



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มอำนวยการ สำนักโภชนาการ โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๔๓๔๐

ที่ สธ ๐๙๐๖.๐๑/ -

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการสำนักโภชนาการ

ตามที่ คณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ได้ประชุม คณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อวิเคราะห์ ทบทวนสถานการณ์ ปัญหา การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานปี ๒๕๖๗ ในวันจันทร์ที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมอุทัย พิศลยบุตร อาคาร ๔ ชั้น ๕ สำนักโภชนาการ กรมอนามัย นั้น

ในการนี้ กลุ่มอำนวยการ ขอส่งรายงานการประชุมคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใส สำนักโภชนาการ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววิมล มีหิรัญ)  
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส  
หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ

(นางสาวสายพิน โชติวิเชียร)  
ผู้อำนวยการสำนักโภชนาการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ในวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมอุทัย พิศลยบุตร อาคาร ๔ ชั้น ๕ สำนักโภชนาการ กรมอนามัย

ผู้มาประชุม

๑. ร้อยโทหญิงนิชารัตน์ ปัญจจิตรทรัพย์	ที่ปรึกษา
๒. นางสาววิมล มีศิริ	ประธาน
๓. นางอุษา กล่อมเอียง	รองประธาน
๔. นางสาวนงนุช โพธิ์สุข	คณะกรรมการ
๕. นายวรภัตต์ แป้นจันทร์	คณะกรรมการ
๖. นางสาวนิสิตา ปลัดสิงห์	คณะกรรมการ
๗. นางสาวนพวรรณ เมฆเจริญ	คณะกรรมการ
๘. นางสาวพรหมชนก จูเปีย	คณะกรรมการ
๙. นางสาวอันธิกา หนองเหนียว	คณะกรรมการ
๑๐. นางสาวกาญจนา ไชยแจ่ม	คณะกรรมการ
๑๑. นางสาวศิริขวัญ ทองศิริ	คณะกรรมการ
๑๒. นางสาวอรวรรณ สารแห้ง	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑๓. นายมณฑล ตาลเอียด	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวสุพรรณนา ภูมิโมไฉน	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวนฤมล ธนเจริญวัชร	คณะกรรมการ
๒. นางสาวอัญชลี ศิริกาญจนโรจน์	คณะกรรมการ
๓. นายจักรพันธ์ บุญชู	คณะกรรมการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ประธาน (นางสาววิมล มีศิริ) กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งสำนักโภชนาการ ที่ ๒๓ /๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักโภชนาการ แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๑

๑.๒ รายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๒

ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๒.๑ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ โดยนายมณฑล ตาลเอียด ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

- ผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๗
  ๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม  
เป้าหมาย ๙๒ ผลที่ได้ ๗๕.๗๗
  ๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร  
เป้าหมาย ๗๕ ผลที่ได้ ๗๕.๒๘
  ๓. ร้อยละของบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม  
เป้าหมาย ๙๒.๕๐ ผลที่ได้รอบที่ ๑ (๙๓.๓๙), รอบที่ ๒ (๙๒.๗๗)
  ๔. ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การดำเนินงานองค์กรคุณธรรม  
เป้าหมาย ๘๕ ผลที่ได้ ๔๖
  ๕. ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบของกรมการศาสนา  
เป้าหมาย ๖๕ ผลที่ได้รับ รอผล (พ.ย. ๖๗)
  ๖. คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (ITA)  
เป้าหมาย ๙๕ ผลที่ได้รับ ๙๑.๖๘
  ๗. จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกดำเนินการทางวินัย (กรณีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต)  
เป้าหมาย ๐ ผลที่ได้รับ ๐
- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
  ๑. คะแนนภาพรวมระดับประเทศ (๘,๓๒๕ หน่วยงาน) = ๙๓.๐๕
  ๒. คะแนนภาพรวมกระทรวงสาธารณสุข = ๘๙.๐๑
  ๓. คะแนนของกรมอนามัยอยู่ที่ลำดับที่ ๖๒ ของหน่วยงานประเภทกรมหรือเทียบเท่า
  ๔. คะแนนระดับกรม ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัยอยู่อันดับที่ ๓ (๙๑.๖๘) ผ่านดี
- คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (ITA) ประจำปี ๒๕๖๗ สํารวจโดย สำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามตัวชี้วัด ๑๐ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	คะแนนตัวชี้วัด (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
๑. การปฏิบัติหน้าที่	๙๕.๗๒	ผ่านดีเยี่ยม
๒. การใช้งบประมาณ	๙๔.๕๐	ผ่านดี
๓. การใช้อำนาจ	๙๗.๗๗	ผ่านดีเยี่ยม
๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๐.๖๒	ผ่านดี
๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๔.๑๙	ผ่านดี
๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๙๔.๕๗	ผ่านดี
๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๙.๘๔	ผ่านดี
๘. การปรับปรุงการทำงาน	๗๘.๗๔	ต้องปรับปรุง
๙. การเปิดเผยข้อมูล	๙๕.๐๐	ผ่านดีเยี่ยม
๑๐. การป้องกันการทุจริต	๙๐.๐๐	ผ่านดี

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียไของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖

การเรียไ หมายถึง การเก็บเงิน หรือทรัพย์สิน โดยขอร้องให้ช่วยออกเงิน หรือทรัพย์สินตามใจสมัคร และให้หมายความรวมถึงการซื้อขาย แลกเปลี่ยน ชดใช้หรือบริการซึ่งมีการแสดงโดยตรงหรือโดยปริยายว่ามีใช่เป็นการซื้อขาย แลกเปลี่ยน ชดใช้หรือบริการธรรมดาแต่เพื่อรวบรวมเงินหรือทรัพย์สินที่ได้มาทั้งหมดหรือบางส่วนไปใช้ในกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นด้วย

การเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียไร หมายความว่า เข้าไปช่วยเหลือโดยมีส่วนร่วมในการจัดให้มีการเรียไร ในฐานะเป็นผู้ร่วมจัดให้มีการเรียไร ผู้สนับสนุน หรือเป็นกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษา หรือ ในฐานะอื่นใด ในการเรียไร ของหน่วยงานของรัฐที่ขออนุมัติจัดให้มีการเรียไรหรือหน่วยงาน องค์กร บุคคล หรือนิติบุคคลอื่นใดที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการเรียไรนั้น

หน่วยงานของรัฐ หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานที่อยู่ในกำกับดูแลฝ่ายบริหาร ทั้งในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และ ราชการส่วนท้องถิ่น

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมประชุม

โดยนางสาวอรรรณ สารแห่ง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

- การวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๕ เดือนแรก (ต.ค. ๖๗ - ก.พ. ๖๘)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment

: IIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาการทุจริต

ข้อเสนอแนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

**ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของ หน่วยงาน**

๒. แบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

ข้อเสนอแนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

**ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหรือ ผู้รับบริการ**

๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment :OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลใน เว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลและตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

เกณฑ์การประเมินผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จะเป็นค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ที่	ระดับคะแนน	เงื่อนไข			ระดับ
		IIT	EIT	OIT	
๑	๙๕ - ๑๐๐	๙๕ ขึ้นไป	๙๕ ขึ้นไป	๙๕ ขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
๒	๘๕ ขึ้นไป	๘๕ ขึ้นไป	๘๕ ขึ้นไป	๘๕ ขึ้นไป	ผ่านดี
๓	๘๕ ขึ้นไป	๘๕ ขึ้นไป	๘๕ ขึ้นไป	น้อยกว่า ๘๕	ผ่าน
๔	๗๐ - ๘๔.๙๙	ไม่มี			ต้องปรับปรุง
๕	๐-๖๙.๙๙	ไม่มี			ต้องปรับปรุงโดยด่วน

ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด รอบ ๕ เดือนแรกของหน่วยงาน และภาพรวมกรมอนามัย รอบ ๕ เดือนหลัง

เครื่องมือ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของหน่วยงาน	คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ยภาพรวมกรม	คะแนนรวม
IIT	๓๐	๑. การปฏิบัติหน้าที่	๙๙.๓๙	๙๙.๕๒	๙๕.๓๒	๙๔.๕๖
		๒. การใช้งบประมาณ	๑๐๐.๐๐		๙๔.๕๐	
		๓. การใช้อำนาจ	๑๐๐.๐๐		๙๗.๓๗	
		๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๘.๔๘		๙๐.๖๒	
		๕. การแก้ปัญหาการทุจริต	๙๙.๗๐		๙๔.๑๙	
EIT	๓๐	๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๙๖.๐๐	๘๘.๐๐	๙๔.๕๗	๘๙.๕๕
		๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๙.๓๓		๘๙.๘๔	
		๘. การปรับปรุงการทำงาน	๗๘.๖๗		๗๘.๗๔	
OIT	๔๐	๙. การเปิดเผยข้อมูล	๙๒.๒๖	๙๒.๒๖	๙๕.๐๐	๙๒.๕๐
		๑๐. การป้องกันการทุจริต	-	-	๙๐.๐๐	

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัด โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาต่อไป

**๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)**

(๑) **ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๓๙** เป็นคะแนนจาก การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการ ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าเป็นผู้มาติดต่อ ทัวไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาล หรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต โดยรายละเอียดคะแนน ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๒

**ตารางที่ ๒ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่**

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
<b>๑๑</b> การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๙	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
<b>๑๒</b> ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือมารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๙	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
<b>๑๓</b> เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐	

(๒) **ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐** เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่ อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานตนเองได้โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๓

**ตารางที่ ๓ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ**

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
<b>๑๔</b> หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้

i๕ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐	เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้
i๖ หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุรกรรมส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i๗ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
i๘ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้
i๙ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐	คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๔๘ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือ นำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและ การยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วยโดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i๑๐ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึง

i๑๑ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด	๑๐๐	จุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i๑๒ หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	๙๕.๕๕	

(๕) **ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๗๐** เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังโดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรมรวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลยและจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i๑๓ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
i๑๔ ท่านคิดว่ากระบวนงานดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i๑๕ ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๙	

ผลการสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ๒ ปีซ้อนหลัง (ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) จำแนกตัวชี้วัดรายด้านและคะแนนภาพรวม

ตัวชี้วัดรายด้าน	ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖		ปี ๒๕๖๗	
	รอบแรก	รอบหลัง	รอบแรก	รอบหลัง	รอบแรก	รอบหลัง ภาพรวมกรม
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๖.๔๐	๙๕.๕๐	๙๔.๕๐	๙๙.๓๔	๙๙.๓๙	๙๕.๗๒
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๙๒.๕๐	๙๓.๖๕	๙๑.๐๕	๙๙.๓๙	๑๐๐	๙๔.๕๐



ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๓.๔๗	๙๓.๘๑	๘๙.๔๖	๙๘.๙๒	๑๐๐	๙๗.๗๗
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๐.๘๑	๙๔.๔๒	๙๑.๑๙	๙๙.๓๘	๙๘.๔๘	๙๐.๖๒
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาการทุจริต	๙๒.๔๗	๙๕.๑๓	๙๑.๖๒	๑๐๐	๙๙.๗๐	๙๔.๑๙
ภาพรวม	๙๓.๓๐	๙๔.๕๙	๙๑.๕๗	๙๙.๔๑	๙๙.๕๒	๙๔.๕๖

### หมายเหตุ

รอบแรก หมายถึง รอบ ๕ เดือนแรกของปีงบประมาณ (เดือนตุลาคม - เดือนกุมภาพันธ์)

รอบหลัง หมายถึง รอบ ๕ เดือนหลังของปีงบประมาณ (เดือน มีนาคม - เดือนกรกฎาคม)

ผลการประเมินฯ ของสำนักโภชนาการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในรอบ ๕ เดือนแรก พบว่า

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

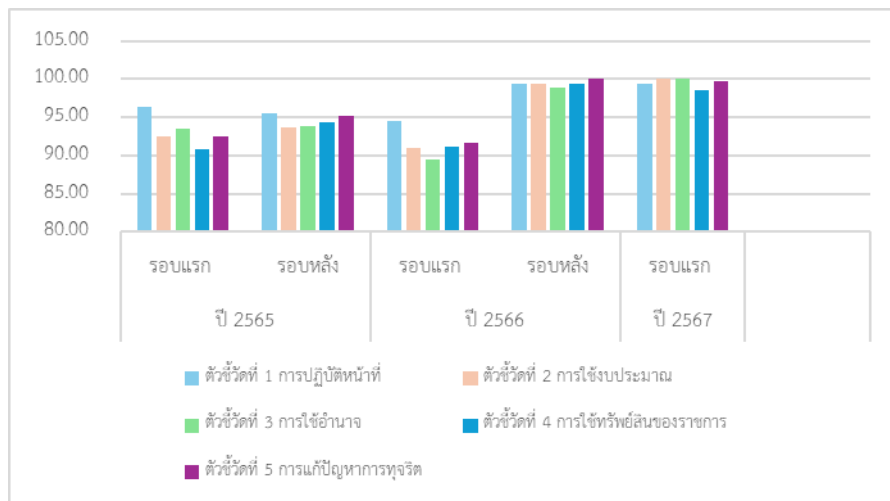
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาการทุจริต ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ภาพรวม ผลการประเมิน ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม เปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ (ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) จำแนกตัวชี้วัดรายด้าน (Trend) พบว่าภาพรวม ๒ ปี ย้อนหลัง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี และเกือบทุกตัวชี้วัด ในปี ๒๕๖๗ เมื่อเปรียบเทียบกับปี ๒๕๖๖ คะแนนค่อนข้างเพิ่มขึ้นเกือบทุกตัวชี้วัด พบว่าคะแนนแต่ละตัวชี้วัดมีค่าต่างกันไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับรอบแรกของแต่ละปี



ซึ่งในรอบ ๕ เดือนหลัง ผลการประเมินใช้เกณฑ์คะแนนในภาพรวมของกรมอนามัย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๔.๕๖ เมื่อจำแนกรายตัวชี้วัด (๕ ตัวชี้วัด) ในภาพกรมอนามัย พบว่า ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป มีจำนวน ๕ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีคะแนนสูงสุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ มีคะแนน เท่ากับ ๙๗.๗๗ รองลงมาคือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเท่ากับ ๙๕.๗๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้ งบประมาณ

มีคะแนนเท่ากับ ๙๔.๕๐ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริตมีคะแนนเท่ากับ ๙๔.๑๙ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการมีคะแนนเท่ากับ ๙๐.๖๒ ตามลำดับ

ดังนั้น สำนักโภชนาการจะนำตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการมีคะแนนเท่ากับ ๙๐.๖๒ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกิจกรรมต่อไป

นอกจากนี้ ตัวชี้วัด EIT ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป มีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน คะแนนเท่ากับ ๗๘.๗๔

**๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)** แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT จะมีการจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ ๑** ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะได้ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานนำช่องทางการเข้าตอบแบบวัด EIT ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการของหน่วยงาน และผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อกับภาครัฐจะเข้ามาตอบแบบวัด EIT ด้วยตนเอง

**ส่วนที่ ๒** ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินที่จะมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูล จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ทั้งสามตัวชี้วัด ดังแสดงในตารางที่ ๗

**(๑) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๐๐** เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนร่วมมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	๙๒.๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
e๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	๙๖.๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
e๓ ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	๑๐๐	

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๓๓ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็ต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e๔ หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	๘๘.๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
e๕ หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	๘๘.๐๐	
e๖ เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านอย่างชัดเจน	๙๒.๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๖๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e๗ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	๘๘.๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
e๘ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	๘๘.๐๐	
e๙ ท้ายเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	๖๐.๐๐	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๒๖ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๗ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม (๖) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ การดำเนินการนโยบาย NO Gift Policy การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดทำแผนป้องกันการทุจริต การรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริต และ (๗) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ การขับเคลื่อนจริยธรรม การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยการดำเนินงานในรอบที่ ๑ : ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ให้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน ดังรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

๑. ข้อมูลพื้นฐาน (ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)							
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มีครบถ้วน	มีไม่ครบถ้วน	ไม่มี	เป็นปัจจุบัน	ไม่เป็นปัจจุบัน
๐๑	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน*</li> <li>แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ยกตัวอย่างเช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น</li> </ul>	✓			✓	
๐๒	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย*                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) ผู้บริหารสูงสุด</li> <li>(๒) รองผู้บริหารสูงสุด</li> </ul> </li> <li>แสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคนอย่างน้อยประกอบด้วย                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) ชื่อ-นามสกุล</li> <li>(๒) ตำแหน่ง</li> <li>(๓) รูปถ่าย</li> </ul> </li> <li>(๔) ช่องทางการติดต่อ</li> </ul>	✓			✓	
๐๓	อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงข้อมูลเฉพาะที่อธิบายถึงหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน*</li> </ul>	✓			✓	

0๔	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า ๑ ปี</li> <li>● มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง (๒) เป้าหมาย (๓) ตัวชี้วัด</li> <li>● เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</li> </ul>		✓			
0๕	ข้อมูลการติดต่อ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) ที่อยู่หน่วยงาน (๒) หมายเลขโทรศัพท์ (๓) E-mail (๔) แผนที่ตั้ง</li> </ul>	✓			✓	
0๖	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</li> </ul>	✓				
0๗	ข่าวประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน</li> <li>● เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗</li> </ul>	✓				
0๘	Q&A/ Chatbot	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทางทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน(Q&amp;A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot เป็นต้น</li> </ul>	✓				
0๙	Social Network	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น</li> </ul>	✓				
0๑๐	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงาน</li> </ul>	✓				

จากการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ กรมอนามัย พบว่าด้านข้อมูล พื้นฐาน ได้มีการพัฒนาให้ข้อมูลรวมอยู่ในหน้าเพจเดียวกัน แต่ในทุก ๆ ปียังต้องมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบัน เช่น แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของหน่วยงาน ข้อมูลของผู้บริหารของหน่วยงาน ต้องมีการปรับปรุงเนื่องจากมีข้าราชการ พนักงาน เกษียณอายุราชการ หรือลาออก จึงต้องมีการ update ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ส่วน 0๔ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ไม่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ทั้งนี้สำนักโภชนาการได้ดำเนินการแก้ไขโดยนำแผนปฏิบัติการด้านโภชนาการแห่งชาติ ระยะที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เผยแพร่บน

เว็บไซต์สำนักโภชนาการ (รายละเอียดตามลิงก์: <https://moph.cc/VjKdmmNw>) และ Q&A แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถาม ข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบ กับผู้สอบถามได้โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง โดยมีการปรับปรุงหรือทำเป็น Messenger Live Chat ,Chatbot ซึ่งแสดงผลบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ (รายละเอียดตามลิงก์: <https://moph.cc/x๙O๕๒๐๐๑V>)

จากปัญหาของการขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต การใช้ทรัพย์สินราชการ รวมถึงการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว จึงนำไปสู่การกำหนดมาตรการการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักโภชนาการ และแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรการ	เหตุผล	แนวทางการดำเนินงาน	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
P : สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส	เนื่องจาก บุคลากรสำนักโภชนาการยังขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสบรรลุตาม เป้าหมาย	๑. แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรมสวดมนต์ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมลดโลกร้อน เป็นต้น	คณะทำงาน ITA
A : พัฒนาระบบการสื่อสารสู่การรับรู้ของบุคลากรในองค์กร	จากผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน พบว่าบุคลากรภายในหน่วยงานยังมีการรับรู้หรือมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต จึงมีการชี้แจงให้ข้อมูล สื่อสารให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเข้าใจและถือปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้อง	๑. ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนคุณธรรมและต่อต้านทุจริต และนโยบายองค์กรแห่งความสุข ๒. สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ ๓. สื่อสารประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ รับเรื่องร้องเรียน การใช้งบประมาณ หรือการทุจริต ๔. สื่อสารขั้นตอนการยึดทรัพย์สินของ ทางการ  - ทำ SOP การยึดทรัพย์สินทางราชการ แจกเวียนให้ทุกกลุ่มทราบ - เผยแพร่สื่อในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรใน	บุคลากรสำนักโภชนาการ คณะทำงานITA คณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม
B : พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีความจำเป็น	๑. จัดประชุมบุคลากรสำนักโภชนาการทบทวนการดำเนินงานและชี้แจงแนวทางการทำแบบประเมินส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	คณะทำงาน ITA

	<p>ต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวน แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน</p>		
<p>R : มีระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน</p>	<p>สืบเนื่องจากผลการประเมินในรอบ ๕ เดือนแรกของสำนักโภชนาการ บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด ตามผลการประเมินคิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕ จึงมีการจัดทำแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรถือปฏิบัติไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคะแนนในภาพรวมของกรมอนามัย รอบ ๕ เดือนหลัง ตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนน้อยที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการ มีคะแนนเท่ากับ ๙๐.๖๒</p>	<p>๑. สื่อสารขั้นตอนการยืมทรัพย์สินของทางราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำ SOP การยืมทรัพย์สินทางราชการ แจกเวียนให้ทุกกลุ่มทราบ</li> <li>- เผยแพร่สื่อในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรใน</li> </ul>	<p>พัสดุกฎหมาย อำนาจการ  คณะทำงาน  ITA</p>

แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA )

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักโภชนาการ

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๗)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๘)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๘)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๘)
๑ สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส	ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	๑ ครั้ง	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักโภชนาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	คณะทำงาน ITA	-	✓	-	-	-
	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรมสวดมนต์ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมลดโลกร้อน เป็นต้น	๓ กิจกรรม		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	✓	✓
๒. พัฒนาระบบการสื่อสารสู่การรับรู้ของบุคลากรในองค์กร	ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนคุณธรรมและต่อต้านทุจริต และนโยบายองค์กรแห่งความสุข	๑ ครั้ง		บุคลากร สำนักโภชนาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-	✓	-	-	-
	สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ	๒ ครั้ง		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	-	-
	สื่อสารประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ รับเรื่องร้อง เรียน การใช้งบประมาณ หรือการทุจริต	๑ ครั้ง/เดือน		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	✓	✓
	ทบทวนปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานในเว็บไซต์สำนักโภชนาการ ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	≥ ๑ ครั้ง	ข้อมูลของหน่วยงานเป็นไปตามข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูล OIT ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	คณะทำงาน ITA	-	✓	-	✓	-



มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๗)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๘)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๘)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๘)
๓. มีระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ของ หน่วยงาน	สื่อสารขั้นตอนการยืม ทรัพย์สินของทางราชการ - ทำ SOP การยืมทรัพย์สิน ทาง ราชการแจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มทราบ - เผยแพร่สื่อในรูปแบบที่ หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร	๑ ครั้ง	ส่งเสริมการดำเนินงาน ให้มีคุณภาพเป็นไป ตามระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ขั้นตอน การปฏิบัติงาน ของ หน่วยงาน	คณะกรรมการ ITA และงานพัสดุกลุ่ม อำนาจการ	-	✓	-	-	-
		๒ ครั้ง			-	-	✓	-	
4. พัฒนาศักยภาพ บุคลากรที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	- จัดประชุมบุคลากรสำนัก โภชนาการ ทบทวนการ ดำเนินงานและสร้างความ เข้าใจแนวทางการ ดำเนินงานตามเกณฑ์การ ประเมินส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส  - จัดประชุมคณะกรรมการ	๒ ครั้ง	ประชุมทบทวนการ ดำเนินงานโดยเปิด โอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงานได้ร่วมกัน วิเคราะห์ ทบทวน Gap ร่วมกัน	คณะกรรมการ ITA	-	-	✓	✓	-
		๓ ครั้ง			-	✓	✓	✓	-

### ๓.๒ แนวทางการแก้ไข

- ขอความร่วมมือให้คณะทำงานช่วยกันทำงานและแบ่งงานในส่วนต่างๆ ไปรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย  
ที่ประชุมรับทราบ

### ๓.๓ เรื่องที่เสนอที่ประชุมพิจารณา

- การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม กิจกรรมสวดมนต์และกิจกรรมลดโลกร้อน มอบหมายคุณอันธิกา หน่วงเหนี่ยว, กิจกรรมจิตอาสา มอบหมายคุณวิมล มีหิรัญ
- ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อน คุณธรรมและต่อต้านทุจริต และ นโยบายองค์กรแห่งความสุข มอบหมาย คุณอุษา กล่อมเอี้ยง
- สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ มอบหมายเลขานุการคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
- สื่อสารประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ รับเรื่องร้อง เรียน การใช้งบประมาณ หรือการทุจริต มอบหมาย คุณสุพรรณนา ภูมิโมไฉย
- สื่อสารขั้นตอนการยื่นทรัพย์สินของทางราชการ มอบหมายคุณนพวรรณ เมฆเจริญ
- จัดประชุมบุคลากรสำนักโภชนาการทบทวนการดำเนินงานและสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ การประเมินส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มอบหมายคุณอุษา กล่อมเอี้ยงและ คุณนงนุช โพธิ์สุข

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานแจ้งเชิญชวนและประชาสัมพันธ์ร่วมกิจกรรมจิตอาสา โดยการแจกเครื่องดื่มและขนม  
ในงานทอดกฐิน ณ วัดพุทธปัญญา ในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ประธานกล่าวปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

นายมณฑล ตาลเอื้อน  
ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาววิมล มีหิรัญ  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม