



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๖๙๙๖

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ รอบ ๕ เดือนแรก

เรียน รองผู้อำนวยการ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดคาร์บอน ตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้หน่วยงานได้สำรวจ ประเมินตนเอง และรับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนัก ในการปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีประสิทธิภาพ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนแรก ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมโพลิน ชั้น ๓ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๙๙๕

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ รอบ ๕ เดือนแรก

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง (ผ่านรองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง)

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดคาร์บอนตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้หน่วยงานได้สำรวจ ประเมินตนเอง และรับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักในการปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีประสิทธิภาพ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนแรก ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมไพลิน ชั้น ๓ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมืองเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

วิมล โพนอก

(นางสาวรัตนา โพนอก)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ

~

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

~

~

(นางสาวไสวรรณ ไผ่ประเสริฐ)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมไพลิน ชั้น ๓ สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง ประธาน และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนกำลังคน อีกหน้าที่หนึ่ง	
๒. นายสรณดี ลลิตวงศา	นายแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๓. นางสาววันวิสา ศิริจานุสรณ์	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๕. นางดวงหทัย เกตุทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางณิชนันทน์ ไพรวิจารณ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางสาวพัชรา อาจอินทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางสาวกรรณิการ์ เจริญจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๙. นางสาวสุกัญญา เขตอนันต์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางวิชดา คุ่มยิ้ม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นางสาวจุฑามาศ วงคำจันทร์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๒. นางสาวศศิธร ยี่ศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๓. นางชณภา ศรีหล้า	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	กรรมการ
๑๔. นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ	นักวิชาการพัสดุ	กรรมการ
๑๕. นางสาวอนัญญา รักปัญญา	นักวิชาการศึกษา	กรรมการ
๑๖. นางนงลักษณ์ งามเจริญ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย	กรรมการ
๑๗. นายเทวพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ และเลขานุการ
๑๘. นางสาวรัตนา โปยนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวชนิกา แก้วเกิดศิริ	นายแพทย์ปฏิบัติการ	ผู้เข้าร่วมประชุม
๒๐. นางกนกวรรณ กันยาสาย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ผู้เข้าร่วมประชุม
๒๑. นางสาวรุจิตรา ธัญญเจริญ	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ผู้เข้าร่วมประชุม
๒๒. นางสาวพรพรรณ ทองผดุงโรจน์	นิติกร	ผู้เข้าร่วมประชุม
๒๓. นางณัชชา ทิริโอต์ปะ	นักเทคนิคการแพทย์	ผู้เข้าร่วมประชุม

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นางนิตยา อยู่ภูักดี	นายแพทย์ชำนาญการ	ติตราชการ
๒. นางมณฑาทิพย์ เหนตานุรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	ติตราชการ
๓. นายกรรณดนุ สาเขตร์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ติตราชการ
๔. นางสาวกฤษฎี แสนดา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	ติตราชการ
๕. นางศศิธร สิงห์พรหมวงศ์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญงาน	ติตราชการ

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง กล่าวเปิดการประชุม ในเวลา ๐๙.๐๐ น. เริ่มการประชุม ตามวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งเรื่องคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มติที่ประชุมข้อ ๑.๑ รับทราบ

๑.๒ คำสั่งที่ ๑๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งเรื่องคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดที่ ๑๕๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

มติที่ประชุมข้อ ๑.๒ รับทราบ

๑.๓ กระบวนการขั้นตอนการขออนุมัติจัดทำคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

นางสาวรัตนา โปยนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการแจ้งกระบวนการขั้นตอนการขออนุมัติจัดทำคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ด้วยสำนักตรวจสอบการเงินและบริหารพัสดุที่ ๒๒ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเข้าตรวจสอบสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เรื่อง เอกสารการเบิกจ่ายและการออกคำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พบว่า คำสั่งสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดที่แต่งตั้งคณะทำงานและคณะกรรมการ ไม่มีบันทึกขอแต่งตั้งคำสั่งจากกลุ่มงานที่ขอแต่งตั้งคำสั่งดังกล่าว และไม่มีผู้รับรองต้นเรื่องว่าผู้ใดในกลุ่มงานคือผู้รับรองรายชื่อคณะทำงานหรือคณะกรรมการในคำสั่งและมีเหตุผลความจำเป็นในการออกคำสั่งของหน่วยงานกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน จึงได้จัดทำกระบวนการขั้นตอนการขออนุมัติจัดทำคำสั่งและแจ้งเวียนให้กลุ่มงานที่ประสงค์ขออนุมัติจัดทำคำสั่งทราบขั้นตอนและส่งบันทึกขออนุมัติจัดทำคำสั่งมายังกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน พร้อมแนบเอกสารร่างคำสั่ง และส่ง file ร่างคำสั่งมายัง e-mail : hrdsince2017@gmail.com

มติที่ประชุมข้อ ๑.๓ รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

คณะกรรมการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ว่าในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองและแผนดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนแรก ต้องสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มติที่ประชุมข้อ ๒.๑ รับทราบอนุมัติดำเนินการ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๒.๒ กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ทำความดีเพื่อองค์กรส่วนร่วม

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งผลการคัดเลือกคนดีหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๖ ดังนี้

คณะกรรมการคัดเลือกคนดีศรีอนามัยดีเด่นและหน่วยงานคุณธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง กรมอนามัย ตามคำสั่งที่ ๑๕๖/๒๕๖๖ ลงวันวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกคนดีศรีอนามัยดีเด่นประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นคนดีศรีอนามัย ระดับหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๖ ผู้ได้รับคัดเลือกดังนี้

๑. ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ผู้ได้รับคัดเลือกดร.ศิริพรรณ บุตรศรี นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านโภชนาการ)

๒. ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ได้รับคัดเลือกนางจันทิรา นันทมงคลชัย นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ

๓. ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ผู้ได้รับคัดเลือกนางจรีพร วรรณสินธุ์ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ

๔. ประเภทลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับคัดเลือกนางพวงแก้ว เภาเกาะ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส๒

๕. ประเภทพนักงานราชการ ผู้ได้รับคัดเลือกนางสาวนิต ศรีสว่าง เจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ได้รับคัดเลือกทั้ง ๕ ราย ได้จัดทำข้อมูลประวัติ/ผลงานเพื่อส่งคัดเลือกในระดับกรมต่อไป

มติที่ประชุมข้อ ๒.๒ รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ (ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) รอบ ๕ เดือนหลัง

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ ออนไลน์ เรื่องการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) รอบ ๕ เดือนหลัง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ดำเนินการสื่อสารแจ้งเวียนขั้นตอนการ ร้องเรียนและช่องทางการร้องเรียน จำนวน ๒ ช่องทางคือ กล้องรับฟังความคิดเห็น (กล่องแดง) และระบบศูนย์รับ เรื่องร้องเรียน บนเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง เพื่อให้บุคลากรและผู้รับบริการทราบอย่างทั่วถึง

มติที่ประชุมข้อ ๓.๑ รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๓.๒ (ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) รอบ ๕ เดือนหลัง

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) รอบ ๕ เดือนหลัง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น มอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน ๒๐ รายเพื่อทำแบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗

มติที่ประชุมข้อ ๓.๒ รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๓.๓ (ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) รอบ ๕ เดือนหลัง

นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) รอบ ๕ เดือนหลัง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ให้กรมอนามัยประสานกับบริษัทผู้พัฒนาเว็บไซต์กรมอนามัย ๔.๐ เพื่อการแก้ไขปัญหาโดยเพื่อการเชื่อมโยง Facebook Messenger เข้ากับเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เพื่อให้สามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้

มติที่ประชุมข้อ ๓.๓ รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๓.๔ (ร่าง) แผนดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนแรก

นางสาวรัตนา โปยนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ แจ้งว่า ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนแรก ให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ITA และมาตรการ กลไก การขับเคลื่อนงานคุณธรรมและความโปร่งใสที่กำหนด เพื่อยกระดับคะแนน ITA ของหน่วยงาน และให้สอดคล้องแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕)

มติที่ประชุมข้อ ๓.๔ เห็นชอบอนุมัติ (ร่าง) แผนดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนแรก และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

๓.๕ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง

นางสาวรัตนา โปยนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ แจ้งว่า ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง ให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ITA และมาตรการ กลไก การขับเคลื่อนงานคุณธรรมและความโปร่งใสที่กำหนด เพื่อยกระดับคะแนน ITA ของหน่วยงาน และให้สอดคล้องแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๖)

ความคิดเห็นที่ประชุมคณะกรรมการ ดังนี้

กิจกรรมประกาศนโยบายเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ควรจัดหลังจากที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้เข้าร่วมพิธีประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตของกระทรวงสาธารณสุขเรียบร้อยแล้ว โดยควรจัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต ในวันที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง

มติที่ประชุมข้อ ๓.๕ เห็นชอบอนุมัติ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ

๓.๖ เลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งว่าเกณฑ์การประเมินการให้คะแนนระดับ ๑ ข้อ ๑.๒ ระบุจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ซึ่งหน่วยงานอาจประมาณการจากผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

ที่ประชุมหารือให้กลุ่มงานจัดส่งข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของแต่ละกลุ่มงานตามแบบฟอร์มให้ฝ่ายเลขานุการรวบรวม ภายในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

มติที่ประชุมข้อ ๓.๖ รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๓.๗ กิจกรรมขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งให้คณะกรรมการพิจารณากิจกรรมขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง

ที่ประชุมพิจารณาและเสนอแนะให้จัดกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมชวนบริจาคเครื่องสำอางที่ไม่ใช้แล้ว นำไปบริจาคต่อเพื่อใช้ในการแต่งหน้าศพ
๒. กิจกรรมชวนบริจาควัสดุอลูมิเนียม เพื่อจัดทำขาเทียมให้ผู้พิการ
๓. กิจกรรมชวนบริจาคชุดชั้นในที่ไม่ใช้แล้ว

มติที่ประชุมข้อ ๓.๗ เห็นชอบอนุมัติ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

๔.๑ ขอเชิญเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเข้าร่วมโครงการจัดงาน MOPH Together Against Corruption & Stop SEAH ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งว่าตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/วศ๗๒๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ขอเชิญผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเข้าร่วมโครงการจัดงาน MOPH Together Against Corruption & Stop SEAH ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำสู่เป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) คือ “กระทรวงสาธารณสุข ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ” และบรรลุตามคำขวัญ “กระทรวงสาธารณสุขใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต” รวมทั้งนำสู่เป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) คือ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน” ในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ โถงชั้น ๑ อาคาร ๓ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเข้าร่วมพิธี ดังนี้

๑. ร่วมพิธีประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติ (No Gift Policy) และประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒. ร่วมพิธีมอบโล่และใบประกาศเกียรติคุณเชิดชูเกียรติหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากสำนักงาน ป.ป.ช.

๓. ร่วมพิธีรับมอบใบประกาศเกียรติคุณ “จริยธรรม นวัตกรรมสร้างสรรค์ ๒๕๖๖” ผู้บริหารแต่งกายด้วยเสื้อซาฟารีสีขาวย และบุคลากรแต่งกายด้วยเสื้อยืดคอปกสีขาวย หรือเสื้อยืดสีขาวย

ที่ประชุมหรือส่งรายชื่อคณะกรรมการเข้าร่วมพิธี ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| ๑. นายกรรณตน์ สาเขตร์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| ๒. นางสาวพัชรา อาจอินทร์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๓. นางสาวกรรณิการ์ เจริญจิตร | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๔. นางสาวสุกัญญา เขตอนันต์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๕. นางสาวกฤษฎี แสนดา | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| ๖. นางสาวศศิธร ยี่ศรี | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ |
| ๗. นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ | นักวิชาการพัสดุ |
| ๘. นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ |
| ๙. นางสาวรัตนา โพนนอก | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| ๑๐. นายศักดิ์สิทธิ์ โกมลปานิก | ช่างถ่ายภาพ ช๓ |

มติที่ประชุมข้อ ๔.๑ เห็นชอบ - มอบผู้มีรายชื่อเข้าร่วมพิธี ตามวันเวลาที่กำหนด
- มอบฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการจัดทำหนังสือขอ
อนุมัติไปราชการและเขียนใบขอใช้รถยนต์ราชการ

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ผู้จัดทำรายงานการประชุม นางสาวรัตนา โพนนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

เอกสารแนบ ๑

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมอนามัย
(นพ. อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)
เลขที่ 60736
วันที่ 30 ต.ค. 66
ปี 19.45 น

กรมอนามัย
เลขรับ 70736
วันที่ 27 ต.ค. 2566
เวลา 10.40

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานจริยธรรม โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๓๖

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/๗๕๔๓ วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมอนามัย

ตามที่ กรมอนามัย ได้อนุมัติแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๗) เพื่อเป็นกรอบแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสของกรมอนามัย ระยะ ๕ ปี และได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยผ่านความเห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ กองการเจ้าหน้าที่จึงขออนุมัติแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับหน่วยงาน และขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใสของหน่วยงานให้บรรลุต่อเป้าหมายร่วมกัน ตามแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๗)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. ลงนามอนุมัติแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งหน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ จะเป็นพระคุณ

ลงนามแล้ว

31/10/66

นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์

รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย

(นางวรรณภา กางกั้น)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๓๖

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/ ๗ น/ม ๕๙๖ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการกองทุกกอง
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ทุกศูนย์
ผู้อำนวยการสถาบันทุกสถาบัน ผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่ม
เลขานุการกรม

ด้วยกรมอนามัย ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๗) เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยจัดทำแผนปฏิบัติการระดับหน่วยงาน และขับเคลื่อน โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการฯ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส ของหน่วยงานให้บรรลุต่อเป้าหมายร่วมกัน ตามแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๗)

กรมอนามัย โดยกองการเจ้าหน้าที่ จึงขอให้หน่วยงานของท่านดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีระดับหน่วยงาน สอดคล้องกับแผนระดับกรม และประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาในการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และการสร้างสุขในองค์กร

๒. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน ไปยังกลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ และรอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดข้อมูลประกอบการจัดทำแผน และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องได้ที่เว็บไซต์ระเบียบคุณธรรม กรมอนามัย <http://ethics.anamai.moph.go.th> หัวข้อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

นายอรุณพล แก้วสัมฤทธิ์
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมคนดี									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศมรรคนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม									
๑. ประกาศนโยบาย/เจตนารมณ์ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันทุจริต - ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต - นโยบาย No gift Policy เป็นต้น	เพื่อให้หน่วยงานสร้างการ รับรู้ แก่ บุคลากรใน หน่วยงานและนำนโยบาย/ แนวทางไปปฏิบัติ และ กำกับติดตามเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือ ป้องกันการทุจริต	กองการ เจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	ทุก หน่วยงาน ประกาศนโยบาย/ ประกาศเจตนารมณ์ ตาม แนว ทาง ที่กำหนด	ร้อยละ ๙๒.๕๐ ของ จำนวนบุคลากร กรมอนามัยผ่าน เกณฑ์ ประเมิน พฤติกรรม เชิง จริยธรรม	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่/ หน่วยงาน	/	-	-	-
๒. พัฒนา/ อบรม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย - กำหนดให้บุคลากรแต่ละระดับ (ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มงาน/ระดับ ปฏิบัติ) เข้ารับการพัฒนา อบรม เสริมสร้างความรู้ตามมาตรฐานทาง จริยธรรม จากหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานดำเนินการเอง	เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล ของ บุคลากรซึ่งเป็นพื้นฐาน สำคัญในการปฏิบัติงาน และ สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน หรือบริหาร บุคคลในองค์กร	ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	ร้อยละ ๙๒ ของ บุคลากรกรมอนามัย ได้รับการพัฒนาด้าน คุณธรรม จริยธรรม		งบประมาณ หน่วยงาน	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในองค์กรเชิงจริยธรรม									
๓. กิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงานและส่งเสริมองค์กร แห่งความสุข เช่น - ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร - กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในการทำงาน - ขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม เกณฑ์องค์กรแห่งความสุข - กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น	๑. เพื่อสร้างบรรยากาศและ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมระบบการทำงาน ที่เอื้อต่อบุคลากร เพื่อ ขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุขที่มีคุณภาพ ๒. ปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม ที่ดีในการทำงานร่วมกัน	ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	ทุกหน่วยงานใน สังกัดกรมอนามัย กำหนดกิจกรรม ส่งเสริมองค์กร แห่งความสุข อย่างน้อย ๒ กิจกรรม /ปี	ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรต่อ องค์กร (ร้อยละ ๗๕)	งบประมาณ หน่วยงาน	/	/	/	/
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและบุคคลต้นแบบที่ดี									
๔. จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม กรมอนามัย	จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม กรมอนามัย เพื่อเป็น แนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร กรมอนามัย	กองการ เจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	ประกาศข้อกำหนด จริยธรรมกรม อนามัย จำนวน ๑ ฉบับ	ร้อยละ ๙๒.๕๐ ของ จำนวนบุคลากร กรมอนามัยผ่าน เกณฑ์ประเมิน พฤติกรรมเชิง จริยธรรม	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่	/	/	/	/

✓

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
๕. โครงการยกย่องบุคคลและ หน่วยงานต้นแบบด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ ความสุขความผูกพันองค์กร - ระบบเครดิตสังคม (Social credit) - หน่วยงานคุณธรรมและ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ	เพื่อส่งเสริมบุคคลและ หน่วยงานต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ ความผูกพันต่อองค์กร และ สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคล และหน่วยงานที่มีผลงานเป็น ที่ประจักษ์ สามารถเป็น แบบอย่างที่ดี ขยายผลไปสู่ บุคคลหน่วยงานอื่น และ ส่วนรวมได้	กองการ เจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	หน่วยงานเข้าร่วม การยกย่องบุคคล และหน่วยงาน ต้นแบบฯ ร้อยละ ๑๐๐	๑. ร้อยละ ๘๕ ของ หน่วยงานผ่านเกณฑ์ การดำเนินงานองค์กร คุณธรรม ๒. ร้อยละ ๘๒.๕๐ ของจำนวนบุคลากร กรมอนามัยผ่าน เกณฑ์ ประเมิน พฤติกรรมเชิง จริยธรรม	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่ (๒๔๙,๐๐๐)	/	/	/	/
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม									
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ ทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม									
๖. สื่อสาร สร้างความรู้ความ เข้าใจแนวทาง กระบวนการ ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย ขับเคลื่อน การดำเนินงานองค์กร คุณธรรมและองค์กรสร้างสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการ เจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	ชี้แจง แนวทาง ขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรม แก่หน่วยงาน จำนวน ๑ ครั้ง	ร้อยละ ๘๕ ของ หน่วยงานในสังกัด กรมอนามัยผ่าน เกณฑ์การดำเนินงาน องค์กรคุณธรรม	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่	/	/	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน									
๗. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อนคุณธรรมความ โปร่งใสและชมรมจริยธรรมของ หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (Moral Market) - ประกวดแนวคิดหรือวิธีการ แก้ปัญหาทางจริยธรรม - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจาก ภาคประชาชน ชุมชน องค์กร ศาสนา สถานศึกษา และ ภาคประชาสังคม	เพื่อส่งเสริมให้ ชมรม จริยธรรมของหน่วยงาน นำองค์ความรู้ ไปประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาชมรมจริยธรรม และส่งเสริมพฤติกรรม ตามมาตรฐานจริยธรรม ของบุคลากร	กองการ เจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ของชมรม จริยธรรม ๒ ครั้ง/ปี	ร้อยละ ๖๕ ของ หน่วยงานในสังกัด กรมอนามัยได้ รับ รางวัลองค์กรคุณธรรม ต้นแบบของกรม การศาสนา	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่ (๑๙๘,๐๐๐)	/	/	/	/
๘. นิเทศ เยี่ยมเสริมพลัง และ ถอดบทเรียนการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (โดย คณะกรรมการจริยธรรม ประจำกรมอนามัย)	เพื่อกำกับ ติดตาม ให้ ข้อเสนอแนะ รับฟังความ คิดเห็น และเสริมพลังการ ดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ทุจริต หน่วยงานในสังกัดกรม อนามัย โดย คณะกรรมการ จริยธรรมประจำกรมอนามัย	กองการ เจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	๔ ครั้ง / ๔ หน่วยงาน (ส่วนกลาง ๒ หน่วยงาน / ส่วนภูมิภาค ๒ หน่วยงาน)		งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่ (๖๕,๐๐๐)	-	-	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การป้องกันทุจริต									
กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน ITA									
๙. การพัฒนามาตรฐาน การดำเนินงานคุณธรรมและ ความโปร่งใส (ITA)	สร้าง ความ เข้าใจ แนวทางการดำเนินงานตาม เกณฑ์ การประเมิน ITA ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ การ ด้าน การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันทุจริต แก่หน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย	กองการ เจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	ผู้รับผิดชอบ ITA และ แผนปฏิบัติการ ป้องกันทุจริต ของ หน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย จำนวน ๖๐ คน	คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ กรมอนามัย Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่ (๒๕๐,๐๐๐)	/	-	-	-
๑๐. การประเมินความเสี่ยง และจัดทำแผนบริหารความ เสี่ยงการทุจริต และควบคุม ภายใน	เพื่อพัฒนากลไก วางระบบ กำหนดมาตรการป้องกัน ความเสี่ยงการทุจริต ตามแนวทางของ สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)	กองการ เจ้าหน้าที่และ ทุกหน่วยงาน/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำ กรมอนามัย	๑.แผนบริหารความ เสี่ยงทุจริตกรม อนามัย จำนวน ๑ ฉบับ (เจ้าภาพ : กอง การเจ้าหน้าที่) ๒.หน่วยงานจัดทำ แผนบริหารความ เสี่ยงทุจริตของ หน่วยงานจำนวน ๑ ฉบับ	ร้อยละความสำเร็จ การดำเนินงานตาม แผนบริหารความเสี่ยง การทุจริต และควบคุม ภายในร้อยละ ๑๐๐	งบประมาณ หน่วยงาน	/	/	/	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ ที่ใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง									
๑๑.การประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมประจำกรมอนามัย - แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ดำเนินงานของชมรมจริยธรรม	เพื่อกำกับติดตาม ให้ ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์และ ปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันทุจริต และการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม	กองการ เจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำกรม อนามัย	ประชุมคณะกรรมการฯ จำนวน ๖ ครั้ง/ปี	ไม่มีเรื่องร้องเรียน ที่ถูกดำเนินการทาง วินัย กรณีเจ้าหน้าที่ กระทำการทุจริต หรือฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่	/	/	/	/
๑๒. การพัฒนาระบบบันทึก ข้อมูลเพื่อเฝ้าระวังการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม และการ ป้องกันทุจริต	เพื่อจัดทำฐานข้อมูล บุคลากรเกี่ยวกับการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม และการ ทุจริต เพื่อวิเคราะห์และ กำหนดแนวทางป้องกัน เฝ้าระวังความเสี่ยงด้านการ ปฏิบัติตนฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม และกระทำทุจริต	กองการ เจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ จริยธรรม ประจำกรม อนามัย	ระบบบันทึกข้อมูล เรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม จำนวน ๑ ระบบ	๑. ไม่มีเรื่องร้องเรียน ที่ถูกดำเนินการทาง วินัย กรณีเจ้าหน้าที่ กระทำการทุจริต หรือ ฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ๒. จำนวนเรื่องร้องเรียน ลดลงจากปีที่ผ่านมา	งบประมาณ กองการ เจ้าหน้าที่	/	/	-	-

* ทุกหน่วยงาน (หน่วยงานที่รับผิดชอบ) หมายถึง ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย และชมรมจริยธรรม/คณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

ผู้อนุมัติแผน

นายอรุณพล แก้วสัมฤทธิ์
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมอนามัย

เอกสารแนบ ๒

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

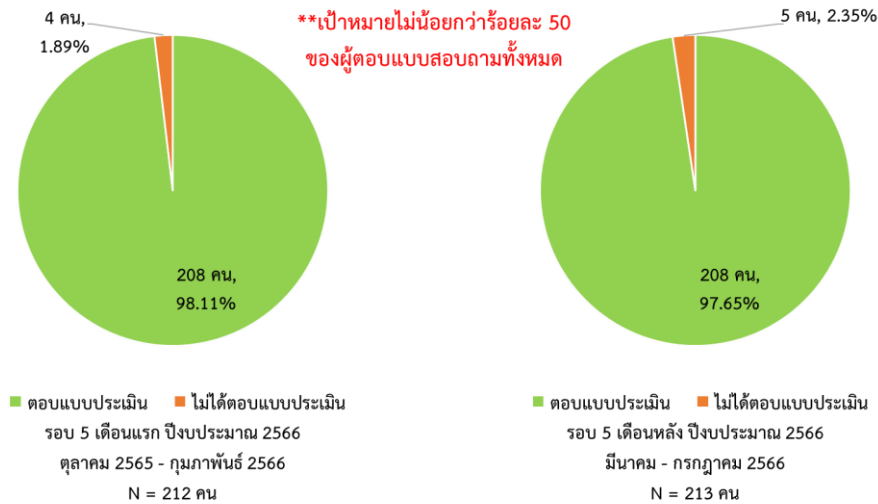
การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

(ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพระเทศเมือง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

บุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปตอบแบบประเมินการวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ สถาบันพัฒนาสุภาพระเทศเมือง ประจำปีงบประมาณ 2566



จากข้อมูลคะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ
สถาบันพัฒนาสุภาพระเทศเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตอบ
แบบประเมิน พบว่ารอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน
๒๐๘ คน จากทั้งหมด ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๑ มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๘๓.๕๙ และรอบ ๕
เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๖) มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๒๐๘ คน จากทั้งหมด ๒๑๓ คน คิดเป็น
ร้อยละ ๙๗.๖๕ มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๘๒.๗๓ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยภาพรวมใน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๘๖

ในส่วนของการกำหนดค่าเป้าหมาย ตามแผนยุทธศาสตร์แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
สิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิ
บาล มีการกำหนดค่าเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพ
ระเทศเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คือ ๘๙ คะแนนขึ้นไป และเมื่อดูคะแนนผลการประเมินฯ ตัวชี้วัด
ทั้งหมด ๕ ด้าน จะพบว่า มีเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีคะแนนเกินค่าเป้าหมาย คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การการปฏิบัติหน้าที่

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การดำเนินงานคุณธรรมและ
ความโปร่งใสของ สถาบันพัฒนาสุภาพระเทศเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในแต่ละตัวชี้วัดทั้งหมด
๕ ด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๐.๙๘ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๐.๕๑ ซึ่งเป็นคะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และสูงที่สุดในทุกรอบการประเมิน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๔๗ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ บุคลากรไม่มีการให้เงินแก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๙.๒๘ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๑๐๐ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๘.๕๖ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๔๔

อันดับที่ ๒ คือ มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คือ ๑.บุคลากรไม่มีการเรียกรับทรัพย์สินจากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ / ๒.บุคลากรไม่มีการรับเงินจากบุคคลอื่น นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามารยาทที่ปฏิบัติในสังคม มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๙๘.๘๐ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๑๐๐ และ ๙๗.๖๐ ตามลำดับ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๑๐๐ และ ๙๗.๖๐ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๔๐ เท่ากัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์และมีการประกาศเจตนารมณ์ นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน และการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นเรื่อง การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๑.๙๔ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๑.๗๑ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๒.๑๗ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔๖

ตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๗๖.๖๓ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๗๖.๑๑ ซึ่งเป็นคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และน้อยที่สุดในทุกรอบการประเมิน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๕๒ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๘.๓๔ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๘.๘๔ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๗.๘๔ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๐๐

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๖.๒๗ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๕.๗๘ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๖.๗๕ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๙๗

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

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๕๘.๑๕ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรก ร้อยละ ๕๘.๓๙ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๕๗.๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๔๙

ตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๒.๔๓ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๒.๒๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๒๓ โดยคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๒.๐๒ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๑.๘๘ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๒.๑๖ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๘

อันดับที่ ๒ คือ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๑.๔๑ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๐.๖๒ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๒.๑๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๕๗

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

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๗๒.๒๕ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๗๔.๑๗ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๗๐.๓๓ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๘๔

ตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๐.๗๑ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๗๘.๔๐ ซึ่งเป็นคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ ๒ จากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๓๑ โดยคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๐.๗๖ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๐.๔๔ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๑.๐๗ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๖๓

อันดับ ๒ คือ ไม่มีบุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๐.๓๔ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๐.๑๑ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๐.๕๖ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔๕

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีมาตรการสื่อสารคำสั่งเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน การยึดทรัพย์สินของราชการอย่างชัดเจน เช่น การใช้รถยนต์ราชการ การยึด-คืน ครุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่ การขอใช้ห้องประชุม เป็นต้น

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๗๐.๓๙ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๗๒.๘๗ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๖๗.๙๑ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๔.๙๖

ตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๗.๒๒ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๖.๔๕ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๗๗ โดยคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๗.๖๐ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๗.๖๐ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๗.๖๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนคงที่

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๕.๙๑ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๖.๖๓ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๕.๑๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๐.๔๔

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

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ เมื่อบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรมีการรับรู้ประเด็นเรื่องความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๗๕.๒๗ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๗๕.๒๗ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๗๕.๒๗ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนคงที่

ผู้จัดทำรายงานวิเคราะห์

นายเทวพงศ์ วงศ์เชื่อมแก้ว

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

ผู้ตรวจสอบรายงานวิเคราะห์

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
(Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566

โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

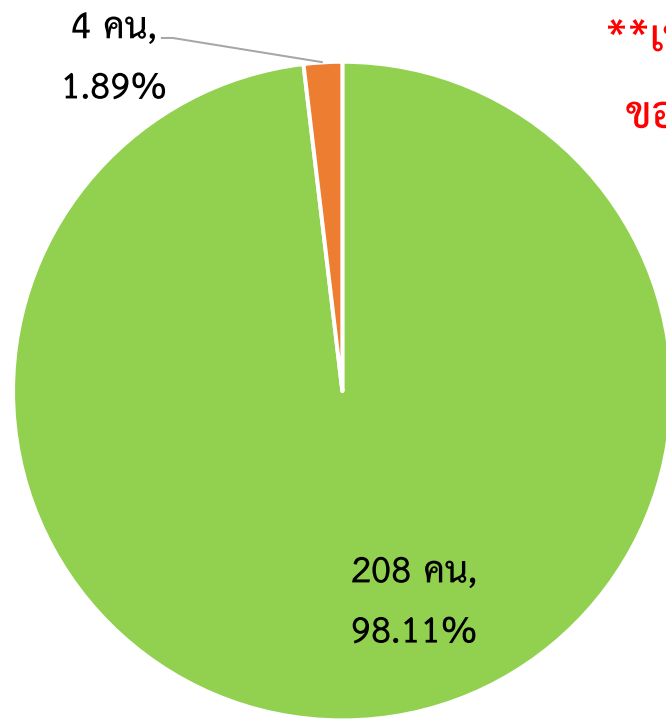
กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

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

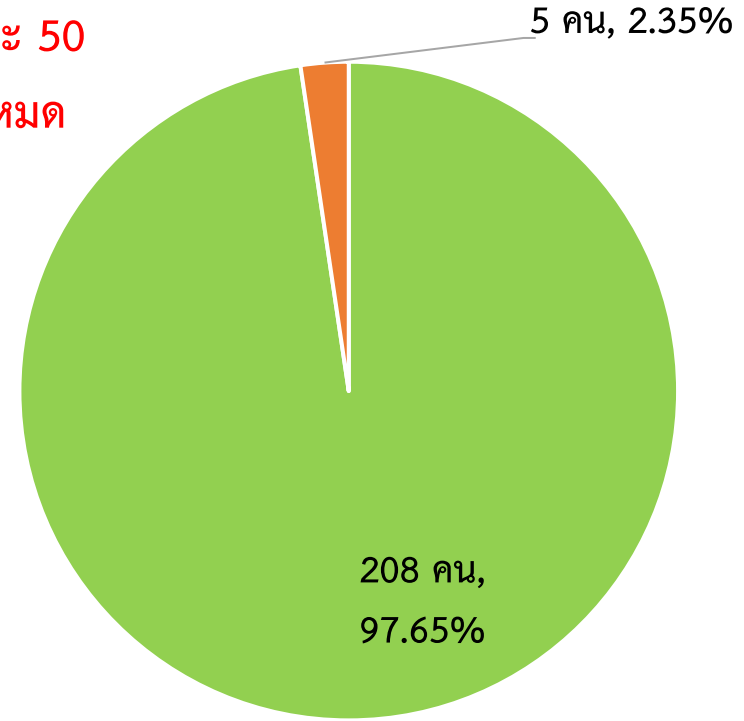


บุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปตอบแบบประเมินการวัดการรับรู้ออนไลน์

เรื่อง การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ 2566



****เป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด**



■ ตอบแบบประเมิน ■ ไม่ได้ตอบแบบประเมิน
รอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2566
ตุลาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566
N = 212 คน

■ ตอบแบบประเมิน ■ ไม่ได้ตอบแบบประเมิน
รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ 2566
มีนาคม - กรกฎาคม 2566
N = 213 คน



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพภาคเหนือ

ผลการประเมิน

ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน

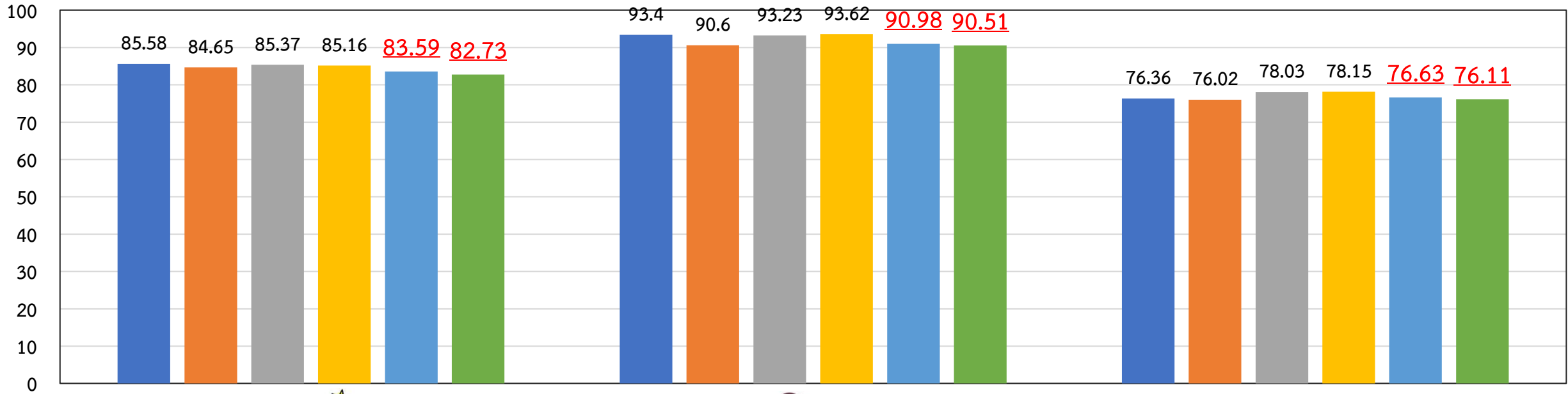
ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

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

กำหนดค่าเป้าหมาย
ประจำปีงบประมาณ 2567 คือ 89 คะแนนขึ้นไป

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

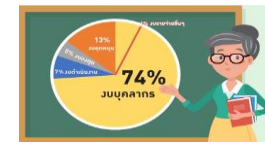
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง



ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย



การปฏิบัติหน้าที่



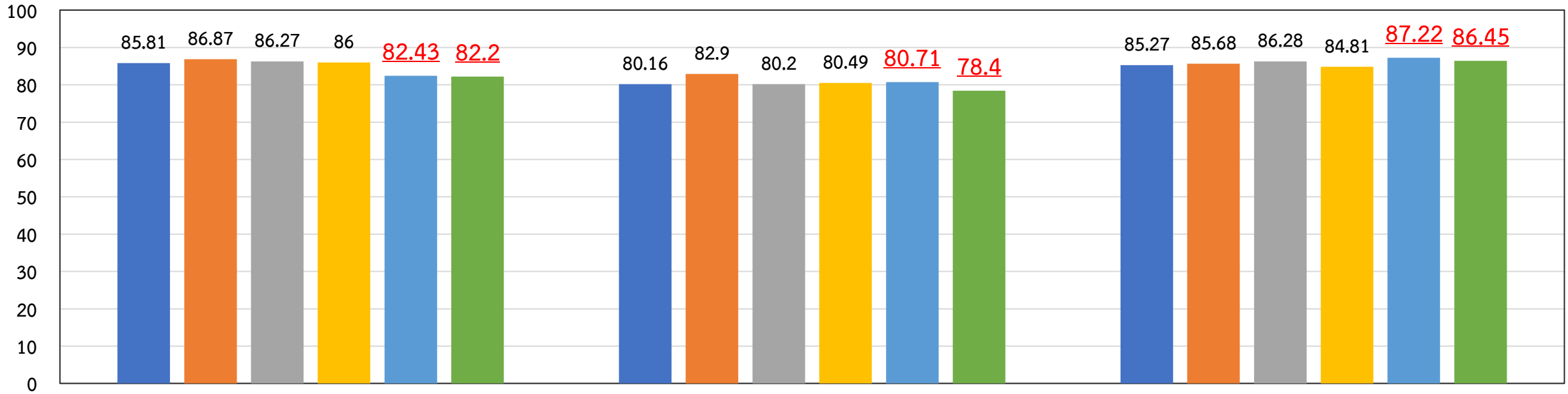
การใช้งบประมาณ

- รอบที่ 1/2564 (185 คน)
- รอบที่ 2/2565 (192 คน)

- รอบที่ 2/2564 (179 คน)
- รอบที่ 1/2566 (208 คน)

- รอบที่ 1/2565 (185 คน)
- รอบที่ 2/2566 (208 คน)

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง



การใช้อำนาจ



การใช้ทรัพย์สินของราชการ



การแก้ไขปัญหาการทุจริต

- รอบที่ 1/2564 (185 คน)
- รอบที่ 2/2565 (192 คน)

- รอบที่ 2/2564 (179 คน)
- รอบที่ 1/2566 (208 คน)

- รอบที่ 1/2565 (185 คน)
- รอบที่ 2/2566 (208 คน)



ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์

เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขต

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
1	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	90.98	90.51 ↓
	1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด		
	1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	83.96	86.02 ↑
	1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	82.36	84.90 ↑
	2. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	82.33	82.00 ↓
	3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร		
	3.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	83.79	85.70 ↑
	3.2 ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	81.71	82.17 ↑
	3.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	81.88	83.84 ↑
	4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่		
	4.1 เงิน	99.04	98.08 ↓
	4.2 ทรัพย์สิน	100.00	97.60 ↓
	4.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	98.56	95.67 ↓
	5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามารยาทที่ปฏิบัติในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่		
	5.1 เงิน	100.00	97.60 ↓
	5.2 ทรัพย์สิน	99.52	97.60 ↓
	5.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	98.56	96.63 ↓
	6. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่		
	6.1 เงิน	100.00	98.56 ↓
	6.2 ทรัพย์สิน	98.56	98.08 ↓
	6.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	99.52	95.19 ↓



ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์

เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับอำเภอ

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
2	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	76.63	76.11 ↓
7.	ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	58.39	57.90 ↓
8.	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด		
8.1	คุ้มค่า	79.46	81.86 ↑
8.2	ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	78.01	81.39 ↑
9.	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	85.78	86.75 ↑
10.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	88.84	87.84 ↓
11.	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด		
11.1	โปร่งใส ตรวจสอบได้	81.21	81.70 ↑
11.2	เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	76.13	76.78 ↑
12.	หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด		
12.1	สอบถาม	70.78	66.11 ↓
12.2	ทักท้วง	69.65	63.04 ↓
12.3	ร้องเรียน	67.72	60.81 ↓



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับชาติ

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
3	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	82.43	82.20 ↓
	13. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	77.08	77.58 ↑
	14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	74.18	74.50 ↑
	15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	74.17	70.33 ↓
	16. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	89.34	90.41 ↑
	17. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	91.88	92.16 ↑
	18. การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด		
	18.1 ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	86.13	85.79 ↓
	18.2 มีการซื้อขายตำแหน่ง	90.62	92.19 ↑
	18.3 เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	87.08	86.59 ↓



ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์

เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขต

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
4	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	80.71	78.40 ↓
	19. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	72.87	67.91 ↓
	20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	90.44	91.07 ↑
	21. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	78.81	76.22 ↓
	22. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	90.11	90.56 ↑
	23. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	72.74	69.02 ↓
	24. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	79.30	75.60 ↓



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
5	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	87.22	86.45 ↓
	25. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	84.40	83.92 ↓
	26. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่		
	26.1 ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	97.60	97.60 =
	26.2 จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	96.63	95.19 ↓
	27. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	85.65	85.32 ↓
	28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน หรือไม่		
	28.1 เฝ้าระวังการทุจริต	97.60	93.27 ↓
	28.2 ตรวจสอบการทุจริต	95.67	93.27 ↓
	28.3 ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	95.67	91.83 ↓
	29. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	82.34	84.09 ↑
	30. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร		
	30.1 สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	77.86	76.41 ↓
	30.2 สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	77.71	75.93 ↓
	30.3 มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	79.13	77.05 ↓
	30.4 มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	75.27	75.27 =

เอกสารแนบ ๓

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

(ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
(External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

จากข้อมูลคะแนนผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น บริษัท ร้านค้า ผู้ประกอบการ ผู้รับบริการ ทำการตอบแบบประเมิน พบว่ารอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๓๖ คน มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๙๔.๑๔ และรอบ ๕ เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๖) มีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๖ คน มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๘๕.๐๘ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยภาพรวมในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๙.๐๖

ในส่วนของการกำหนดค่าเป้าหมาย ตามแผนยุทธศาสตร์แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์องค์กรสู่ความเป็นเลิศ และมีธรรมาภิบาล มีการกำหนดค่าเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คือ ๘๙ คะแนนขึ้นไป

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลคะแนนผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในแต่ละตัวชี้วัดทั้งหมด ๓ ด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านคุณภาพการทำงาน

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๔.๕๖ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๙๑.๑๗ ซึ่งเป็นคะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจากทั้งหมด ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๓๙ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ ในระยะ ๑ ปีที่ผ่านมา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่ ดิดต่อร้องขอให้จ่ายหรือให้เงิน ทรัพย์สิน ผลประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๘.๖๑ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๗.๒๒ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๗๘

อันดับที่ ๒ คือ เจ้าหน้าที่ไม่มีมีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มาติดต่อกับหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๔.๔๖ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๘.๙๒ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๑.๐๘

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) และกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและเป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับบริการอย่างเท่าเทียม

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ หน่วยงานมีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๖.๑๕ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๔.๔๗ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๗๘.๘๓ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑๖.๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๓.๓๗ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๒.๘๗ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑๐.๕๐ โดยคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ หน่วยงานมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๑๐๐ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนคงที่

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๙.๔๓ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๕.๓๖ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๓.๕๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑๑.๘๖

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีช่องติดต่อเพื่อสอบถามข้อมูลหลากหลายช่องทาง เช่น เบอร์โทรศัพท์ อีเมล กล้องติดต่อสอบถามหน่วยงาน Facebook Chat โดยมีการเผยแพร่แบบสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับบริการอย่างสะดวกรวดเร็ว

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ หน่วยงานช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๘๐.๕๖ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๔.๔๔ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๖๖.๖๗ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒๗.๗๗

ตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการปรับปรุงการทำงาน

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวม รอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๙๔.๔๘ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๑.๒๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑๓.๒๘ โดยคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับที่ ๑ คือ หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๑๐๐ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนคงที่

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๐.๓๖ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือน แกร้อยละ ๙๗.๒๕ และรอบ ๕ เดือนหลังร้อยละ ๘๓.๕๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑๓.๗๕

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังเรื่อง คุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ มีประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต (DoH Together Against Corruption) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและเป็นแนวทาง เดียวกัน เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับบริการอย่างเท่าเทียม โปร่งใส ตรวจสอบการ ทำงานได้

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ร้อยละ ๗๐.๓๘ โดยมีคะแนนรอบ ๕ เดือนแรกร้อยละ ๘๒.๒๕ และรอบ ๕ เดือนหลัง ร้อยละ ๕๕.๕๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒๙.๗๕

ผู้จัดทำรายงานวิเคราะห์

นายเทพพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

ผู้ตรวจสอบรายงานวิเคราะห์

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
(External Integrity and Transparency Assessment: EIT)
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566

โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

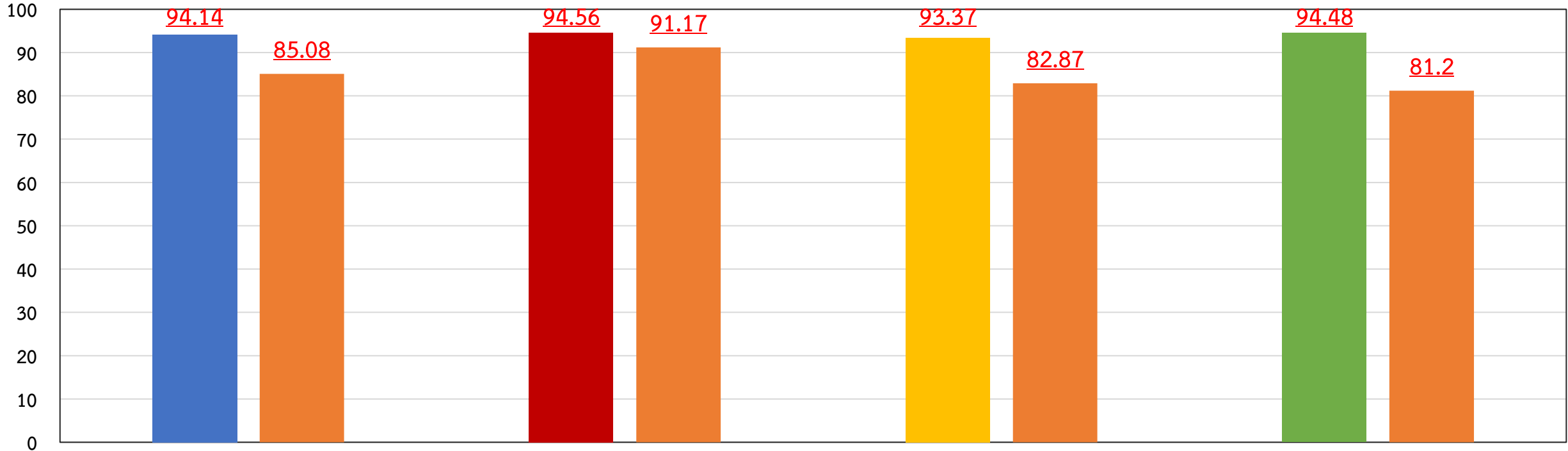
กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

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



รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย



คุณภาพการดำเนินงาน



ประสิทธิภาพการสื่อสาร



การปรับปรุงการทำงาน

■ รอบที่ 1/2566 (36 คน) ■ รอบที่ 2/2566 (6 คน)



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

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
6	ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการทำงาน	94.56	91.17 ↓
1.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด		
1.1	เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	96.33	89.00 ↓
1.2	เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	95.42	89.00 ↓
2.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่านกับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	96.33	89.00 ↓
3.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน มากน้อยเพียงใด	88.92	100.00 ↑
4.	ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต้อร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่		
4.1	เงิน	97.22	100.00 ↑
4.2	ทรัพย์สิน	97.22	100.00 ↑
4.3	ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่นการลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	97.22	100.00 ↑
5.	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด	94.47	77.83 ↓



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

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
7	ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	93.37	82.87 ↓
6.	การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด		
1.1	เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	89.89	87.00 ↓
1.2	มีช่องทางหลากหลาย	88.06	72.33 ↓
7.	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงาน หรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	88.06	89.00 ↑
8.	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	100.00	100.00 ≡
9.	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	95.36	83.50 ↓
10.	หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่	94.44	66.67 ↓



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

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2566	5 เดือนหลัง ปี 2566
8	ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน	94.48	81.20 ↓
	11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	95.42	83.50 ↓
	12. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	94.50	83.50 ↓
	13. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	100.00	100.00 ≡
	14. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	85.25	55.50 ↓
	15. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	97.25	83.50 ↓

เอกสารแนบ ๔

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

(ร่าง) รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน
(Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖)

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานดำเนินการตามองค์ประกอบข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก/ผู้รับบริการ สามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน โดยในรอบ ๕ เดือนแรกมีการเปิดเผยข้อมูล โดยมีองค์ประกอบ ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านข้อมูลพื้นฐาน (O๑ - O๑๐)
๒. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (OS๑ - OS๖)
๓. ด้านการใช้งบประมาณ (OB๑ - OB๖)
๔. ด้านการใช้อำนาจ (OM๑ - OM๖)
๕. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (OP๑ - OP๖)
๖. การแก้ไขปัญหาทุจริต (OC๑ - OC๖)

สำหรับรอบ ๕ เดือนหลังมีการเพิ่มองค์ประกอบเพิ่มขึ้นอีก ๓ องค์ประกอบ จากเดิม ๖ องค์ประกอบ เป็น ๙ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ด้านข้อมูลพื้นฐาน (O๑ - O๑๐)
๒. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (OS๑ - OS๖)
๓. ด้านการใช้งบประมาณ (OB๑ - OB๖)
๔. ด้านการใช้อำนาจ (OM๑ - OM๖)
๕. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (OP๑ - OP๖)
๖. การแก้ไขปัญหาทุจริต (OC๑ - OC๖)
๗. คุณภาพการดำเนินงาน (OQ๑ - OQ๖)
๘. ประสิทธิภาพการสื่อสาร (OE๑ - OE๖)
๙. การปรับปรุงระบบการทำงาน (OI๑ - OI๖)

จากผลการประเมินการในระบบรายงานผลตัวชี้วัดคุ้มครองการปฏิบัติราชการ (DOC 4.0) ของกรมอนามัยในรอบ 5 เดือนแรกมีคะแนน OIT ร้อยละ 36 (คะแนนค่าน้ำหนักร้อยละ 40) สาเหตุเนื่องจากด้านข้อมูลพื้นฐาน ข้อ O10 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ไม่ได้มีรายละเอียดปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ อย่างไรก็ตามรายละเอียดปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ได้การอธิบายรายละเอียดไว้ในด้านการใช้งบประมาณ ข้อ OB3 ผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรียบร้อยแล้ว ในส่วนของรอบ 5 เดือนหลังมีคะแนน OIT ร้อยละ 36 (คะแนนค่าน้ำหนักร้อยละ 40) สาเหตุเนื่องจากด้านการใช้งบประมาณ ข้อ OB6 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยลิงก์ที่แนบมาเป็นลิงก์กระดานถามตอบ ไม่เป็นไปตามองค์ประกอบข้อมูลที่กำหนด

ผู้จัดทำรายงานวิเคราะห์	นายเทพพงศ์ วงศ์เขื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
ผู้ตรวจสอบรายงานวิเคราะห์	นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน
(Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
ประจำปีงบประมาณ 2566

โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

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



รอบ 5 เดือนแรก มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านข้อมูลพื้นฐาน (O1 - O10)
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (OS1 - OS6)
3. ด้านการใช้งบประมาณ (OB1 - OB6)
4. ด้านการใช้อำนาจ (OM1 - OM6)
5. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (OP1 - OP6)
6. การแก้ไขปัญหาทุจริต (OC1 - OC6)

รอบ 5 เดือนหลัง มีการเพิ่มองค์ประกอบเพิ่มขึ้นอีก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพการดำเนินงาน (OQ1 - OQ6)
2. ประสิทธิภาพการสื่อสาร (OE1 - OE6)
3. การปรับปรุงระบบการทำงาน (OI1 - OI6)

รอบ 5 เดือนแรก มีคะแนน OIT ร้อยละ 36 (คะแนนค่าน้ำหนักร้อยละ 40)

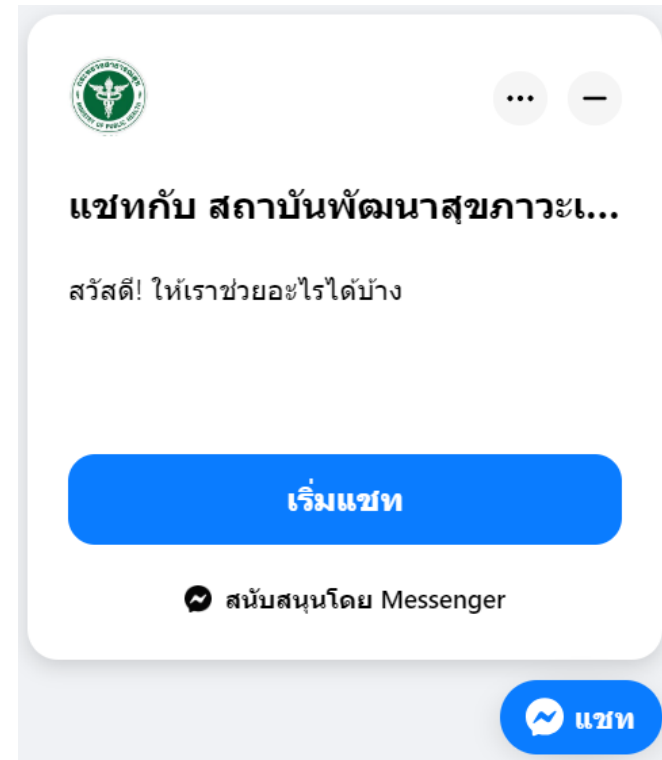
เหตุผล : ด้านข้อมูลพื้นฐาน ข้อ O10 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ไม่ได้มีรายละเอียด ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การแก้ไข : รายละเอียดปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ได้การอธิบายรายละเอียดไว้ในด้านการใช้งบประมาณ ข้อ OB3 ผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เรียบร้อยแล้ว

รอบ 5 เดือนหลัง มีคะแนน OIT ร้อยละ 36 (คะแนนค่าน้ำหนักร้อยละ 40)

เหตุผล : ด้านการใช้งบประมาณ ข้อ OB6 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม โดย ลิงก์ที่แนบมาเป็นลิงก์กระดานถามตอบ ไม่เป็นไปตามองค์ประกอบข้อมูลที่กำหนด

การแก้ไข : กรมอนามัยได้ประสานกับบริษัทผู้พัฒนาเว็บไซต์กรมอนามัย 4.0 เพื่อ การแก้ไขปัญหาโดยเพื่อการเชื่อมโยง Facebook Messenger เข้ากับเว็บไซต์ของ หน่วยงาน โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เพื่อให้สามารถสื่อสารให้คำตอบ กับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้



เอกสารแนบ ๕

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

(ร่าง)

แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๕ เดือนแรก
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มิ.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
๑. ยกระดับการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ๒. ส่งเสริมการดำเนินงานยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ทำความดีเพื่อองค์กรหรือส่วนรวม ๓. สร้างการรับรู้ นโยบายป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๑. การประกาศนโยบายเจตนารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต - ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต - นโยบาย No gift Policy	มีการประกาศเจตนารมณ์จำนวน ๑ ครั้ง	มีผู้บริหารหรือบุคลากรเข้าร่วมการประกาศเจตนารมณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม	-	/	-	-	-

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
	๒. กิจกรรมพัฒนา/อบรม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของหน่วยงาน - การปฐมนิเทศข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน	บุคลากรรายใหม่ ทุกระดับได้รับการพัฒนา อบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง	ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมิน	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม	-	-	/	-	-
	๓. กิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข - การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนวิเคราะห์สถานการณ์การทำงานขับเคลื่อนวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพื่อกำหนดเป็นพฤติกรรม	จำนวนกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕)	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม	-	-	/	-	-

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
	ฟังประสงค์ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - กิจกรรมทำบุญตัก บาตร วันขึ้นปีใหม่								
	๔. โครงการยกย่อง บุคคลและหน่วยงาน ต้นแบบด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความสุข ความผูกพันองค์กร - ส่งชื่อหน่วยงาน คุณธรรมและองค์กร แห่งความสุขที่มี คุณภาพ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	หน่วยงานสมัครเข้า ร่วมคัดเลือก หน่วยงานคุณธรรม	หน่วยงานผ่าน เกณฑ์การ คัดเลือก หน่วยงาน คุณธรรมร้อยละ ๖๐ ของคะแนน การประเมิน	กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและ ขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรมจริยธรรม	-	/	-	-	-

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
	๕. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ทำความดีเพื่อองค์กรหรือส่วนร่วม - การคัดเลือกคนดีหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๖	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการคัดเลือกอย่างน้อย ๑ คน/หน่วยงาน	บุคลากรที่เข้ารับการคัดเลือกผ่านคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด (รอบ ๑) อย่างน้อย ๑ คน	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม	-	/	-	-	-
	๖. สื่อสารขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม/ศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก	แจ้งเวียนขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน หน่วยงาน ภายนอก	จำนวนบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน หน่วยงาน ภายนอก	กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม	-	/	-	-	-

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
	๗. ประชุม คณะกรรมการ ขับเคลื่อนคุณธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงาน	มีการประชุม ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน เดือน ละ ๑ ครั้ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑. มีจำนวน มาตรการ ประเด็น ความรู้ ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกัน ทุจริต กลุ่มงาน ละ ๑ เรื่อง ๒. มีการ เปิดเผยข้อมูล สาธารณะ บนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน	กลุ่มงานพัฒนา องค์กรและ ขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรมจริยธรรม	-	/	/	-	-

ผู้อนุมัติแผน

(นางสาวไสววรรณ ไผ่ประเสริฐ)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

เอกสารแนบ ๖

ประกอบรายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อน

การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

(ร่าง)

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมคนดี									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม									
๑. การประกาศ นโยบาย เจตนาธรรม์ที่ เกี่ยวข้องกับการ ป้องกันการทุจริต - ประกาศ เจตนาธรรม์ต่อต้าน ทุจริต - นโยบาย No gift Policy	เพื่อสร้างการรับรู้ แก่บุคลากรใน หน่วยงานและนำ นโยบาย/แนวทาง ไปปฏิบัติและกำกับ ติดตามเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อนหรือป้องกัน การทุจริต	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	มีการประกาศ เจตนาธรรม์ จำนวน ๑ ครั้ง	มีผู้บริหารหรือ บุคลากรเข้าร่วม การประกาศ เจตนาธรรม์ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	-	/	-	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
๒. กิจกรรม พัฒนา/อบรม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากร ของหน่วยงาน - การปฐมนิเทศ ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ ของ หน่วยงาน	เพื่อพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลของ บุคลากรซึ่งเป็น พื้นฐานสำคัญใน การปฏิบัติงานและ สามารถนำไปใช้ใน การปฏิบัติงานหรือ บุคลากรและ ขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรมใน หน่วยงาน	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	บุคลากรราย ใหม่ทุกระดับ ได้รับการ พัฒนา อบรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง	ร้อยละ ๖๐ ของ จำนวนบุคลากร ผ่านเกณฑ์ประเมิน	-	-	/	-	-
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในองค์กรเชิงจริยธรรม									
๓. กิจกรรมสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดี ในการทำงานและ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุข - การประชุมเชิง ปฏิบัติการทบทวน วิเคราะห์ สถานการณ์	๑. เพื่อสร้าง บรรยากาศและ ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีใน องค์กรระหว่าง ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานและ ส่งเสริมระบบการ	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/	จำนวน กิจกรรมสร้าง สภาพแวดล้อม ที่ดีในการ ทำงานและ ส่งเสริมองค์กร แห่งความสุข อย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี	ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากรต่อ องค์กร (ร้อยละ ๗๕)	-	-	/	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
การดำเนินงาน ขับเคลื่อน วัฒนธรรมและ ค่านิยมองค์กรเพื่อ กำหนดเป็น พฤติกรรมพึง ประสงค์ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - กิจกรรมทำบุญ ตักบาตร วันขึ้นปี ใหม่	ทำงานที่เอื้อต่อ บุคลากร เพื่อ ขับเคลื่อนองค์กร แห่งความสุขที่มี คุณภาพ ๒. ปลุกฝังทัศนคติ พฤติกรรมที่ดีใน การทำงานร่วมกัน	คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการปฏิบัติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและบุคคลต้นแบบที่ทำความดี									
๔. โครงการยกย่อง บุคคลและ หน่วยงานต้นแบบ ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ ความสุขความ ผูกพันองค์กร	เพื่อส่งเสริมบุคคล และหน่วยงาน ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความผูกพันต่อ องค์กร และสร้าง ขวัญกำลังใจแก่ บุคคลและ หน่วยงานที่มี	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน คุณธรรมและ ความโปร่งใส ของ	หน่วยงาน สมัครเข้าร่วม คัดเลือก หน่วยงาน คุณธรรม	หน่วยงานผ่าน เกณฑ์การคัดเลือก หน่วยงานคุณธรรม ร้อยละ ๖๐ ของ คะแนนการ ประเมิน	-	/	-	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
- ส่งชื่อหน่วยงาน คุณธรรมและ องค์กรแห่ง ความสุขที่มี คุณภาพ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	ผลงานเป็นที่ ประจักษ์ สามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี ขยายผลไปสู่บุคคล หน่วยงานอื่น และ ส่วนรวมได้	หน่วยงาน/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม							
๕. กิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคคล ต้นแบบที่ทำความ ดีเพื่อองค์กรหรือ ส่วนร่วม - การคัดเลือกคนดี หน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๖	เพื่อส่งเสริมบุคคล ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่องค์กร/ ส่วนรวม	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	จำนวน บุคลากรที่เข้า รับการ คัดเลือกอย่าง น้อย ๑ คน/ หน่วยงาน	บุคลากรที่เข้ารับ การคัดเลือกผ่าน คุณสมบัติตาม เกณฑ์ที่กำหนด (รอบ ๑) อย่าง น้อย ๑ คน	-	/	-	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม									
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม									
๖. สื่อสารขั้นตอน การแจ้งความ ประสงค์ขอ ฝึกอบรม/ศึกษาดู งาน หน่วยงาน ภายนอก	เพื่อให้หน่วยงาน ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานองค์กร คุณธรรมและ องค์กรสร้างสุขได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	แจ้งเวียน ขั้นตอนการ แจ้งความ ประสงค์ขอ ฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน หน่วยงาน ภายนอก	จำนวนบุคลากรที่ แจ้งความประสงค์ ขอฝึกอบรม/ศึกษา ดูงาน หน่วยงาน ภายนอก	-	/	-	-	-

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน									
๗. โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขับเคลื่อน คุณธรรมความ โปร่งใสและชมรม จริยธรรม หน่วยงาน - การประชุมเชิง ปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันทุจริต	เพื่อส่งเสริมให้ ชมรมจริยธรรมนำ องค์ความรู้ไป ประยุกต์ใช้หรือ พัฒนาชมรม จริยธรรมและ ส่งเสริมพฤติกรรม ตามมาตรฐาน จริยธรรมของ บุคลากร	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	หน่วยงานมี การ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ศึกษาดู งานจาก หน่วยงาน ภายนอก ๑ ครั้ง	มีบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	-	-	-	-	/

ยุทธศาสตร์/ โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์ของ โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มงานที่ รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย		งบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗			
			ผลลัพธ์เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ		ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๖)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๗)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๗)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๗)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การป้องกันทุจริต									
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง									
๘. ประชุม คณะกรรมการ ขับเคลื่อนคุณธรรม และความโปร่งใส ของหน่วยงาน	เพื่อขับเคลื่อน กับ ติดตามแผนปฏิบัติ การป้องกันการทุจริต และเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กลุ่มงาน พัฒนาองค์กร และขับเคลื่อน กำลังคน/ คณะกรรมการ ขับเคลื่อน คุณธรรมและ ความโปร่งใส/ คณะทำงาน ชมรม จริยธรรม	มีการประชุม ขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน เดือนละ ๑ ครั้ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๑. มีจำนวน มาตรการประเด็น ความรู้ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ทุจริต กลุ่มงานละ ๑ เรื่อง ๒. มีการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะ บนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน	-	/	/	/	/

ผู้อนุมัติแผน

(นางสาวไสววรรณ ไผ่ประเสริฐ)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด