

**การวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 5 เดือนหลัง (เดือนมีนาคม - เดือนกรกฎาคม)**

.....
ตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 21 การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐ นำแนวทางการขับเคลื่อนไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการด้วยความเป็นธรรม มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญลดโอกาสที่จะเกิดทุจริตประพฤติมิชอบ สำนักโภชนาการ ใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่

1. **แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)** เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ปัญหาการทุจริต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

1.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน n = บุคลากรสำนักโภชนาการ จำนวนทั้งหมด 67 คน คิดร้อยละ 10 ผู้ประเมินในรอบแรก = 22 คน

1.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน n = บุคลากรสำนักโภชนาการ จำนวนทั้งหมด 67 คน คิดร้อยละ 20 ผู้ประเมินในรอบหลัง = 10 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ ใช้แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

1.4 การรวบรวมข้อมูล คือ หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงการตอบแบบประเมินก่อนการประเมิน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน โดยให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามาตอบแบบวัด IIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS

1.5 ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน

2. **แบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)** เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก n = บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มารับบริการหรือติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน รอบ 5 เดือนแรก 20 คน คิดร้อยละ 10% ของผู้มารับบริการ ผู้ประเมินในรอบแรก = 5 คน

2.2 รอบ 5 เดือนหลัง 20 คน คิดร้อยละ 20% ของผู้มารับบริการ = 5 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ ใช้แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

2.4 หน่วยงานมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ได้แก่หน่วยงานเอกชน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ หน่วยงานราชการเครือข่าย เพื่อเข้าตอบด้วยตัวเอง โดย การประสานกับผู้รับบริการหรือติดต่อราชการโดยตรงให้เข้ามาตอบแบบวัด EIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS

2.5 ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหรือผู้รับบริการ

3.แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment :OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ใน 1 ตัวชี้วัด ได้แก่ **ตัวชี้วัดที่ 9** ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล

เกณฑ์การประเมินผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จะเป็นค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ที่	ระดับคะแนน	เงื่อนไข			ระดับ
		IIT	EIT	OIT	
1	95 – 100	95 ขึ้นไป	95 ขึ้นไป	95 ขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
2	85 ขึ้นไป	85 ขึ้นไป	85 ขึ้นไป	85 ขึ้นไป	ผ่านดี
3	85 ขึ้นไป	85 ขึ้นไป	85 ขึ้นไป	น้อยกว่า 85	ผ่าน
4	70 – 84.99	ไม่มี			ต้องปรับปรุง
5	0-69.99	ไม่มี			ต้องปรับปรุงโดยด่วน

ตารางที่ 1 สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด

เครื่องมือ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ย	คะแนนรวม
IIT	30	1. การปฏิบัติหน้าที่	99.39	99.52
		2. การใช้งบประมาณ	100.00	
		3. การใช้อำนาจ	100.00	
		4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	98.48	
		5. การแก้ปัญหาคาการทุจริต	99.70	
EIT	30	6. คุณภาพการดำเนินงาน	96.00	88.00
		7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	89.33	
		8. การปรับปรุงการทำงาน	78.67	
OIT	40	9. การเปิดเผยข้อมูล	92.26	92.26

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัด โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

(1) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.39 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการ ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อ ทัวไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น 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 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	99.09	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
i2 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือมารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	99.09	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	100	

(2) **ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100** เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
i5 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i6 หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งมากน้อยเพียงใด	100	

(3) **ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100** เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	100	

(4) **ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.48** เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วยโดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 4 การใช้

ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องอย่างน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูงคือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
i11 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวอย่างน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำคือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i12 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	95.45	

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.70 เป็นคะแนน

จากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังโดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรมรวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูงคือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำคือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	99.09	

ผลการสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้งานคุณธรรมและความโปร่งใส 2 ปีซ้อนหลัง (ปี 2565 2567) จำแนกตัวชี้วัดรายด้านและคะแนนภาพรวม

ตัวชี้วัดรายด้าน	ปี 2565		ปี 2566		ปี 2567	
	รอบแรก	รอบหลัง	รอบแรก	รอบหลัง	รอบแรก	รอบหลัง
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	96.40	95.50	94.50	99.34	99.39	
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	92.50	93.65	91.05	99.39	100	
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	93.47	93.81	89.46	98.92	100	
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	90.81	94.42	91.19	99.38	98.48	
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน	92.47	95.13	91.62	100	99.70	
ภาพรวม	93.30	94.59	91.57	99.41	99.52	

หมายเหตุ

รอบแรก หมายถึง รอบ ๕ เดือนแรกของปีงบประมาณ (เดือนตุลาคม - เดือนกุมภาพันธ์)

รอบหลัง หมายถึง รอบ ๕ เดือนหลังของปีงบประมาณ (เดือน มีนาคม - เดือนกรกฎาคม)

ผลการประเมินฯ ของสำนักโภชนาการปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในรอบ 5 เดือนแรก พบว่า

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

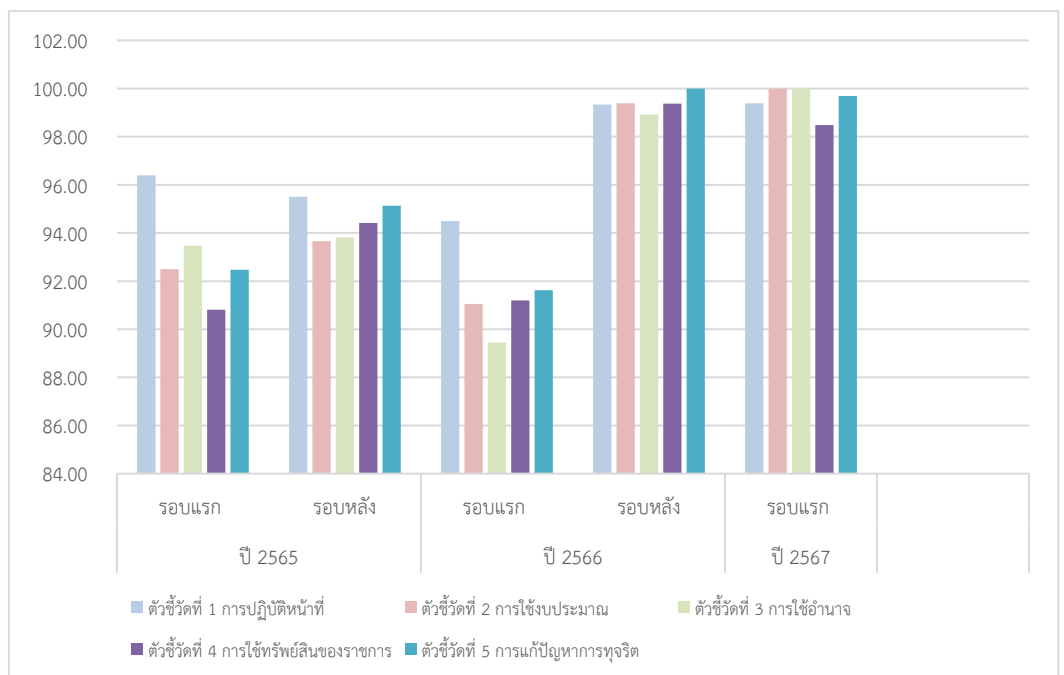
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ปัญหาการทุจริต ผลการประเมินในระดับ ผ่านดีเยี่ยม

ภาพรวม ผลการประเมิน ในระดับ ผ่านดีเยี่ยม เปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ (ปี 2565 – 2567) จำแนกตัวชี้วัดรายด้าน (Trend) พบว่าภาพรวม 2 ปี ย้อนหลัง มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี และเกือบทุกตัวชี้วัด ในปี 2567 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566 คะแนนค่อนข้างเพิ่มขึ้นเกือบทุกตัวชี้วัด พบว่าคะแนนแต่ละตัวชี้วัดมีค่าต่างกันไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับรอบแรกของแต่ละปี



2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT จะมีการจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะได้ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานนำช่องทางการเข้าตอบแบบวัด EIT ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการของหน่วยงาน และผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อกับภาครัฐจะเข้ามาตอบแบบวัด EIT ด้วยตนเอง

ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินที่จะมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูล จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ทั้งสามตัวชี้วัด ดังแสดงในตารางที่ 7

(1) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.00 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนร่วมมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	92.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	96.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ
e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	100	คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

(2) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.33 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	88.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	88.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ
e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านอย่างชัดเจน	92.00	คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

(3) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.67 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น และเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	88.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูงคือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง
e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	88.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำคือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
e9 ท้ายเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	60.00	

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

(1) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 92.26 เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบใน 7 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม (6) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ การป้ดดำเนินการนโยบาย NO Gift Policy การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดทำแผนป้องกันการทุจริต การรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริต และ (7) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ การขับเคลื่อนจริยธรรม การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยการดำเนินงานในรอบที่ 1 : 5 เดือนแรก (ตุลาคม 2566- กุมภาพันธ์ 2567) ให้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ดังรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐาน (ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)							
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มีครบถ้วน	มีไม่ครบถ้วน	ไม่มี	เป็นปัจจุบัน	ไม่เป็นปัจจุบัน
O1	โครงสร้าง	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน* แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายในยกตัวอย่างเช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น 	✓			✓	
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุด และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย* <ol style="list-style-type: none"> ผู้บริหารสูงสุด รองผู้บริหารสูงสุด แสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคนอย่างน้อยประกอบด้วย 	✓			✓	

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มีครบถ้วน	มีไม่ครบถ้วน	ไม่มี	เป็นปัจจุบัน	ไม่เป็นปัจจุบัน
		(1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4) ช่องทางการติดต่อ					
O3	อำนาจหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลเฉพาะที่อธิบายถึงหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน* 	✓			✓	
O4	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 		✓			
O5	ข้อมูลการติดต่อ	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ E-mail แผนที่ตั้ง 	✓			✓	
O6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน 	✓				
O7	ข่าวประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> แสดงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณพ.ศ. 2567 	✓				
O8	Q&A/ Chatbot	<ul style="list-style-type: none"> แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทางทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน(Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot เป็นต้น 	✓				
O9	Social Network	<ul style="list-style-type: none"> แสดงตำแหน่งบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น 	✓				
O10	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> แสดงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงาน 	✓				

จากการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ กรมอนามัย พบว่าด้านข้อมูล พื้นฐาน ได้มีการพัฒนาให้ข้อมูลรวมอยู่ในหน้าเพจเดียวกัน แต่ในทุก ๆ ปียังต้องมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบัน เช่น แสดงแผนผัง แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของหน่วยงาน ข้อมูลของผู้บริหารของหน่วยงาน ต้องมีการปรับปรุงเนื่องจากมีข้าราชการ พนักงาน เกษียณอายุราชการ หรือลาออก จึงต้องมีการ update ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ส่วน O4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ไม่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ทั้งนี้ สำนักโภชนาการได้ดำเนินการแก้ไขโดยนำแผนปฏิบัติการด้านโภชนาการแห่งชาติ ระยะที่ 1 (พ.ศ.2566-2570) เผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ (รายละเอียดตามลิงก์: <https://moph.cc/VjJkd33Nw>) และ Q&A แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถาม ข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบ กับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง โดยมีการปรับปรุงหรือทำเป็น Messenger Live Chat ,Chatbot ซึ่งแสดงผลบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ (รายละเอียดตามลิงก์: <https://moph.cc/x9O52001V>)

จากปัญหาของการขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงาน การรับรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต รวมถึงการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว จึงนำไปสู่การกำหนดมาตรการการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักโภชนาการ และแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2567 โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งประกอบด้วยมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรการ	เหตุผล	แนวทางการดำเนินงาน	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ
P : สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส	เนื่องจาก บุคลากรสำนักโภชนาการยังขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมที่จะช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสบรรลุตาม เป้าหมาย	1. แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรมสวดมนต์ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมลดโลกร้อน เป็นต้น	คณะทำงาน ITA
A : พัฒนาระบบการสื่อสารสู่การรับรู้ของบุคลากรในองค์กร	จากผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงาน พบว่าบุคลากรภายในหน่วยงานยังมีการรับรู้หรือมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริต จึงมีการชี้แจงให้ข้อมูล สื่อสารให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเข้าใจและถือปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกต้อง	1. ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนคุณธรรมและต่อต้านทุจริต และนโยบายองค์กรแห่งความสุข 2. สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ 3. สื่อสารประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ รับเรื่องร้องเรียน การใช้งบประมาณ หรือการทุจริต 4. สื่อสารขั้นตอนการยึดทรัพย์สินของ ทางราชการ - ทำ SOP การยึดทรัพย์สินทางราชการ แจงเวียนให้ทุกกลุ่มทราบ - เผยแพร่สื่อในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรใน	บุคลากรสำนักโภชนาการ คณะทำงานITA คณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรม

มาตรการ	เหตุผล	แนวทางการดำเนินงาน	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ
B : พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ของบุคลากรในองค์กรให้มี พฤติกรรมการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร มีความจำเป็น ต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการ เปิดโอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงานได้ร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวน แสดงความคิดเห็น ร่วมกัน	1. จัดประชุมบุคลากรสำนัก โภชนาการทบทวนการดำเนินงานและ ชี้แจงแนวทางการทำแบบประเมิน ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	คณะทำงาน ITA
R : มีระเบียบข้อบังคับ แนว ปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	บุคลากรมีความเข้าใจ คลาดเคลื่อนในเรื่องการนำ ทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด ตามผลการ ประเมินคิดเป็นร้อยละ 4.55 จึง มีการจัดทำแนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ บุคลากรถือปฏิบัติไปใน ทิศทางที่ถูกต้อง	1. สื่อสารขั้นตอนการยืมทรัพย์สิน ของทางราชการ - ทำ SOP การยืมทรัพย์สินทาง ราชการ แจกเวียนให้ทุกกลุ่ม ทราบ - เผยแพร่สื่อในรูปแบบที่ หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจให้กับบุคลากรใน	พัสดุกลุ่ม อำนวยการ คณะทำงาน ITA

แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2567

มาตรการ (ข้อ)	กิจกรรม	เป้าหมาย	ปี 2566			ปี 2567						ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.
P	แต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส	1 ครั้ง	✓										คณะทำงาน ITA
A	ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อน คุณธรรม และต่อต้านทุจริต และ นโยบายองค์กร แห่งความสุข	2 ครั้ง				✓							บุคลากร สำนัก โภชนาการไม่ น้อย กว่าร้อยละ 80
A	สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทาง จริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ	3 ครั้ง		✓		✓	✓						คณะทำงาน ITA
A	สื่อสารประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ รับเรื่อง ร้องเรียน การใช้งบประมาณ หรือการทุจริต	1 ครั้ง				✓							คณะทำงาน ITA
A , R	สื่อสารขั้นตอนการยืมทรัพย์สินของ ทาง ราชการ - ทำ SOP การยืมทรัพย์สินทางราชการ แจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มทราบ - เผยแพร่สื่อในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรใน องค์กร	1 ครั้ง 2 ครั้ง			✓						✓		พัสดุ ออก คณะทำงาน ITA

มาตรการ (ข้อ)	กิจกรรม	เป้าหมาย	ปี 2566			ปี 2567						ผู้รับผิดชอบ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.		ก.ค.
P	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรม สวดมนต์ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมลดโลกร้อน เป็นต้น	4 กิจกรรม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	คณะกรรมการ ITA
A	ทบทวนปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานของ หน่วยงาน ในเว็บไซต์สำนักโภชนาการ ให้ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	≥ ๑ ครั้ง			✓		✓		✓				คณะกรรมการ ITA
B	จัดประชุมบุคลากรสำนักโภชนาการทบทวน การดำเนินงานและชี้แจงแนวทางการทำแบบ ประเมินส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	2 ครั้ง				✓					✓		คณะกรรมการ ITA

รายงานการวิเคราะห์การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส_สำนักโภชนาการ