

การวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 5 เดือนหลัง (เดือนมีนาคม - เดือนกรกฎาคม)

.....

สำนักโภชนาการ กรมอนามัย ดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อยกระดับการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยนำ ITA เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในระยะ 5 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานระยะ 5 เดือนหลังให้บรรลุเป้าหมายต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

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 (ต้องไม่น้อยกว่า 20 คน) = บุคลากรสำนักโภชนาการที่มีอายุการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 51 คน คิดร้อยละ 20 = ผู้ประเมินรอบ 5 เดือนแรก 10 คน (ต้องไม่น้อยกว่า 20 คน, มีผู้ประเมินในรอบแรก = 22 คน)

1.2 รอบ 5 เดือนหลัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน n (ต้องไม่น้อยกว่า 10 คน) = บุคลากรสำนักโภชนาการ ต้องไม่น้อยกว่า 10 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ ใช้แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

1.4 การรวบรวมข้อมูล คือ หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงการตอบแบบประเมินก่อนการประเมิน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน โดยให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามาตอบแบบวัด IIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS

1.5 ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอนแนะ/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 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก n (ต้องไม่น้อยกว่า 10 คน) = บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มารับบริการหรือติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน รอบ 5 เดือนแรก 20 คน คิดร้อยละ 10% ของผู้มารับบริการ ผู้ประเมินในรอบแรก = 2 คน (ต้องไม่น้อยกว่า 10 คน, มีผู้ประเมินรอบ 5 เดือนแรก = 15 คน)

2.2 รอบ 5 เดือนหลัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกรอบ n (ต้องไม่น้อยกว่า 5 คน) = บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่มารับบริการหรือติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน รอบ 5 เดือนหลัง 20 คน = ต้องไม่น้อยกว่า 5 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ ใช้แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

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

2.5 ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอนแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหรือผู้รับบริการ

3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment :OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

เกณฑ์การประเมิน : รอบที่ 1 (5 เดือนแรก ตุลาคม 2567 – กุมภาพันธ์ 2568)

ระดับ 1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (IIT+EIT) ของหน่วยงาน (รอบ 5 เดือนแรก) และภาพรวมอนามัย (รอบ 5 เดือนหลัง)

ระดับ 2 กำหนดมาตรการ กลไก และแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ให้สอดคล้องตามผลการวิเคราะห์การประเมินฯ

ระดับ 3 การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน รอบ 5 เดือนแรก

ระดับ 4 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ รอบ 5 เดือนแรก พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานแสดงถึงการขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด เช่น URL/ภาพถ่าย/สำเนาหนังสือ/สรุป One Page เป็นต้น

ระดับ 5 ประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (IIT) ของหน่วยงาน ตามตารางค่าคะแนนผลการประเมิน IIT (0.4) และระดับการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของหน่วยงาน ตามตารางค่าคะแนนผลการ ประเมิน EIT (0.6)

เกณฑ์การประเมิน : รอบที่ 2 (5 เดือนหลัง มีนาคม – กรกฎาคม 2568)

ระดับ 1 การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน 5 เดือนแรก (ผล IIT+EIT)

ระดับ 2 กำหนดมาตรการ กลไก และแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงาน รอบ 5 เดือนหลัง ให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การประเมินฯ

ระดับ 3 การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน รอบ 5 เดือนหลัง

ระดับ 4 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ รอบ 5 เดือนหลัง พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานแสดงถึง การขับเคลื่อนงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด เช่น URL/ภาพถ่าย/สำเนาหนังสือ/สรุป One Page เป็นต้น

ระดับ 5 สำหรับหน่วยงานดำเนินการตามเกณฑ์ OIT ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 *เฉพาะหน่วยงานส่วนกลาง ผลประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงาน ตามตารางค่าคะแนนผลการประเมิน IIT (0.2), ผลประเมิน ระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของหน่วยงาน ตามตารางค่าคะแนนผลการประเมิน EIT (0.3) และผลประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT) ประจำปี 2568 บนเว็บไซต์กรมอนามัย ตามตารางค่าคะแนนผลการประเมิน OIT (0.5)

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักโภชนาการซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและ ตัวชี้วัด โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือ ข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

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

(1) **ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100** เป็นคะแนนจากการประเมิน การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการ ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าเป็นผู้มาติดต่อ ทัวไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็น การส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและ มีความรับผิดชอบในงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งใน กรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาล หรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ แม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับ สินบนได้ในอนาคต โดยรายละเอียดคะแนน ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i2 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือมารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	100	
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 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ

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

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

ตารางที่ 3 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้

i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็น การทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากนักน้อยเพียงใด	100	คะแนนสูง คือ แสดงให้ เห็นถึงจุดแข็ง
i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อ แลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	100	- ประเด็นคำถามที่ได้ คะแนนต่ำ คือ แสดงให้ เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 เป็น คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการที่ใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือ นำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและ การยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วยโดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่าง ถูกต้องมากนักน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนน สูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุด แข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนน ต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ ควรพัฒนา
i11 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวมากนักน้อยเพียงใด	100	
i12 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไป ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	100	

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 เป็นคะแนนจาก การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังโดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่ เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรมรวมถึงการประเมินเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลยและ จะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่าย ตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต โดยมีรายละเอียดคะแนน ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	100	
i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	100	

ข้อเสนอแนะ : ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน

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 99.26 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนร่วมมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	98.67	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนน

e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	100	สูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนน
e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	100	ต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา

(2) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.11 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	100	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	98.67	
e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านอย่างชัดเจน	98.67	

(3) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.11 เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น และเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดคะแนนในประเด็นคำถามต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 รายละเอียดแสดงประเด็นคำถามและคะแนนโดยเฉลี่ยของตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ประเด็นคำถาม	คะแนนเฉลี่ย	หมายเหตุ
e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	98.67	- ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูง คือ แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง - ประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำ คือ แสดงให้เห็นถึงจุดที่ควรพัฒนา
e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	100	
e9 ท้ายเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	98.67	

ข้อเสนอแนะ : ผลการประเมินไม่มีข้อเสนอแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหรือผู้รับบริการ

ตารางที่ 9 สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด
กรมอนามัย(รอบ 5 เดือนหลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และสำนักโภชนาการ(รอบ 5 เดือนแรก)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	กรมอนามัย (รอบ 5เดือนหลัง) ปี พ.ศ. 2567	สำนักโภชนาการ (รอบ 5 เดือนแรก) ปี พ.ศ. 2568	เปรียบเทียบ คะแนน
IIT	คะแนนภาพรวม IIT	94.56	100.00	+ 5.44
	1. การปฏิบัติหน้าที่	95.72	100.00	+ 4.28
	2. การใช้งบประมาณ	94.50	100.00	+ 5.50
	3. การใช้อำนาจ	97.77	100.00	+ 2.23
	4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	90.62	100.00	+ 9.38
	5. การแก้ปัญหาการทุจริต	94.19	100.00	+ 5.81
EIT	คะแนนภาพรวม EIT	89.55	99.26	+ 9.71
		85.88		+ 13.38
	6. คุณภาพการดำเนินงาน	94.61	99.56	+ 4.95
		94.52		+ 5.04
	7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	90.78	99.11	+ 8.33
		88.89		+ 10.22
	8. การปรับปรุงการทำงาน	83.27	99.11	+ 15.84
		74.22		+ 24.89

สรุปการวิเคราะห์/ทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักโภชนาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 5 เดือนแรก ดังนี้

จากตารางแสดงผลคะแนนเปรียบเทียบการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน IIT รอบ 5 เดือนแรก ปี 2568 ผลการประเมินของสำนักโภชนาการ คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ตัวชี้วัด เท่ากับ 100.00 คะแนน ส่วนผลการประเมินของกรมอนามัยในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2567 คะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ตัวชี้วัดเท่ากับ 94.56 ซึ่งมีคะแนนของสำนักโภชนาการในรอบ 5 เดือนแรก ปี 2568 มากกว่าคะแนนของกรมอนามัยในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2567 จำนวน 5.44 คะแนน เมื่อเรียงลำดับคะแนนการประเมินรายตัวชี้วัดพบว่ามีส่วนต่างคะแนนดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ สำนักโภชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 ส่วนกรมอนามัยมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 95.72 สะท้อนว่าสำนักโภชนาการมีคะแนนมากกว่ากรมอนามัยที่คะแนนร้อยละ 4.28
2. การใช้งบประมาณ สำนักโภชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 ส่วนกรมอนามัยมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 94.50 สะท้อนว่าสำนักโภชนาการมีคะแนนมากกว่ากรมอนามัยที่คะแนนร้อยละ 5.50
3. การใช้อำนาจ สำนักโภชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 ส่วนกรมอนามัยมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 97.77 สะท้อนว่าสำนักโภชนาการมีคะแนนมากกว่ากรมอนามัยที่คะแนนร้อยละ 2.23
4. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ สำนักโภชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 ส่วนกรมอนามัยมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 90.62 สะท้อนว่าสำนักโภชนาการมีคะแนนมากกว่ากรมอนามัยที่คะแนนร้อยละ 9.38
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต สำนักโภชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 ส่วนกรมอนามัยมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 94.19 สะท้อนว่าสำนักโภชนาการมีคะแนนมากกว่ากรมอนามัยที่คะแนนร้อยละ 5.81

สรุปได้ว่าตัวชี้วัด IIT สำนักโภชนาการมีคะแนนเกินร้อยละ 95 ดังนั้นจึงควรรักษามาตรฐานต่อไป

ผลคะแนนเปรียบเทียบการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EIT รอบ 5 เดือนแรก ปี 2568 ผลการประเมินของสำนักโภชนาการ คะแนนเฉลี่ยทั้ง 3 ตัวชี้วัด เท่ากับ 99.26 คะแนน คะแนน ส่วนผลการประเมินของกรมอนามัยในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2567 คะแนนเฉลี่ยในส่วนที่ 1 EIT Public ทั้ง 3 ตัวชี้วัด เท่ากับ 89.55 ซึ่งมีคะแนนของสำนักโภชนาการในรอบ 5 เดือนแรก ปี 2568 มากกว่าคะแนนของกรมอนามัยในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2567 จำนวน 9.71 คะแนน คะแนนเฉลี่ยในส่วนที่ 2 EIT Survey ทั้ง 3 ตัวชี้วัด เท่ากับ 85.88 ซึ่งมีคะแนนของสำนักโภชนาการในรอบ 5 เดือนแรก ปี 2568 มากกว่าคะแนนของกรมอนามัยในรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2567 จำนวน 13.38 คะแนน เมื่อเรียงลำดับคะแนนการประเมินรายตัวชี้วัดของสำนักโภชนาการจากมากที่สุดไปจนน้อยที่สุด พบว่ามีส่วนต่างคะแนนดังนี้

1. ด้านคุณภาพการดำเนินงาน สำนักโภชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 99.56 ซึ่งมากกว่าของกรมอนามัยส่วนที่ 1 ที่มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 94.61 มีส่วนต่างมากกว่าร้อยละ 4.95 และส่วนที่ 2 ที่มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 94.52 มีส่วนต่างมากกว่าอยู่ที่ 5.04
2. ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร สำนักโภชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 99.11 ซึ่งมากกว่าของกรมอนามัยส่วนที่ 1 ที่มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 90.78 มีส่วนต่างมากกว่าร้อยละ 8.33 และส่วนที่ 2 ที่มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 88.89 มีส่วนต่างมากกว่าอยู่ที่ 10.22

3. ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน สำนักโชนาการมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 99.11 ซึ่งมากกว่าของกรมอนามัยส่วนที่ 1 ที่มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 83.27 มีส่วนต่างมากกว่าร้อยละ 15.84 และส่วนที่ 2 ที่มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 74.22 มีส่วนต่างมากกว่าอยู่ที่ 24.89

สรุปได้ว่าตัวชี้วัด EIT สำนักโชนาการมีคะแนนเกินร้อยละ 95 ดังนั้นจึงควรรักษามาตรฐานต่อไป

มาตรการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักโชนาการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบ 5 เดือนหลัง

จากการทบทวนผลการดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส (รอบ 5 เดือนหลัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กับของสำนักโชนาการ (รอบ 5 เดือนแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักโชนาการพิจารณาแล้วว่าการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ได้กำหนดไว้สามารถทำให้ผลการดำเนินงานมีค่าคะแนนเกินร้อยละ 95 จึงควรรักษามาตรฐานต่อไป จึงดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่กำหนดไว้เดิม โดยจะพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในแผนเดิมด้านคุณภาพการดำเนินงานและการสื่อสารต่อไป

แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักโภชนาการ

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		ผลลัพธ์ เชิง ปริมาณ	ผลลัพธ์เชิง คุณภาพ			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	ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะ ทำงาน ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส	๑ ครั้ง	คะแนนการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ สำนักโภชนาการไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	คณะทำงาน ITA	-	✓	-	-	-
	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น กิจกรรมสวดมนต์ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมลดโลกร้อน เป็นต้น	๓ กิจกรรม		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	✓	✓
๒. พัฒนาระบบการสื่อสารสู่การรับรู้ของบุคลากรในองค์กร	ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อน คุณธรรมและต่อต้านทุจริต และ นโยบายองค์กรแห่งความสุข	๑ ครั้ง		บุคลากร สำนัก โภชนาการ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	-	✓	-	-	-
	สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจ มาตรฐานทางจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ	๒ ครั้ง		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	-	-
	สื่อสารประชาสัมพันธ์ ช่องทางการ รับเรื่องร้อง เรียน การใช้งบประมาณ หรือการทุจริต	๑ ครั้ง/ เดือน		คณะทำงาน ITA	-	✓	✓	✓	✓
	ทบทวนปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานของ หน่วยงานในเว็บไซต์สำนัก โภชนาการ ให้ครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน	≥ ๑ ครั้ง		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. มีระเบียบข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	สื่อสารขั้นตอนการยืมทรัพย์สินของทางราชการ - ทำ SOP การยืมทรัพย์สิน ทางราชการ แจกเวียนให้ทุกกลุ่มทราบ - เผยแพร่สื่อในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร	๑ ครั้ง	ส่งเสริมการดำเนินงานให้มีคุณภาพเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ	คณะทำงาน ITA และงานพัสดุกลุ่มอำนวยการ	-	✓	-	-	-
		๒ ครั้ง	แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน		-	-	-	✓	-
4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	- จัดประชุมบุคลากรสำนักโภชนาการทบทวนการดำเนินงานและสร้างความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส - จัดประชุมคณะทำงาน	๒ ครั้ง	ประชุมทบทวนการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวน Gap ร่วมกัน	คณะทำงาน ITA	-	-	✓	✓	-
		๓ ครั้ง			-	✓	✓	✓	-