



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๓๐๙

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรียน รองผู้อำนวยการฯ / หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดการรับรองตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับ ๕ แบ่งออกเป็น (๑) การประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงาน ที่ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐ (๒) การประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของหน่วยงาน ที่ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐ และ (๓) การประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT ที่ค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐ และให้หน่วยงานดำเนินการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) และกองการเจ้าหน้าที่สรุปผลคะแนนและส่งผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์ดังกล่าว ให้หน่วยงานเพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน และกำหนดมาตรการ กลไกในการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

กม

(นางสาวเกศรา โชนาชัยสิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน โทร. ๐ ๒๕๒๑ ๖๕๕๐ ต่อ ๓๐๓

ที่ สธ ๐๙๓๕.๐๒/ ๓๑๓

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ตามที่กรมอนามัยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ดำเนินงานตัวชี้วัดการรับรองตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินระดับ ๕ แบ่งออกเป็น (๑) การประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงาน ที่ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐ (๒) การประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของหน่วยงาน ที่ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐ และ (๓) การประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT ที่ค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐ และให้หน่วยงานดำเนินการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) และกองการเจ้าหน้าที่สรุปผลคะแนนและส่งผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์ ดังกล่าว ให้หน่วยงานเพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน และกำหนดมาตรการ กลไกในการพัฒนา เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ตามคำสั่งที่ ๑๑๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณารายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้ เห็นควรสื่อสารให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ ขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้แจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

๓๓

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยศิริ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

๓๓

๓๓

๓๓

(นายเกษม เวชสุทธานนท์)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส  
จากผลคะแนนการวัดการรับรู้ออนไลน์ เรื่องการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส  
(Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทัพบก ชั้น ๒ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์

๑. นางสาวเกศรา โชนำชัยสิริ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ประธาน และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กร และขับเคลื่อนกำลังคน อีกหน้าที่หนึ่ง	
๒. นางนิตยา อยู่ภักดี	นายแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๓. นายสรณ์ดี ลลิตวงศา	นายแพทย์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๔. นางสาววันวิสา ศิริจานุสรณ์	ทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสุภัทรา อนันตนาถรัตน์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางณัชชา หิริโอดต้ปะ	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นางพิกุล ศรีบุตรดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘. นางดวงหทัย เกตุทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๙. นางมณฑาทิพย์ เหตานุรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางวิชดา คุ่มยิ้ม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นางชณภา ศรีหล้า	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	กรรมการ
๑๒. นายกรรณดนุ สาเขตร์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๓. นางสาวกฤษฎี แสนดา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๔. นางสาวพัชรา อาจอินทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๕. นางสาวกรรณิการ์ เจริญจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๖. นางสาวจุฑามาศ วงคำจันทร์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๗. นางสาวสุกัญญา เขตอนันต์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๘. นางสาวศศิธร ยี่ศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	กรรมการ
๑๙. นางสาวจุฑามาศ บุญเลิศ	นักวิชาการพัสดุ	กรรมการ
๒๐. นางสาวอนัญญา รักปัญญา	นักวิชาการศึกษา	กรรมการ
๒๑. นางนงลักษณ์ งามเจริญ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย	กรรมการ
๒๒ นายเทวพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	กรรมการ และเลขานุการ
๒๓. นางสาวรัตนา โพนนอก	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	กรรมการ และเลขานุการ

จากข้อมูลคะแนนผลการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) โดยมีบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตอบแบบประเมินจำนวน ๒๐๘ คน จากทั้งหมด ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๑ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ ๘๓.๕๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๑.๕๗

ในส่วนของการกำหนดค่าเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง คือ ๙๐ คะแนนขึ้นไป และเมื่อดูรายละเอียดเชิงลึกจากตัวชี้วัดทั้งหมด ๕ ด้าน จะพบว่ามีเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีคะแนนเกินค่าเป้าหมาย คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การการปฏิบัติหน้าที่ โดยรายละเอียดการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

### ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๙๐.๙๘ ซึ่งเป็นคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในทุกรอบการประเมินที่ผ่านมา แต่หากเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๒.๖๔ โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ ซึ่งมีคะแนนเท่ากันจำนวน ๓ ข้อ คือ ๑.การไม่เรียกรับทรัพย์สินจากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ / ๒.การไม่รับเงินจากบุคคลอื่นนอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติในสังคม / ๓.การไม่ให้เงินแก่บุคคลภายนอกหรือเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐๔ ร้อยละ ๐.๕๒ และร้อยละ ๐.๕๒ ตามลำดับ

อันดับที่ ๒ ซึ่งมีคะแนนเท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คือ ๑.การไม่รับทรัพย์สินจากบุคคลอื่นนอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติในสังคม / ๒.การไม่ให้ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิงแก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนร้อยละ ๙๙.๕๒ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๐๔ และร้อยละ ๐.๕๖ ตามลำดับ

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

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามประเด็นเรื่อง การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว มีคะแนนร้อยละ ๘๑.๗๑ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๔๘

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ บุคลากรส่วนหนึ่งอาจยังไม่สามารถบริหารจัดการความสำคัญระหว่างงานกับธุระส่วนตัวได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นหน่วยงานควรมีการสื่อสารชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard of Procedure หรือ SOP) เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด และปฏิบัติงานอย่างมีความเท่าเทียม

นอกจากนี้หน่วยงานควรมีการสื่อสารชี้แจงเรื่อง ข้อปฏิบัติเรื่องวันทำงานและเวลาปฏิบัติราชการและการบันทึกเวลาปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งเป็นการสร้างวินัยและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ หรือมีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัว นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายชื่อน้อยๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

## ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๗๖.๖๓ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดจากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และหากเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๑.๕๒ โดยคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ คือ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มีคะแนนร้อยละ ๘๘.๘๔ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๖๑

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มีคะแนนร้อยละ ๘๕.๗๘ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๒๔

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ ในการเบิกจ่ายเงิน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง จะมีการตรวจสอบจากหลักฐานต่างๆ ประกอบ เช่น ใบอนุมัติไปราชการ ใบยืมเงินค่าเดินทางและค่าที่พัก ใบลงลายมือชื่อการทำงานล่วงเวลา ใบสแกนลายนิ้วมือเข้า-ออกการทำงาน หลักฐานการจัดซื้อจัดจ้าง ใบเสนอราคา รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ หรือในส่วนของจ่ายงบประมาณมีการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณทุกเดือน รวมทั้งมีระเบียบอื่นๆ ที่ใช้ในการกำกับ ควบคุม ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ยากต่อการทุจริต

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง จะเห็นว่าคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ มีคะแนนลดลง

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่า เนื่องจากหน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ทำให้ยังขาดทักษะความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ และการเบิกจ่ายพัสดุ ซึ่งหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ

ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะด้านการเงินการคลัง ทำให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าคะแนนอันดับ ๑ และอันดับ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนสูงขึ้น

สำหรับคะแนนรายข้อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๕๘.๓๙ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๗.๗๖

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติบางส่วนอาจยังไม่รับรู้ รับทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานควรสื่อสารเรื่องแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี รวมถึงรายงานผลการติดตามเร่งรัดเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานการประชุมคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณให้มากขึ้น ผ่านการแจ้งเวียนบันทึกข้อความ / เผยแพร่ข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ / ติดประกาศทุกเดือน โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานสื่อสารชี้แจงบุคลากรในกลุ่มงานให้ทราบและเข้าใจว่างบประมาณถูกนำไปใช้อย่างคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียนได้ ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายข้ออื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

### ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๒.๔๓ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยลดลงร้อยละ ๓.๕๗ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ คือ บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มีคะแนนร้อยละ ๙๑.๘๘ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๖๑

อันดับที่ ๒ คือ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง มีคะแนนร้อยละ ๙๐.๖๒ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๒.๓๕

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

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง จะเห็นว่าคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ มีคะแนนลดลง

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่า หัวหน้ากลุ่มงานควรมีการสื่อสารชี้แจงบุคลากรในกลุ่มงานเกี่ยวกับแบบมอบหมายงานรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรทราบและเข้าใจงานและภารกิจของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ระดับบุคคล

นอกจากนี้ควรการสื่อสารชี้แจงบุคลากรเข้าใจกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานของหน่วยงาน โดยมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซง หรือเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือพวกพ้อง ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าจะแนบอันดับ ๑ และอันดับ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนสูงขึ้น

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มีคะแนนร้อยละ ๗๔.๑๗ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๐๔

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ถึงแม้ว่าหน่วยงานมีมาตรการสื่อสารเรื่อง ขั้นตอนการแจ้งความประสงค์ขอฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอก ผ่านการแจ้งเวียนบันทึกข้อความ / เผยแพร่ข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ / ติตประกาศ แต่เนื่องด้วยหน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนมีอายุงานยังไม่ถึงเกณฑ์ การพิจารณาเพื่อให้หน่วยงานส่งเข้าร่วมฝึกอบรม โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานสื่อสารชี้แจงบุคลากรให้ทราบและเข้าใจเงื่อนไขและหลักเกณฑ์การพิจารณา รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถาม ทักท้วงได้ ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายชื่อน้อยๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

#### ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๐.๗๑ ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดเป็นอันดับที่ ๒ จากทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๒ โดยคะแนนรายข้อสูงที่สุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ คือ บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนร้อยละ ๙๐.๔๔ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๘๘

อันดับ ๒ คือ ไม่มีบุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ ๙๐.๑๑ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๓.๒๕

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

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง จะเห็นว่าคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ มีคะแนนลดลง

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่า หน่วยงานมีบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติบางส่วนซึ่งไม่เคยยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการ อาจยังไม่ทราบเกี่ยวกับระเบียบขั้นตอนในการยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการ รวมถึงขั้นตอนการเบิกจ่ายวัสดุ ที่มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง หรือเบิกจ่ายวัสดุโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือเบิกจ่ายเกินจำนวนจริง โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในกลุ่ม

เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันและมีความถูกต้อง ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าจะแนอันดับ ๑ และอันดับ ๒ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนสูงขึ้น

สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มีคะแนนร้อยละ ๗๒.๗๔ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๒๑

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อย ที่สุด คือ ถึงแม้ว่าหน่วยงานมีมาตรการสื่อสารสื่อสารคำสั่งเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน การยืมทรัพย์สินของ ราชการอย่างชัดเจน เช่น การใช้รถยนต์ราชการ การยืม-คืน ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และ ครุภัณฑ์โฆษณาและเผยแพร่ การขอใช้ห้องประชุม เป็นต้น ผ่านการแจ้งเวียนบันทึกข้อความ / เผยแพร่ข้อมูล ขึ้นเว็บไซต์ แต่หน่วยงานบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นจำนวนมาก ทำให้บุคลากรบางส่วนอาจยังไม่ทราบ แนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ดังนั้นหน่วยงานควรเพิ่มการสื่อสารในส่วนองแนวทางการใช้ ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้หน่วยงานควรมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ลดการใช้ทรัพยากรและ วัสดุสำนักงานของหน่วยงาน โดยใช้กิจกรรมลดโลกร้อน (๔R) หรือกิจกรรม ๕ส เป็นตัวขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายชื่อน้อยๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

#### ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

มีคะแนนค่าเฉลี่ยภาพรวมที่ร้อยละ ๘๗.๒๒ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๑ โดยคะแนนรายข้อสูงสุดของตัวชี้วัดนี้

อันดับ ๑ ซึ่งมีคะแนนเท่ากันจำนวน ๒ ข้อ คือ ๑.หน่วยงานมีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือ มาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ / ๒.หน่วยงานมีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน มี คะแนนร้อยละ ๘๗.๖๐ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนน เพิ่มขึ้น ๕.๔๑ และร้อยละ ๕.๔๑ ตามลำดับ

อันดับที่ ๒ คือ หน่วยงานมีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มี คะแนนร้อยละ ๘๖.๖๓ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนน เพิ่มขึ้น ๔.๘๖

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคะแนนของอันดับ ๑ และอันดับ ๒ คือ หน่วยงานมีกระบวนการตรวจสอบการ ทุจริต มีระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน มีแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีการประกาศเจตนารมณ์ป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๖ และหน่วยงานมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ หลักเกณฑ์ต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับ ผ่านการแจ้งเวียนบันทึก ข้อความ / เผยแพร่ข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ / ติดประกาศ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริตในหน่วยงาน และนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันซึ่งทำให้คะแนนประเมินในรอบนี้เพิ่มขึ้นมากกว่า ปีที่ผ่านมา



สำหรับคะแนนรายชื่อน้อยที่สุดของตัวชี้วัดนี้ คือ เมื่อบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรมีการรับรู้ประเด็นเรื่องความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง มีคะแนนร้อยละ ๗๕.๒๗ เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนลดลงร้อยละ ๑.๑๖

ที่ประชุมพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คะแนนข้อนี้ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ เมื่อบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ถึงแม้หน่วยงานจะมีแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถร้องเรียน มีช่องทางอำนวยความสะดวกในการส่งหลักฐาน สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ ทำให้มั่นใจว่าการดำเนินการตรวจสอบเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งทำให้คะแนนประเมินในรอบนี้เพิ่มขึ้นมากกว่าปีที่ผ่านมา แต่บุคลากรบางส่วนยังมีความกังวลเรื่องปลอดภัยและผลกระทบต่อตนเองในอนาคต ซึ่งหน่วยงานควรมีการสื่อสารชี้แจงทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบว่าในกระบวนการร้องเรียนนั้น ข้อมูลของผู้ร้องเรียนจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งที่ประชุมคาดหวังว่าภาพรวมของผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง จะมีผลคะแนนรายข้ออื่นๆ และคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้น

#### มติที่ประชุม เห็นชอบ และมอบหมายผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

ผู้จัดทำรายงานวิเคราะห์	นายเทวพงศ์ วงศ์เชื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
ผู้ตรวจสอบรายงานวิเคราะห์	นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ