**แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**

**สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**

| **ยุทธศาสตร์/โครงการ/กิจกรรม** | **วัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรม** | **กลุ่มงานที่รับผิดชอบ** | **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย** | | **งบประมาณ ที่ใช้** | **ปีงบประมาณ พ.ศ.2566** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ผลลัพธ์เชิงปริมาณ** | **ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ** | **ไตรมาส 1 (ต.ค.-ธ.ค.๖5)** | **ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖6)** | **ไตรมาส ๓(เม.ย.-มิ.ย.๖6)** | **ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖6)** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมคนดี** | | | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม** | | | | | | | | | |
| ๑. การประกาศนโยบายเจตนารมย์ที่เกี่ยวข้องกับการป้องการทุจริต  - ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านทุจริต  - นโยบาย No gift Policy | เพื่อสร้างการรับรู้แก่บุคลากรในหน่วยงานและนำนโยบาย/แนวทางไปปฏิบัติและกำกับติดตามเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนหรือป้องกันการทุจริต | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | มีการประกาศเจตนารมณ์จำนวน ๑ ครั้ง | มีผู้บริหารหรือบุคลากรเข้าร่วมการประกาศเจตนารมณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | - | **/** | **-** | **-** | **-** |
| 2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะนักธรรมาภิบาลและสร้างสุของค์กร | เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่กลุ่มเป้าหมาย/เครือข่ายและนำไปขยายผลการส่งเสริมพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมแก่บุคลากรและขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมในหน่วยงาน | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน | ผู้รับชอบการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานเข้าร่วมประชุม จำนวน 2 คน | คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | - | **/** | **/** | **-** | **-** |
| 3. กิจกรรมพัฒนา/อบรม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรของหน่วยงาน  - การปฐมนิเทศข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงาน | เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน | บุคลากรรายใหม่ทุกระดับได้รับการพัฒนา อบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อย 1 ครั้ง | ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรผ่านเกณฑ์ประเมิน | - | **/** | **/** | **/** | **/** |
| **กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในองค์กรเชิงจริยธรรม** | | | | | | | | | |
| 4. กิจกรรมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร  - Organization Development (OD)  - กิจกรรมจิตอาสา(พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสากตัญญู) | 1. เพื่อสร้างบรรยากาศและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานและส่งเสริมระบบการทำงานที่เอื้อต่อบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ  2. ปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรมที่ดี โดยยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและความสุข ความผูกพันในองค์กร อย่างน้อย 2 กิจกรรม/ปี | ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (ร้อยละ 75) | - | **/** | **/** | **/** | **/** |
| **กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและบุคคลต้นแบบที่ทำความดี** | | | | | | | | | |
| 5. ทบทวน/ปรับปรุงข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan) ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง | จัดทำข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan) ของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองและจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขต | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน | ข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan) และประกาศข้อกำหนดจริยธรรมสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง จำนวน 1 ฉบับ | ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม | - | / | / | / | / |
| 6. กำหนดหลักเกณฑ์/วิธีการนำเงื่อนไขทางจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น  - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ แก่บุคลากรที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม และสนับสนุนธำรงรักษาคนเก่ง และคนดีให้มีขวัญ กำลังใจในการทำงาน | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน | หน่วยงานมีหลักเกณฑ์/แนวทางการนำมาตรฐานทางจริยะรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล อย่างน้อย 1 หลักเกณฑ์/แนวทาง | ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม | - | / | / | / | / |
| 7. สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากร ในรูปแบบที่หลากหลาย | เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานและส่งเสริมการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน | ทุกหน่วยงานมีช่องทางสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานจริยธรรม อย่างน้อย 1 ช่องทาง | ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม | - | / | / | / | / |
| 8. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบที่ทำความดีเพื่อองค์กรหรือส่วนร่วม  - การคัดเลือกคนดีหน่วยงาน  - การคัดเลือกคนดีศรีอนามัย | เพื่อส่งเสริมบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กร/ส่วนรวม | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน | จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการคัดเลือกอย่างน้อย ๒ คน / หน่วยงาน | บุคลากรที่เข้ารับการคัดเลือกผ่านคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด (รอบ ๑) อย่างน้อย ๑ คน | - | / | / | / | / |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับองค์กรคุณธรรม** | | | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มประสิทธิภาพและกระบวนการทำงานตามเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม** | | | | | | | | | |
| 9. การประกวดคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม | 1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มงานให้มีการพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่อง  2. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีมีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่น | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน | หน่วยงานสมัครเข้าร่วมประกวดหน่วยงานคุณธรรม | หน่วยงานผ่านเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานคุณธรรมร้อยละ ๖๐ ของคะแนนการประเมิน | - | / | / | / | - |
| **กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสังคมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมร่วมกัน** | | | | | | | | | |
| 10. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนการดำเนินงานชมรมจริยธรรม และองค์กรคุณธรรมต้นแบบ | เพื่อส่งเสริมผลักดันการดำเนินงานชมรมจริยธรรมให้เกิดความต่อเนื่อง ยั่งยืน สามารถนำองค์ความรู้ไปพัฒนาชมรมจริยธรรมของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | ทุกหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก 1 ครั้ง | มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 | - | / | / | / | / |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การป้องกันทุจริต** | | | | | | | | | |
| **กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐาน ITA** | | | | | | | | | |
| 11. การประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการดำเนินงานตามกรอบธรรมาภิบาล และคุณธรรม ความโปร่งใส (ITA)  - การขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม  - แนวทางการดำเนินงาน ITA กรมอนามัย / การขับเคลื่อนตัวชี้วัด ITA  - การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ | เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการพัฒนามาตรฐานการบริหารงานตามเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | ผู้รับชอบการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานเข้าร่วมประชุม จำนวน 2 คน | คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | - | / | - | - | - |
| 12. ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน | เพื่อขับเคลื่อน กับติดตามแผนปฏิบัติการป้องการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | มีการประชุมขับเคลื่อนการดำเนินงาน เดือนละ 1 ครั้ง ปีงบประมาณ 2566 | 1. มีจำนวนมาตรการประเด็น ความรู้ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต กลุ่มงานละ 1 เรื่อง  2. มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็ปไซต์ของหน่วยงาน | - | / | / | / | / |
| 13. การขับเคลื่อนตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) | เพื่อพัฒนามาตรฐานการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส ตามเกณฑ์การประเมิน ITA | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน/คณะทำงานชมรมจริยธรรม | ผลการประเมินตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์การประเมินระดับ 3 ขั้นไป | คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | - | / | / | / | / |
| 14. การประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและควบคุมภายในของหน่วยงาน | เพื่อพัฒนากลไก วางระบบกำหนด มาตรการเพื่อป้องกันทุความเสี่ยงการทุจริตตามแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน/กลุ่มงาน | มีมาตรการ /แนวทางป้องกันการทุจริตอย่างน้อย 1 เรื่อง | ร้อยละความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตและควบคุมภายในร้อยละ ๘๐ | - | / | / | / | / |
| **กลยุทธ์ที่ 2 ขับเคลื่อนนโยบายการป้องกันทุจริต และการส่งเสริมคุณธรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง** | | | | | | | | | |
| 15. การปรับปรุง/พัฒนาช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน | เพื่อให้บุคลากร หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการป้องกันทุจริตผ่านช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ เกี่ยวกับการทุจริต การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการให้บริการ | กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน | แสดงช่องแจ้งเรื่องร้องเรียน อย่างน้อย ๒ ช่องทาง | มีข้อมูลร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงที และเข้าถึงผู้รับผิดชอบในแต่ละเรื่องแก้ไข ป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นอย่างทันท่วงที | - | / | / | / | / |
| 16. การประชุมคณะทำงานชมรมจริยธรรมของหน่วยงาน | เพื่อขับเคลื่อนและกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันทุจริต และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม กรมอนามัย | คณะทำงานชมรมจริยธรรม | มีการประชุมขับเคลื่อนการดำเนินงาน เดือนละ 1 ครั้ง ปีงบประมาณ 2566 | คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 | - | / | / | / | / |

**ผู้อนุมัติแผน ………………………………………………………………..**

**(นายเกษม เวชสุทธานนท์)  
 ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง**