



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนางองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๔๓๕.๐๒/ ๗๗๕

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี (ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ตามที่กรมอนามัยมีนโยบายขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก และถ่ายทอดเป็นตัวชี้วัดการรับรองตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งกรมอนามัยกำหนด ให้ทุกหน่วยงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) รายงานการประชุมวิเคราะห์ ทบทวนสถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ gap ๑ ประเด็นจากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และรายงานผลการวิเคราะห์ gap ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของหน่วยงาน ประกอบด้วย ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานระดับ C การเปรียบเทียบผล ๓ ปีย้อนหลัง T แนวโน้ม และข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดดังกล่าว นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๒๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานการวิเคราะห์ผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี (ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ ขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

๙ ~ ✓

(นางสาวเกศรา โขคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนางองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

๐๓๓๓๓

๑๓๓ ๓๓๓

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์
เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี
(ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๒ -๒๕๖๔)

รายงานการประชุมวิเคราะห์ ทบทวน สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ gap ๑ ประเด็นจากคะแนนการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) โดยสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง มีการจัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง เพื่อติดตามผลการดำเนินงานทุกเดือน

คณะกรรมการฯ ตามคำสั่งสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ที่ ๑๒๖/๒๕๖๔ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง มีการประชุมคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทัตติม ชั้น ๒ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้

ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ – ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ – ๖๔.๙๙	D
๔๐.๐๐ – ๕๔.๙๙	E
๐ – ๓๙.๙๙	F

ที่ประชุมมีการแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นข้อคำถามการรับรู้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๖๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๗๖.๐๒ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๖.๘๗ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๙๐ คะแนน

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๕.๖๘ คะแนน

ประเด็นปัญหาการรับรู้ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ ๗๖.๐๒ ซึ่งคะแนน

น้อย

ที่ประชุมมีประเด็นที่แลกเปลี่ยน ลำดับที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ข้อคำถาม ๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน

คะแนน ๕๙.๒๒

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการฯ ในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับแผนใช้จ่ายงบประมาณ

- การประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองไม่ถูกนำมาสื่อสารในกลุ่มงาน
- บุคลากรไม่ทราบว่า มีช่องทางสื่อสารเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ
- การจัดซื้อจัดจ้างไม่ทันเวลา ไม่รู้กระบวนการ
- บุคลากรไม่เห็นแผนงานโครงการที่ผ่านการอนุมัติแล้ว
- บุคลากรบางระดับทราบข้อมูล ไม่ทั่วถึง
- บุคลากรไม่ทราบช่องทางเผยแพร่หน้าเว็บไซต์
- บุคลากรไม่ทราบงบประมาณทั้งหมดของแผนโครงการ
- ไม่มีการสื่อสารในกลุ่มงาน
- ไม่ทราบแผนงานโครงการ
- บุคลากรบางท่านคิดว่าเป็นข้อมูลที่ไม่จำเป็นต้องรับรู้ ไม่เกี่ยวข้องกับตัวเอง
- ของที่ขอซื้อไปไม่รู้ว่าจะได้รับการซื้อหรือไม่ ไม่มีการสื่อสาร
- ไม่รู้ว่างบประมาณมีผลอะไรกับชีวิตการทำงาน งบเหลือมากน้อย มีผลเสียอย่างไร งบประมาณ

ที่ได้มามีผลอย่างไร

- บุคลากรรายใหม่ บางท่านไม่รู้แผนเงินบำรุง
- เงินบำรุงน้อย แต่ได้เงินเดือนเท่าเดิม ไม่ใช่ปัญหาของเรา
- ไม่มีการประชาสัมพันธ์การใช้งบประมาณเกี่ยวกับการก่อสร้าง การซื้อของ การบำรุงรักษา
- ไม่มีการสื่อสารในกลุ่มไลน์
- ความเข้าใจนิยามคำว่าแผนของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน
- บุคลากรบางคนคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัว
- ไม่มีการสื่อสารผลการจัดซื้อกลับมายังกลุ่มงาน
- บุคลากรบางท่านไม่สนใจ แม้จะติดประกาศแล้วก็ตาม
- บุคลากรผู้ปฏิบัติไม่รับรู้ และคิดว่าไม่จำเป็น ฟังไปก็ไม่เข้าใจ รู้ไปทำไม
- ข้อมูลที่ไม่เกี่ยวกับตัวเองก็จะมีไม่สนใจ ไม่จำ

แนวทาง

- ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือทำหนังสือแจ้งเวียนแผนงบประมาณ
- สื่อสารสรุปงบประมาณการใช้จ่ายแต่ละเดือน แผนงบประมาณจัดสรร และเปอร์เซ็นต์การใช้

งบประมาณ

- สรุปประชุมสื่อสารแผนการใช้งบประมาณจากการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองของแต่ละกลุ่มงาน นำเสนอผู้อำนวยการ ภายใน ๑๕ วันหลังประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองเสร็จสิ้น

- สรุปแผนการใช้งบประมาณ และสื่อสารภายในกลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มต้องมีความเข้าใจให้ละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณ เพื่อสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจ

- การสื่อสารประเด็นรายการที่จัดซื้อไม่ได้และแนวทางแก้ไขอย่างไรให้ผ่าน
- สื่อสารรายงานเบิกจ่ายการเงินติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หรือช่องทางอื่น ๆ
- ให้สื่อสารในการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
- ให้กลุ่มงานบริหารนโยบายและประเมินผลทำสไลด์สื่อสารให้เข้าใจง่าย (เปลี่ยนตัวเงินเป็นสีเขียว, เหลือง, แดง)

- สื่อสารแผนงานโครงการ และสรุปแสดงเป็นรายเดือน ประชาสัมพันธ์
- ใช้กลไกการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองในการขับเคลื่อนการสื่อสารการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละกลุ่มงาน

- สื่อสารประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางเพื่อกระตุ้นการรับรู้ของบุคลากร
- สื่อสารให้เข้าใจถึงความเกี่ยวข้องงบประมาณ ที่อาจกระทบชีวิตในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจมากขึ้น

ที่ประชุมมอบหมายให้ - ให้กลุ่มงานพัสดุทำหนังสือแจ้งเวียนแผนงบเงินบำรุง การจัดซื้อจัดจ้าง

- ให้กลุ่มงานบริหารนโยบายและประเมินผลทำสไลด์แผนเงินบำรุง

สื่อสารใน การประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ข้อคำถามที่ ๘.๑ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นคัมค่า

๘.๒ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นไม่บิดเบือน

วัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ คะแนน ๗๘.๔๙

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างคัมค่า และตรงวัตถุประสงค์

ข้อคำถามที่ ๙ หน่วยงานของท่าน ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

คะแนน ๘๘.๕๕

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานไม่มีการอื้อประโยชน์ให้ตนเอง และพวกพ้อง

ข้อคำถาม ๑๐ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่า

เวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ คะแนน ๙๒.๓๒

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า หน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ

ข้อคำถาม ๑๑.๑ หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุใน

ลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้

๑๑.๒ หน่วยงานของท่าน ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุ

ในลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง คะแนน ๗๐.๑๑

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นว่า มีการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ

ข้อคำถาม ๑๒.๑ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการ

ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

๑๒.๒ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการทักท้วงถึงการตรวจสอบ

การใช้จ่ายงบประมาณ

๑๒.๓ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงการตรวจ
การใช้จ่ายงบประมาณ คณะ ๖๗.๔๖

ข้อคิดเห็นของคณะกรรมการฯ

- อยากถามแต่ไม่รู้จะถามใคร ไม่กล้าถาม ถามแล้วจะโดนตำหนิ
- ไม่ทราบจะถามใคร หัวหน้าตอบได้บ้างไม่ได้บ้าง
- ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบขั้นตอน ช่องทาง
- ควรทำข้อมูลคำถามที่ถามบ่อยเรื่องงบประมาณ

แนวทาง

- ช่องทางสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน หน้าเว็บไซต์
- รวบรวมคำถามที่พบบ่อย ๆ และจัดทำ Q&A
- ทำเรื่องผิดปกติให้เป็นเรื่องปกติ สามารถถามตอบได้
- สื่อสารขั้นตอนการเปิดโอกาสให้สอบถาม ทักท้วง ได้
- สื่อสารสาเหตุ และเหตุผล ของการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ผ่านอนุมัติ
- คณะกรรมการประเมินสะท้อนการรับรู้ของบุคลากร
- มีช่องทางการร้องเรียน
- ให้ความสำคัญช่องทางการร้องเรียน

มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

๒. รายงานผลการวิเคราะห์ Gap ปัญหา การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของ
หน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบของข้อมูล ดังนี้

๒.๒.๑ ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน ระดับ C (Comparisons) การเปรียบเทียบ ผล ๓ ปี
ย้อนหลัง T (Trends) แนวโน้ม

รายงานการวิเคราะห์คะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความ
โปร่งใสของ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔ คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาให้ข้อคิดเห็น
ดังนี้

จากข้อมูลคะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ
สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๔ โดยทำการประเมินผลทั้งหมด ๖ รอบ
การประเมิน คือ

- ๑.รอบ ๕ เดือนแรก ปี ๒๕๖๒ (๑ ต.ค. ๖๒ – ๒๘ ก.พ. ๖๒)
- ๒.รอบ ๕ เดือนหลัง ปี ๒๕๖๒ (๑ เม.ษ. ๖๒ – ๒๘ ก.ย. ๖๒)
- ๓.รอบ ๖ เดือนแรก ปี ๒๕๖๓ (๑ ต.ค. ๖๒ – ๓๑ มี.ค. ๖๓)
- ๔.รอบ ๖ เดือนแรก ปี ๒๕๖๓ (๑ เม.ย. ๖๓ – ๓๐ ก.ย. ๖๓)
- ๕.รอบ ๕ เดือนแรก ปี ๒๕๖๔ (๑ ต.ค. ๖๓ – ๒๘ ก.พ. ๖๔)
- ๖.รอบ ๖ เดือนหลัง ปี ๒๕๖๔ (๑ เม.ย. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๔)

ซึ่งจากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมในแต่ละปีมีแนวโน้มสูงขึ้น ที่คะแนนเฉลี่ย ๘๒.๖๒ คะแนน โดยในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๘๕.๑๒ ซึ่งสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕% แต่ถ้าหากพิจารณารายละเอียดเชิงลึกจากตัวชี้วัดทั้งหมด ๕ ด้าน จะพบว่ามีบางตัวชี้วัดที่ยังมีคะแนนต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยภาพรวมยังไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนด ๘๕ คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีและคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๙๐.๒๒ คะแนน โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ การไม่ให้เงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกหรือเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ย ๙๖.๔๕ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ การไม่รับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ ในช่วงเทศกาล หรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี มีคะแนนเฉลี่ย ๙๖.๒๖ คะแนน และอันดับที่ ๓ คือ ไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ มีคะแนนอยู่ที่ ๙๖.๐๘ คะแนน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนน คือ หน่วยงานมีคำสั่งเรื่องการให้และรับของขวัญของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ ซึ่งทำให้ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนสูงสุดจากทั้ง ๕ ตัวชี้วัด และในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ การปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มีคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๒๐ คะแนน ซึ่งส่วนนี้อาจยังรู้สึกว่าการปฏิบัติงานหรือให้บริการยังมีความไม่เท่าเทียมอยู่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๗๔.๗๕ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดจากทั้ง ๕ ตัวชี้วัด และคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ยกเว้นเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งมีแนวโน้มลดลง ปัจจัยเกิดจากการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง เช่น ผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือประเด็นเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ผ่านการอนุมัติ โดยไม่มีแก้ไขเหตุผลและแนวทางแก้ไข สำหรับคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ บุคลากรไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มีคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๘๙ คะแนน และอันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๖ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนน คือ มีการตรวจสอบการเบิกจ่าย มีการอนุมัติไปราชการ มีระบบสแกนลายนิ้วมือเข้า-ออกการทำงาน มีระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง และระเบียบการเงิน กำกับควบคุม ติดตามอยู่ทำให้ยากต่อการทุจริต และในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยที่ ๖๒.๔๓ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ การสื่อสารที่ไม่ทั่วไปถึงระดับผู้ปฏิบัติ บุคลากรไม่ทราบช่องทาง

เผยแพร่ และ บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติบางส่วนไม่รับรู้หรือให้ความสนใจ เพราะคิดว่าเป็นเรื่องไกลตัวและไม่สำคัญต่อชีวิตการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีและคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๘๓.๙๔ คะแนน โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งการให้บุคลากรทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๑๕ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ ผู้บังคับบัญชาไม่มีการสั่งการให้บุคลากรทำธุระส่วนตัวให้ มีคะแนนเฉลี่ย ๙๐.๓๓ คะแนน และอันดับที่ ๓ คือ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานไม่มีลักษณะถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ หรือมีการซื้อขายตำแหน่ง หรือ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ย ๘๘.๗๙ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ วัฒนธรรมองค์กรที่ปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ มีมาตรการและระเบียบออกมาเพื่อกำกับติดตามสามารถตรวจสอบได้ หรือมีการตั้งกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มีคะแนนที่ ๗๒.๗๘ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ จำนวนโควตาของการฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษามีจำนวนจำกัด ทำให้ผู้ไม่ได้รับการคัดเลือกรู้สึกไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๗๘.๔๓ คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดเป็นอันดับที่ ๒ จากทั้ง ๕ ตัวชี้วัด และคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ยกเว้นเรื่อง การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ปัจจัยเกิดจากการสื่อสารเรื่องระเบียบ ขั้นตอน การขอยืมทรัพย์สินของราชการยังไม่ทั่วถึงหรือบุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบ หรือเป็นบุคลากรใหม่ จึงมีการสื่อสารมาตเสริมเติมในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ พร้อมทั้งมีการสื่อสารทุกช่องทางเพื่อให้บุคลากรทุกระดับทราบอย่างทั่วถึง รายละเอียดดังนี้

๑. มาตรการในการจัดระเบียบวินัยจราจร

๒. มาตรการการใช้รถยนต์ราชการ

๓. มาตรการการยืม-คืน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่

๔. ข้อปฏิบัติเรื่องวันและเวลาทำงานและบันทึกเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบสแกนลายนิ้วมือ (Finger Scan) ของสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

นอกจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยังเห็นควรมีการกำหนดมาตรการเพิ่มเกี่ยวกับการใช้ห้องประชุมและการจองห้องประชุม สำหรับบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้ระดับคะแนนในหัวข้อการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง เพิ่มสูงขึ้นในรอบถัดไป สำหรับคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ ไม่มีบุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สิน

ของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๙๑.๙๗ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๗๒ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ หน่วยงานมีคำสั่งเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน การยึดทรัพย์สินของราชการ ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยึดทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๖๕.๗๑ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ ช่องทางการสื่อสารเรื่องระเบียบ ขั้นตอน การยึดทรัพย์สินของราชการยังไม่ทั่วถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าคะแนนค่าเฉลี่ยรายปีและคะแนนรายข้อมีแนวโน้มสูงขึ้น โดยคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๘๐.๘๔ คะแนน โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้อันดับ ๑ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย ๙๓.๑๐ คะแนน อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบและมีการลงโทษทางวินัย ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๖๙ คะแนน และอันดับที่ ๓ คือ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ย ๘๒.๕๖ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ หน่วยงานมีกระบวนการตรวจสอบการทุจริต มีระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน มีการประกาศเจตนารมณ์ป้องกันการทุจริตประจำปี และผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ในส่วนคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ความมั่นใจในความปลอดภัยและผลกระทบต่อตนเอง เมื่อมีการพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย ๗๑.๑๑ คะแนน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนคือ ถึงแม้จะสามารถร้องเรียนหรือมีช่องทางในการส่งหลักฐานร้องเรียนที่สะดวก สามารถตรวจสอบผลการร้องเรียนได้ แต่บุคลากรส่วนใหญ่ก็ยังไม่มีความมั่นใจว่าการดำเนินการจากตรงไปตรงมา หรือไม่มีความมั่นใจว่าจะปลอดภัย และอาจถูกเปิดเผยตัวตน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อตัวเองหรือหน้าที่การงานในอนาคต

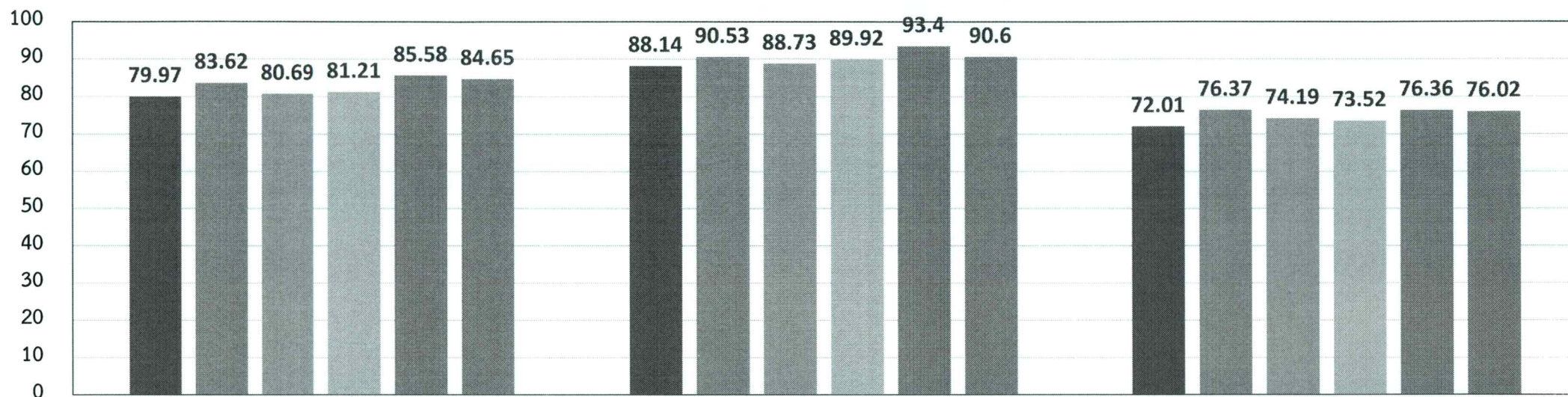
มติที่ประชุม รับทราบ มอบผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ผู้จัดทำรายงานการวิเคราะห์	นายเทพพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
ผู้ตรวจสอบรายงานการวิเคราะห์	นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ปี 2562-2564



ภาพรวมคะแนนเฉลี่ย



การปฏิบัติหน้าที่



การใช้งบประมาณ

■ รอบที่ 1/2562 (177 คน)

■ รอบที่ 2/2563 (186 คน)

■ รอบที่ 2/2562 (173 คน)

■ รอบที่ 1/2564 (185 คน)

■ รอบที่ 1/2563 (177 คน)

■ รอบที่ 2/2564 (179 คน)

กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

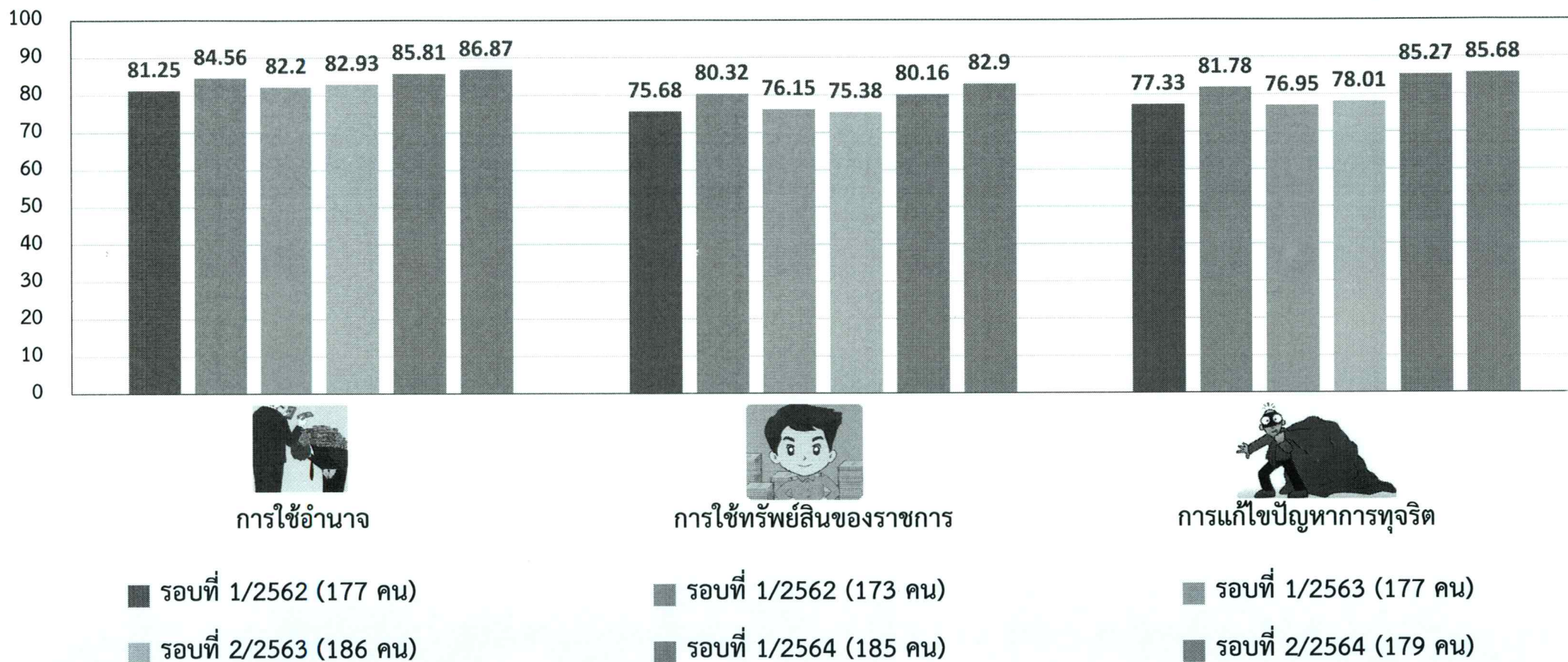
<http://mwi.anamai.moph.go.th>

ข้อมูล ณ วันที่ 29 พฤศจิกายน 2564



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

รายงานผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ปี 2562-2564



กรมอนามัยส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี
f @ t y http://mwi.anamai.moph.go.th

ข้อมูล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2564

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2562	5 เดือนหลัง ปี 2562	6 เดือนแรก ปี 2563	6 เดือนหลัง ปี 2563	5 เดือนแรก ปี 2564	5 เดือนหลัง ปี 2564
1	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	88.14	90.53	88.73	89.92	93.40	90.60
	1.1 บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	78.67	84.97	81.07	82.39	87.30	85.06
	1.2 บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	77.12	83.82	79.80	80.51	86.35	
	2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน	76.84	82.37	80.23	80.65	84.86	82.26
	3.1 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	80.23	86.27	81.78	81.32	86.49	80.73
	3.2 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าส่วนตัว	77.97	81.94	78.25	79.57	84.86	
	3.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	77.54	83.09	78.95	79.84	84.05	
	4.1 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเรียกรับ "เงิน" จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	95.48	94.22	94.35	95.16	98.38	98.32
	4.2 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเรียกรับ "ทรัพย์สิน" จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	97.18	95.95	97.18	97.31	98.92	
	4.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเรียกรับ "ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น" จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับ การปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	90.40	93.64	93.79	94.62	97.84	
	5.1 ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการรับ "เงิน" นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา	95.48	95.95	94.35	96.77	97.30	98.88
	5.2 ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการรับ "ทรัพย์สิน" นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา	96.05	95.38	96.05	97.31	99.46	
	5.3 ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการรับ "ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น" นอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา	91.53	94.80	92.09	95.16	98.38	
	6.1 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการให้ "เงิน" แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	96.61	96.53	93.79	96.77	98.92	98.32
	6.2 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการให้ "ทรัพย์สิน" แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	98.31	95.38	95.48	97.85	99.46	
	6.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการให้ "ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น" แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	92.66	93.64	93.79	93.55	98.38	
2	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	72.01	76.37	74.19	73.52	76.36	76.02
	7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน	59.75	66.33	63.28	64.38	61.62	59.22
	8.1 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า	78.39	80.78	80.23	78.63	80.14	78.49
	8.2 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	74.72	80.06	76.69	76.75	79.59	
	9. หน่วยงานของท่าน ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	82.49	85.84	85.03	82.26	87.97	88.55
	10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	87.29	89.60	87.71	85.35	91.08	92.32
	11.1 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้	76.13	81.79	77.54	78.90	80.68	70.11
	11.2 หน่วยงานของท่าน ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	83.90	86.27	83.90	81.18	78.65	
	12.1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	62.99	67.92	65.11	64.52	69.46	67.46
	12.2 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการทักท้วงถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	59.89	64.16	62.99	64.11	67.57	
	12.3 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	54.52	60.98	59.46	59.14	66.89	
3	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	81.25	84.56	82.20	82.93	85.81	86.87
	13. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม	75.42	78.61	74.29	75.94	79.59	79.89

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	5 เดือนแรก ปี 2562	5 เดือนหลัง ปี 2562	6 เดือนแรก ปี 2563	6 เดือนหลัง ปี 2563	5 เดือนแรก ปี 2564	5 เดือนหลัง ปี 2564
	14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงาน	72.32	74.86	72.03	74.06	77.84	77.93
	15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	67.80	75.29	71.19	72.85	75.54	74.02
	16. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ไม่ มีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของ ผู้บังคับบัญชา	87.43	89.60	89.12	88.98	92.43	94.41
	17. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ไม่ มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	90.96	93.21	90.82	91.26	94.32	98.32
	18.1 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มี ลักษณะ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	81.92	85.40	83.19	84.41	86.08	96.65
	18.2 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มี ลักษณะ มีการซื้อขายตำแหน่ง	93.22	93.79	92.66	91.40	93.65	
	18.3 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มี ลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	80.93	85.69	84.32	84.54	87.03	
4	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	75.68	80.32	76.15	75.38	80.16	82.90
	19. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่ มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง	87.57	90.17	89.12	88.71	89.05	93.72
	19.1 ท่านนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้องมากน้อยเพียงใด						98.74
	20. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	60.88	65.61	62.85	62.90	72.03	69.97
	21. กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	74.15	81.36	73.45	72.85	80.95	72.63
	22. บุคลากรนอกหรือภาคเอกชน ไม่ มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงานของท่าน	91.53	91.91	88.98	90.46	92.30	96.65
	23. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	67.51	72.98	68.64	66.40	69.59	73.18
	24. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	72.46	79.91	73.87	70.97	77.03	75.42
5	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	77.33	81.78	76.95	78.01	85.27	85.68
	25. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	82.20	83.38	80.65	79.97	86.62	82.54
	26.1 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	94.35	93.64	90.96	91.40	95.14	
	26.2 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	90.96	92.49	88.14	89.78	92.97	92.74
	27. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข	76.13	80.78	78.25	77.42	84.19	
	27.1 ในหน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริต หรือไม่						88.83
	27.2 หน่วยงานของท่านมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต หรือไม่						92.74
	28.1 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการเฝ้าระวัง ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	77.26	82.80	76.69	77.96	94.05	94.97
	28.2 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการตรวจสอบ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	76.84	82.23	75.71	76.61	94.05	
	28.3 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการลงโทษทางวินัย ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	66.10	79.77	74.01	77.55	91.89	
	29. หน่วยงานของท่านมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	76.98	81.50	75.71	77.02	83.51	92.74
	30.1 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นว่า สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	71.89	76.45	69.63	72.45	74.73	74.30
	30.2 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นว่า สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	71.33	75.87	69.92	70.03	74.73	
	30.3 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	73.73	79.05	73.87	74.46	76.49	
	30.4 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนอง	70.20	73.41	69.92	71.51	74.86	66.76
	30.1 ท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด						85.47

ข้อเสนอแนะของหน่วยงานตั้งแต่ปีงบประมาณพ.ศ. 2562 - 2564

- 1.ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
- 2.ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี
- 3.สื่อสารการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร
- 4.เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้
- 5.สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น
- 6.ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร