

## การวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ

ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

.....  
ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐ นำแนวทางการขับเคลื่อนไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการด้วยความเป็นธรรม มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ ลดโอกาสที่จะเกิดทุจริตประพฤติมิชอบ สำนักโภชนาการ ใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมิน ๒ เครื่องมือ ได้แก่

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน ๕ ตัวชี้วัดได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาการทุจริต
๒. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล(ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันทุจริต ได้แก่ การดำเนินงานเพื่อป้องกันทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

๒. รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

### ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในสำนักโภชนาการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตารางที่ ๒ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการปฏิบัติหน้าที่  
เปรียบเทียบรอบแรกและรอบหลัง ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔	
	รอบแรก	รอบหลัง
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่</b>	๙๔.๐๘	๙๕.๒๖
๑.๑ บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๘๗.๒๔	๙๑.๓๘
๑.๒ บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๘๕.๗๑	
๒ บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน	๘๗.๒๔	๙๑.๘๑
๓.๑ บุคลากรปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๘๖.๒๒	๘๘.๓๖
๓.๒ บุคลากรปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	๘๒.๑๔	
๓.๓ บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๘๒.๖๕	
๔. บุคลากรไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด)จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด)	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
๖. บุคลากรไม่มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรสำนักโภชนาการมีความคิดเห็นเห็นว่า ไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับและไม่มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการและในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน และทรัพย์สิน ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน ในรอบแรกยังมีความคิดเห็นเห็นว่า บุคลากรยังมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อยังไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด มีบางส่วนยังมีความคิดเห็นเห็นว่า บุคลากรสำนักโภชนาการส่วนหนึ่งไม่พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง และให้ความสำคัญกับธุระส่วนตัวมากกว่างาน เลือกปฏิบัติกับผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว มีการปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

**ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ**

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อการดำเนินการต่างๆ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุและการเปิดโอกาสให้บุคลากรสำนักโภชนาการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้

ตารางที่ ๓ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้งบประมาณ  
เปรียบเทียบรอบแรกและรอบหลัง ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔	
	รอบแรก	รอบหลัง
<b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> การใช้งบประมาณ	๘๓.๕๒	๙๒.๑๐
๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน	๗๖.๐๒	๙๖.๕๕
๘.๑ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า	๘๒.๑๔	
๘.๒ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๐.๑๐	๘๗.๙๓
๙. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๙๑.๘๔	๙๔.๘๓
๑๐. บุคลากรไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือ ค่าเดินทาง ฯลฯ	๘๕.๔๑	๙๖.๑๒
๑๑.๑ หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๘๔.๖๙	๘๗.๐๗
๑๑.๒ หน่วยงานของท่านไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๙๐.๘๒	
๑๒.๑ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๘๑.๑๐	๙๐.๐๙
๑๒.๒ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทักท้วงถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๘๐.๑๐	-
๑๒.๓ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๗๓.๙๘	-

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ บุคลากรสำนักโภชนาการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือ พวกพ้อง การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการทำงาน แต่ยังพบว่า บุคลากรบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจเรื่องแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน เรื่อง การใช้จ่ายงบประมาณ ที่ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ และไม่ทราบว่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร้องเรียน ทักท้วง ถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้

**ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ**

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตารางที่ ๔ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้อำนาจ  
เปรียบเทียบรอบแรกและรอบหลัง ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔	
	รอบแรก	รอบหลัง
<b>ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ</b>	๘๘.๓๙	๙๓.๐๓
๑๓. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม	๘๑.๖๓	๘๖.๒๑
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	๗๗.๐๔	๘๖.๒๑
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม	๘๒.๖๕	๘๙.๒๒
๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๙๔.๓๙	๙๘.๒๘
๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๙๒.๘๖	๙๘.๒๘
๑๘.๑ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	๙๑.๘๔	๑๐๐.๐๐
๑๘.๒ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านไม่มีลักษณะ การซื้อขายตำแหน่ง	๙๕.๔๑	
๑๘.๓ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่านไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๑.๓๓	

**ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ** พบว่า บุคลากรสำนักโภชนาการ มีความคิดเห็นเชิงบวก เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่ไม่มีลักษณะของการซื้อขายตำแหน่ง ไม่มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต การบริหารงานบุคคล ไม่มีการสั่งการให้ไปทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ไม่มีลักษณะเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือเพื่อนพ้อง และไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือเพื่อนพ้อง แต่ยังพบปัญหาเรื่องการมอบหมายอย่างเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม

**ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ**

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน

ตารางที่ ๕ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ  
เปรียบเทียบรอบแรกและรอบหลัง ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔	
	รอบแรก	รอบหลัง
<b>ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>	๘๔.๗๘	๙๕.๖๙
๑๙.๑ บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๑.๓๓	๙๙.๕๗
๑๙.๒ ไม่พบเห็นบุคลากรในหน่วยงาน นำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง		๙๗.๘๔
๒๐. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	๗๙.๐๘	๙๘.๒๘

ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔	
	รอบแรก	รอบหลัง
๒๑. กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากร มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๘๒.๖๕	๘๙.๖๖
๒๒. บุคลากรภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๙๑.๓๓	๙๑.๓๘
๒๓. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	๘๐.๑๐	๑๐๐.๐๐
๒๔. หน่วยงาน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๘๔.๑๘	๙๓.๑๐

**ตัวชี้วัดที่ ๔** การใช้ทรัพย์สินของราชการ บุคลากรสำนักโภชนาการ มีความคิดเห็นเชิงบวก คือ ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง และไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง แต่ยังมีปัญหา เรื่อง ขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ มีความสะดวก รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง การขอยืมทรัพย์สินของราชการ บุคลากรในหน่วยงาน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง และขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการกำกับ ดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

#### ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

**ตารางที่ ๖** คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต เปรียบเทียบรอบแรกและรอบหลัง ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔

ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔	
	รอบแรก	รอบหลัง
<b>ตัวชี้วัดที่ ๕</b> การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๙.๒๙	๙๓.๗๗
๒๕. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	๙๒.๘๖	๙๔.๔๐
๒๖.๑ หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ	๙๗.๙๖	-
ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔	
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (ต่อ)	รอบแรก	รอบหลัง
๒๖.๒ หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๙๕.๙๒	๙๘.๒๘
๒๗. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานได้รับการแก้ไข	๘๙.๘๐	
๒๗.๑ ในหน่วยงานไม่พบปัญหาการทุจริต	-	๙๖.๕๕
๑๗.๒ หน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาทุจริต		๙๔.๘๓
๒๘.๑ หน่วยงาน มีการดำเนินการ เฝ้าระวัง ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	๙๕.๙๒	๑๐๐.๐๐
๒๘.๒ หน่วยงาน มีการดำเนินการ ตรวจสอบ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	๙๕.๙๒	
๒๘.๓ หน่วยงาน มีการดำเนินการ ดำเนินการลงโทษทางวินัย ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	๙๑.๘๔	

๒๙ หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๘๘.๗๘	๙๘.๒๘
๓๐. ท่านท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงานน้อย		๙๗.๔๑
๓๐.๑ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	๘๒.๖๕	๘๕.๗๘
๓๐.๒ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	๘๐.๖๑	
๓๐.๓ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	๘๐.๑๐	-
๓๐.๔ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่กระทบต่อตนเอง	๗๙.๐๘	๗๘.๔๕

**ตัวชี้วัดที่ ๕** การแก้ไขปัญหาทุจริต บุคลากรสำนักโภชนาการมีความคิดเห็นเชิงบวก คือ หน่วยงานมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันทุจริตให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน และปัญหาทุจริตในหน่วยงาน ได้รับการแก้ไข แต่ยังพบประเด็นที่ต้องพัฒนา ในเรื่องของ แนวโน้มการทุจริต ท่านมีความมั่นใจว่าปลอดภัยและไม่มีความเสี่ยงต่อตนเอง ความคิดเห็นว่า สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้ ส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก และการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา มีการดำเนินการตรวจสอบและเฝ้าระวังต่อการทุจริตในหน่วยงาน มีผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน การลงโทษทางวินัยต่อการทุจริต และผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการต่อต้านทุจริต

### สรุปประเด็นที่จะต้องพัฒนา

การจำแนกประเด็นเพื่อการดำเนินงาน โดยใช้เกณฑ์ตามช่วงร้อยละของคะแนน จำแนกได้ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ คือ ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (คะแนนต่ำกว่า ๗๕ คะแนน) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น (ได้คะแนน ๗๕.๐๑ - ๘๕คะแนน) และประเด็นที่อยู่ในเกณฑ์ดีและต้องรักษามาตรฐานเอาไว้ (ได้คะแนน ๘๕.๐๑ คะแนน ขึ้นไป) จากผลการสำรวจ การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่พบประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน แต่มีประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ได้แก่

หัวข้อการประเมิน	ร้อยละ	
	รอบแรก	รอบหลัง
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑</b> การปฏิบัติหน้าที่		
๓.๒ บุคลากรปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	๘๒.๑๔	๘๘.๓๖
๓.๓ บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความพร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๘๒.๖๕	
<b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> การใช้งบประมาณ		
๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน	๗๖.๐๒	
๘.๑ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า	๘๒.๑๔	
๘.๒ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๐.๑๐	๘๗.๙๓
๑๑.๑ หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๘๔.๖๙	๘๗.๐๗

๑๒.๑ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๘๑.๑๐	๙๐.๐๙
๑๒.๒ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทักท้วงถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๘๐.๑๐	-
๑๒.๓ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๗๓.๙๘	-
<b>ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ</b>	๘๑.๖๓	๘๖.๒๑
๑๓. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม		
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	๗๗.๐๔	๘๖.๒๑
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม	๘๒.๖๕	๘๙.๒๒
<b>ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>		
๒๐. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	๗๙.๐๘	๙๘.๒๘
๒๑. กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากร มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๘๒.๖๕	๘๙.๖๖
๒๓. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	๘๐.๑๐	๑๐๐.๐
๒๔. หน่วยงาน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๘๔.๑๘	๙๓.๑๐
<b>ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต</b>		
๓๐.๑ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านสามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	๘๒.๖๕	๘๕.๗๘
๓๐.๒ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	๘๐.๖๑	
๓๐.๓ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความมั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	๘๐.๑๐	-
๓๐.๔ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่กระทบต่อตนเอง	๗๙.๐๘	๗๘.๔๕

ส่วนประเด็นอื่น ๆ (คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) เป็นประเด็นที่อยู่ในเกณฑ์ดีแต่ต้องรักษามาตรฐานเอาไว้

## ๒.๑ ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน

ผลการสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส ๓ ปีซ้อนหลัง (ปี ๒๕๖๒ -๒๕๖๔)

จำแนกตัวชี้วัดรายด้านและคะแนนภาพรวม

ตัวชี้วัดรายด้าน	ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔	
	รอบแรก	รอบหลัง	รอบแรก	รอบหลัง	รอบแรก	รอบหลัง
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๐.๒๖	๙๖.๓๙	๙๓.๙๓	๙๓.๙๓	๙๔.๐๘	๙๕.๒๖
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๗๗.๑๙	๙๑.๘๐	๘๓.๓๕	๘๓.๓๕	๘๓.๕๒	๙๒.๑๐
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๘๓.๐๘	๙๓.๓๙	๘๗.๒๖	๘๗.๒๖	๘๘.๓๙	๙๓.๐๓
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๗.๙๓	๙๑.๓๓	๘๓.๒๕	๘๓.๒๕	๘๔.๗๘	๙๕.๖๙
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน	๗๖.๘๙	๙๓.๓๗	๘๕.๙๓	๘๕.๙๓	๘๙.๒๙	๙๖.๗๗
<b>ภาพรวม</b>	<b>๘๒.๐๕</b>	<b>๙๓.๗๖</b>	<b>๘๗.๗๖</b>	<b>๘๗.๗๖</b>	<b>๘๙.๐๐</b>	<b>๙๔.๐๑</b>



## หมายเหตุ

รอบแรก หมายถึง รอบ ๕ เดือนแรกของปีงบประมาณ (เดือนตุลาคม - เดือนกุมภาพันธ์)

รอบหลัง หมายถึง รอบ ๕ เดือนหลังของปีงบประมาณ (เดือน เมษายน - เดือนสิงหาคม)

เกณฑ์การประเมินผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จะเป็นค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยแบ่งเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

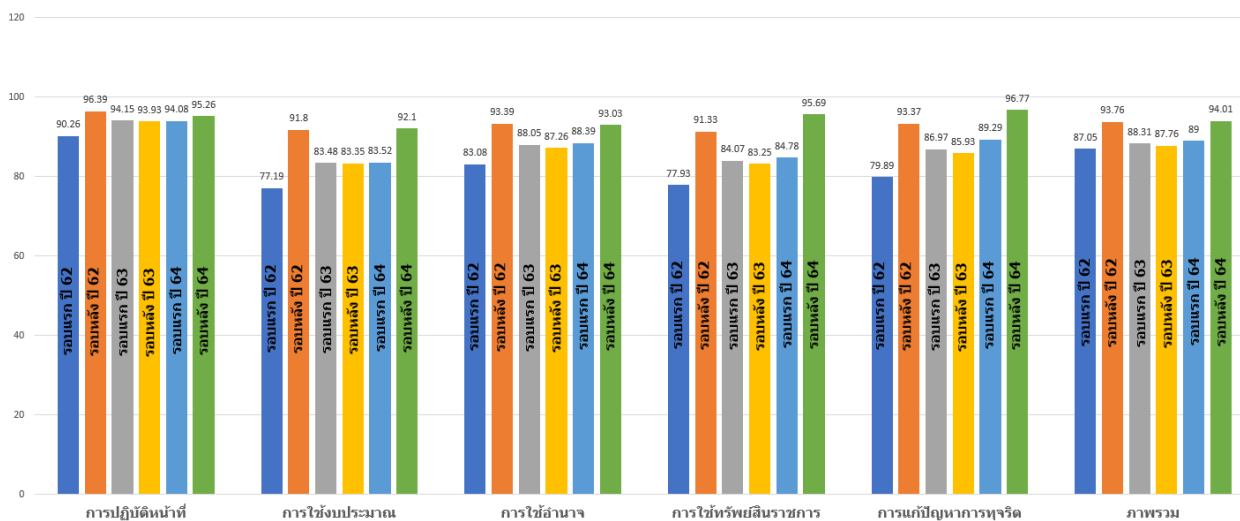
ระดับ	คะแนนร้อยละ
AA	๙๕ - ๑๐๐
A	๘๕ - ๙๔.๙๙
B	๗๕ - ๘๔.๙๙
C	๖๕ - ๗๔.๙๙
D	๕๕ - ๖๔.๙๙
E	๕๐ - ๕๔.๙๙
F	๐ - ๔๙

ผลการประเมินฯ ของสำนักโภชนาการปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ ในรอบ ๕ เดือนหลัง พบว่า

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	ผลการประเมินในระดับ AA
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	ผลการประเมินในระดับ A
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	ผลการประเมินในระดับ A
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ผลการประเมินในระดับ AA
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาการทุจริต	ผลการประเมินในระดับ AA
ภาพรวม	ผลการประเมิน ในระดับ A

เปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) จำแนกตัวชี้วัดรายด้าน (Trend)

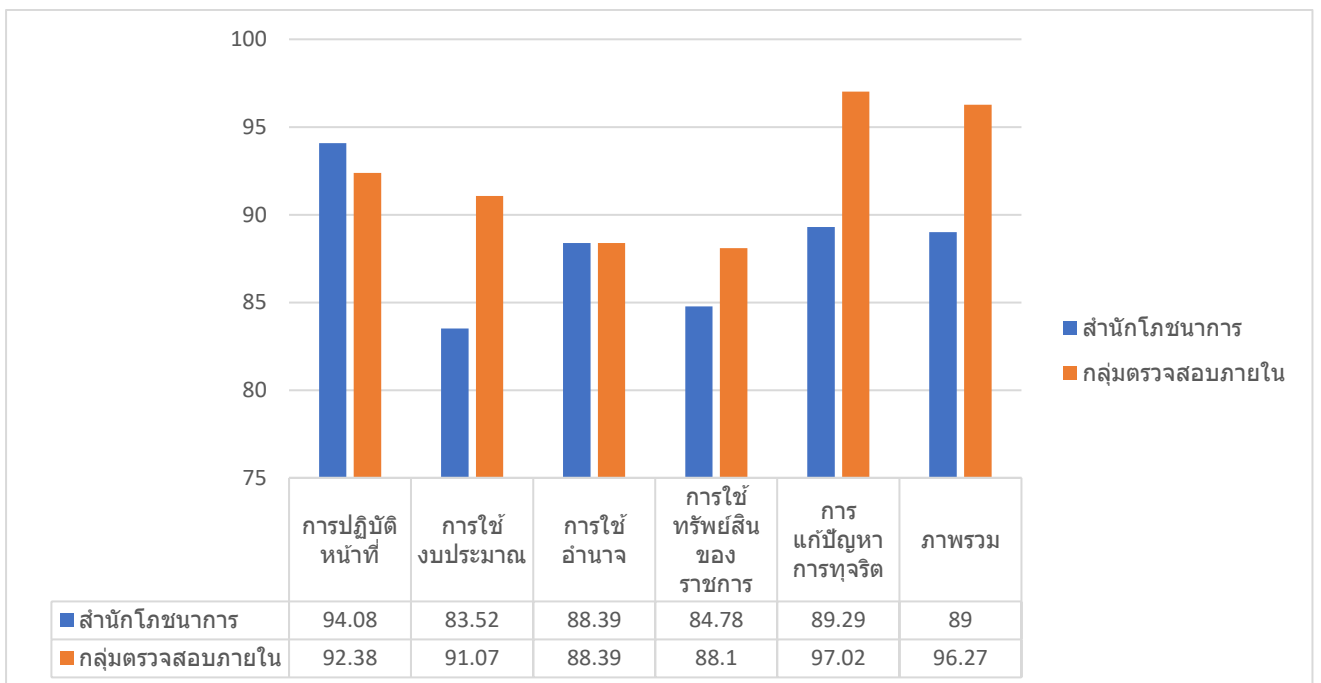
พบว่ามีแนวโน้มเพื่อขึ้นทุกตัวชี้วัด โดยเรื่องการใช้ทรัพย์สินราชการทำคะแนนในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คือ ปี ๒๕๖๒ ได้ ๘๗.๐๕ เพิ่มขึ้นเป็น ๙๔.๐๑ คะแนนในปี ๒๕๖๔





ผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส รอบแรกของปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔  
เปรียบเทียบสำนักโภชนาการ กับกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย จำแนกตัวชี้วัดรายด้าน (Comparison)

	สำนักโภชนาการ	กลุ่มตรวจสอบภายใน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๔.๐๘	๙๒.๓๘
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๘๓.๕๒	๙๑.๐๗
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๘๘.๓๙	๘๘.๓๙
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๔.๗๘	๘๘.๑๐
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาการทุจริต	๘๙.๒๙	๙๗.๐๒
ภาพรวม	๘๙.๐๐	๙๖.๒๗



พบว่า สำนักโภชนาการมีคะแนนภาพรวมน้อยกว่า กลุ่มตรวจสอบภายใน มีเพียงตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ที่สำนักโภชนาการมีคะแนนสูงกว่า และตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจที่มีคะแนนเท่ากัน นอกนั้นก็คะแนนต่ำกว่า โดยเฉพาะประเด็น ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาการทุจริต ที่มีคะแนนต่ำกว่ามาก การเป็นหน่วยงานที่เป็น Inspector ของกรมอนามัย มาตรการต่าง ๆ จึงต้องมีความถูกต้องเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานอื่นภายในกรมอนามัย

## ๒.๒ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (บุคลากรสำนักโภชนาการ)

### ๒.๒.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

- เงื่อนไขการลา ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนขั้นค่าจ้าง ขอให้เป็นไปตามระเบียบของกพ.
- ขอให้เพิ่มเงื่อนไข นับจำนวนการขอลากลับก่อนเวลา และจำนวนวันที่ลีสแกนเข้าระบบการทำงานด้วย
- ขอให้พิจารณาที่ผลงานเชิงประจักษ์
- กรณี ดีเด่น บุคคลนั้น ควรเป็นคณะกรรมการ คณะทำงานระดับกระทรวงหรือระดับกรม หรือเป็นประธานคณะกรรมการ ประธานคณะทำงาน หรือ เลขานุการของหน่วยงาน

### ๒.๒.๒ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

- ผู้บังคับบัญชาต้องวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมหลายด้าน ยึดหลัก ความเหมาะสม ความเท่าเทียม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ ความถนัด ความสำคัญและความยาก - ง่ายของงาน
- การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน ควรทำตั้งแต่ต้นปี และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- การมอบหมายควรมีความชัดเจน
- ควรมีมาตรการกับผู้ที่ไม่ตอบสนองต่อการมอบหมายงาน

### ๒.๒.๓ เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม

- มีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก
- ใช้เกณฑ์อายุ อายุราชการคุณสมบัติตามที่กำหนด ประวัติการทำงาน
- ประวัติการได้รับการอบรม การศึกษาดูงาน การได้รับทุนการศึกษาที่ผ่านมาประกอบการพิจารณา
- พิจารณาความพร้อมของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก
- การชี้แจงเกณฑ์และชี้แจงผลการคัดเลือก
- เปิดโอกาสให้กับพนักงานราชการในการอบรม รวมถึงการทบทวนสิทธิการลาศึกษาต่อของพนักงานราชการ
- ควรมีความยุติธรรม

### ๒.๒.๔ การป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

- การประกาศนโยบาย แนวปฏิบัติที่ชัดเจน
- ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และหาแนวทางการป้องกัน
- จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
- การวางระบบการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบที่เข้มงวด รัดกุมและต่อเนื่อง
- การสร้างจิตสำนึก ความซื่อสัตย์ โปร่งใส รักษากองคักร
- เปิดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นปัจจุบันต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นการเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับทราบ สามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบ ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านข้อมูลพื้นฐาน
๒. ด้านการปฏิบัติหน้าที่
๓. ด้านการใช้งบประมาณ
๔. ด้านการใช้อำนาจ
๕. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ
๖. การแก้ปัญหาทุจริต

โดยมีเงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในแบบวัด OIT

๑. หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามองค์ประกอบข้อมูลที่กำหนด
๒. หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ครบถ้วนตามเกณฑ์และเป็นปัจจุบัน
๓. ข้อมูลการดำเนินงาน ให้ใช้ข้อมูลของปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
๔. หน่วยงานต้องคงสภาพเว็บไซต์ เพื่อสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลาและระหว่างการประเมิน

### ผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (OIT) สำนักโภชนาการ

๑. ข้อมูลพื้นฐาน (ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)							
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มีครบถ้วน	มีไม่ครบถ้วน	ไม่มี	เป็นปัจจุบัน	ไม่เป็นปัจจุบัน
O1	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงแผนผัง แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน</li> <li>○ ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น</li> </ul>		✓			✓
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลของผู้บริหารของหน่วยงาน ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ (หมายเลขโทรศัพท์ และ e-mail) ของผู้บริหารแต่ละคน</li> </ul>		✓			✓
O3	อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด</li> </ul>	✓				
O4	ข้อมูลการติดต่อ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ที่อยู่หน่วยงาน</li> <li>○ หมายเลขโทรศัพท์</li> <li>○ หมายเลขโทรสาร</li> <li>○ e - mail</li> <li>○ แผนที่ตั้งหน่วยงาน</li> </ul> </li> </ul>	✓				

๑. ข้อมูลพื้นฐาน (ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)							
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มีครบถ้วน	มีไม่ครบถ้วน	ไม่มี	เป็นปัจจุบัน	ไม่เป็นปัจจุบัน
O5	ข่าวประชาสัมพันธ์	o แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน		✓			✓
O6	Q&A	o แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Web board, กล่องข้อความถาม-ตอบ เป็นต้น o สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน		✓			
O7	Social Network	o แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น o สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	✓				
O8	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	o แสดงแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น			✓		
O9	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต	o แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามข้อ O8 และมีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น			✓		
O10	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	o แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีข้อมูลรายละเอียด สรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการฯ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น			✓		

จากการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ กรมอนามัย พบว่าข้อมูลไม่ได้รวมอยู่ในหน้าเพจเดียวกัน และยังมีข้อมูลบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน โดยข้อมูลกลุ่มงานและโครงสร้างองค์กรกำลังดำเนินการปรับปรุง ซึ่งทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความสับสนต่อการค้นหาข้อมูลด้านงานส่งเสริมคุณธรรม แต่อย่างไรก็ตามการเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ กรมอนามัย มีรูปแบบที่ทันสมัยง่ายต่อการใช้งาน มีช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารผ่านสื่อ Social Media เช่น Facebook Instagram Line Official Tik Tok เป็นต้น คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ จะได้นำปัญหาเกิดขึ้นมาหารือ และประชุมพัฒนาปรับปรุงในส่วนของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (OIT) ให้ง่ายต่อการใช้งาน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก/ผู้รับบริการ สามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้

จากข้อมูลผลการประเมินผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส รอบหลังปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ พบคะแนนตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้จ่ายงบประมาณ มีคะแนนน้อยที่สุด สำนักโภชนาการ จึงเลือกดำเนินการตามมาตรการ OIT๓ การใช้จ่ายงบประมาณ

ข้อ	มาตรการ OIT	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O1	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๐ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปีพ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดของแผน เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย
O2	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๐ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีพ.ศ.๒๕๖๕
O3	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	๐ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีพ.ศ.๒๕๖๕ ๐ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น
O4	แผนการจัดซื้อจัดจ้างและแผนการจัดหาพัสดุ	๐ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ๐ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ.๒๕๖๕
O5	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	๐ แสดงช่องทางที่บุคลากรในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน สอบถาม ทักท้วง หรือร้องเรียนการใช้จ่ายงบประมาณ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์
O6	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๐ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น