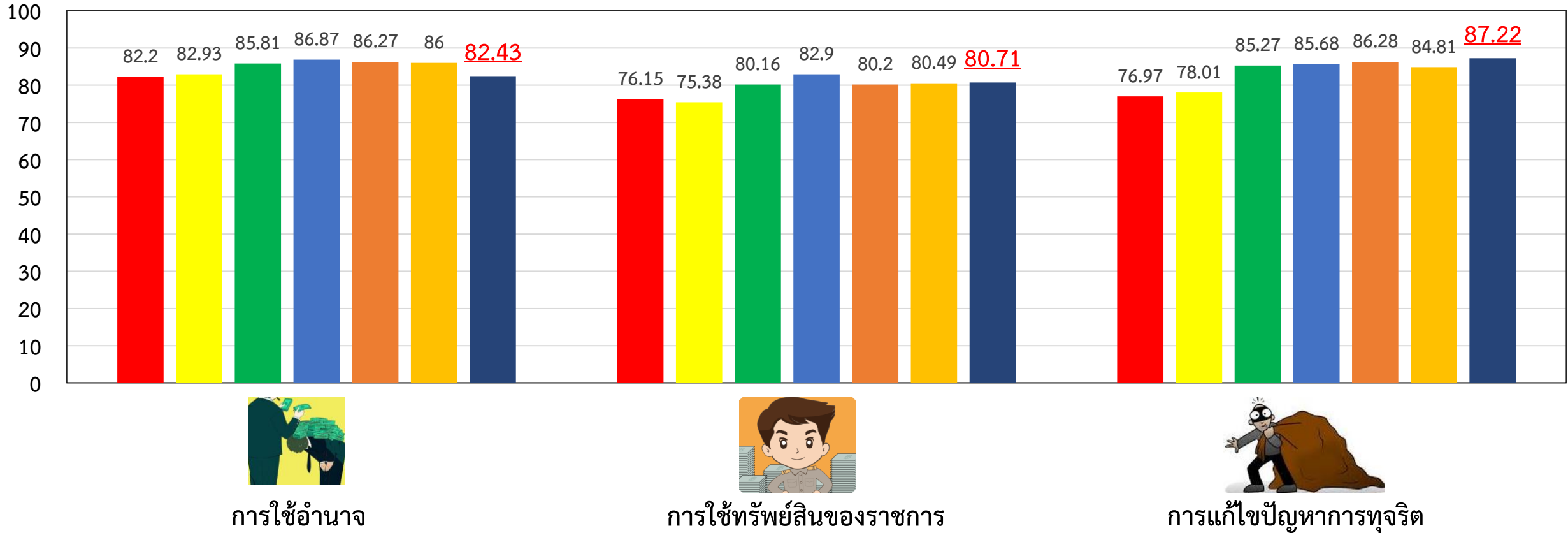
■ รอบที่ 1/2565 (185 คน)

■ รอบที่ 2/2565 (192 คน)

■ รอบที่ 1/2566 (208 คน)

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



■ รอบที่ 1/2563 (177 คน)
■ รอบที่ 1/2565 (185 คน)

■ รอบที่ 2/2563 (186 คน)
■ รอบที่ 2/2565 (192 คน)

■ รอบที่ 1/2564 (185 คน)
■ รอบที่ 1/2566 (208 คน)

■ รอบที่ 2/2564 (179 คน)



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565	5 เดือนแรก ปี 2566
1	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	93.23	93.62	90.98 ↓
	1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้			
	1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	88.11	88.02	83.96 ↓
	1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	86.49	86.98	82.36 ↓
	2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน	84.46	84.11	82.33 ↓
	3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้			
	3.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	86.08	86.59	83.79 ↓
	3.2 ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	84.05	83.20	81.71 ↓
	3.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความพร้อมรับผิชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	84.46	85.81	81.88 ↓
	4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ			
	4.1 เงิน	97.30	98.96	99.04 ↑
	4.2 ทรัพย์สิน	97.84	98.96	100.00 ↑
	4.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	97.30	97.40	98.56 ↑
	5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามารยาทที่ปฏิบัติในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้			
	5.1 เงิน	98.38	99.48	100.00 ↑
	5.2 ทรัพย์สิน	98.92	99.48	99.52 ↑
	5.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	98.38	97.40	98.56 ↑
	6. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต			
	6.1 เงิน	99.46	99.48	100.00 ↑
	6.2 ทรัพย์สิน	98.92	99.48	98.56 ↓
	6.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	98.38	98.96	99.52 ↑



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565	5 เดือนแรก ปี 2566
2	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	78.03	78.15	76.63 ↓
	7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน	66.89	66.15	58.39 ↓
	8. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้			
	8.1 คุ่มค่า	82.84	81.90	79.46 ↓
	8.2 ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	81.49	80.73	78.01 ↓
	9. หน่วยงานของท่าน ไม่ใช้ งบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	88.24	88.02	85.78 ↓
	10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	90.54	92.45	88.84 ↓
	11. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้			
	11.1 โปร่งใส ตรวจสอบได้	81.89	82.03	81.21 ↓
	11.2 ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	78.11	81.90	76.13 ↓
	12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้			
	12.1 สอบถาม	71.35	71.22	70.78 ↓
	12.2 ทักท้วง	70.54	69.40	69.65 ↑
	12.3 ร้องเรียน	68.38	67.71	67.72 ↑



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565	5 เดือนแรก ปี 2566
3	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	86.27	86.00	82.43 ↓
	13. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม	81.22	79.69	77.08 ↓
	14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	79.73	78.78	74.18 ↓
	15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	77.30	77.21	74.17 ↓
	16. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุรส่วนตัวของบังคับบัญชา	91.62	91.28	89.34 ↓
	17. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	92.57	93.49	91.88 ↓
	18. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะดังต่อไปนี้			
	18.1 ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	87.16	87.50	86.13 ↓
	18.2 มีการซื้อขายตำแหน่ง	92.70	92.97	90.62 ↓
	18.3 เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	87.84	87.11	87.08 ↓



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565	5 เดือนแรก ปี 2566
4	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	80.20	80.49	80.71 ↑
	19. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	67.70	68.75	72.87 ↑
	20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	92.30	92.32	90.44 ↓
	21. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	78.11	78.13	78.81 ↑
	22. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มี การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน	91.62	93.36	90.11 ↓
	23. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	73.11	72.53	72.74 ↑
	24. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	78.38	77.86	79.30 ↑



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2565	5 เดือนหลัง ปี 2565	5 เดือนแรก ปี 2566
5	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ	86.28	84.81	87.22 ↑
	25. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	85.27	85.42	84.40 ↓
	26. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
	26.1 ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	97.30	92.19	97.60 ↑
	26.2 จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	95.14	91.67	96.63 ↑
	27. ปัญหามลพิษทางอากาศในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข	85.14	85.42	85.65 ↑
	28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน			
	28.1 เฝ้าระวังการทุจริต	94.05	92.19	97.60 ↑
	28.2 ตรวจสอบการทุจริต	94.05	91.67	95.67 ↑
	28.3 ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	92.43	89.58	95.67 ↑
	29. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	81.49	84.11	82.34 ↓
	30. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีการรับรู้ต่อประเด็นดังต่อไปนี้			
	30.1 สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	77.16	75.39	77.86 ↑
	30.2 สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	77.03	75.52	77.71 ↑
	30.3 มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	78.92	78.13	79.13 ↑
	30.4 มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	77.43	76.43	75.27 ↓

เอกสารแนบ ๒

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
(External Integrity and Transparency Assessment: EIT)
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

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





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

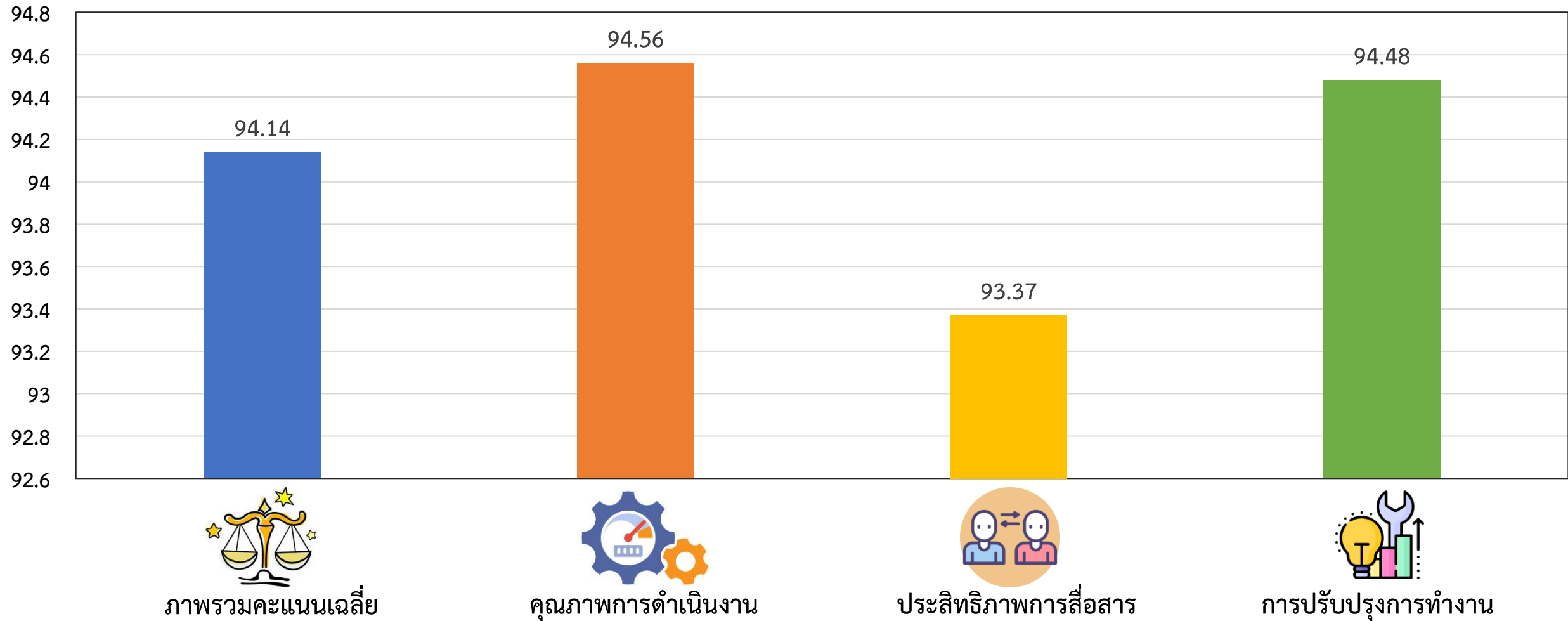
ผลการประเมิน

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

รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 5 เดือนหลัง) ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566 (N = 36 คน)





กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 5 เดือนหลัง) ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566
6	ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการทำงาน	94.56
	1. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้	
	1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	96.33
	1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	95.42
	2. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	96.33
	3. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน	88.92
	4. ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อง้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการ	
	4.1 เงิน	97.22
	4.2 ทรัพย์สิน	97.22
	4.3 ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่นการลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	97.22
	5. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	94.47



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 5 เดือนหลัง) ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566
7	ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	93.37
	6. การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้	
	1.1 เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	89.89
	1.2 มีช่องทางหลากหลาย	88.06
	7. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงาน หรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	88.06
	8. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ	100.00
	9. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถามเมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	95.36
	10. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	94.44



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566 (รอบ 5 เดือนหลัง) ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566
8	ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน	94.48
	11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	95.42
	12. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	94.50
	13. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	100.00
	14. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น	85.25
	15. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	97.25