

การวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนหลัง (มีนาคม – กรกฎาคม ๒๕๖๕)

.....
ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อยกระดับ การดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐ นำแนวทางการขับเคลื่อนไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการด้วยความเป็นธรรม มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ ลดโอกาสที่จะเกิดทุจริตประพฤติมิชอบ

สำนักโภชนาการ ใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมิน ๒ เครื่องมือ ได้แก่

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

๒. รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

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

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

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

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

ตารางที่ ๑ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการปฏิบัติหน้าที่
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๕.๒๖	๙๖.๔๐
๑.๑ บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	๙๑.๓๘	๙๒.๖๑
๑.๒ บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๙๑.๘๑	๙๐.๙๑
๒ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน	-	๙๒.๐๕
๓.๑ บุคลากรในหน่วยงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน		๙๓.๗๕
๓.๒ บุคลากรในหน่วยงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	๘๘.๓๖	๘๗.๕๐
๓.๓ บุคลากรในหน่วยงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง		๘๙.๒๐
๔. บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด)จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการ	๑๐๐	๑๐๐
๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้)	๑๐๐	๑๐๐
๖. บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการให้ เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๑๐๐	๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรสำนักโภชนาการมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า ไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับและไม่มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่แยกกับการปฏิบัติหน้าที่ การอนุมัติ อนุญาตหรือให้บริการ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน และทรัพย์สิน ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน ในรอบแรกยังมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า บุคลากรยังมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด มีบางส่วนยังมีความคิดเห็นว่าเป็นว่า บุคลากรสำนักโภชนาการส่วนหนึ่งไม่พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง และให้ความสำคัญกับธุระส่วนตัวมากกว่างาน เลือกปฏิบัติกับผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว มีการปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

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

ตารางที่ ๒ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้งบประมาณ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๙๒.๑๐	๙๒.๕๐
๗. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน	๙๖.๕๕	๘๙.๒๐
๘.๑ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นคุ้มค่า	๙๗.๙๓	๙๒.๖๑
๘.๒ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้		๙๐.๙๑
๙. หน่วยงานของท่านไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๙๔.๘๓	๙๖.๐๒
๑๐. บุคลากรไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือ ค่าเดินทาง ฯลฯ	๙๖.๑๒	๙๗.๑๖
๑๑.๑ หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปร่งใส ตรวจสอบได้	๘๗.๐๗	๙๔.๓๒
๑๑.๒ หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง		๙๔.๓๒

ตารางที่ ๒ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้งบประมาณ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๙๒.๑๐	๙๒.๕๐
๑๒.๑ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๙๐.๐๙	๙๑.๔๘
๑๒.๒ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทักท้วงถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ		๘๙.๗๗
๑๒.๓ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ		๘๙.๒๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ บุคลากรสำนักโภชนาการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือ พวกพ้อง ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปรงใส ตรวจสอบได้ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการทำงาน แต่ยังพบว่า บุคลากรบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจเรื่องแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน และไม่ทราบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนในการร้องเรียน ทักท้วง ถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อสิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตารางที่ ๓ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้อำนาจ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๓.๐๓	๙๓.๔๗
๑๓. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	๘๖.๒๑	๘๘.๐๗
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	๘๖.๒๑	๘๘.๐๗
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม	๘๙.๒๒	๘๗.๕๐
๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๙๘.๒๘	๙๗.๑๖
๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๙๘.๒๘	๙๗.๗๓

ตารางที่ ๓ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้อำนาจ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๓.๐๓	๙๓.๔๗
๑๘.๑ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	} ๑๐๐	๙๔.๘๙
๑๘.๒ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะ การซื้อขายตำแหน่ง		๙๘.๓๐
๑๘.๓ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง		๙๖.๐๒

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ พบว่า บุคลากรสำนักโภชนาการ มีความคิดเห็นเชิงบวก เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ที่ไม่มีลักษณะของการซื้อขายตำแหน่ง ไม่มีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อทุจริต การบริหารงานบุคคล ไม่มีการสั่งการให้ไปทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือเพื่อนพ้อง และไม่มีลักษณะ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือเพื่อนพ้อง แต่บางส่วนอาจยังมีความคิดเห็นใน เรื่องการมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา ยังอาจ ไม่เป็นธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน

ตารางที่ ๔ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๕.๖๙	๙๐.๘๑
๑๙. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	๘๙.๖๖	๘๕.๒๓
๒๐. บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง	๙๙.๕๗	๙๓.๗๕
๒๑. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๙๑.๓๘	๙๒.๖๑
๒๒. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน	๑๐๐	๙๔.๘๙
๒๓. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	๙๘.๒๘	๘๙.๒๐
๒๔. หน่วยงาน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๙๓.๑๐	๘๙.๒๐

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ผลการประเมินในตัวชี้วัดนี้ แม้จะอยู่ในเกณฑ์ดีและต้องรักษามาตรฐานไว้ แต่ได้คะแนนต่ำสุดกว่าทุกตัวชี้วัดผล

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต

มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

ตารางที่ ๕ คะแนนการประเมินการรับรู้ของบุคลากรสำนักโภชนาการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๓.๗๗	๙๒.๔๗
๒๕. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	๙๔.๔๐	๙๖.๐๒
๒๖.๑ หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้หน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	-	๙๕.๔๕
๒๖.๒ หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๙๘.๒๘	๙๓.๑๘
๒๗. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานได้รับการแก้ไข	๙๖.๕๕	๙๓.๗๕
๒๘.๑ หน่วยงาน มีการดำเนินการ เฝ้าระวัง ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	๑๐๐	๙๕.๔๕
๒๘.๒ หน่วยงาน มีการดำเนินการ ตรวจสอบ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	๑๐๐	๙๕.๔๕
๒๘.๓ หน่วยงาน มีการดำเนินการ ดำเนินการลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต ต่อการทุจริตในหน่วยงาน	๑๐๐	๙๓.๑๘
๒๙ หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุง การทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๙๘.๒๘	๙๕.๔๕
๓๐.๑ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	๙๗.๔๑	๘๙.๗๗
๓๐.๒ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	๘๕.๗๘	๘๘.๖๔
๓๐.๓ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	-	๘๖.๙๓
๓๐.๔ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงาน มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่กระทบต่อตนเอง	๗๘.๔๕	๘๖.๓๖

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต บุคลากรสำนักโภชนาการมีความคิดเห็นเชิงบวก คือ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต หน่วยงานมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการ เฝ้าระวัง ตรวจสอบต่อการทุจริต ในหน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน แต่ยังคงพบประเด็นที่ต้องพัฒนา ในเรื่องของแนวโน้มการทุจริต ความมั่นใจว่าปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง มั่นใจว่าการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ติดตามผลการร้องเรียนได้ และสามารถร้องเรียนส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก

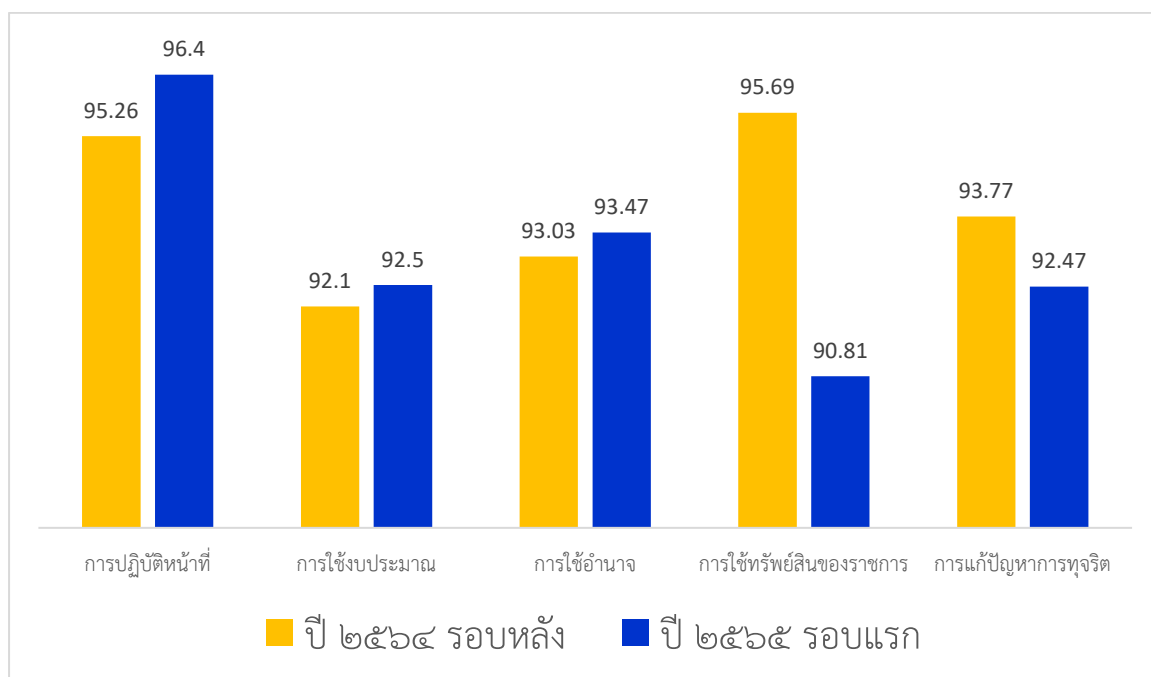
สรุปประเด็นที่ต้องพัฒนา

ผลการสำรวจ การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนแรก) ไม่พบประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน และประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ทุกประเด็นอยู่ในเกณฑ์ดีและต้องรักษามาตรฐานเอาไว้ มีตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยและต่ำกว่ารอบหลังปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แก่ **ตัวชี้วัดที่ ๔** การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ **ตัวชี้วัดที่ ๕** การแก้ไขปัญหาทุจริต

๒.๑ ผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงาน

ผลการสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้งานคุณธรรมและความโปร่งใส ๓ ปีซ้อนหลัง (ปี ๒๕๖๒ -๒๕๖๔) จำแนกตัวชี้วัดรายด้านและคะแนนภาพรวม



ตัวชี้วัดรายด้าน	ปี ๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนหลัง	ปี ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก	ระดับ
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๕.๒๖	๙๖.๔๐ ↑	AA
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๙๒.๑๐	๙๒.๕๐ ↑	A
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๓.๐๓	๙๓.๔๗ ↑	A
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๕.๖๙	๙๐.๘๑ ↓	A
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหาคทุจริต	๙๓.๗๗	๙๒.๔๗ ↓	A
ภาพรวม	๙๔.๐๔	๙๓.๓๐ ↓	A

หมายเหตุ

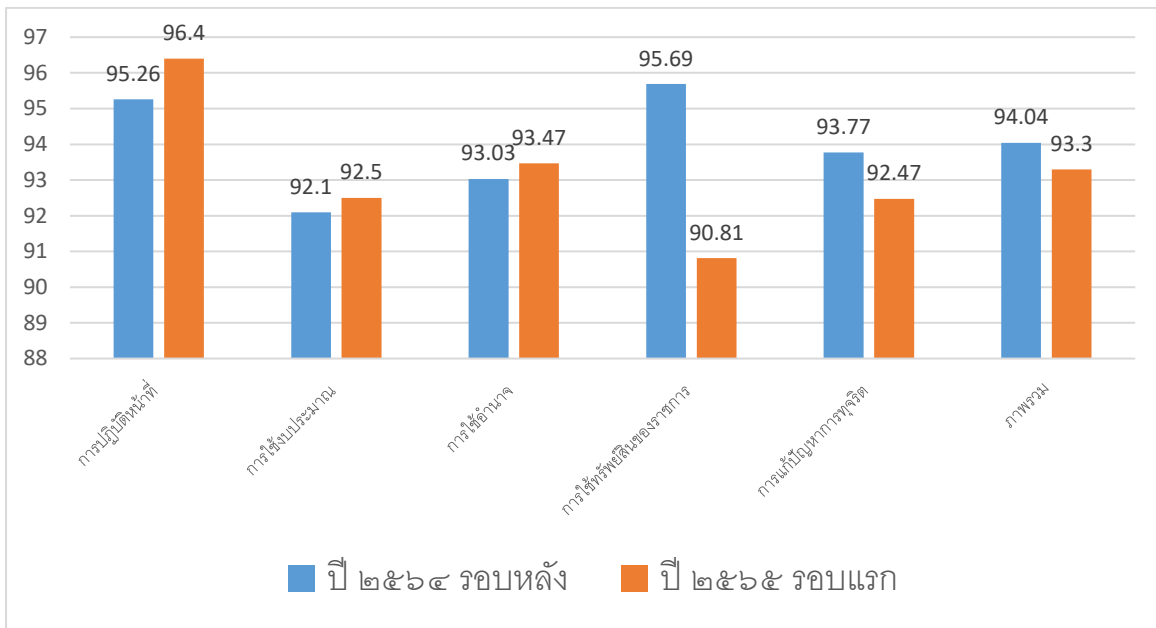
รอบแรก หมายถึง รอบ ๕ เดือนแรกของปีงบประมาณ (เดือนตุลาคม - เดือนกุมภาพันธ์)

รอบหลัง หมายถึง รอบ ๕ เดือนหลังของปีงบประมาณ (เดือนมีนาคม - เดือนกรกฎาคม)

เปรียบเทียบผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ปี ๒๕๖๔ รอบหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๔) กับ ปี ๒๕๖๕ รอบแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

จำแนกตัวชี้วัดรายด้าน (Trend)

พบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ๓ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ และลดลง ๒ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ปัญหา การทุจริต โดยเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ ทำคะแนนในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ในปี ๒๕๖๔ รอบหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๔) ได้ ๙๕.๒๖ เพิ่มขึ้นเป็น ๙๖.๔๐ คะแนน ในปี ๒๕๖๕ รอบแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)



๒.๒ ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (บุคลากรสำนักโภชนาการ)

๒.๒.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

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

๒.๒.๒ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

- ผู้บังคับบัญชาต้องวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมหลายด้าน ยึดหลัก ความเหมาะสม ความเท่าเทียม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ศักยภาพ ความถนัด ความสำคัญและความยาก - ง่ายของงาน

- การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน ควรทำตั้งแต่ต้นปี และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย
- การมอบหมายควรมีความชัดเจน
- ควรมีมาตรการกับผู้ที่ไม่ตอบสนองต่อการมอบหมายงาน

๒.๒.๓ เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นทางการ

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

๒.๒.๔ การป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

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

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

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

โดยมีเงื่อนไขสำคัญที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในแบบวัด OIT

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

ผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หน่วยงาน (OIT) สำนักโภชนาการ

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

๑. ข้อมูลพื้นฐาน (ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)							
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มีครบถ้วน	มีไม่ครบถ้วน	ไม่มี	เป็นปัจจุบัน	ไม่เป็นปัจจุบัน
O5	ข่าวประชาสัมพันธ์	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน 	✓				
O6	Q&A	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Web board, กล่องข้อความถาม-ตอบ เป็นต้น o สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	✓				
O7	Social Network	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น o สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	✓				
O8	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> o แสดงแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และ 	✓				

๑. ข้อมูลพื้นฐาน (ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ)								
ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มีครบถ้วน	มีไม่ครบถ้วน	ไม่มี	เป็นปัจจุบัน	ไม่เป็นปัจจุบัน	
		รายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น						
09	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต	๐ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ตามข้อ 08 และมีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น	✓					
010	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๐ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕ โดยมีข้อมูลรายละเอียด สรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการฯ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น	✓					

จากการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ กรมอนามัย ข้อมูลรวมอยู่ในหน้าเพจเดียวกัน และข้อมูลได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน โดยข้อมูลกลุ่มงานและโครงสร้างองค์กรดำเนินการปรับปรุงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว การเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์สำนักโภชนาการ กรมอนามัย มีรูปแบบที่ทันสมัยง่ายต่อการใช้งาน มีช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารผ่านสื่อ Social Media เช่น Facebook Instagram Line Official Tik Tok เป็นต้น