กรมอนามัย

การประชุมติดตามการดำเนินงานการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน(Healthy Workplace Happy for Life) และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

วันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2565 เวลา 09.30-10.30 น.

ณ ห้องประชุมเพทาย ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

<u>ผู้มาประชุม</u>

๑. นางสาวปราณี อุสุพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๒. นางนงลักษณ์ ทองเหลือง ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นางสาวนิตยา พรรณาภพ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔. นางไพศรี ตรีผลพันธ์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๕. นางสุนี วงศ์มาศ ตำแหน่ง พนักงานธุรการ ส๒
๖. นายหัสถี พันธ์สุข ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
๗. นายพรชัย หริคำภา ตำแหน่ง นิติกร
๘. นางสาวไพรรินทร์ พฤตินอก ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจงใหที่ประชุมทราบ

นางปราณี อุสุพันธ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ประธานที่ประชุม แจ้งที่ประชุม ดังนี้

1. การประชุมครั้งที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อติดตามการดำเนินงานการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ความสุขของคนทำงาน(Healthy Workplace Happy for Life) และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานีในรอบเดือน มีนาคม 2565 และเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานรอบ 5 เดือนหลัง

2. การดำเนินงานตัวชี้วัด 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต รอบ 5 เดือนแรก ได้คะแนน 4.8 คะแนน (เต็ม 5 คะแนน) ในรอบ 5 เดือนหลัง (เม.ย.-ก.ย.65) คะแนนตัวชี้วัด 5 คะแนน ทั้งนี้จะมีการติดตามรายงานในระบบ DOC ทุกเดือน

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2565 โดยไม่มีการปรับแก้

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

3.1 ผลการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และ 5ส รอบ 5 เดือนแรก มีดังนี้

- การประเมิน 5ส (42 คะแนน) ได้คะแนนประเมิน 40 คะแนน ค่าคะแนนที่ระดับ 0.4 (ตามเกณฑ์ตัวชี้วัด)
- การประเมินสถานที่ทำงาน HWP (44 คะแนน) ได้คะแนนประเมิน 42.90 คะแนน ค่าคะแนนที่ระดับ 0.4 (ตามเกณฑ์ตัวชี้วัด)

เกณฑ์	จำนวนข้อ (คะแนนเต็ม)	คะแนนประเมิน	ข้อเสนอแนะ
● การประเมิน 5ส	42	40	1.การเดินสายไฟบริเวณโต๊ะทำงานควรจัดเก็บเป็นระเบียบเรียบร้อย 2.ทางต่างระดับให้ติดเส้นแถบเหลืองดำ เช่น บริเวณพื้นทางเดินเอียง หรือพื้นต่างระดับให้ครบทุกจุด
สรุปค่าคะแนนตามเกณฑ์ 5 ส ที่ระดับ		**0.4**	

เกณฑ์	จำนวนข้อ (คะแนนเต็ม)	คะแนนประเมิน	ข้อเสนอแนะ
● สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน			
ส่วนที่ 1 การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	5	5	
ส่วนที่ 2 เกณฑ์สะอาด	11	11	
ส่วนที่ 3 เกณฑ์ความปลอดภัย	12	11.40	1.เดินสายไฟบริเวณโต๊ะทำงานให้เป็นระเบียบ อาจมีไส้ไก่พัน 2.ทางต่างระดับทางเดินพื้นเอียงและบันไดติดเส้นแถบเหลืองดำให้ครบทุกจุด 3. ควรมีการบันทึกตรวจอุปกรณ์ถังดับเพลิง ทุกเดือนและมีการลงลายมือชื่อผู้ตรวจ 4.เพิ่มผังทางหนีไฟทุกชั้น
ส่วนที่ 4 เกณฑ์สิ่งแวดล้อมดี	9	8.50	1.เพิ่มผลการวัดเสียง2.จัดทำคู่มือ MSDSวางทุกจุดที่มีการใช้สารเคมี 3. เพิ่มผลการตรวจวัดค่าฝุ่นทุกห้องที่มีความเสี่ยง 3.ระบบบำบัดน้ำเสียอยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน ควรตรวจเฝ้าระวังคลอรีนอิสระคงเหลือน้ำทิ้งทุกวันหากมีการปล่อยน้ำสู่ลำรางสาธารณะ
ส่วนที่ 5 เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับดี	5 2	5 2	
รวมคะแนน	44	42.9	**ค่าคะแนนที่ระดับ 0.4**
ระดับดีมาก	9	9	
ระดับดีเยี่ยม	1		

ที่ประชุม รับทราบ

3.2 ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้รับจัดงบประมาณ 340,000 บาท (ต.ค. 64-ก.ย. 65) ดำเนินการแล้วในรอบ 5 เดือนแรก สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

ชื่อโครงการ	ช่วงเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรมที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเป็นพิธีกร	21 ธ.ค. 64	15,850	ดำเนินการแล้ว
กิจกรรมที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 10อุบลราชธานี ปีงบประมาณ 2565	28 ธ.ค. 64	65,630	ดำเนินการแล้ว
กิจกรรมที่ 3 การอบรม The 4M of organization	25-26ธ.ค. 64	35,200	ดำเนินการแล้ว
กิจกรรมที่ 4 การประชุมตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	4 ก.พ. 65	13,300	ดำเนินการแล้ว
กิจกรรมที่ 5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมสุขภาพดี ลดเลิก NCDs ในชีวิตวิถีใหม่	เม.ย.-พ.ค.	23,825	อยู่ระหว่างดำเนินการ รอบ 5 เดือนหลัง
กิจกรรมที่ 6 การประชุมเชิงปฏิบัติการซ้อมระงับอัคคีภัย ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี ปีงบประมาณ 2565	เม.ย.-พ.ค.	31,800	อยู่ระหว่างดำเนินการ รอบ 5 เดือนหลัง
กิจกรรมที่ 7 การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2565	เม.ย	20,600	อยู่ระหว่างดำเนินการ รอบ 5 เดือนหลัง
กิจกรรมที่ 8 การประชุมเชิงปฏิบัติการบริหารจัดการด้านการเงินและการลงทุนหนุนชีวี มีความสุข	เม.ย.-พ.ค.	7,200	อยู่ระหว่างดำเนินการ รอบ 5 เดือนหลัง
กิจกรรมที่ 9 การอบรมพัฒนาภาวะผู้นำ : หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น	มิ.ย.-ก.ค.	26,595	อยู่ระหว่างดำเนินการ รอบ 5 เดือนหลัง
กิจกรรมที่ 10 การอบรมพัฒนาภาวะผู้นำ : หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง	พ.ค.-มิ.ย.	100,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ รอบ 5 เดือนหลัง
รวมทั้งสิ้น		**340,000**	

ที่ประชุม รับทราบ

3.2 Template การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต รอบ 5 เดือนหลัง มีเกณฑ์ตัวชี้วัด ดังนี้

แบบฟอร์มการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template)
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เกณฑ์การประเมิน :
รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม 2565)

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน
1	Assessment หน่วยงานทบทวนการดำเนินงาน รอบ 5 เดือนแรก เพื่อปรับแผนปฏิบัติการฯ	1	1.1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินงาน รอบ 5 เดือนแรก ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินงานและความรู้ที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ - สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ (0.1) - สถานการณ์สุขภาพ (0.1) - ข้อมูลคุณภาพชีวิตของบุคลากร (0.3) 1.2 ผลการวิเคราะห์ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อขับเคลื่อนตัวชี้วัด (0.25) - กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ความต้องการ/ ความคาดหวัง/ ความผูกพัน/ ความพึงพอใจ/ ความไม่พึงพอใจ/ ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ 1.3 ทำเนียบผู้รับบริการ (C) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) และเครือข่ายฯ ที่อยู่ในพื้นที่สนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (0.25)
2	Advocacy/ Intervention หน่วยงานทบทวนมาตรการ และประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ (รอบ 5 เดือนหลัง)	1	2.1 มีการทบทวนมาตรการ และกลวิธีการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์และกลยุทธ์ PIRAB (0.5) 2.2 มีประเด็นความรู้ที่ให้แก่ผู้รับบริการ (C)/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) (0.5)
3	Management and Governance 3.1 หน่วยงานมีการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานมีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต 3.2 มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน 3.3 มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัด	1	3.1 มีแผนปฏิบัติการฯ ฉบับปรับปรุง (0.25) 3.2 มีรายงานการติดตามการดำเนินงานตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ ทุกเดือนและนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป (0.5) 3.3 มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัด (0.25)

<table>
<tr><th>ระดับ</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th><th>คะแนน</th><th>แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน</th></tr>
<tr><td>4</td><td>Output ผลผลิต
4.1 หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินตามนโยบาย Healthy Workplace Happy for Life ระดับดีมาก ค่าคะแนนวัดผลผลิต การพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานฯ พิจารณาตามจำนวนข้อที่สามารถดำเนินการได้
<table>
<tr><th>คะแนน</th><th>0.1</th><th>0.2</th><th>0.3</th><th>0.4</th><th>0.5</th></tr>
<tr><td>จำนวน (ข้อ)</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr>
</table>
<u>หมายเหตุ</u> : การดำเนินงานตามเกณฑ์ HWP ระดับดีมาก จำนวน 9 ข้อ
4.2 ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี
<table>
<tr><th>คะแนน</th><th>0.1</th><th>0.2</th><th>0.3</th><th>0.4</th><th>0.5</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ</td><td>76-80.99</td><td>81-85.99</td><td>86-90.99</td><td>91-95.99</td><td>96-100</td></tr>
</table></td><td>1</td><td>4.1 หลักฐานแสดงผลผ่านเกณฑ์การประเมินตามนโยบาย Healthy Workplace Happy for life ระดับดีมาก ของหน่วยงาน (0.5)
4.2 เอกสารหลักฐานแสดงบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีตามสิทธิของประเภทบุคลากร (0.5)
ใส่หลักฐานแสดงผลผลิตในรายงานการประชุม/ติดตามผลการดำเนินงานรายเดือน</td></tr>
<tr><td>5</td><td>Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด
5.1 หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินตามนโยบาย Healthy Workplace Happy for life ระดับดีเยี่ยม โดยมีการวัดและวิเคราะห์ผลกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ (กิจกรรมในระดับดีมาก อย่างน้อย 2 กิจกรรม)
5.2 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ
<table>
<tr><th>คะแนน</th><th>0.1</th><th>0.2</th><th>0.3</th><th>0.4</th><th>0.5</th></tr>
<tr><td>ร้อยละ</td><td>0.5-0.59</td><td>0.6-0.79</td><td>0.8-0.99</td><td>1-1.99</td><td>2 ขึ้นไป</td></tr>
</table>
<u>วิธีการคำนวณ</u>
ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ = ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติ ในรอบ 5 เดือนหลังของปี 2565 - ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ปกติ ในรอบ 5 เดือนแรกของปี 2565
*ค่าดัชนีดัชนีมวลกาย (BMI) *
ผอม =น้อยกว่า 18.5 กก./ตร.ม.
ปกติ = 18.5 – 22.9 กก./ตร.ม.*
น้ำหนักเกิน (กลุ่มเสี่ยง) = 23-24.9 กก./ตร.ม.
อ้วน = 25 กก./ตร.ม.ขึ้นไป</td><td>1</td><td>5.1 เอกสารวิเคราะห์การประเมินประสิทธิผลการดำเนินกิจกรรม Healthy Workplace Happy for life ระดับดีเยี่ยม (0.5)
5.2 เอกสารหลักฐานแสดงผลลัพธ์ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติของหน่วยงานตรงเป้าหมาย (0.5)
ใส่หลักฐานแสดงผลลัพธ์ในรายงานการประชุม/ติดตามผลการดำเนินงานรายเดือน</td></tr>
<tr><td></td><td>คะแนนรวม</td><td>5</td><td></td></tr>
</table>

รายละเอียดเอกสารสนับสนุน

เอกสารสนับสนุน	คำชี้แจง
1. แบบประเมินภาวะสุขภาพของบุคลากรกรมอนามัย (พัฒนาโดยสำนักส่งเสริมสุขภาพ) https://forms.gle/wZCfRCN1dU8ct4WD6	1. หน่วยงานเจ้าภาพเปิดระบบให้ทุกหน่วยงานทำแบบประเมินระหว่างวันที่ 11 – 17 พฤศจิกายน 2564 2. หน่วยงานเจ้าภาพคืนข้อมูลให้ทุกหน่วยงานภายในวันที่ 18 – 22 พฤศจิกายน 2564
2. แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย (พัฒนาโดยสำนักส่งเสริมสุขภาพ) https://forms.gle/okJmC2Ae7N8C4rsc7	1. หน่วยงานเจ้าภาพเปิดระบบให้ทุกหน่วยงานทำแบบประเมินภายในเดือนธันวาคม 2564 โดยจะทำหนังสือแจ้งทุกหน่วยงาน 2. หน่วยงานเจ้าภาพคืนข้อมูลให้ทุกหน่วยงานภายในเดือนมกราคม 2565
3. การประเมินผล Healthy Workplace Happy for life ของหน่วยงาน	ใช้ข้อมูลการประเมินผล Healthy Workplace Happy for life ของหน่วยงาน
4. เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) https://1o0.in/4e4dbc	เกณฑ์การประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) ซึ่งจะมีการชี้แจงรายละเอียดให้แก่คณะกรรมการตรวจประเมินฯ ภายในเดือนธันวาคม 2564
5. แบบฟอร์มการตอบหลักฐาน Outcome BMI https://1o0.in/76a9c0	ตัวอย่างแบบฟอร์มการตอบหลักฐานระดับ 5 Outcome ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่มี BMI ปกติ

ที่ประชุม รับทราบ

3.3 การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA

(1) ผลคะแนนรอบ 5 เดือนแรก ได้ 4.6 คะแนน

(2) Template ตัวชี้วัด 2.6 รอบ 5 เดือนหลัง มีดังนี้

รอบที่ 2 : 5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม 2565)

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน	แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน
1	Assessment ทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ของตัวชี้วัด มีข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ที่นำมาใช้	1	1.รายงานการประชุมวิเคราะห์ ทบทวนสถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ gap 1 ประเด็นจากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) รอบ 5 เดือนแรก (0.5 คะแนน) 2. รายงานผลการวิเคราะห์ Gap ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบของข้อมูล ดังนี้ 2.1 ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานระดับ Le (Level) ของผลการดำเนินงานปัจจุบัน (0.25) 2.2 ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (0.25)
2	Advocacy/ Intervention กำหนดมาตรการ กลไก ขับเคลื่อนดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน รอบ 5 เดือนหลัง	1	1. มีเอกสารแสดงมาตรการ กลไกการดำเนินงาน รอบ 5 เดือนหลังที่สอดคล้อง ตามกลยุทธ์ PIRAB พร้อมเหตุผลประกอบในการกำหนดมาตรการ และเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (0.5) 2. มีเอกสารสรุปประเด็นความรู้แก่ C/SH เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน (0.5)
ระดับ	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**คะแนน**	**แนวทางการประเมิน/ หลักฐาน**
3	Management and Governance - มีแผน/ผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด - การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน	1	1.มีแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตามเอกสารแนบ 1 และ 2 (0.5) 2. มีการขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด (0.25) 3. มีรายงานการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดคำรับรองฯ ทุกเดือน และนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป (0.25)

<table>
<tr><td>4</td><td>Output ผลผลิต
มีผลผลิตตามแผนการดำเนินงานและมาตรการที่กำหนด
<table><tr><th>คะแนนที่ได้</th><th>0.2</th><th>0.4</th><th>0.6</th><th>0.8</th><th>1</th></tr><tr><td>ร้อยละของผลการดำเนินงานตามแผน รอบ 5 เดือนหลัง</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>90</td><td>100</td></tr></table></td><td>1</td><td>จำนวนผลผลิตตามแผนการดำเนินงานและมาตรการที่กำหนด
1. หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์ OIT ที่กำหนด (เอกสารแนบ 1)
2. มีเอกสารรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ รอบ 5 เดือนหลัง (เอกสารแนบ 3) นำขึ้นระบบ DOC หัวข้อ “รายงานผลการติดตามกำกับตัวชี้วัดประจำเดือน” ภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2565</td></tr>
<tr><td>5</td><td>Outcome ผลลัพธ์ของตัวชี้วัด
1.ประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT (ค่าน้ำหนักร้อยละ 70)
2.ประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 30)
ตารางค่าคะแนนระดับผลการประเมิน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน
<table><tr><th>คะแนนที่ได้</th><th>0.2</th><th>0.4</th><th>0.6</th><th>0.8</th><th>1</th></tr><tr><td>คะแนนระดับผลการประเมิน</td><td>55.00 - 64.99</td><td>65-74.99</td><td>75-84.99</td><td>85-94.99</td><td>95-100</td></tr></table></td><td>1</td><td>มีผลลัพธ์ตรงเป้าหมายตามสัดส่วนที่กำหนด
- หน่วยงานตอบประเมินการรับรู้ตามแบบประเมิน IIT โดยประเมินบุคลากรจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 25 คน
- กรณีหน่วยงานที่มีบุคลากรน้อยกว่า 25 คน ให้บุคลากรตอบแบบประเมินทั้งหมด</td></tr>
<tr><td></td><td>คะแนนรวม</td><td>5</td><td></td></tr>
</table>

1. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) กรมอนามัย ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
2. ผลประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
3. หลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

(3)หลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) มีดังนี้

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน

(Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานดำเนินการตามองค์ประกอบข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก/ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านข้อมูลพื้นฐาน **(ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)**
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่
3. ด้านการใช้งบประมาณ
4. ด้านการใช้อำนาจ

ข้อ 2 - ข้อ 6 ให้หน่วยงานเลือกดำเนินการให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ ทบทวน gap IIT ของหน่วยงาน

5. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ
6. การแก้ไขปัญหาทุจริต

เงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในแบบวัด OIT

1. หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามองค์ประกอบข้อมูลที่กำหนด
2. หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ครบถ้วนตามเกณฑ์ และเป็นปัจจุบัน
3. ข้อมูลการดำเนินงาน ให้ใช้ข้อมูลของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
4. หน่วยงานต้องคงสภาพเว็บไซต์เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลาและระหว่างประเมิน

1.ข้อมูลพื้นฐาน (ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)			
ข้อ	**มาตรการ OIT**	**องค์ประกอบด้านข้อมูล**	**แนบหลักฐาน URL Link**
O1	โครงสร้าง	o แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน o ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น	o
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	o แสดงข้อมูลของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ (หมายเลขโทรศัพท์ และ e-mail) ของผู้บริหารแต่ละคน	o
O3	อำนาจหน้าที่	o แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด	o
O4	ข้อมูลการติดต่อ	o ที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร e-mail แผนที่ตั้งหน่วยงาน	
O5	ข่าวประชาสัมพันธ์	o แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ที่เป็นปัจจุบัน	o
O6	Q&A	o แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Web board, กล่องข้อความถาม - ตอบ เป็นต้น o สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	o
O7	Social Network	o แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น o สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	o
O8	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	o แสดงแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น	o
O9	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต	o แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามข้อ O8 และมีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/	o

	ประจำปี	กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น	
O10	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	o แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีข้อมูลรายละเอียด สรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการฯ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น	o

<u>มาตรการ OIT เพื่อปิด Gap IIT</u>

(หน่วยงานเลือกดำเนินการจาก 5 ด้าน ให้สอดคล้องประเด็นที่วิเคราะห์ ทบทวน Gap การดำเนินงาน)

2. การปฏิบัติหน้าที่			
ข้อ	**มาตรการ OIT**	**องค์ประกอบด้านข้อมูล**	**แนบหลักฐาน URL Link**
O1	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	o แสดงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน o มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น	o
O2	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	o แสดงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน o มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น เป็นคู่มือสำหรับบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอน การให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร เป็นต้น	o
O3	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	o แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2565	o
O4	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	o แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี 2565	o
O5	E–Service	o แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการกับหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ o สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	o
O6	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	o แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมิน IIT ของหน่วยงาน ในปีที่ผ่านมา เพื่อกำหนดมาตรการ เช่น การป้องกันการรับสินบน เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงิน o มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็น	o

		ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน o มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์	

3. การใช้จ่ายงบประมาณ			
ข้อ	**มาตรการ OIT**	**องค์ประกอบด้านข้อมูล**	**แนบหลักฐาน URL Link**
O1	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	o เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2565 โดยมีรายละเอียดของแผนฯ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น	
O2	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	o แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565	
O3	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	o แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 o มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น	
O4	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	o แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 o เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2565	
O5	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	o แสดงช่องทางที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน สอบถาม ทักท้วง หรือร้องเรียนการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	
O6	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	o แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น	

4. การใช้อำนาจ			
ข้อ	**มาตรการ OIT**	**องค์ประกอบด้านข้อมูล**	**แนบหลักฐาน URL Link**
O1	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	o แสดงนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2565 o แสดงนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม o เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน	o
O2	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	o แสดงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น o เป็นการดำเนินการที่มีความสอดรับกับนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	o
O3	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	o แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรของหน่วยงานในปี พ.ศ. 2565 เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	o
O4	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	o แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 o มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	o
O5	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	o แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	o
O6	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	o แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมิน IIT ของหน่วยงาน ในปีที่ผ่านมาเพื่อกำหนดมาตรการ เช่น การป้องกันประโยชน์ทับซ้อน การบริหารงานบุคคล o มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน o มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์	o

5. การใช้ทรัพย์สินของราชการ			
ข้อ	**มาตรการ OIT**	**องค์ประกอบด้านข้อมูล**	**แนบหลักฐาน URL Link**
O1	คู่มือหรือมาตรฐานการให้ขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ	o แสดงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติที่บุคลากร/ผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน ขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ o มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น เป็นคู่มือสำหรับบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร เป็นต้น	o
O2	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	o แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของหน่วยงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2565	o
O3	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	o แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการของหน่วยงาน ประจำปี 2565	o
O4	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	o แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมิน IIT ของหน่วยงาน ในปีที่ผ่านมาเพื่อกำหนดมาตรการ เช่น การขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ การแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม o มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน o มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์	o
O5	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	o แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน o มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ O4 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม o เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2565	o
O6	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	o แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	o

6 .การแก้ไขปัญหาทุจริต			
ข้อ	**มาตรการ OIT**	**องค์ประกอบด้านข้อมูล**	**แนบหลักฐาน URL Link**
O1	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ	o แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	o

	ประพฤติมิชอบ	๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน ขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น	
O2	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ	๐ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยแยกต่างหากจากช่องทางทั่วไป เพื่อเป็นการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๐ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	๐
O3	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	๐ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. 2565 ๐ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน)	๐
O4	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	๐ แสดงช่องทางที่บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์	๐
O5	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๐ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น	๐
O6	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	๐ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2565 ๐ มีรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์และระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น	๐

รายละเอียดตัวชี้วัดของแบบวัด IIT

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย
i1 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดมากน้อยเพียงใด				
i2 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด				
i3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาด มากน้อยเพียงใด				
i4 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่				
i5 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ ตาม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงาน				
i6 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มี				

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	ทราบ	ไม่ทราบ
i7 ท่านทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน หรือไม่		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย
i8 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด				
i9 หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				
i10 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด				
i11 การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ในหน่วยงานของท่าน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด				
i12 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วม ในการสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย
i13 ท่านได้รับมอบหมายงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				
i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน มากน้อยเพียงใด				
i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	เคย	ไม่เคย
i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวหรือไม่		
i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือไม่		

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย
i19.1 ท่านนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้องมากน้อยเพียงใด				
i19.2 ท่านพบเห็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้องมากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	ทราบ	ไม่ทราบ
i20 ท่านทราบแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินราชการ ของหน่วยงานท่านหรือไม่		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย
i21 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินราชการที่มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด				
i22 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการโดยขออนุญาตอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	มี	ไม่มี
i23 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการ จากหน่วยงานของท่านไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องหรือไม่		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	มี	ไม่มี
i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม/พวกพ้องหรือไม่		

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย
i25 ผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	มี	ไม่มี
i26 หน่วยงานของท่าน มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน หรือไม่		
i27.1 ในหน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริต		
i27.2 หน่วยงานของท่านมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต		
i28 หน่วยงานของท่าน มีระบบการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต หรือไม่		
i29 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบ จากฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย
i30.1 ท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด				
I30.2 หน่วยงานของท่านมีช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียน ที่สะดวกมากน้อยเพียงใด				
I30.3 หากท่านร้องเรียน ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อตนเองมากน้อยเพียงใด				

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องติดตามผลการดำเนินงาน

4.1 แผนและผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต รอบ 5 เดือนหลัง มีดังนี้

แผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานมีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
หน่วยงาน ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี (ฉบับปรับปรุง)

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
1. มาตรการด้านการส่งเสริมสุขภาพ “Happy body บุคลากร ศอ.10 สุขภาพดี รอบรู้สู้ Covid – 19”	1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมี BMI อยู่ในเกณฑ์ปกติ - กิจกรรมวิเคราะห์ภาวะสุขภาพและ BMI เจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี - กิจกรรม Fit Firm Fun ออกกำลังกายทุกบ่ายวันพุธ - จัดกลุ่มบุคลากร Package การดูแลสุขภาพกลุ่ม BMI ต่ำกว่าเกณฑ์,BMIเกินเกณฑ์ และกลุ่มอ้วน - สื่อสารสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ งดเหล้าเข้าพรรษา และจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพดี 3 อ. 2 ส. 1 ฟ. 2น. - ติดตามและประเมินผล ชั่งน้ำหนัก วัดรอบเอว ทุกเดือน	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ต.ค. 64- ก.ย. 65	คณะกรรมการด้านสุขภาพดี (Happy body) และด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
	1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมสุขภาพดี ลด เลิก NCDs ในชีวิตวิถีใหม่	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	เม.ย.-พ.ค. 65	คณะกรรมการด้านสุขภาพดี (Happy body) และด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*

แผนปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงานมีชีวิตชีวาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
หน่วยงาน ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี (ฉบับปรับปรุง)

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
	1.4 ตลาดสุขภาพ “ตลาดนัดหมูไปไก่มา”	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ต.ค. 64 –ก.ย. 65	คณะกรรมการ Happy body & Happy relax	เปิดตลาดสุขภาพออนไลน์ “010 ขายของดี๊ดี”
2.มาตรการด้านการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน	2.1 การจัดกิจกรรม 5ส	ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ต.ค. 64 –ก.ย.65	คณะกรรมการ HWP ด้านความสะอาด	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
	2.2 การจัดการแมลงพาหะนำโรค	ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ต.ค. 64 –ก.ย. 65	คณะกรรมการ HWP ด้านความสะอาด	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
	2.3 การปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย	ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ต.ค. 64 –ก.ย. 65	คณะกรรมการ HWP ด้านสิ่งแวดล้อมและระบบสาธารณูปโภค	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*

3. การเสริมสร้างความผูกพันและศักยภาพบุคลากร	3.1การประชุมเชิงปฏิบัติการซ้อมระงับอัคคีภัย ศูนย์อนามัย ที่ 10 อุบลราชธานี ปีงบประมาณ 2565	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ต.ค. 64 –ก.ย. 65	คณะกรรมการ HWP ด้านป้องกันอัคคีภัย	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
	3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปีงบประมาณ 2565	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	เม.ย.- พ.ค. 65	คณะกรรมการ HWPทุกคณะ	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
	3.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการบริหารจัดการด้านการเงินและการลงทุน หนุนชีวี มีความสุข	บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	เม.ย.- พ.ค. 65	คณะกรรมการ HWP ด้าน Happy Money	*อยู่ระหว่างระดำเนินการ*
4. การประเมินผลการดำเนินงาน HWP	การประชุมตรวจประเมินผลการดำเนินงานสถานที่ทำงานฯ รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบ 2565	ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	ส.ค.-ก.ย. 65	คณะกรรมการ HWPทุกคณะ	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*

มติที่ประชุม รับทราบ มอบคณะกรรมการ HWP ดำเนินการต่อไป

4.2 ติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ 2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

1) แผนการดำเนินงานขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีแนวทางและมาตรการ ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดการองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายการมีส่วนร่วมเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

(2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบ/มาตรฐาน/แนวทางการป้องกันการทุจริต และกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายการมีส่วนร่วมเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ที่ 3 ผลิต/พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี ในการสื่อสาธารณะแก่เครือข่ายและประชาชน เพื่อการป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมคุณธรรมเฉพาะกาลที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และสถานการณ์ปัจจุบัน

(3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนามาตรฐานการบริหารงานที่โปร่งใส ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ผลการดำเนินงานในรอบเดือน มีนาคม 2565 มีดังนี้

(1) มีการทบทวนสถานการณ์ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก

(2) มีการวิเคราะห์ Gap ปัญหา การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงานปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก เพื่อจัดทำแผน ปิด gab

(3) มีแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.6

(4) หน่วยงานมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ

(5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในองค์กรร่วมกับเครือข่ายอย่างน้อย 1 ครั้ง

2) การดำเนินงานด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านข้อมูลพื้นฐาน ได้ดำเนินการนำข้อมูลเปิดเผยบนเว็บไซด์

2. ด้านการเปิดเผยข้อมูลเพื่อปิด gab ตามการประเมิน IIT มีประเด็นที่มีค่าคะแนนต่ำ คือ ด้านการใช้งบประมาณ ซึ่งอยู่ระหว่างการจัดแผนการดำเนินงาน

ที่ประชุม รับทราบ มอบ คณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ ITA ดำเนินการต่อไป

แบบรายงานผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัด 2.6. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนหลัง
หน่วยงานศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดโครงการ (Link)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต					
กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดการองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต					
1. มาตรการวางระบบในการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต	1.1.ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานปีงบประมาณ 2564	รายงานทบทวนสถานการณ์ 1 ฉบับ	มี.ค.-เม.ย. 65	หน่วยงานมีการทบทวนสถานการณ์ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก	https://shorturl.asia/rl5Tp
	1.2.วิเคราะห์ Gap ปัญหา การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงานปีงบประมาณ 2564	รายงานการวิเคราะห์ 1 ฉบับ	มี.ค.-เม.ย. 65	หน่วยงานมีการวิเคราะห์ Gap ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงานปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก เพื่อจัดทำแผน	https://shorturl.asia/rl5Tp
	1.3 จัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.6	มี.ค.-เม.ย. 65	มีแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.6	https://shorturl.asia/yJ1Xu
	1.4 การจัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและการเปิดเผยข้อมูล (OTP)	แผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและการเปิดเผยข้อมูล (OTP)	มี.ค.-เม.ย. 65	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ) มีแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและการเปิดเผยข้อมูล (OTP)*	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
	1.5 การกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดคำรับรองฯ ทุกเดือน	การประชุมติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน	มี.ค. – ก.ย. 65	รายงานผลการดำเนินงานในระบบ DOC	https://shorturl.asia/IyZKO

แบบรายงานผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัด 2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนหลัง
หน่วยงานศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดโครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต					
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมค่านิยมการยกย่องและเชิดชูด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต					
2. มาตรการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรยกย่องเชิดชู บุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคคลอื่น	1.การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี	บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ 3 ประเภท 1. คนดีศรีอนามัย 2. คนดีศรีวาริน 3. คนเก่งหัวใจแกร่ง	มี.ค.-เม.ย.65	หน่วยงานมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ	https://shorturl.asia/TXwyM https://hpc10.anamai.moph.go.th/th/news-anamai/210491
	2.การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	หน่วยงานส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือกองค์กรคุณธรรม	มี.ค.- เม.ย. 65	*(อยู่ระหว่างดำเนินงาน) ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก "หน่วยงานคุณธรรม" ร้อยละ 60 ของคะแนนการประเมิน*	*อยู่ระหว่างดำเนินงาน*

แบบรายงานผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัด 2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนหลัง
หน่วยงานศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดโครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก					
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบ/มาตรฐาน/แนวทางการป้องกันการทุจริต และกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ					
1.มาตรการพัฒนาระบบแนวทางการป้องกันการทุจริตและกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ	1.การประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตเพื่อปิด gab จากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) รอบ 5 เดือนแรก	การประเมินความเสี่ยงอย่างน้อย 1 เรื่อง คือ การยกระดับการรับรู้การใช้งบประมาณในหน่วยงาน	มี.ค.- พ.ค. 65	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ) แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตเพื่อปิด gab จากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้*	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
	2. การพัฒนาระบบการดำเนินงานเพื่อปิด gab จากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) รอบ 5 เดือนแรก	สื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านการใช้งบประมาณให้บุคลากรรับทราบมากกว่า 2 ช่องทาง	มี.ค.-ก.ย. 65	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ) บุคลากรเข้าใจและรับรู้การดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณ*	*อยู่ระหว่างดำเนินการ*
กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายการมีส่วนร่วมเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต					
2. มาตรการเสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายการมีส่วนร่วมเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในองค์กร	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในองค์กรร่วมกับเครือข่าย	มี.ค.-ก.ย. 65	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในองค์กรร่วมกับเครือข่ายอย่างน้อย 1 ครั้ง	https://shorturl.asia/qIBRs

แบบรายงานผลการขับเคลื่อนตัวชี้วัด 2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
หน่วยงานศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี

แนวทาง/มาตรการ	แผน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดโครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก					
กลยุทธ์ที่ 3 ผลิต/พัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยี ในการสื่อสาธารณะแก่เครือข่ายและประชาชน เพื่อการป้องกันการทุจริต					
3.การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใส	การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานตามแผนบนเว็บไซด์หน่วยงานตามแบบวัดOIT	เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานตามแผนบนเว็บไซด์หน่วยงาน	ต.ค.64- ก.ย. 65	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ) เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานตามแผนบนเว็บไซด์หน่วยงานอย่างน้อยร้อยละ 80*	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ)*
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมคุณธรรมเฉพาะกาลที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และสถานการณ์ปัจจุบัน					
4.การเสริมสร้างค่านิยมความผูกพันและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพดีแก่บุคลากร	กิจกรรมออกกำลังกายสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	ต.ค.64- ก.ย.65	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ) บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมและมีการวัดน้ำหนัก BMI*	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ)*
แนวทาง/มาตรการ	**แผน/โครงการ/กิจกรรม**	**เป้าหมาย**	**ระยะเวลาดำเนินการ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดโครงการ**
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)					
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนามาตรฐานการบริหารงานที่โปร่งใส ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparer Assessment : ITA)					
8. การประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	ประเมินการรับรู้ตามแบบประเมิน IIT	บุคลากรจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดเข้าตอบแบบประเมิน	ต.ค.64-ก.ย.65	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ) คะแนนระดับผลการประเมินร้อยละ 95 ขึ้นไป*	*(อยู่ระหว่างดำเนินการ)*

3) การประกวดหน่วยงานคุณธรรม และการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ส่งผลงาน วันที่ 30 เมษายน 2565 มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนการประกวดหน่วยงานคุณธรรม และการประเมินองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

<table>
<tr><th colspan="4">การประกวดหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย</th><th colspan="3">การประเมินองค์กรคุณธรรม
ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข</th><th>หลักฐานเชิงประจักษ์
กองการเจ้าหน้าที่</th></tr>
<tr><th>แนวทางการดำเนินการ</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th><th>คะแนน</th><th>หลักฐานเชิงประจักษ์</th><th>การประเมินองค์กรคุณธรรม</th><th>เกณฑ์การให้คะแนน</th><th>หลักฐานเชิงประจักษ์</th><th></th></tr>
<tr><td colspan="8">ส่วนที่ ๑ การนำองค์กร (๓๐ คะแนน)</td></tr>
<tr><td>■ มีนโยบายทิศทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างมีส่วนร่วมทั้งองค์กร</td><td>๑) องค์กรมีการประชุมเพื่อประกาศเจตนารมณ์หรือข้อตกลงของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน โดยมีบุคลากรเข้าร่วม ตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป</td><td>๑๐</td><td>๑. รายงานการประชุมฯ/การประกาศเจตนารมณ์ (๔ คะแนน)
๒. หลักฐานการลงลายมือชื่อ หรือใบลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม (๖ คะแนน)
<table>
<tr><td>มากกว่า ร้อยละ ๕๐</td><td>ร้อยละ ๒๐ – ๔๙</td><td>น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐</td></tr>
<tr><td>๖</td><td>๔</td><td>๒</td></tr>
</table></td><td>๑) องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม</td><td>ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ตั้งแต่ ๘๐.๐๐ % ขึ้นไป ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร</td><td>๑. ประกาศเจตนารมณ์
๒. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม/ผู้เข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต</td><td>๑๐</td><td>๑. รายงานการประชุมฯ (๑ คะแนน)
๒. มีโครงการ/กิจกรรมที่ขับเคลื่อนคุณธรรม ๔ ประการ หรือวัฒนธรรมองค์กร (HEALTH)(๙ คะแนน)
<table>
<tr><td>ครอบคลุมมากกว่า ๓ ประการ</td><td>ครอบคลุม ๓ ประการ</td><td>ครอบคลุม ๒ ประการ</td><td>ครอบคลุม ๑ ประการ</td></tr>
</table></td><td>๒) องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายและกำหนด “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดี</td><td>ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ตั้งแต่ ๘๐.๐๐ % ขึ้นไป ร่วมกันกำหนดคุณธรรม</td><td>๑. รายละเอียดของคุณธรรมเป้าหมาย ปัญหาที่อยากแก้ความดีที่อยากทำ
๒. แผนส่งเสริมคุณธรรม</td><td></td></tr>
</table>

	จิตอาสา กตัญญู หรือวัฒนธรรมองค์กร (HEALTH) เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างประหยัด มาปฏิบัติงานตรงเวลา การบริการด้วยความโปร่งใส มีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม ฯลฯ โดยร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๑ ประการ		๙	๗	๕	๓	ที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา	เป้าหมายอย่างน้อย ๓ เรื่อง		
การประกวดหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย							**การประเมินองค์กรคุณธรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**			**หลักฐานเชิงประจักษ์ กองการเจ้าหน้าที่**
แนวทางการดำเนินการ	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**				**การประเมินองค์กรคุณธรรม**	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	
	๓) องค์กรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมเป้าหมาย	๑๐	๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน (๔ คะแนน) ๒. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (๖ คะแนน)				๓) องค์กรมีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมอย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรใน	- มีแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร	๑. แผนส่งเสริมคุณธรรม ๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานในการดำเนินงานส่งเสริม	

<table>
<tr><td></td><td>โดยมีการมอบหมายบุคลากรและผู้รับผิดชอบ</td><td></td><td></td><td>องค์กร ที่สอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด</td><td>- มีการมอบหมายหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงาน</td><td>คุณธรรม</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">ส่วนที่ ๒ การดำเนินงาน (๓๐ คะแนน)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>■ มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” หรือวัฒนธรรมองค์กร (HEALTH)</td><td>๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป</td><td>๑๐</td><td>๑. แบบติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมระดับหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือนแรก) (๕ คะแนน)
๒. ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ (๕ คะแนน)
<table>
<tr><td>มากกว่าร้อยละ ๕๐</td><td>ร้อยละ ๒๐ – ๔๙</td><td>น้อยกว่าร้อยละ ๒๐</td></tr>
<tr><td>๕</td><td>๓</td><td>๐</td></tr>
</table></td><td>๔) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้</td><td>การดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ มีผลสำเร็จตั้งแต่ ๖๐.๐๐ % ขึ้นไป และเป็นไปตามเป้าหมายของกิจกรรมที่กำหนด</td><td>- ผลสำเร็จของกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้</td><td></td></tr>
</table>

การประกวดหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย				การประเมินองค์กรคุณธรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข			หลักฐานเชิงประจักษ์ กองการเจ้าหน้าที่
แนวทางการดำเนินการ	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	**การประเมินองค์กรคุณธรรม**	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	
■ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	๕) องค์กรมีการจัดระบบติดตาม รายงาน ประเมินผลเพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่คุณธรรมเป้าหมาย	๑๐	๑. รายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน (๕ คะแนน) ๒. สรุปผลการประเมินการรับรู้/ความพึงพอใจของหน่วยงาน (๕ คะแนน)	๕) องค์กรมีการติดตามประเมินผลสำเร็จเพื่อทบทวนปรับปรุงแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรให้มีคุณภาพและบรรลุคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด	- มีการประเมิน และรายงานผลสำเร็จของแผน - มีการทบทวนปรับปรุงแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรที่มีคุณภาพ	๑. รายงานการประเมินผลสำเร็จ ๒. แผนส่งเสริมคุณธรรมที่มีการปรับปรุง	
■ มีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรด้านการยกย่องเชิดชูส่งเสริม	๖) องค์กรมีกระบวนการยกย่อง เชิดชู บุคคลที่ทำความดี หรือหน่วยงานโครงการกิจกรรมดีเด่น ในการส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายจนเป็นแบบอย่างได้ เช่น บุคคลคุณธรรม โครงการ	๑๐	๑. ผลการคัดเลือกบุคคลหน่วยงานโครงการ กิจกรรม ดีเด่น (๕ คะแนน) ๒. ภาพถ่ายกิจกรรมการยกย่องเชิดชู (๕ คะแนน)	๖) องค์กรมีการยกย่อง เชิดชูบุคลากรที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ และหรือหน่วยงานที่มีโครงการดีเด่นในการส่งเสริม	- มีการประกาศยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้ - มีการ	- รายงานการประกาศยกย่องเชิดชูบุคคลองค์กรคุณธรรม	

บุคคลต้นแบบ	ดีเด่นด้านคุณธรรม ส่วนงานดีเด่นด้านคุณธรรม ฯลฯ (นอกเหนือจากคนดีศรีอนามัย)			คุณธรรมเป้าหมายตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้	ประกาศยกย่องเชิดชูหน่วยงานภายในหรือภายนอกที่มีการส่งเสริมคุณธรรมเป้าหมายจนเป็นแบบอย่าง		

การประกวดหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย				การประเมินองค์กรคุณธรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข			หลักฐานเชิงประจักษ์ กองการเจ้าหน้าที่
แนวทางการดำเนินการ	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	**การประเมินองค์กรคุณธรรม**	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	
ส่วนที่ ๓ ผลลัพธ์การดำเนินงาน (๒๐ คะแนน)							
■การเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานบนเว็บไซต์หน่วยงาน	๗) องค์กรมีการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	๕	แหล่งข้อมูล URL (link) มากกว่าร้อยละ ๘๐	๗) องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้เพิ่มมากขึ้นและพฤติกรรม	- มีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ ๘๐.๐๐ % ขึ้นไป และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	๑. ผลสำเร็จของกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้ที่เพิ่มขึ้น ๒. ประเมินพฤติกรรมที่	

				ของคน ในองค์กร เกิดการ เปลี่ยนแปลง	- คนในองค์กรมี พฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้น ตามคุณธรรม เป้าหมาย ที่กำหนด	เปลี่ยนแปลง	

การประกวดหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย				การประเมินองค์กรคุณธรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข			หลักฐานเชิงประจักษ์ กองการเจ้าหน้าที่
แนวทางการดำเนินการ	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	**การประเมินองค์กรคุณธรรม**	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	
■มีการขยายผลต่อยอดการดำเนินงาน โดยมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมายใน ๓ มิติ เช่น - การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนา - หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - วิถีวัฒนธรรม - ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม ฯลฯ	๘) องค์กรมีการกำหนดประเด็นคุณธรรมเพิ่มเติมจากเรื่องที่ดำเนินการไปแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ มิติ	๑๐	๑. รายงานการประชุมฯ (๑ คะแนน) ๒. ประกาศ/มาตรการ กำหนดประเด็นคุณธรรมเพิ่มเติม (๙ คะแนน) มากกว่า ๒ มิติ: ๙ ๒ มิติ: ๖ ๑ มิติ: ๓	๘) องค์กรมีการจัดกิจกรรม ใน ๓ มิติ ได้แก่ - การยึดมั่นในหลักธรรม ทางศาสนา - หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - วิถีวัฒนธรรมที่เพิ่มเติมจากแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนด	มีการจัดกิจกรรมครบทั้ง ๓ มิติ	- รายงานการจัดกิจกรรม ใน ๓ มิติ	

■มีองค์ความรู้/นวัตกรรม/สื่อที่สามารถถ่ายทอดหรือขยายผลสู่หน่วยงานอื่น	๙) องค์กรมีการถอดองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมเพื่อเผยแพร่และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นๆ ได้	๕	๑. เอกสารองค์ความรู้ของหน่วยงาน ๒. ภาพกิจกรรมการเข้าศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอกหรือการเป็นวิทยากรให้แก่หน่วยงานอื่น	๙) องค์กรมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรมเพื่อเผยแพร่และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นๆ ได้	องค์กรมีองค์ความรู้จากการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ที่สามารถให้หน่วยงานอื่นๆ เข้ามาศึกษาดูงาน หรือไปเผยแพร่ผลงานให้กับหน่วยงานอื่นๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้งต่อปี	๑. มีองค์ความรู้ ๒. มีแหล่งเรียนรู้ และวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้	

การประกวดหน่วยงานคุณธรรม กรมอนามัย				การประเมินองค์กรคุณธรรม ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข			หลักฐานเชิงประจักษ์ กองการเจ้าหน้าที่
แนวทางการดำเนินการ	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	**การประเมินองค์กรคุณธรรม**	**เกณฑ์การให้คะแนน**	**หลักฐานเชิงประจักษ์**	
ส่วนที่ ๔ ผลลัพธ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด (๒๐ คะแนน) - เจ้าภาพตัวชี้วัดเป็นผู้ประเมิน -							
■ผลการประเมินการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (รอบ ๖ เดือนแรก)	๑๐) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๑๐	-	-	-		
	๑๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีชีวิตชีวา และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	๑๐	-	-	-		
รวมคะแนน		๑๐๐					

ที่ประชุม รับทราบ มอบคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ ITA ดำเนินการต่อไป

นางสาวไพรรินทร์ พฤตินอก
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้สรุปการประชุม

นางสาวปราณี อุสุพันธ์
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ผู้ตรวจสรุปการประชุม