# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

**ที่** สธ ๐๙๓๕.๐๒/๒๕๐ **วันที่** ๑ เมษายน ๒๕๖๗

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

เรียน รองผู้อำนวยการ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดคำรับรองตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้หน่วยงานได้สำรวจ ประเมินตนเอง และรับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักในการปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีประสิทธิภาพและลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนแรก ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์และขับเคลื่อนกำลังคน

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

**ที่** สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๒๔๙ **วันที่** ๑ เมษายน ๒๕๖๗

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

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง (ผ่านรองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง)

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดคำรับรองตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้หน่วยงานได้สำรวจ ประเมินตนเอง และรับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักในการปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสให้มีประสิทธิภาพและลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนแรก ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวรัตนา โพยนอก)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
เห็นควรสื่อสาร ตามข้อเสนอแนะ

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

อนุมัติ แจ้งผู้เกี่ยวข้อง
๑ เมย ๖๗

(นายนิธิรัตน์ บุญตานนท์)
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

**รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗**
**๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.**
**ณ ห้องประชุมทับทิม ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

| | | |
|---|---|---|
| ๑. นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ | รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนกำลังคน อีกหน้าที่หนึ่ง | ประธาน |
| ๒. นางนิตยา อยู่ภักดี | นายแพทย์ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๓. นายสรณัติ์ ลลิตวงศา | นายแพทย์ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๔. นางสาววันวิสา ศิริจานุสรณ์ | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๕. นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน | เภสัชกรชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๖. นางดวงหทัย เกตุทอง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๗. นางมณฑาทิพย์ เหตานุรักษ์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ | กรรมการ |
| ๘. นางณิชนันทน์ ไพรวิจารณ์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๙. นางสาวกัญญากาญจน์ คงไทย | นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๐. นายกรรณดนุ สาเขตร์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาวพัชรา อาจอินทร์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๒. นางสาวกรรณิการ์ เจริญจิตร | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๓. นางสาวสุกัญญา เขตอนันต์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๔. นางวิชดา คุ้มยิ้ม | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาวกฤษฎี แสนดา | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๖. นางสาวจุฑามาศ วงคำจันทร์ | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๗. นางสาวศศิธร ยี่ศรี | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ | กรรมการ |
| ๑๘. นางชณภา ศรีหล้า | เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส | กรรมการ |
| ๑๙. นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ | นักวิชาการพัสดุ | กรรมการ |
| ๒๐. นางนงลักษณ์ งามเจริญ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย | กรรมการ |
| ๒๑. นายเทวพงศ์ วงค์เขื่อนแก้ว | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๒. นางสาวรัตนา โพยนอก | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

**ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม**

| | | |
|---|---|---|
| นางสาวอนัญญา รักปัญญา | นักวิชาการศึกษา | ติดราชการ |

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง กล่าวเปิดการประชุม ในเวลา ๐๙.๐๐ น. เริ่มการประชุม ตามวาระการประชุม

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งคะแนนผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๕ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

| คะแนนเต็ม | คะแนน ๑-๓ | คะแนน ๔ | คะแนน ๕ | คะแนนที่ได้ | คำอธิบาย/เหตุผล |
|---|---|---|---|---|---|
| ๕.๐ | ๓ | ๑ | ๑ | ๕ | คะแนน IIT เต็ม ๓๐ ได้ ๒๙.๑๒ คะแนน EIT เต็ม ๓๐ ได้ ๒๘.๘๓ คะแนน OIT เต็ม ๔๐ ได้ ๔๐ รวมคะแนนระดับ ๕ เต็ม ๑๐๐ ได้ ๙๗.๙๕ |

**มติที่ประชุมข้อ ๑ รับทราบ**

**ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

นางสาวรัตนา โพยนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ รายงานการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

**มติที่ประชุมข้อ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗**

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ**

**๓.๑ รายงานผลประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งรายงานผลประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

**มติที่ประชุมข้อ ๓.๑ รับทราบ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

**๓.๒ รายงานผลการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗**

นายเทวพงศ์ วงค์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

**มติที่ประชุมข้อ ๓.๒ รับทราบ แจ้งบุคลากรทราบร่วมกันดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

**๓.๓ รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗**

นายเทวพงศ์ วงค์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

**มติที่ประชุมข้อ ๓.๓ รับทราบ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา**

**๔.๑ รายงานผลประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง แจ้งรายงานผลประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีคะแนนร้อยละความผูกพันมากที่สุด ๕ อันดับแรก

ลำดับที่ ๑ ข้อ ๘. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่ คะแนนร้อยละความผูกพัน ๙๑.๔๖

ลำดับที่ ๒ ข้อ ๖. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่ คะแนนร้อยละความผูกพัน ๘๗.๙๔

ลำดับที่ ๓ ข้อ ๕. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่ คะแนนร้อยละความผูกพัน ๘๗.๔๔

ลำดับที่ ๔ ข้อ ๒๙. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี คะแนนร้อยละความผูกพัน ๘๕.๑๓

ลำดับที่ ๕ ข้อ ๗. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่ คะนนร้อยละความผูกพัน ๘๔.๘๒

ที่ประชุมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

- เจ้าหน้าที่เลือกทำงานที่สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองเพราะใกล้ที่พักอาศัย
- บรรจุที่สสม. มีความผูกพันต่อสสม.

- เพื่อนร่วมงานน่ารัก
- ทำงานที่สสม.มานานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ ๒ ไม่อยากย้ายไปที่อื่น
- ใกล้บ้านทางเดินมาทำงานสะดวก
- มีความผูกพันต่อสถาบันฯ และใกล้เกษียณอายุราชการแล้วไม่อยากย้ายไปที่อื่น
- บรรจุกลับที่สสม. และใกล้บ้าน

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีคะแนนร้อยละความผูกพันน้อยที่สุด ๕ อันดับแรก

ลำดับที่ ๑ ข้อ ๑๕. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ ร้อยละความผูกพัน ๖๐.๘๐

ลำดับที่ ๒ ข้อ ๑๔. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ ในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ ร้อยละความผูกพัน ๖๔.๙๒

ลำดับที่ ๓ ข้อ ๒๓. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย ร้อยละความผูกพัน ๖๖.๙๓

ลำดับที่ ๔ ข้อ ๒๔. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ ร้อยละความผูกพัน ๖๗.๑๔

ลำดับที่ ๕ ข้อ ๒๒. ข้าพเจ้าไม่มีการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละความผูกพัน ๖๘.๗๔

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น เพื่อเสนอแนะกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร และคาดหวังให้คะแนนความผูกพันเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑.ควรสื่อสารขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรทราบขั้นตอนและช่องทางการศึกษา อบรม ให้บุคลากรในกลุ่มงานทราบทั่วถึงกัน

๒.กรณีมีโควต้าเข้ารับการอบรม ให้พูดคุยกันภายในกลุ่มงานก่อนทำหนังสือเสนอขออนุมัติจากผู้อำนวยการฯ และหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่มงานเข้ารับการอบรมให้เหมาะสม เท่าเทียม กับการจัดประชุม

๓.แนะนำช่องการการออมเงิน และแนะนำช่องทางการสร้างรายได้เพิ่ม

๔.เสนอแนะให้มีคลินิกให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่มีปัญหาสุขภาพเรื่องการเงิน หรือมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา

๕.อยากให้สื่อสารประชาสัมพันธ์ สถาบันการเงิน ธนาคารที่มีโครงการรีไฟแนนท์ หรือโครงการลดต้นลดดอกเบี้ย หรือการผ่อนชำระที่ดอกเบี้ยต่ำ

**มติที่ประชุมข้อ ๔.๑ เห็นชอบ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

**๔.๒ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗**

นายเทวพงศ์ วงค์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อย ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ทรัพย์สินของราชการ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องเขียน/คอมพิวเตอร์/โน้ตบุค/ห้องประชุม/รถยนต์ราชการ/กระดาษ/รถเข็น/เครื่องวัดความดัน/ถังออกซิเจน

ข้อคำถาม i๑๐ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด มีคะแนนร้อยละ ๙๒.๗๗

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น เพื่อเสนอแนะกิจกรรมส่งเสริมการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ของบุคลากร และคาดหวังให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑.ร่วมสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วม สื่อสารให้บุคลากรในกลุ่มงานทราบขั้นตอนการยืมทรัพย์สินทางราชการที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามมาตรการการยืม-คืนทรัพย์สินราชการให้ถูกต้อง

๒.หากพบเห็นการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว ควรมีมาตรการตักเตือน ภาคทัณฑ์ และมีทะเบียนคุมทรัพย์สินราชการ

๓.เน้นย้ำสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรช่วยกันประหยัดกระดาษ และไม่ print งานส่วนตัว

๔.ขอความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานช่วยกันประหยัดไฟ โดยการปิดไฟตอนพักกลางวัน หรือเมื่อไม่ใช่งานทันที

**มติที่ประชุมข้อ ๔.๒ เห็นชอบ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

**๔.๓ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗**

นายเทวพงศ์ วงค์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ประเด็นข้อคำถาม e๙ ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่ มีคะแนนร้อยละ ๘๑.๒๕

ที่ประชุมให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น เพื่อให้คะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพิ่มขึ้น ในที่ประชุมมีการแลกเปลี่ยนรายละเอียดในกลุ่มงาน ของหน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) อะไรบ้าง สรุปรายละเอียด ดังนี้

- มีระบบ MOOC Anemia ระบบบริการเรียนออนไลน์ กรมอนามัย
- ระบบรับเรื่องร้องเรียน
- แอพพลิเคชั่น ฟันดี
- ระบบ Thai Stop COVID
- Fluoride Mapping ฐานข้อมูลแผนที่ฟลูออไรด์ในแหล่งน้ำบริโภค
- website ประเมินเรือนจำของ กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- website ประเมินโรงแรมและแหล่งท่องเที่ยว ของกลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ระบบคิวการส่งตัวอย่างน้ำ
- ระบบรายงานผลทดสอบทางห้องปฏิบัติการและระบบคิวการส่งตัวอย่างน้ำ
- การสำรวจพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนในการป้องกันโรคโควิด ๑๙ (Anamai Poll)

- สุมดบันทึกสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ (Blue Book)
- ระบบฐานข้อมูลด้านอนามัย การเจริญพันธุ์ประเทศไทย
- ระบบสืบค้นคุณค่าทางโภชนาการ
- Food ๔ Health
- แอพพลิเคชั่น หวานน้อยสั่งได้ (IOS)
- ระบบ Platform Iodine สำหรับการควบคุมและป้อกันโรคขาดสารไอโอดีน
- AR อาหารแม่ลูก กรมอนามัย
- โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (HPS Plus HL)
- สมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็ก (Pink Book)
- ระบบ Thai Save Thai : TST สำหรับคัดกรองความเสี่ยง การติดเชื้อโรคไวรัส โคโรน่า

ที่ประชุมพิจารณา มอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานกับผู้รับบริการเพิ่มขึ้น

**มติที่ประชุมข้อ ๔.๓ เห็นชอบ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

**๔.๔ รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗**

นายเทวพงศ์ วงค์เขื่อนแก้ว นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานดำเนินการตามองค์ประกอบข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก/ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน โดยในรอบ ๕ เดือนแรกมีการเปิดเผยข้อมูล โดยมีองค์ประกอบ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านข้อมูลพื้นฐาน (O๑ - O๑๐)
๒. ด้านการบริหารงาน
๓. ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. ด้านการส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน
๖. ด้านการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต
๗. ด้านมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อ ๒ - ข้อ ๗ ดำเนินการรอบ ๕ เดือนหลัง ในรูปแบบคณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ที่ประชุมให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

จากผลการประเมินการในระบบรายงานผลตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ (DOC 4.0) ของกรมอนามัยในรอบ 5 เดือนแรกมีคะแนน OIT ร้อยละ 40 (คะแนนค่าน้ำหนักร้อยละ 40) ได้ 40 เพื่อให้การดำเนินงานเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีประสิทธิภาพบุคลากรรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึง ส่งผลให้การดำเนินงานรอบ 5 เดือนหลัง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและผลคะแนนภาพรวมกรมอนามัย ผลคะแนนผ่านเกณฑ์มากกว่าร้อยละ 95 จึงเห็นควรสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับ รับทราบช่องทางการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

**มติที่ประชุมข้อ ๔.๔ เห็นชอบ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

**๔.๕ การจัดกิจกรรมขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง**

นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคนอีกหน้าที่หนึ่ง หนึ่ง แจ้งให้คณะกรรมการพิจารณากิจกรรมขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง

คณะกรรมการได้พิจารณา ให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง ดังนี้

๑. กิจกรรมชวนบริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะปีเก่า เพื่อนำไปผลิตสื่ออักษรเบรลล์ สำหรับผู้พิการทางสายตา และรวบรวมนำไปบริจาคให้กับมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์

๒. กิจกรรมชวนบริจาคเสื้อผ้า ทุกชนิดที่ไม่ใช่แล้ว สามารถบริจาคให้กับผู้ที่เดือดร้อนและขาดแคลน และรวบรวมนำไปบริจาค ณ วัดพระบาทน้ำพุ จังหวัดสระบุรี

๓. ให้จัดทำกล่องรับบริจาคและจัดตั้งกล่องรับบริจาคบริเวณโต๊ะทางเข้าประตูตึก ชั้น ๑ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

๔. ให้ประชาสัมพันธ์เชิญชวนบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันบริจาค

**มติที่ประชุมข้อ ๔.๕ เห็นชอบ และมอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ**

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

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

**มติที่ประชุมข้อ ๓.๖ เห็นชอบอนุมัติ (ร่าง) แผนดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน รอบ ๕ เดือนหลัง และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ**

**๔.๗ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง**

นางสาวรัตนา โพยนอก เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ แจ้งว่า ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง ให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ITA และมาตรการ กลไก การขับเคลื่อนงานคุณธรรมและความโปร่งใสที่กำหนด เพื่อยกระดับคะแนน ITA ของหน่วยงาน และให้สอดคล้องแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๖)

**มติที่ประชุมข้อ ๔.๗ เห็นชอบอนุมัติ (ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการ**

**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ**

**- ไม่มี**

**ปิดประชุม** เวลา ๑๒.๐๐ น.

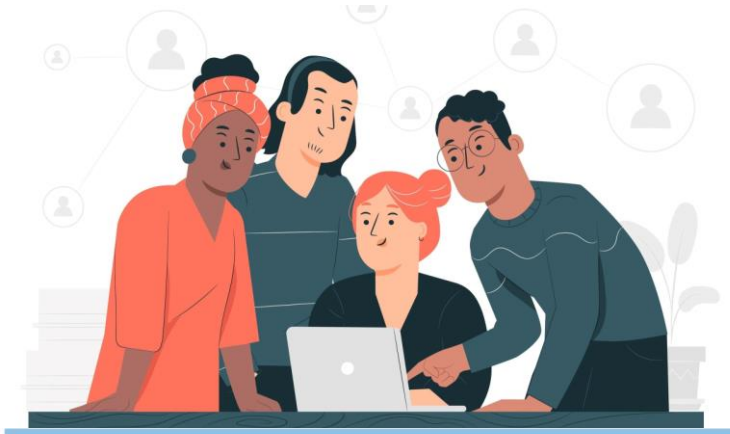
| | | |
|---|---|---|
| **ผู้จัดทำรายงานการประชุม** | นางสาวรัตนา โพยนอก | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| **ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม** | นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ |

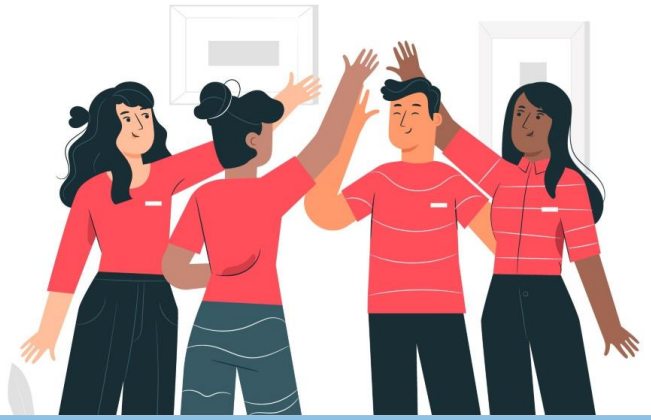
# เอกสารแนบ ๑

รายงานผลประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยของ
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายงานผลการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ปีงบประมาณ 2567





กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

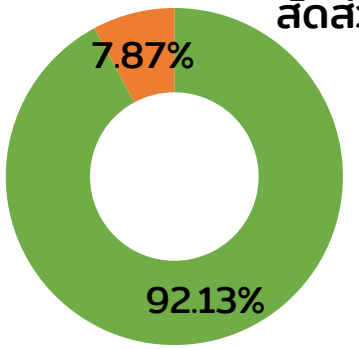
จัดทำโดย : สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง http://mwi.anamai.moph.go.th

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ยกเว้นจ้างเหมาบริการ) ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 216 คน

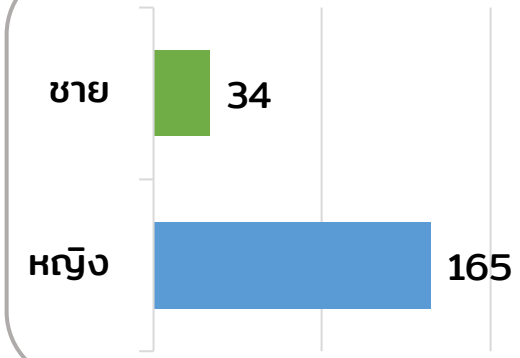
## สัดส่วนผู้ตอบแบบประเมิน



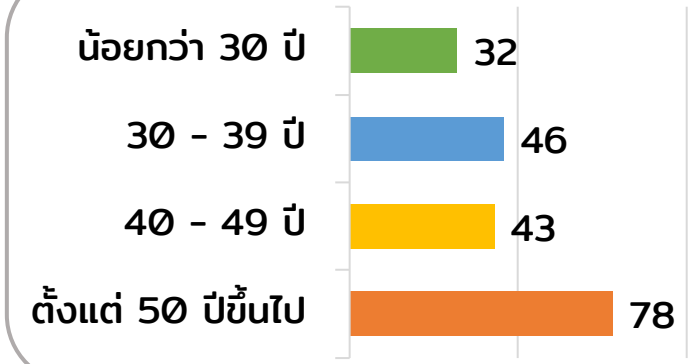

ประเมิน 199 คน

ไม่ประเมิน 17 คน

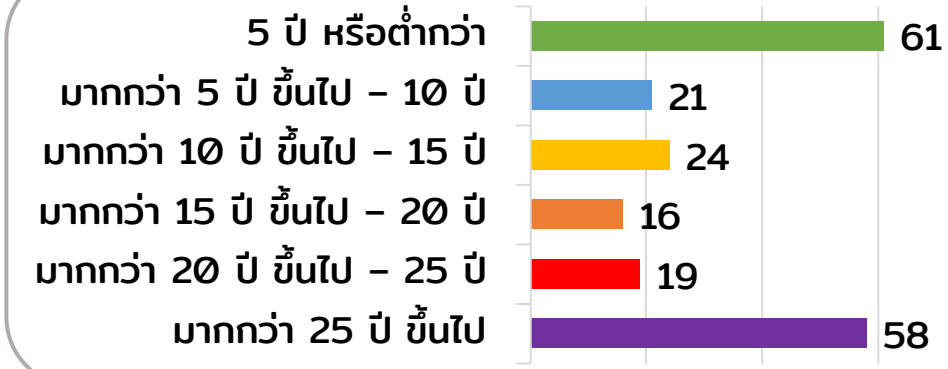
## เพศ



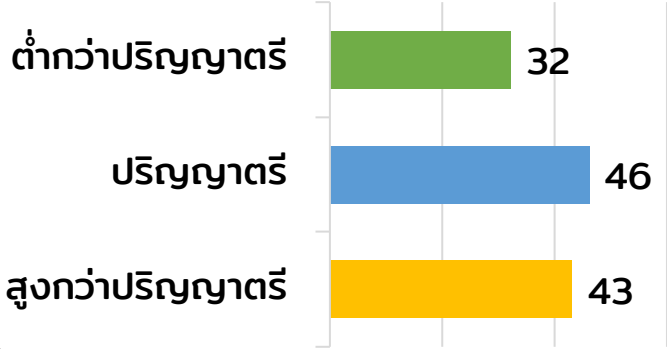

## อายุ




## อายุราชการ

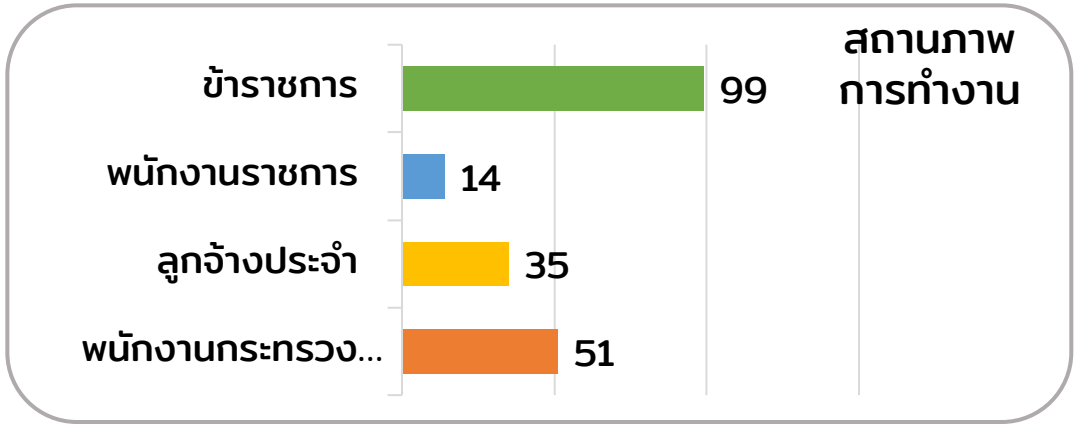


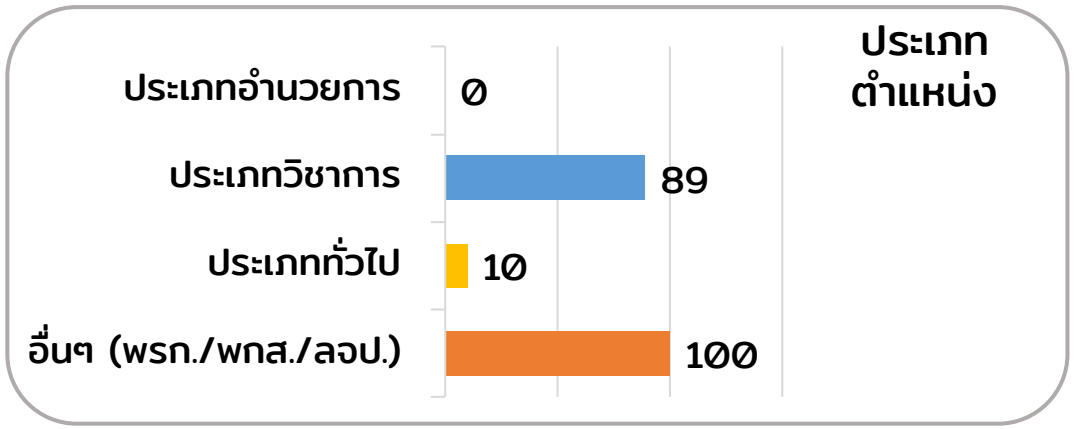

## ระดับการศึกษา

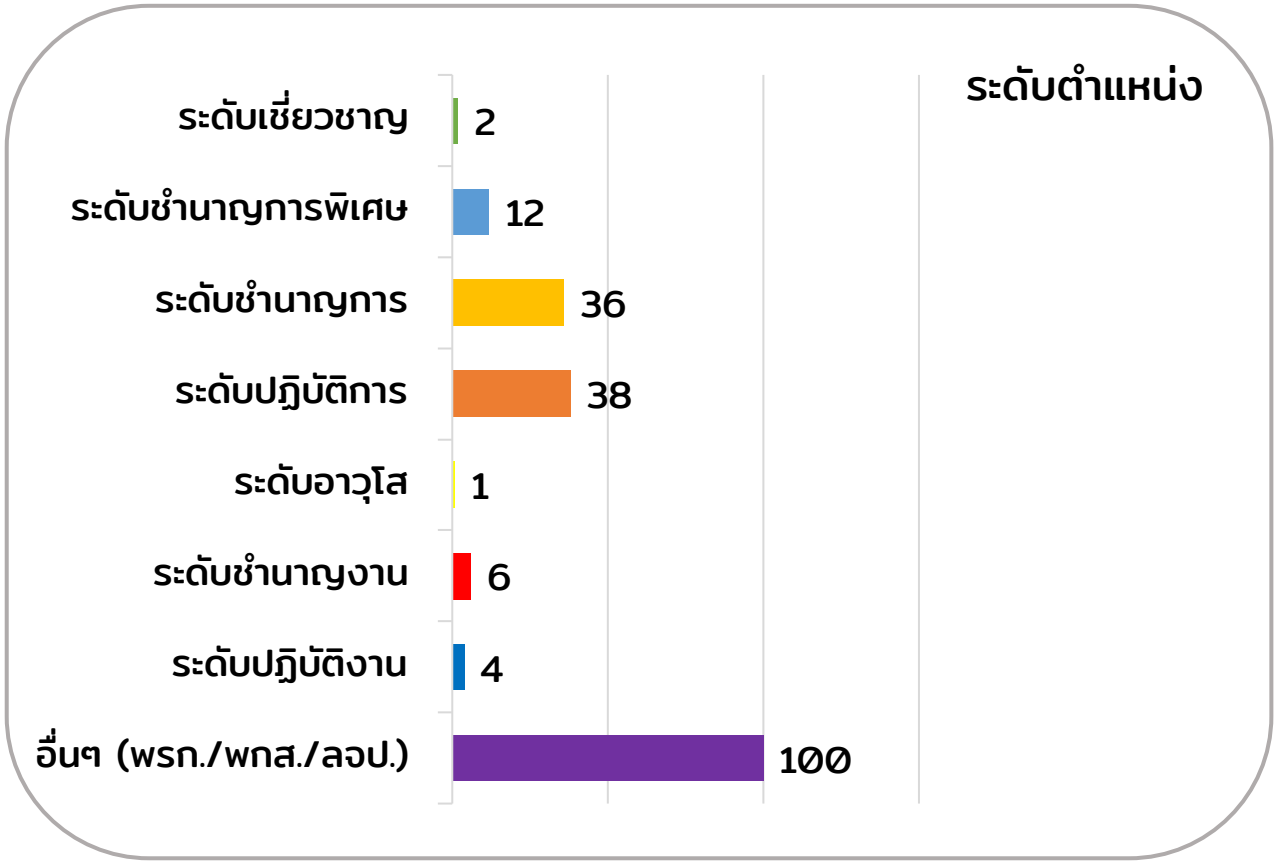


# ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ยกเว้นจ้างเหมาบริการ) ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2567 จำนวน 216 คน



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

## คะแนนร้อยละความผูกพันภาพรวมของบุคลากรต่อกรมอนามัย
ข้อมูล ณ วันที่ 20 มีนาคม 2567

**77.00**

บุคลากร 216 คน | ตอบแบบสำรวจ 199 คน = ร้อยละ 92.13

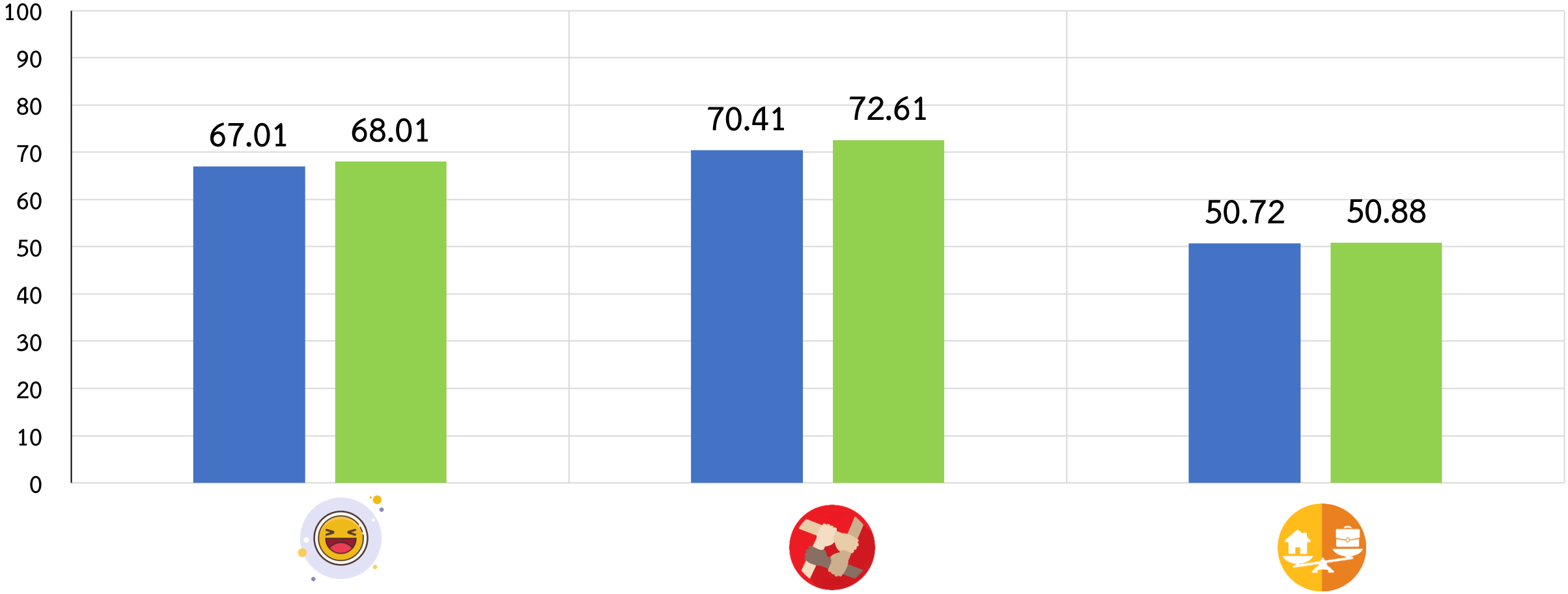
- คะแนนร้อยละ 75.00-100 ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนร้อยละ 50.00-74.99 ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับมาก
- คะแนนร้อยละ 25.00-49.99 ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนร้อยละ 0.00-24.99 ความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัยอยู่ในระดับน้อย

## คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านต่างๆ

- 78.21% ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม
- 81.94% การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน
- 70.65% การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน
- 71.51% การส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้
- 81.78% การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 76.31% การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร
- 78.57% การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

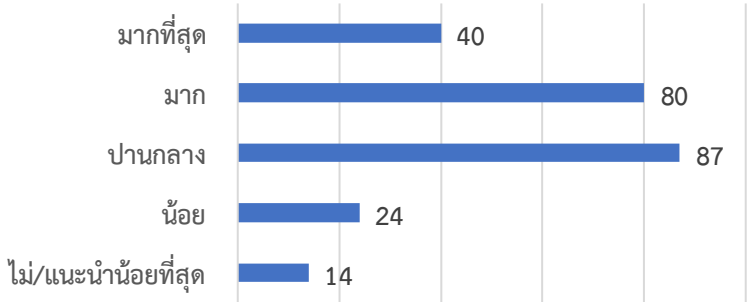
กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุข ความผูกพัน และมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน

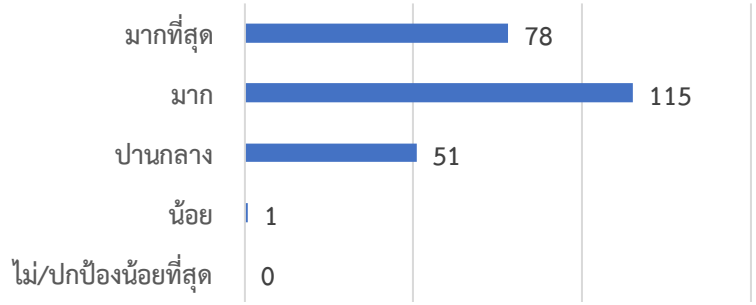


# ความผูกพัน (Employee Engagement) ปี 2566 (N= 245)

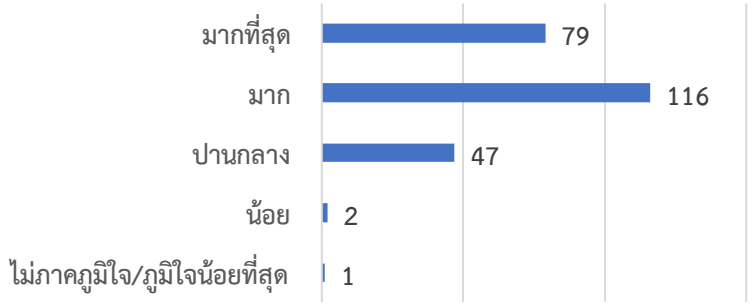
55. ท่านจะแนะนำญาติ เพื่อน หรือคนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่านหรือไม่



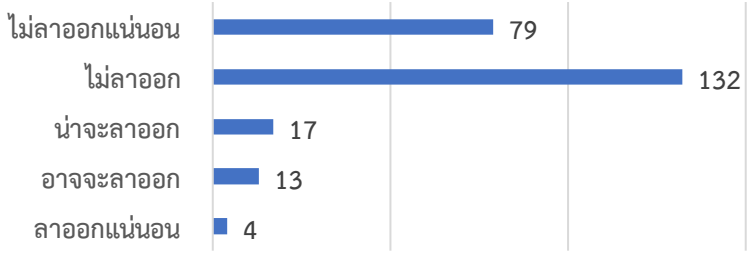

56. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่



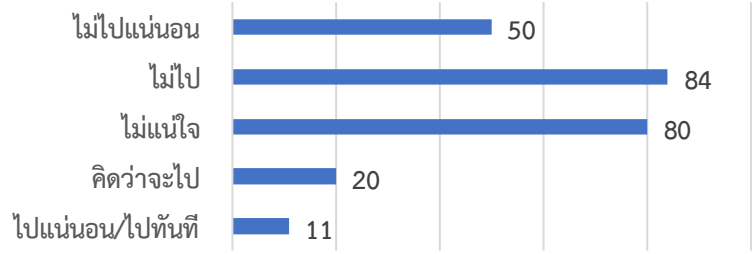

57. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรที่ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่



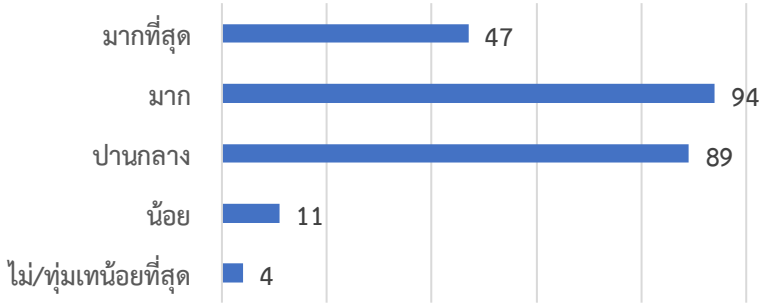

58. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือ ว่าลาออก




59. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน หรือติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

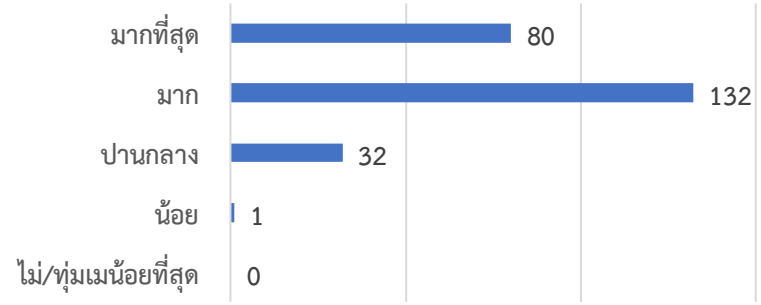



60. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่

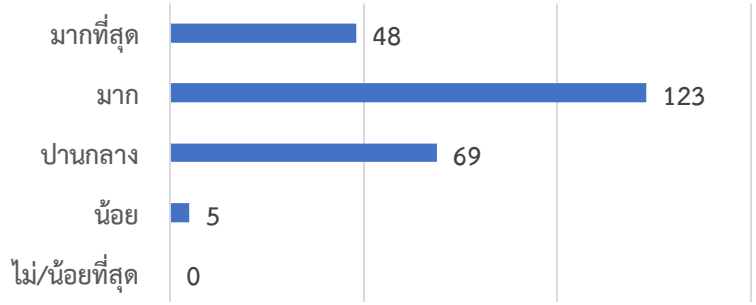


# ความผูกพัน (Employee Engagement) ปี 2566 (N= 245) (ต่อ)

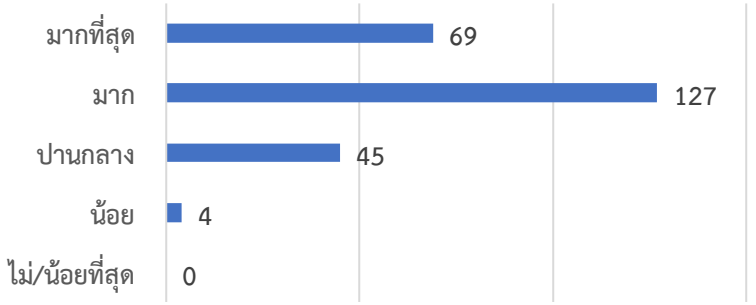
61. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การของท่านหรือไม่




62. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่านหรือไม่

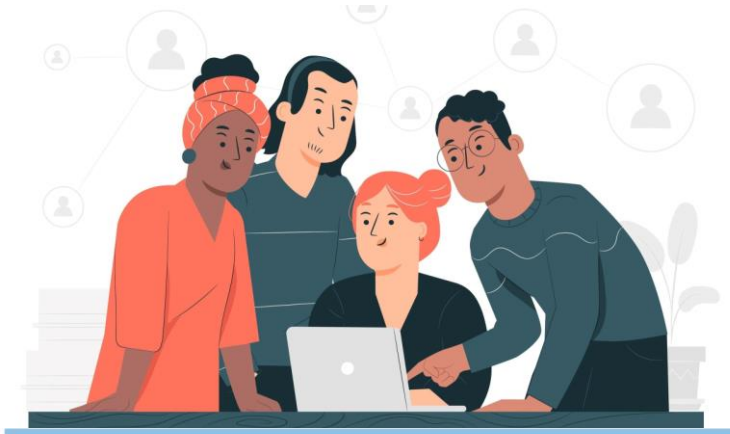


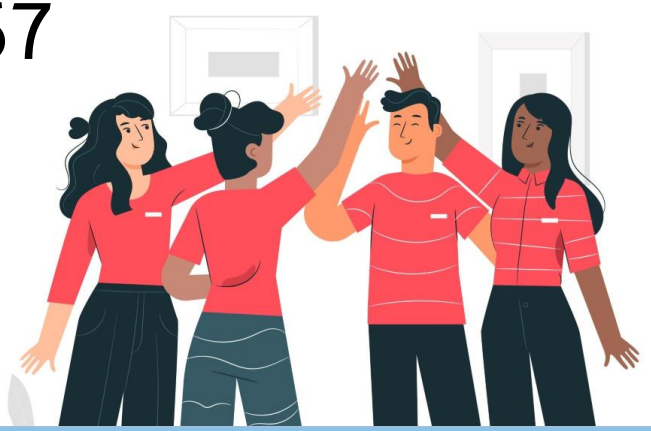

63. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายหรือไม่



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายละเอียดข้อคำถาม
# แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย
# ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
# ปีงบประมาณ 2567





กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

# ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 1. ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่ | 76.68 |
| 2. ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่ | 73.17 |
| 3. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ | 74.17 |
| 4. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่ | 79.70 |
| 5. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่ | 87.44 |
| 6. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่ | 87.94 |
| 7. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่ | 84.82 |
| 8. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่ | 91.46 |
| 9. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่ | 76.98 |
| 10. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่ | 79.40 |
| 11. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่ | 79.90 |
| 12. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่ | 80.60 |
| 13. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆหรือไม่ | 83.92 |
| 14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ | 64.92 |
| 15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ | 60.80 |
| 16. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ | 70.65 |
| 17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข” หรือไม่ | 77.09 |

# การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 18. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผลเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี | 82.21 |
| 19. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้ | 84.72 |
| 20. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น | 78.89 |

# การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 21. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี | 79.80 |
| 22. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี | 68.74 |
| 23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย | 66.93 |
| 24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ | 67.14 |

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 25. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | 70.15 |
| 26. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มอบหมายงานในความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริม | 72.86 |

# การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 27. สภาพแวดล้อมทางกายในหน่วยงานของข้าพเจ้า เอื้ออำนวยให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีความสุข | 78.89 |
| 28. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม | 84.42 |
| 29. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี | 85.13 |
| 30. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม | 80.50 |
| 31. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ | 80.30 |
| 32. ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน | 81.41 |

# การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 33. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการทางด้านการเงินให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม | 73.87 |
| 34. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการจัดสวัสดิการที่ควรได้รับ เช่น เวชภัณฑ์ยา และยาสามัญประจำบ้านที่จำเป็น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น | 78.09 |
| 35. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่ | 76.98 |

# การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 36. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม | 78.89 |
| 37. ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในหน่วยงานของข้าพเจ้าอย่างชัดเจน | 75.18 |
| 38. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย บุคลากร ที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม | 80.90 |
| 39. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม | 79.30 |

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีคะแนนร้อยละความผูกพันมากที่สุด 5 อันดับแรก

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 8. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่ | 91.46 |
| 6. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่ | 87.94 |
| 5. ท่านรู้สึกเอื้ออาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่ | 87.44 |
| 29. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี | 85.13 |
| 7. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่ | 84.82 |

# ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีคะแนนร้อยละความผูกพันน้อยที่สุด 5 อันดับแรก

| ข้อคำถาม | ร้อยละความผูกพัน |
|---|---|
| 15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ | 60.80 |
| 14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ | 64.92 |
| 23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย | 66.93 |
| 24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ | 67.14 |
| 22. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี | 68.74 |

**คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ 1/2567 มีการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2567 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้**

- เจ้าหน้าที่เลือกทำงานที่สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองเพราะใกล้ที่พักอาศัย
- บรรจุที่สสม. มีความผูกพันต่อสสม.
- เพื่อนร่วมงานน่ารัก
- ทำงานที่สสม.มานานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ไม่อยากย้ายไปที่อื่น
- ใกล้บ้านทางเดินมาทำงานสะดวก
- มีความผูกพันต่อสถาบันฯ และใกล้เกษียณอายุราชการแล้วไม่อยากย้ายไปที่อื่น
- บรรจุกลับที่สสม. และใกล้บ้าน

ฯลฯ

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ 1/2567 มีการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2567

## เสนอคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเมือง เพื่อพิจารณา กิจกรรมการแก้ไข

| คะแนนร้อยละความผูกพันน้อยที่สุด 5 อันดับแรก | กิจกรรมการแก้ไข | มอบหมาย |
|---|---|---|
| **ลำดับที่ 1 ข้อ** 15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่ ร้อยละความผูกพัน 60.80<br>**ลำดับที่ 2 ข้อ** 14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ ในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่ ร้อยละความผูกพัน 64.92<br>**ลำดับที่ 3 ข้อ** 23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย ร้อยละความผูกพัน 66.93 | **1.**แนะนำช่องการการออมเงิน และแนะนำช่องทางการสร้างรายได้เพิ่ม<br>**2.**เสนอแนะให้มีคลินิกให้คำปรึกษาสำหรับผู้ที่มีปัญหาสุขภาพเรื่องการเงิน หรือมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา<br>**3.**อยากให้สื่อสารประชาสัมพันธ์ สถาบันการเงิน ธนาคารที่มีโครงการรีไฟแนนท์ หรือโครงการลดต้นลดดอกเบี้ย หรือการผ่อนชำระที่ดอกเบี้ยต่ำ | **กบง** |
| **ลำดับที่ 4 ข้อ** 24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ ร้อยละความผูกพัน 67.14<br>**ลำดับที่ 5 ข้อ** 22. ข้าพเจ้าไม่มีการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ร้อยละความผูกพัน 68.74 | **1.**ควรสื่อสารขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรทราบขั้นตอนและช่องทางการศึกษา อบรม ให้บุคลากรในกลุ่มงานทราบทั่วถึงกัน<br>**2.**กรณีมีโควต้าเข้ารับการอบรม ให้พูดคุยกันภายในกลุ่มงานก่อนทำหนังสือเสนอขออนุมัติจากผู้อำนวยการฯ และหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่มงานเข้ารับการอบรมให้เหมาะสม เท่าเทียม กับการจัดประชุม | HR |

# เอกสารแนบ ๒

รายงานผลการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายงานผลการรับรู้ออนไลน์
# เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
# (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)
# สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
# ประจำปีงบประมาณ 2567 (รอบ 5 เดือนแรก) ตุลาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567

โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# ผลการประเมิน

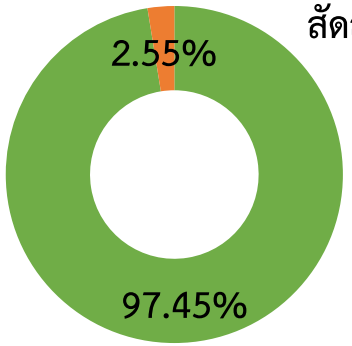
## ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน

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 |

# ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

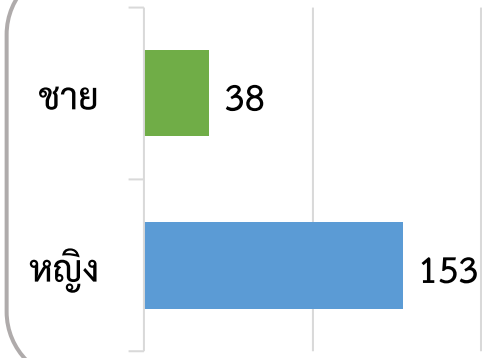
จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ยกเว้นจ้างเหมาบริการ) มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 196 คน

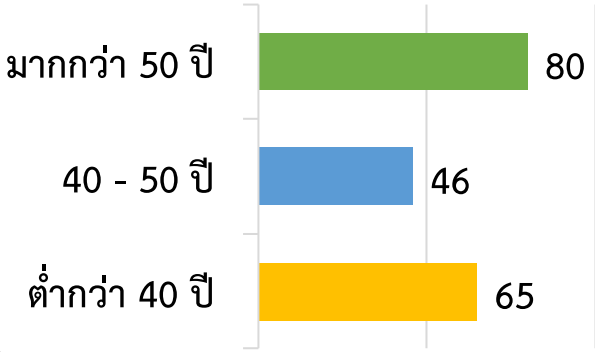


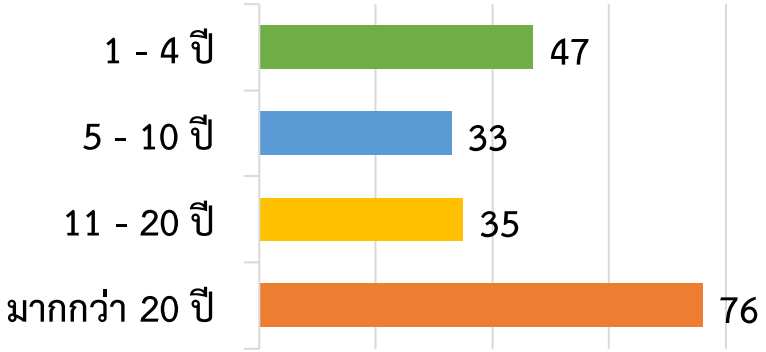

สัดส่วนผู้ตอบแบบประเมิน

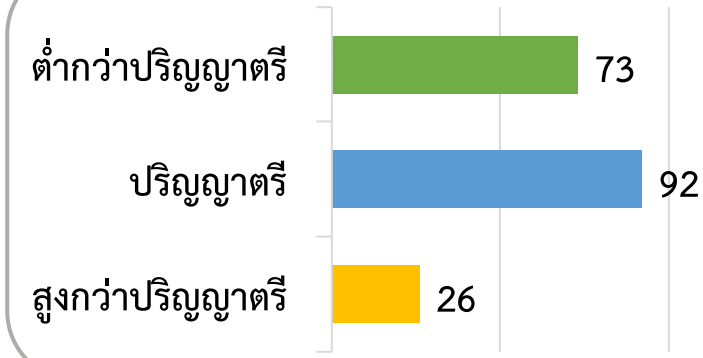
ประเมิน 191 คน

ไม่ประเมิน 5 คน



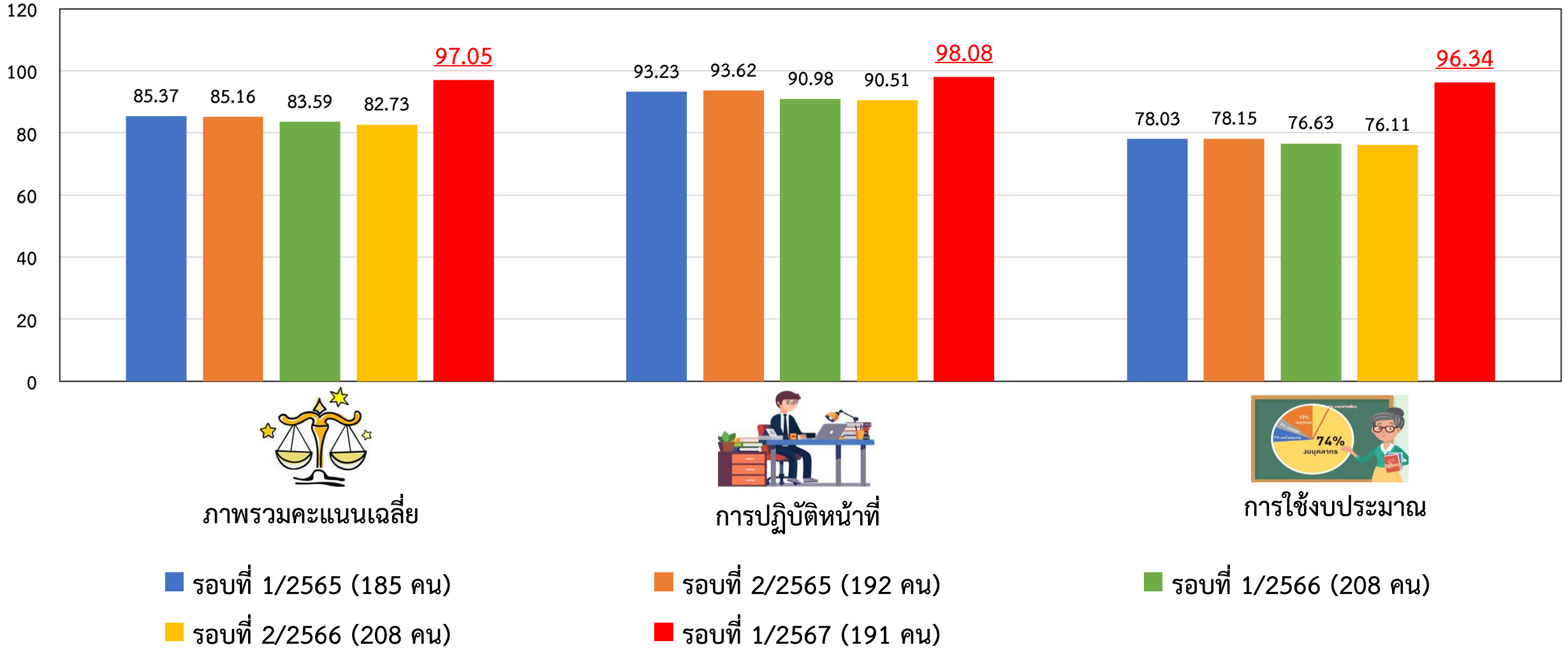



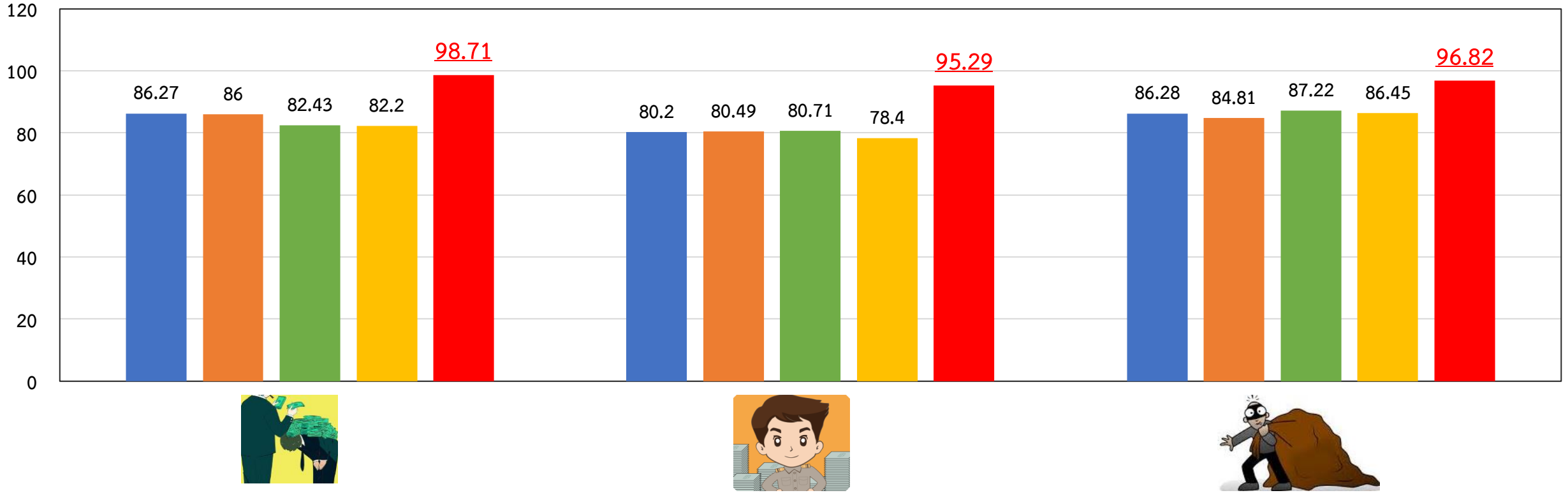
กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์
# เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย
# ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก)

| ลำดับที่ | ดัชนี/ตัวชี้วัด | 5 เดือนหลัง ปี 2566 | 5 เดือนแรก ปี 2567 |
|---|---|---|---|
| | **ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่** | **90.51** | **98.08** |
| i1 | การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลามากน้อยเพียงใด | 85.46 | 97.07 |
| i2 | ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียม มากน้อยเพียงใด | 82.00 | 97.17 |
| i3 | เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่ | 97.12 | 100.00 |
| | **ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ** | **76.11** | **96.34** |
| i4 | หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด | 81.39 | 96.23 |
| i5 | ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด | 87.84 | 95.29 |
| i6 | หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด | 76.78 | 97.49 |
| | **ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ** | **82.20** | **98.71** |
| i7 | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด | 90.41 | 97.49 |
| i8 | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด | 92.16 | 99.16 |
| i9 | การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ | 92.19 | 99.48 |
| | **ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ** | **78.40** | **95.29** |
| i10 | ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด | 76.22 | 92.77 |
| i11 | ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด | 91.07 | 98.85 |
| i12 | หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด | 75.60 | 94.24 |
| | **ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต** | **86.45** | **96.82** |
| i13 | ผู้บริหารของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด | 83.92 | 98.01 |
| i14 | ท่านคิดว่าการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานของท่านสามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด | 92.79 | 96.75 |
| i15 | ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด | 76.17 | 95.71 |

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ 1/2567 มีการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2567 เสนอคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเมือง เพื่อพิจารณา กิจกรรมการแก้ไข

| คะแนนร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส น้อยที่สุด | กิจกรรมการแก้ไข | มอบหมาย |
|---|---|---|
| **ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ**<br>ข้อคำถาม i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด มีคะแนนร้อยละ 92.77<br>ทรัพย์สินของราชการ ได้แก่ (อุปกรณ์เครื่องเขียน/คอมพิวเตอร์/โน้ตบุค/ห้องประชุม/รถยนต์ราชการ/กระดาษ/รถเข็น/เครื่องวัดความดัน/ถังออกซิเจน ฯลฯ) | 1.ร่วมสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วม สื่อสารให้บุคลากรในกลุ่มงานทราบขั้นตอนการยืมทรัพย์สินทางราชการที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามมาตรการการยืม-คืนทรัพย์สินราชการให้ถูกต้อง<br>2.หากพบเห็นการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัว ควรมีมาตรการตักเตือนภาคทัณฑ์ และมีทะเบียนคุมทรัพย์สินราชการ<br>3.เน้นย้ำสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรช่วยกันประหยัดกระดาษ และไม่ print งานส่วนตัว<br>4.ขอความร่วมมือ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานช่วยกันประหยัดไฟ โดยการปิดไฟตอนพักกลางวัน หรือเมื่อไม่ใช่งานทันที | ทุกกลุ่มงาน |

# เอกสารแนบ ๓

รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

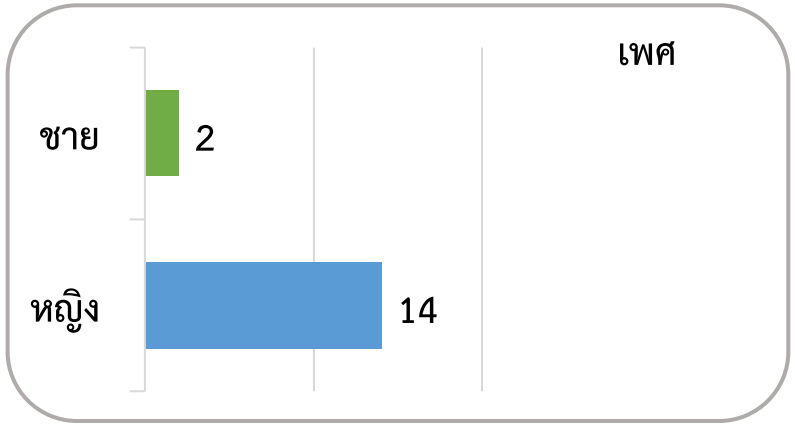
# รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
# (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)
# สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
# ประจำปีงบประมาณ 2567 (รอบ 5 เดือนแรก) ตุลาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567

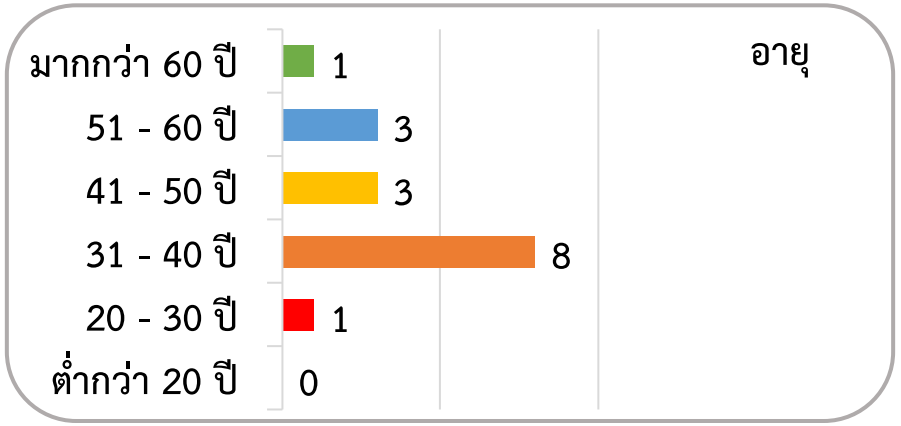
โดยกลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

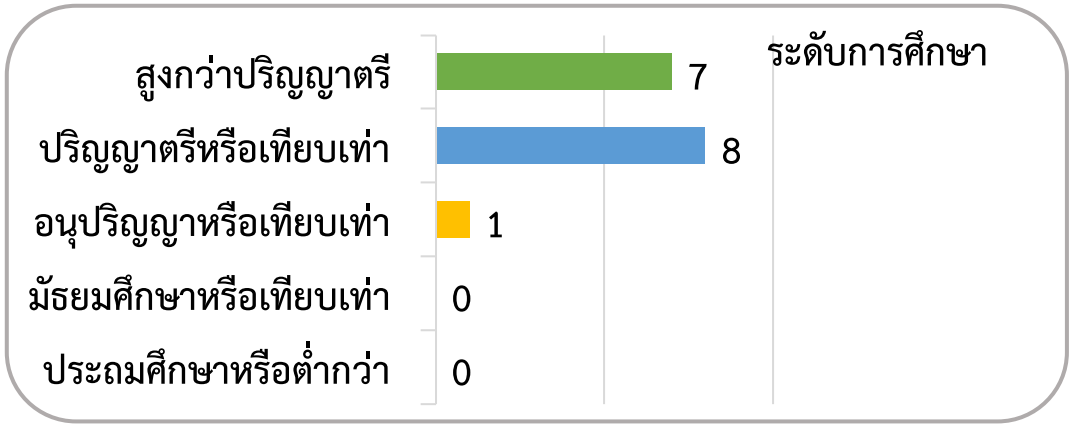
กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน

จำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมดที่หน่วยงานรายงานในระบบ DOC4.0 จำนวน 20 คน

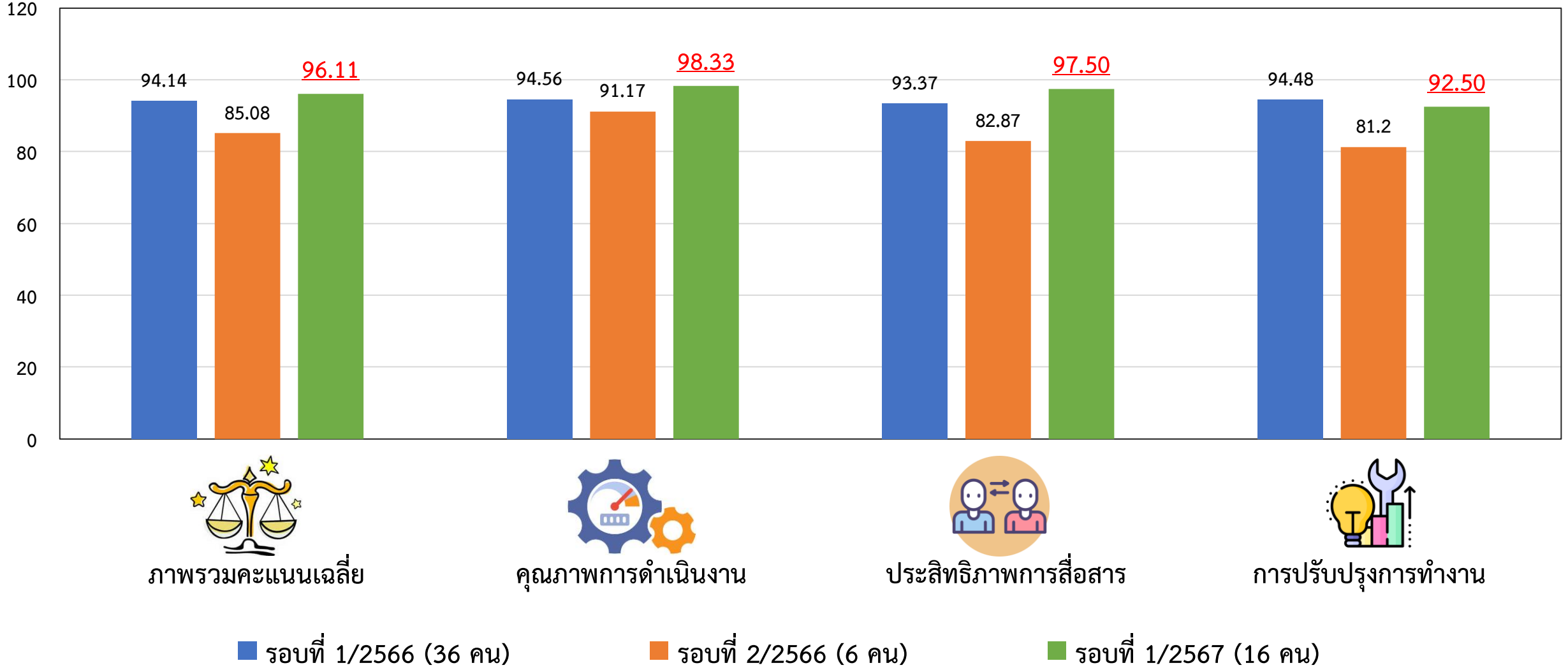


กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
# สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายงานผลการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
## ประจำปีงบประมาณ 2567 (รอบ 5 เดือนแรก) ตุลาคม 2566 – กุมภาพันธ์ 2567

| ลำดับที่ | ดัชนี/ตัวชี้วัด | 5 เดือนหลัง ปี 2566 | 5 เดือนแรก ปี 2567 |
|---|---|---|---|
| | **ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการทำงาน** | **91.71** | **98.33** |
| e1 | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา | 89.00 | 97.50 |
| e2 | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน | 89.00 | 97.50 |
| e3 | ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือไม่ | 100.00 | 100.00 |
| | **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร** | **82.87** | **91.17** |
| e4 | หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย | 87.00 | 97.50 |
| e5 | หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน | 89.00 | 97.50 |
| e6 | เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน | 83.50 | 97.50 |
| | **ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน** | **94.56** | **91.17** |
| e7 | หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน | 55.50 | 97.50 |
| e8 | หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน | 83.50 | 98.75 |
| e9 | ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่ | - | 81.25 |

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ 1/2567 มีการประชุม ครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2567 เสนอคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเมือง เพื่อพิจารณา กิจกรรมการแก้ไข

| คะแนนร้อยละการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกน้อยที่สุด | หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์ (**E-Service**) | มอบหมาย |
|---|---|---|
| **ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน**<br>ข้อคำถาม e9 ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่ | - มีระบบ MOOC Anemia ระบบบริการเรียนออนไลน์ กรมอนามัย และระบบรับเรื่องร้องเรียน<br>- แอพพลิเคชั่น ฟันดี และระบบ Thai Stop COVID<br>- Fluoride Mapping ฐานข้อมูลแผนที่ฟลูออไรด์ในแหล่งน้ำบริโภค<br>- website ประเมินเรือนจำของ กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม<br>- website ประเมินโรงแรมและแหล่งท่องเที่ยว ของกลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม<br>- ระบบคิวการส่งตัวอย่างน้ำ<br>- ระบบรายงานผลทดสอบทางห้องปฏิบัติการและระบบคิวการส่งตัวอย่างน้ำ<br>- การสำรวจพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนในการป้องกันโรคโควิด 19 (Anamai Poll)<br>- สุมดบันทึกสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ (Blue Book)<br>- ระบบฐานข้อมูลด้านอนามัย การเจริญพันธุ์ประเทศไทย<br>- ระบบสืบค้นคุณค่าทางโภชนาการ และ Food 4 Health และแอพพลิเคชั่น หวานน้อยสั่งได้ (IOS)<br>- ระบบ Platform Iodine สำหรับการควบคุมและป้อกันโรคขาดสารไอโอดีน<br>- AR อาหารแม่ลูก กรมอนามัย และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (HPS Plus HL)<br>- สมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็ก (Pink Book)<br>- ระบบ Thai Save Thai : TST สำหรับคัดกรองความเสี่ยง การติดเชื้อโรคไวรัส | มอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานกับผู้รับบริการเพิ่มขึ้น |

# เอกสารแนบ ๔

รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์
(Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
(รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# รายงานผลการวิเคราะห์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน
# (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)
# สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ 2567
# ตุลาคม 2566 - กุมภาพันธ์ 2567

โดยกลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

# แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน

# (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

เป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานดำเนินการตามองค์ประกอบข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก/ผู้รับบริการ สามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ซึ่งในปีงบประมาณ 2567 มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน โดยในรอบ 5 เดือนแรกมีการเปิดเผยข้อมูล โดยมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

## รอบ ๕ เดือนแรกมีการเปิดเผยข้อมูล โดยมีองค์ประกอบ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านข้อมูลพื้นฐาน (O1 - O10) ดำเนินงานรอบ 5 เดือนแรก

๒. ด้านการบริหารงาน

๓. ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ด้านการส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน

๖. ด้านการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

๗. ด้านมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อ 2 - ข้อ 7 ดำเนินการรอบ 5 เดือนหลัง ในรูปแบบคณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

จากผลการประเมินการในระบบรายงานผลตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ (DOC 4.0) ของกรมอนามัย ในรอบ 5 เดือนแรกมีคะแนน OIT ร้อยละ 40 (คะแนนค่าน้ำหนักร้อยละ 40) ได้ 40 เพื่อให้การดำเนินงานเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีประสิทธิภาพ บุคลากรรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึง ส่งผลให้การดำเนินงาน รอบ 5 เดือนหลัง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและผลคะแนนภาพรวมกรมอนามัย ผลคะแนนผ่านเกณฑ์มากกว่าร้อยละ 95 จึงเห็นควรสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับ รับทราบช่องทางการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

# เอกสารแนบ ๕

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

**ร่าง**

**แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๕ เดือนหลัง**
**สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**

| 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) |
| ๑. ยกระดับการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง<br>๒. ส่งเสริมการดำเนินงานยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ทำความดีเพื่อองค์กรหรือส่วนรวม<br>๓. สร้างการรับรู้นโยบายป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม | ๑. กิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข<br>- กิจกรรมทำบุญตักบาตร เนื่องในวันสงกรานต์ | จำนวนกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/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. กิจกรรมพิธี ถวายพระพรชัยมงคล พระบรมวงศานุวงศ์ เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา (กิจกรรมจิตอาสาพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสากตัญญู) | จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและความสุข ความผูกพันในองค์กร อย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | - | - | - | / | / |
| | ๓. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งระบบบริหารจัดการของระบบสนับสนุน | จำนวนกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/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) |
| | ๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานการดำเนินงานชมรมจริยธรรม และองค์กรต้นแบบ | หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก ๑ ครั้ง | มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/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) |
| | ๕. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน | มีการประชุมขับเคลื่อนการดำเนินงาน เดือนละ ๑ ครั้ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | ๑. มีจำนวนมาตรการประเด็น ความรู้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต กลุ่มงานละ ๑ เรื่อง<br>๒. มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็ปไซต์ของหน่วยงาน | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | - | - | - | / | / |

**ผู้อนุมัติแผน .....**

**(นายนิธิรัตน์ บุญตานนท์)**

**ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**

# เอกสารแนบ ๖

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
รอบ ๕ เดือนหลัง

**ร่าง**

**แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

**สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง รอบ ๕ เดือนหลัง**

| ยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม | กลุ่มงานที่รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | | งบประมาณ | 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 ๑ ส่งเสริมคนดี** | | | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในองค์กรเชิงจริยธรรม** | | | | | | | | | |
| ๑. กิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข<br>- กิจกรรมทำบุญตักบาตร เนื่องในวันสงกรานต์ | ๑. เพื่อสร้างบรรยายกาศและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมระบบการทำงานที่เอื้อต่อบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ<br>๒. ปลูกฝังทัศนคติ | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | จำนวนกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) | - | - | - | / | - |

| ยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม | กลุ่มงานที่รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | | งบประมาณ | 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) |
| | พฤติกรรมที่ดีในการทำงานร่วมกัน | | | | | | | | |
| ๒. กิจกรรมพิธีถวายพระพรชัยมงคล พระบรมวงศานุวงศ์ เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา (กิจกรรมจิตอาสาพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสากตัญญู) | ๑. เพื่อสร้างบรรยากาศและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมระบบการทำงานที่เอื้อต่อบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ<br>๒. ปลูกฝังทัศนคติพฤติกรรมที่ดี โดยยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและความสุขความผูกพันในองค์กร อย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) | - | - | - | / | / |

| ยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม | กลุ่มงานที่รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | | งบประมาณ | 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) |
| ๓. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างเสริมความเข้มแข็งระบบบริหารจัดการของระบบสนับสนุน | ๑. เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานอย่างมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่กำหนด<br>๒. เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร<br>๓. เพื่อให้หน่วยงานมีการขับเคลื่อนการสืบสานค่านิยมที่พึงประสงค์และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | จำนวนกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างน้อย ๒ กิจกรรม/ปี | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕) | - | - | | - | / |

| ยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม | กลุ่มงานที่รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | | งบประมาณ | 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 ๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม** | | | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน** | | | | | | | | | |
| ๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานชมรมจริยธรรม และองค์กรคุณธรรมต้นแบบ | เพื่อส่งเสริมให้ชมรมจริยธรรมนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือพัฒนาชมรมจริยธรรมและส่งเสริมพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก ๑ ครั้ง | มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ | - | - | - | / | / |

| ยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม | กลุ่มงานที่รับผิดชอบ | ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย | | งบประมาณ | 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 ๒ ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | | | | | | | | | |
| ๕. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน | เพื่อขับเคลื่อน กับติดตามแผนปฏิบัติการป้องการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | กลุ่มพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | มีการประชุมขับเคลื่อนการดำเนินงานเดือนละ ๑ ครั้ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ | ๑. มีจำนวนมาตรการประเด็นความรู้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต กลุ่มงานละ ๑ เรื่อง<br>๒. มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็ปไซต์ของหน่วยงาน | - | - | - | / | / |

**ผู้อนุมัติแผน .....**

**(นายนิธิรัตน์ บุญตานนท์)**

**ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**