บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มอำนวยการ โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๔๓๓๑

ที่ สธ ๐๙๐๖.๐๑/ – **วันที่** ๗ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง การวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักโภชนาการ

ตามหนังสือด่วนที่สุด กลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ สธ ๐๙๒๖.๐๒/ว๑๕๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ แจ้งรายละเอียดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการฯ KPI ที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกองการเจ้าหน้าที่เจ้าภาพตัวชี้วัดได้ขอปรับปรุงรายละเอียดรอบ ๕ เดือนหลัง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางหลักเกณฑ์การดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. และมีการประชุมเพื่อชี้แจงในรายละเอียดผ่านทางระบบ Webex ในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๙ ที่ผ่านมา โดยกำหนดให้ส่งรายงานภายในวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้ คณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ได้วิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส แล้วพบว่าผลการดำเนินงานในรอบ ๕ เดือนแรก ประกอบกับประเด็นคำถามตามหลักเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี ๒๕๖๙ มีความสอดคล้องกันทั้งในส่วนของ IIT และ EIT จึงสรุปได้ว่าการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่กำหนดไว้สามารถทำให้ผลการดำเนินงานมีค่าคะแนนเกินร้อยละ ๙๕ จึงควรรักษามาตรฐานต่อไป รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดอนุมัติด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาววิมล มีหิรัญ)
เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
ประธานคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

อนุมัติ

(นางสาวสายพิณ โชติวิเชียร)
ผู้อำนวยการสำนักโภชนาการ
๗ เม.ย. ๒๕๖๙

การวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 5 เดือนหลัง
(เดือนมีนาคม – เดือนกรกฎาคม 2569)

.....

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

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

1. **แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment :IIT)** เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน 5 ประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต

2. แบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินระดับการับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ประเด็น ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) และ ส่วนที่ 2 สำนักงาน ป.ป.ช. จัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment :OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน 2 ประเด็น ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัด โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

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

(1) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.70 เป็นคะแนนจาก การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการ ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าเป็นผู้มาติดต่อ ทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและ มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ใน

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาล หรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต โดยรายละเอียดคะแนน ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	99.09	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการ มากน้อยเพียงใด	100.00	
i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือไม่	100.00	

(2) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.70 เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่ อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ ไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงาน ล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานตนเองได้โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	100.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i5 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มาหน้อยเพียงใด	100.00	
i6 หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่งมากน้อยเพียงใด	99.09	

(3) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.70 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i7 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่าน สั่งให้ไปทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	100.00	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i8 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่าน สั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบบ่อยครั้งเพียงใด	99.09	
i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	100.00	

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.18 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือ นำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและ การยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วยโดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i10 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวทางปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	95.45	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i11 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	99.09	
i12 การกำกับดูและและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด	100.00	

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.79 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังโดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรมรวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนาผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทางาน เพื่อป้องกันการทุจริต โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคาถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 รายละเอียดแสดงประเด็นคาถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	99.09	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด	99.09	
i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	98.18	

2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดาเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ทั้งสามตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

(1) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 97.92 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนร่วมมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	96.25	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	97.50	
e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	100.00	

(2) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.58 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคาถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	93.75	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	93.75	
e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	96.25	

(3) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.58 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	93.75	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	95.00	
e9 หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	95.67	

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

(1) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (เป็นผลการประเมินซึ่งใช้คะแนนในภาพรวมของกรมอนามัย รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

(2) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.00 เป็นคะแนนจากการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (เป็นผลการประเมินซึ่งใช้คะแนนในภาพรวมของกรมอนามัย รอบ 5 เดือนหลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

ประเด็นคำถามตามเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2569

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

(1) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับสินบน และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ซึ่งอาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่โดย

มิชอบหรือไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน โดยรายละเอียดประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ประเด็นคำถามของตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นคำถาม
i1 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่าผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเรียกรับสินบน มากน้อยเพียงใด (หมายเหตุ : เคยรับรู้จากผู้อื่น หมายถึง เคยได้ยิน ได้ฟังหรือได้ข่าว)
i2 ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นด้วยตนเองว่า ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เรียกรับสินบนหรือไม่ (หมายเหตุ : ประสบการณ์ หมายถึง ประสบหรือพบเห็นด้วยตนเองโดยตรง)
i3 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่าผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านให้หรือรับของขวัญของกำนัลหรือผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด (หมายเหตุ : ของขวัญของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใด ยกตัวอย่างเช่น ของขวัญ กระเช้า ค่าตอบแทน การบริจาค การเลี้ยงอาหาร ความบันเทิง การท่องเที่ยว การศึกษาดูงาน การจัดหาที่พัก การเดินทาง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ)
i4 ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นด้วยตนเองว่า ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านให้หรือรับของขวัญของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือไม่ (หมายเหตุ : ของขวัญของกำนัลหรือผลประโยชน์อื่นใดยกตัวอย่างเช่น ของขวัญ กระเช้า ค่าตอบแทน การบริจาค การเลี้ยงอาหาร ความบันเทิง การท่องเที่ยว การศึกษาดูงาน การจัดหาที่พัก การเดินทาง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ)

(2) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือมีผลประโยชน์แอบแฝงแม้ว่าจะปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายก็ตาม รวมถึงการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา หรือค่าเดินทาง นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้และประสบการณ์ประเมินการจัดซื้อจัดจ้างที่มีผลประโยชน์แอบแฝงหรือได้ประโยชน์โดยมิชอบ ตลอดจนการจัดซื้อทรัพย์สินของราชการโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า โดยรายละเอียดประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ประเด็นคำถามของตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ประเด็นคำถาม
i5 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่าผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณที่มีผลประโยชน์แอบแฝงหรือเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด
i6 ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นด้วยตนเองว่า ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณที่มีผลประโยชน์แอบแฝงหรือเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง หรือไม่
i7 ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นด้วยตนเองว่า ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ หรือไม่
i8 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่าผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการได้ผลประโยชน์แอบแฝงจากการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด
i9 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่า ในหน่วยงานของท่านมีการจัดซื้อทรัพย์สินของทางราชการที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน โดยมีวัตถุประสงค์แอบแฝงในการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด

(3) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการ ใช้อิทธิพลหรือกดดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในประเด็นการแต่งตั้งบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญและการใช้อำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไม่เป็นธรรม โดยรายละเอียดประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงใน

ตารางที่ 11 ประเด็นคำถามของตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคล

ประเด็นคำถาม
i10 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่าผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการใช้อำนาจออกคำสั่ง หรือใช้อิทธิพล ทำให้หวาดกลัวเพื่อให้เจ้าหน้าที่ กระทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด
i11 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่า ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน มีการแต่งตั้งหรือเสนอชื่อบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น ญาติ หรือบุคคลใกล้ชิด เข้าสู่ตำแหน่งในหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติหรือความรู้ความสามารถที่แท้จริง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด
i12 ท่านเคยมีประสบการณ์ถูกผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน ใช้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไม่เป็นธรรม หรือไม่ (ยกตัวอย่างเช่น การเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผล การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย ฯลฯ)

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นการประเมิน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือหรือหลักเกณฑ์ที่ครอบคลุมทรัพยากรทุกประเภท ตั้งแต่วัสดุสำนักงานไปจนถึงอสังหาริมทรัพย์ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลและสร้างความเสมอภาคในการใช้งาน ทรัพย์สินของรัฐถึงถูกบริหารจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ตรวจสอบได้ รวมถึงการตรวจสอบผลลัพธ์ของพฤติกรรมการใช้งานจริงให้สอดคล้องกับระเบียบหรือแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด ทั้งในด้านกระบวนการขอยืม การอนุญาต และการกำกับดูแลที่รัดกุม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการรั่วไหลหรือการนำสมบัติของชาติไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ และเพื่อสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบในการแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวม รวมถึงเพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรทุกชิ้นจะถูกนำไปใช้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยรายละเอียดประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ประเด็นคำถามของตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นคำถาม
i13 หน่วยงานของท่านมีการวางแนวทางปฏิบัติ/กฎระเบียบ หรือคู่มือเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (ยกตัวอย่าง เช่น การใช้รถยนต์ การใช้คอมพิวเตอร์หรือวัสดุสำนักงาน อาคาร สถานที่) ให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนหรือไม่
i14 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการขอยืม - คืน ขออนุญาตหรือขอใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปตามระเบียบกฎหมายมากน้อยเพียงใด
i15 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบและกำกับดูแลการใช้งานทรัพย์สินของทางราชการอย่างรัดกุม เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย มากน้อยเพียงใด
i16 ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นด้วยตนเองว่า ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมการนำทรัพย์สินทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือไม่

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นการประเมินการรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารกับการป้องกันทุจริตภายในองค์กร รวมถึงประเมินความเข้มแข็งของกลไกตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร ทั้งในด้านความเข้มแข็งหรือความกล้าในการปกป้องผลประโยชน์ของหน่วยงาน รวมถึงในด้านประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนและการคุ้มครองผู้ร้องเรียน โดยรายละเอียดประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ประเด็นคำถามของตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ประเด็นคำถาม
i17 ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด
i18 ท่านคิดว่านโยบายหรือมาตรการในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานของท่านสามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด
i19 หากพบเหตุการณ์การทุจริตประพฤติมิชอบ หรือการกระทำความผิดทางจริยธรรมในหน่วยงานของท่าน ท่านกล้าที่จะร้องเรียนต่อส่วนงานที่มีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานท่าน หรือไม่
i20 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน หรือไม่

2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(1) ตัวชี้วัดที่ 6 ความสุจริตในการดำเนินงาน เป็นการประเมินการรับรู้และประสบการณ์ของผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อภายนอก ต่อความสุจริตหรือทุจริตของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการใช้บริการและการดำเนินงานของหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้และความคิดเห็นต่อการบริหารงานในประเด็นที่เกี่ยข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณที่อาจมีผลประโยชน์ทับ โดยรายละเอียดประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ประเด็นคำถามของตัวชี้วัดที่ 6 ความสุจริตในการดำเนินงาน

ประเด็นคำถาม
e1 ท่านเคยรับรู้จากผู้อื่นมาว่าผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ มีการเรียกรับสินบนมากน้อยเพียงใด
e2 ท่านเคยมีประสบการณ์พบเห็นด้วยตนเองว่าผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้ มีการเรียกรับสินบน หรือไม่เทียมกัน
e3 ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้ มีการใช้จ่ายงบประมาณที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือมีผลประโยชน์แอบแฝง มากน้อยเพียงใด

(2) ตัวชี้วัดที่ 7 ความเสี่ยงในการติดต่อหรือรับบริการ เป็นการประเมินการรับรู้และความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อภายนอกต่อบรรยากาศและสถานการณ์ในการติดต่อราชการกับหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่จะต้องเผชิญกับการเรียกรับสินบนหรือการทุจริตในรูปแบบอื่น และประเด็นความเสี่ยงที่การดำเนินการจะถูกถ่วงเวลาหากไม่ให้ของขวัญ ของกำนัล นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับการให้บริการ ว่าจำเป็นต้องใช้เส้นสายหรือคนรู้จักในการติดต่อเพื่อให้สำเร็จลุล่วงหรือไม่ และภาพลักษณ์ขององค์กรในด้านความซื่อสัตย์สุจริตในมุมมองของบุคคลภายนอก โดยรายละเอียดประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ประเด็นคำถามของตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ประเด็นคำถาม
e4 ท่านคิดว่าการติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานนี้ มีโอกาสที่จะถูกเรียกรับสินบน หรือพบเจอการทุจริตในรูปแบบอื่นมากน้อยเพียงใด
e5 ท่านคิดว่า หากให้ของขวัญของกำนัลแก่ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีโอกาสที่ท่านจะได้รับการบริการที่ดีและรวดเร็วกว่าผู้รับบริการท่านอื่น มากน้อยเพียงใด
e6 ท่านคิดว่า การติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานฯลฯ หากมีความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือมีเส้นสายคนรู้จักจะช่วยให้การติดต่อหรือรับบริการสำเร็จลุล่วงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด
e7 ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้ มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นประจักษ์ มากน้อยเพียงใด

ตารางที่ 16 สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด สำนักโภชนาการ รอบ 5 เดือนแรก

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	สำนักโภชนาการ (รอบ 5 เดือนแรก) ปี พ.ศ. 2569
IIT	1. การปฏิบัติหน้าที่	99.70
	2. การใช้งบประมาณ	99.70
	3. การใช้อำนาจ	99.70
	4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	98.18
	5. การแก้ปัญหาการทุจริต	98.78
	รวมคะแนน IIT	99.21
EIT	6. คุณภาพการดำเนินงาน	97.92
	7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	94.58
	8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	94.58
	รวมคะแนน EIT	95.69

ข้อเสนอแนะ

- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment :IIT)

จากผู้ประเมินจำนวน 22 คน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ถ้ามีกรณีควรนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการสำนักเพื่อหารือแก้ไขปัญหาร่วมกันทั้งสำนัก

- แบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

จากผู้ประเมินจำนวน 16 คน ไม่มีข้อเสนอแนะ

สรุปการวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 5 เดือนแรก ประกอบกับประเด็นข้อคำถาม ตามเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2569

จากคะแนน IIT ในรอบ 5 เดือนแรก กับประเด็นคำถาม IIT ตามเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2569 สอดคล้องกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้บริการที่เป็นธรรม เป็นไปตามขั้นตอน ไม่มีการเรียกรับสินบน

2. มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ถูกต้อง ไม่มีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จหรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. การใช้อำนาจออกคำสั่งหรืออิทธิพลเพื่อให้เจ้าหน้าที่กระทำในเป็นการทุจริต การแต่งตั้งหรือเสนอชื่อบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้าสู่ตำแหน่ง การเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

4. มีขั้นตอนในการขอยืมหรือขอใช้ และการคืนทรัพย์สินทางราชการอย่างถูกต้อง มีการตรวจสอบและกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างรัดกุม และสามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

5. ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ความเชื่อมั่นในมาตรการป้องกันการทุจริต กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน

สรุปได้ว่าตัวชี้วัด IIT สำนักโภชนาการมีคะแนนเกินร้อยละ 95 ดังนั้นจึงควรรักษามาตรฐานต่อไป

จากคะแนน EIT ในรอบ 5 เดือนแรก กับประเด็นคำถาม EIT ตามเกณฑ์สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2569 สอดคล้องกันในเรื่องของการให้บริการที่เท่าเทียมกัน ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์แอบแฝง มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อผู้รับบริการภายนอก

สรุปได้ว่าตัวชี้วัด EIT สำนักโภชนาการมีคะแนนเกินร้อยละ 95 ดังนั้นจึงควรรักษามาตรฐานต่อไป

มาตรการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักโภชนาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รอบ 5 เดือนหลัง

จากการทบทวนผลการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำนักโภชนาการพิจารณาแล้วว่าการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่ได้กำหนดไว้สามารถทำให้ผลการดำเนินงานมีค่าคะแนนเกินร้อยละ 95 จึงควรรักษามาตรฐานต่อไป จึงดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ที่กำหนดไว้เดิม

แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (รอบ ๕ เดือนหลัง) มีนาคม –กรกฎาคม ๒๕๖๙

มาตรการ/แนวทาง	แผน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)
๑ สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส	ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส	๑ ครั้ง	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักโภชนาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	คณะทำงาน ITA	-	✓	-	-	-
	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรมสวดมนต์ กิจกรรมยืดเหยียด กิจกรรมลดโลกร้อน กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น	๓ กิจกรรม		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	✓	✓
๒. พัฒนาระบบการสื่อสารสู่การรับรู้ของบุคลากรในองค์กร	ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อน คุณธรรมและต่อต้านทุจริต และ นโยบายองค์กรแห่งความสุข	๑ ครั้ง		บุคลากรสำนักโภชนาการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-	✓	-	-	-
	สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ	๑ ครั้ง		คณะทำงาน ITA	-	-	✓	-	-
	สื่อสารประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ รับเรื่องร้อง เรียนการใช้งบประมาณ หรือการทุจริต	๑ ครั้ง/เดือน		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	✓	✓
	ทบทวนปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานของ หน่วยงานในเว็บไซต์สำนักโภชนาการ ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	≥ ๑ ครั้ง	ข้อมูลของหน่วยงานมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน	คณะทำงาน ITA	-	✓	-	✓	-

มาตรการ/แนวทาง	แผน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)
๓. มีระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	สื่อสารขั้นตอนกระบวนการวิเคราะห์อาหารและโภชนาการ และเผยแพร่ผลการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการ		ส่งเสริมการดำเนินงานให้มีคุณภาพเป็นไปตามแนวปฏิบัติขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและเผยแพร่ในหน้าเว็บไซต์สำนักโภชนาการ	คณะทำงาน ITA และกลุ่มวิจัยอาหารเพื่อโภชนาการ					
	- ปรับปรุง SOP กระบวนการวิเคราะห์อาหารและโภชนาการให้เป็นปัจจุบัน	๑ ครั้ง			-	✓	-	-	-
	- แจ้งเวียน SOP กระบวนการวิเคราะห์อาหารและโภชนาการให้บุคลากรภายในสำนักโภชนาการรับทราบ	๑ ครั้ง			-	✓	-	-	-
	- เผยแพร่ SOP กระบวนการวิเคราะห์อาหารและโภชนาการผ่านหน้าเว็บไซต์ของสำนักโภชนาการ	๑ ครั้ง			-	✓	-	-	-
	- เผยแพร่ผลการวิเคราะห์คุณค่าทางโภชนาการของกลุ่มวิจัยอาหารเพื่อโภชนาการ ผ่านหน้าเว็บไซต์ของสำนักโภชนาการ	๑ ครั้ง			-	✓	-	-	-

มาตรการ/แนวทาง	แผน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ			ไตรมาส ๑ (ต.ค.-ธ.ค.๖๘)	ไตรมาส ๒ (ม.ค.-มี.ค.๖๙)	ไตรมาส ๓ (เม.ย.-มิ.ย.๖๙)	ไตรมาส ๔ (ก.ค.-ก.ย.๖๙)
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	- จัดประชุมบุคลากรสำนักโภชนาการทบทวนการดำเนินงานและสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	๒ ครั้ง	ประชุมทบทวนการดำเนินงานโดยเปิดโอกาศให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวน Gap ร่วมกัน	คณะทำงาน ITA	-	-	✓	✓	-
	- จัดประชุมคณะทำงาน	๓ ครั้ง			-	✓	✓	✓	-

ผู้อนุมัติแผน .....

(นางสาวสายพิณ โชติวิเชียร)
ผู้อำนวยการสำนักโภชนาการ