



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

ประสิทธิผลของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
ของ กรมอนามัย (Integrity and Transparency
Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

โดย

นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่

กรมอนามัย

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิชาการนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับความกรุณาจากผู้บริหารกรมอนามัย ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจรรยาบรรณที่ได้ชี้แนะแนวทาง วางกรอบนโยบายและทิศทางการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าใจบริบทการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส หรือ ITA ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลงานวิชาการเล่มนี้ สมบูรณ์ ถูกต้อง เป็นผลงานวิชาการที่ผู้ศึกษามีความภาคภูมิใจ จึงใคร่ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณบุคลากรและหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยที่ร่วมตอบแบบสอบถาม และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งคำแนะนำที่ดี

ผู้จัดทำขอขอบคุณค่าและประโยชน์อันจะเกิดจากงานวิชาการเล่มนี้ เป็น วิทยาทาน ความรู้ ประสบการณ์ แก่ผู้ที่สนใจ นำไปเป็นแนวทาง ประโยชน์ที่อาจจะช่วยต่อยอด หรือสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงานวิชาการเรื่องอื่นๆ ต่อไป

พรพนา พูลสวัสดิ์

บทคัดย่อ

การศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย และข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำเครื่องมือการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : IIT) ของสำนักงาน ป.ป.ช. มาประเมินวิเคราะห์ สถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ซึ่งสะท้อนการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่าผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๔ ค่าเฉลี่ยภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๘๘.๓๖ โดยเป็นข้อมูลที่สะท้อนจากบุคลากรกรมอนามัยทุกระดับ จำนวนทั้งหมด ๒,๙๑๙ คน ซึ่งผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลได้นำไปสู่ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย โดยกำหนดแนวทาง มาตรการ กลไกการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทุกหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยนำข้อมูลไปปรับปรุง พัฒนา บริหารจัดการองค์กร ตามบริบทของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสะท้อนผลลัพธ์ในภาพรวมกรมอนามัย ได้ดียิ่งขึ้น บรรลุตามวัตถุประสงค์และตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(๑)
บทคัดย่อ	(๒)
สารบัญ	(๓)
สารบัญตาราง	(๔)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ วิธีการดำเนินงาน/ขอบเขตการดำเนินงาน	๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๕
๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ	๖
๒.๓ หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๗
๒.๔ แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๘
๒.๕ บริบทกรมอนามัย	๙
๒.๖ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน	๑๑
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงาน	๑๓
๓.๑ รูปแบบและขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๓
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๑๔
๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๕
บทที่ ๔ ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล	๑๖
๔.๑ การแปรผลข้อมูล	๑๖
๔.๓ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๒๒
๔.๔ นำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๒๕
บทที่ ๕ สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	๒๗
๕.๑ สรุปและอภิปรายผล	๒๗
๕.๒ ข้อเสนอแนะ	๒๙
๕.๓ ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	๓๑
บรรณานุกรม	๓๒
ภาคผนวก	๓๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑๖
๔.๒	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่	๑๗
๔.๓	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ	๑๘
๔.๔	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ	๑๙
๔.๕	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินราชการ	๒๐
๔.๖	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๒๑

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีหลักการพื้นฐานสำคัญ ๒ ประการดังนี้ ๑) การเปิดเผยข้อมูล ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และ ๒) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งบุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินหรือแสดงความคิดเห็น ต่อหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส นำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และส่วนรวมเป็นสำคัญ และส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยมีเครื่องมือในการประเมินประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ เพื่อเก็บข้อมูลจากแต่ละแหล่งข้อมูล และดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System : ITAS) ดังนี้

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (บุคลากรทุกระดับ/ทุกประเภทของหน่วยงานภาครัฐที่ทำงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี เพื่อประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัด การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อกับภารกิจของหน่วยงานในปีงบประมาณปัจจุบัน) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมินใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

ดังนั้น กรมอนามัย จึงได้ขานรับนโยบายดังกล่าว และให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยจัดทำกลยุทธ์/กลวิธีในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใส เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมอนามัยทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต และจรรยาบรรณการที่บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมุ่งบรรลุเป้าหมาย “กรมอนามัย องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม” ประกอบกับกรมอนามัย โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำหนดแนวทาง วางกรอบการดำเนินงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างการมีส่วนร่วมแก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมที่ดียิ่งขึ้น กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้ดำเนินการศึกษาผลการประเมินระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งกำหนด โดย สำนักงาน ป.ป.ช. นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรกรมอนามัย และได้กำหนดให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (ITA) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้ง ๓๖ หน่วยงาน เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันการทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA ไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการด้วยความเป็นธรรม มีการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ และยังเป็นการผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ค่าคะแนนการประเมิน ITA ภาพรวมกรมอนามัย และการประเมินการรับรู้บุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal Integrity and Transparency

Assessment : IIT) เพิ่มสูงขึ้น หรือบรรลุตามค่าเป้าหมาย สะท้อนผลการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารราชการขององค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาจากผลเฉลี่ยการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ซึ่งได้นำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ของสำนักงาน ป.ป.ช. มาใช้วัดบุคลากรทุกระดับ/ทุกประเภทของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี (จำนวน ๓๖ หน่วยงาน) เพื่อประเมินระดับการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต และกำหนดแนวทางการประเมินระดับการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมอนามัย (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ภายใต้ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย เพื่อพัฒนาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการนำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไปปรับปรุง พัฒนาการการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓ วิธีการดำเนินงาน/ขอบเขตการดำเนินงาน

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดขอบเขตการดำเนินงานประกอบด้วย ๑) ขอบเขตด้านเนื้อหา ๒) ขอบเขตด้านประชากร ๓) ขอบเขตด้านพื้นที่ และ ๔) ขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

๑.๓.๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมถึงหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ของ สำนักงาน ป.ป.ช. กรอบแนวคิดการดำเนินงาน ITA และข้อเสนอแนะ แนวทางในการนำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) มาใช้การบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรและหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๖ หน่วยงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยการศึกษาผลการดำเนินงาน จะเก็บข้อมูลจากขอบเขตประชากรที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรกรมอนามัย ทั้งหมด และเก็บให้ครอบคลุมทั้ง ๓๖ หน่วยงาน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๖ หน่วยงาน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ – กรกฎาคม ๒๕๖๔ (๑๐เดือน)

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ สามารถนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ มากำหนดนโยบาย กลไก หรือมาตรการ เพื่อระวัง ความเสี่ยงการทุจริต และป้องกันการทุจริต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔.๒.สามารถนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการองค์กรที่สะท้อนระดับ คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ แนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ ประมวลแนวคิด และทฤษฎีเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๒.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๓ แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๔ แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

๒.๕ บริบทกรมอนามัย

๒.๖ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน

๒.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงรัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โดย มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข (๒) ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงาม ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว และมาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ได้กำหนดกลไก และเป้าหมายสำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมเกิดความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามบทบาทและภาระหน้าที่ของตนเองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยยังคงประสบปัญหาความรุนแรงในการทุจริต สืบเนื่องมาจากวิวัฒนาการของการทุจริตซึ่งมี รูปแบบที่สลับซับซ้อน ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม โดยเฉพาะในโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณมาก ทำให้รัฐและประเทศชาติได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง จากการสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปกับการทุจริตที่อาจมีความยากและซับซ้อนต่อการ ตรวจสอบของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การแก้ไขปัญหาการทุจริต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหา ดังกล่าว การจัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติ

มิชอบ จึงได้ยึดแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีเป็นกรอบในการจัดทำ โดยแผนแม่บทฯ มี ๒ แนวทางการพัฒนาหลัก ดังนี้ (๑) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการปรับพฤติกรรมคน โดย การปลูกฝังวิถีคิดในกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชนเพื่อปฏิรูป “คนรุ่นใหม่” ให้มีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไปในอนาคตและการปรับระบบ โดยการสร้างนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เท่าทันพลวัตของการทุจริต ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบ แจ้งข้อมูล และชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ (๒) การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งในด้านของการดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เสียขาด เป็นธรรม และการพัฒนาปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปราบปรามการทุจริตให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ในระยะ ๒๐ ปี โดยใช้ดัชนีการรับรู้การทุจริต เป็นเป้าหมายในการดำเนินการของแผนแม่บทฯ ซึ่งได้กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนี้ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๓๒ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๒ คะแนน อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๒๐ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๒ คะแนน ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐ อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๒๐ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๗๓ คะแนน

๒.๓ แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจำนวน ๘,๓๐๐ หน่วยงาน เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อสะท้อนสุขภาวะองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใส นำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้เกิดธรรมาภิบาล มีการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปภายใต้แนวคิด “More open , More transparent” ยิ่งเปิดเผย ยิ่งโปร่งใส ใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยประเมินในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ ITA System และมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัดได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการและตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงานโดยมีคณะที่ปรึกษาการประเมิน ITA ในฐานะผู้เชี่ยวชาญและคนกลาง (third party) เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลและให้คะแนนพร้อมข้อเสนอแนะตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

๒.๔ แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

แผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕) ประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ด้านการป้องกันและปราบปราม ได้กำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้น

การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ ฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดกรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตใน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ ๑ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติอนุญาต ในกรณีหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชน อนุมัติอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้านที่ ๒ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้อำนาจและตำแหน่ง หน้าที่และอำนาจ ในกรณีหน่วยงานไม่มีภารกิจให้บริการประชาชน อนุมัติอนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้านที่ ๓ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในความโปร่งใสของการใช้จ่ายงบประมาณ (ให้คัดเลือกโครงการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ต้องจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินงบประมาณสูงสุดของหน่วยงาน จำนวน ๑ โครงการ) โดยให้หน่วยงานจัดวางระบบ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน โดยคัดเลือกกระบวนการ/งานในภารกิจที่จะทำการประเมินความเสี่ยงตามประเด็นความเสี่ยงการทุจริตที่กำหนด ประเมินความเสี่ยงการทุจริตจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต และรายงานผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ตามระยะเวลาที่กำหนด วัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานมีมาตรการป้องกันการทุจริต สามารถช่วยลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการ ทุจริตในองค์กรได้ และเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึก และค่านิยมในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรในองค์กร

๒.๕ บริบทกรมอนามัย

๒.๕.๑ วิสัยทัศน์

กรมอนามัย (Department of Health : DOH) ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากร บรรทัดฐานทางสังคมโลก ที่เปลี่ยนผ่าน โลกอินเทอร์เน็ตกำลังเติบโต ระบบตลาดและพฤติกรรมกรรมาส่งเสริมสุขภาพรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงแนวโน้มของปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและอนามัยสิ่งแวดล้อม อันมีผลมาจากความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี และเพื่อสนองตอบต่อกระแสการปฏิรูปประเทศและวิสัยทัศน์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่มุ่งเน้นการบูรณาการ (Integration) และสร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกันทุกภาคส่วน (Alignment) เพื่อให้ประเทศไทย มีความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” กรมอนามัยจึงกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการคิด “ถอยไปข้างหน้า” อย่างยั่งยืน บนเข็มมุ่งการเป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม นำไปสู่วิสัยทัศน์ “กรมอนามัย เป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาล (ดูแล ปกป้อง ค้ำครอง) ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพประชาชน”

๒.๕.๒ พันธกิจ

กรมอนามัย เป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่สังเคราะห์ ใช้ความรู้และคุณภาพรวม ในการกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแล เพื่อให้หน่วยงานและองค์กร (setting & organization) ภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชนและสังคม ในระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับประเทศ พื้นที่ และท้องถิ่นเกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานตามหน้าที่ (accountability) เพื่อบรรลุเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี โดยมีหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและหน่วยงานสังกัดส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ๑๒ ศูนย์อนามัยเขต ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ และสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง (สสม.) ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๒.๕.๓ วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของกรมอนามัยบรรลุจุดยืน วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน กรมอนามัยจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมร่วมและแนวปฏิบัติ และเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับบุคลากรกรมอนามัยคือ “HEALTH” ประกอบด้วย

H = Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) : การที่เราจะเป็นผู้นำในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี เราควรต้องปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างและเพื่อการเรียนรู้รูปแบบวิธีการปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบด้วย

E = Ethics (มีจริยธรรม) : การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งหมายถึง ความซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่แสวงหาประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงบทบาทของการตรวจพิสูจน์ทราบและให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกรณี มีปัญหาการก่อกมลภาวะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ หรือ กรณีผลกระทบจากการรับบริการส่งเสริมสุขภาพจากผู้ให้บริการของเรา

A = Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) : การมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรที่จะนำพาให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศและมีความสำเร็จสูงสุดได้

L = Learning (เรียนรู้ร่วมกัน) : ในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" (Expert) ได้นั้น พวกเราจำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีการรวบรวมค้นคว้าองค์ความรู้ จัดทำคลังความรู้และสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเน้นการสกัดความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้เป็น

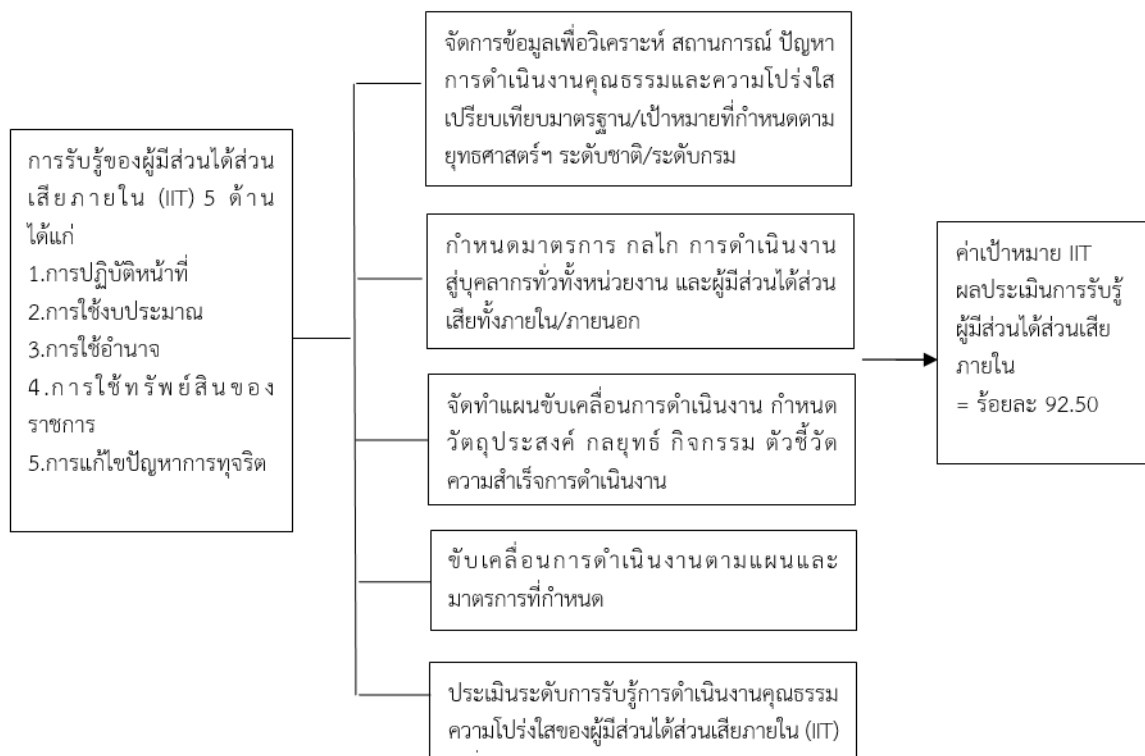
Explicit Knowledge ที่องค์กรสามารถนำไปพัฒนางาน และขยายสู่บุคลากรรุ่นหลังได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้ในอนาคต

T = Trust (เคารพและเชื่อมั่น) : การมีความเคารพในสิทธิ หน้าที่ ของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน เข้าใจและมีการประสานงานระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้นด้วย

H = Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) : การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับผลสำเร็จของทีมงานร่วมกันไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ถือเป็นวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเรื่องนี้จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำขององค์กรทุกระดับในการบริหารจัดการและการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรอย่างมาก

ซึ่งมีความหมายโดยรวมว่า “เราชาวกรมอนามัย จะเป็นต้นแบบสุขภาพ มีจริยธรรม ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เรียนรู้ร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นกันและกัน พร้อมเป็นหนึ่งเดียว”

๒.๖ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน



จากการวิเคราะห์ ทบทวน ประมวล แนวคิด และทฤษฎี ซึ่งได้ดำเนินการนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA ไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการด้วยความเป็นธรรม มีการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ และยังเป็นการผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ค่าคะแนนการประเมิน ITA ภาพรวมกรมอนามัย และการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เพิ่มสูงขึ้น กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบการดำเนินงานตาม ตัวชี้วัด ๓.๒ ระดับความสำเร็จการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมอนามัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการการดำเนินงาน และสร้างการรับรู้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ขับเคลื่อนมาตรการและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส นำไปสู่ผลลัพธ์ค่าเป้าหมาย

บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงาน

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย และนำเสนอแนะจากผลการดำเนินงานไปปรับปรุง พัฒนาการการบริหารจัดการองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบและขั้นตอนการดำเนินงาน
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบและขั้นตอนการดำเนินงาน

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยนำเครื่องมือ แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) ของ สำนักงาน ป.ป.ช. มาประยุกต์ใช้เพื่อสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัดได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการและตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมอนามัย (ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและอื่นๆ) ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ๑ ปีขึ้นไป และขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑.๑ ทบทวนวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA (ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช.) และผลประเมิน IIT (ประเมินโดยกรมอนามัย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์/แนวทาง และแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย

๓.๑.๒ จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสแก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบ ITA และ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์/แนวทางที่กำหนดบรรลุตามเป้าหมาย

๓.๑.๓ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมแจ้งหน่วยงานตอบแบบประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) โดยให้หน่วยงานนำ URL หรือ QR code เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่บุคลากรทุกระดับที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัยตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตอบแบบประเมิน IIT โดยหน่วยงานควรคำนึงถึงช่องทางการเผยแพร่ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจะสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและคำนึงถึงการเผยแพร่ให้ครอบคลุมทั่วถึง ทุกส่วนงานและทุกระดับของหน่วยงาน

๓.๑.๔ หน่วยงานกำกับ ติดตาม การตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์ฯ ตามระยะเวลาที่กำหนดและรวบรวมลายมือชื่อการตอบแบบวัดการรับรู้ฯ

๓.๑.๕ กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการ ประมวลผลการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ระดับกรมและหน่วยงาน และแจ้งผลการประเมินแก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อให้ทุกหน่วยงานรับทราบผลและดำเนินการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใส เพื่อยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ในภาพรวมกรมอนามัย

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ แบบประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) กรมอนามัย ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ประยุกต์ใช้จากเครื่องมือประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ประเภทหน่วยงาน ชื่อหน่วยงาน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย โดยมีข้อคำถามจำนวน ๗ ข้อ

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ ตามรายการที่กำหนดมาให้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ๔ ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย รวมมีข้อคำถามทั้งสิ้น ๓๔ ข้อ

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน จำนวน ๑ ข้อ

ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อต้องการทราบข้อมูลโดยเฉพาะในด้านการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย เพื่อนำมาพัฒนา การดำเนินงานการบริหารจัดการองค์กรทั้ง ๕ ด้าน ของกรมอนามัย (ด้านการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินราชการ และการแก้ไขปัญหา การทุจริต) ยกระดับคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของกรมอนามัย ที่ประเมิน โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ดียิ่งขึ้น และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ google form โดยแจ้งเวียนหนังสือไปยังทุกหน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย จำนวน ๓๖ หน่วยงาน กำหนดแนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกระดับที่มีอายุ การปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ๑ ปีขึ้นไป เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดย นำข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Excel เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดย คัดคะแนนเฉลี่ย ของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด และรวมผลคะแนนของ ทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจตามคะแนนที่ได้หลังถ่วงค่าน้ำหนักที่กำหนดในแต่ละตัวชี้วัด (๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต)

บทที่ ๔

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมอนามัยทุกประเภทจาก ๓๖ หน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) จำนวน ๒,๙๑๙ คน โดยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแบบประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น ๓ ส่วน คือ

๔.๑ การแปรผลข้อมูล

๔.๒ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

๔.๑ การแปรผลข้อมูล

การแปรผลข้อมูลจากแบบสำรวจ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Excel วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดย คัดคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด และรวมผลคะแนนของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจตามคะแนนที่ได้หลังถ่วงค่าน้ำหนักที่กำหนดในแต่ละตัวชี้วัด (๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ร้อยละการรับรู้
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๒.๘๓
๒	การใช้งบประมาณ	๘๓.๗๑
๓	การใช้อำนาจ	๘๙.๒๕
๔	การใช้ทรัพย์สินราชการ	๘๘.๐๕
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๗.๗๗
ภาพรวม		๘๘.๓๖

จากตารางที่ ๔.๑ จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภาพรวม ๕ ตัวชี้วัดเท่ากับ ร้อยละ ๘๘.๓๖ เมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่มีคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๒.๙๓ รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ร้อยละ ๘๙.๒๕ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ร้อยละ ๘๘.๐๕ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ร้อยละ ๘๗.๗๗ และตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ร้อยละ ๘๓.๗๑ ตามลำดับ ซึ่งตัวชี้วัดการใช้งบประมาณถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๕ ตามค่าเป้าหมายของกรมอนามัย

ตารางที่ ๔.๒ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ร้อยละการรับรู้
๑	บุคลากรในหน่วยงาน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และระยะเวลาที่กำหนด	๘๘.๖๐
๒	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๘๗.๒๖
๓	บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาดบริการแก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็น การส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน	๘๕.๖๔
๔	บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	๘๘.๑๒
๕	นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ ตาม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด)	๘๘.๕๖
๖	บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๘๘.๒๙
ภาพรวม		๘๒.๘๓

จากตารางที่ ๔.๒ จะเห็นได้ว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๘.๓๖ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ ตามประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) มีคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๘๘.๕๖ บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนรองลงมา เท่ากับ ร้อยละ ๘๘.๒๙ บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ร้อยละ ๘๘.๑๒ บุคลากรในหน่วยงาน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๘๘.๕๖ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๘๗.๒๖ และบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน/ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาดบริการ แก่ผู้มาติดต่อทุกๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็น การส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ ๘๕.๖๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ร้อยละการรับรู้
๑	บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	๗๗.๖๓
๒	หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๘๓.๗๔
๓	หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๙๐.๕๐
๔	บุคลากรไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ฯลฯ	๙๒.๙๕
๕	การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในหน่วยงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ	๗๙.๘๐
๖	หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๗๗.๖๖
ภาพรวม		๘๓.๗๑

จากตารางที่ ๔.๓ จะเห็นได้ว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๓.๗๑ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า บุคลากรไม่มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ฯลฯ มีคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๒.๙๕ มีหน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มีคะแนนรองลงมา เท่ากับร้อยละ ๙๐.๕๐ หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ร้อยละ ๘๓.๗๔ การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในหน่วยงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ ร้อยละ ๗๙.๘๐ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ร้อยละ ๗๗.๖๖ และบุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ร้อยละ ๗๗.๖๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ร้อยละการรับรู้
๑	บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	๘๓.๓๒
๒	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	๘๑.๕๒
๓	ผู้บังคับบัญชา มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	๘๐.๕๕
๔	บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัว	๙๖.๔๗
๕	บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๙๘.๐๑
๖	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มี การซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง	๙๕.๖๕
ภาพรวม		๘๙.๒๕

จากตารางที่ ๔.๔ จะเห็นได้ว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๙.๒๕ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือ

มีความเสี่ยงต่อการทุจริตมีคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๘.๐๑ บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัว มีคะแนนรองลงมา เท่ากับร้อยละ ๙๖.๔๗ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ร้อยละ ๙๕.๖๕ บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ร้อยละ ๘๓.๓๒ บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๘๑.๕๒ และผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม ร้อยละ ๘๐.๕๕ ตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๕ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินราชการ**

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ร้อยละการรับรู้
๑	บุคลากร ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๘.๓๐
๒	บุคลากร ไม่พบเห็นบุคลากรในหน่วยงาน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง	๙๔.๖๖
๓	บุคลากรรู้แนวปฏิบัติ การใช้ทรัพย์สินราชการของหน่วยงาน	๘๕.๗๕
๔	หน่วยงานมีขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ ที่มีความสะดวก	๗๖.๖๕
๕	บุคลากรในหน่วยงานมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ โดยขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๗๘.๕๙
๖	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการจากหน่วยงานไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๙๗.๗๗
๗	หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๘๔.๖๒
ภาพรวม		๘๘.๐๕

จากตารางที่ ๔.๕ จะเห็นได้ว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินราชการ มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๘.๐๕ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า บุคลากร ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๘.๓๐ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน

ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการ จากหน่วยงานไปใช้โดยไม่ได้ ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มีคะแนนรองลงมา ร้อยละ ๙๗.๗๗บุคลากร ไม่พบเห็นบุคลากรในหน่วยงาน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง มีคะแนนรองลงมา เท่ากับร้อยละ ๙๔.๖๖ บุคลากรรู้แนวปฏิบัติ การใช้ทรัพย์สินราชการของหน่วยงาน ร้อยละ ๘๕.๗๕ หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ร้อยละ ๘๔.๖๒ บุคลากรในหน่วยงานมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ โดยขออนุญาตอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๗๘.๕๙ และ หน่วยงานมีขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการที่มีความสะดวก ร้อยละ ๗๖.๖๕ ตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๖ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต**

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ร้อยละการรับรู้
๑	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	๘๘.๐๓
๒	หน่วยงาน มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๙๒.๙๑
๓	หน่วยงานไม่มีปัญหาการทุจริต	๙๒.๐๙
๔	หน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๑.๖๔
๕	หน่วยงานมีระบบเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบ การทุจริต และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต	๙๓.๖๖
๖	หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบจากฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต	๙๓.๘๐
๗	บุคลากรไม่พบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน	๘๙.๗๙
๘	หน่วยงานมีช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียน ที่สะดวก	๗๙.๒๑
๙	หากบุคลากรร้องเรียน บุคลากรมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	๖๘.๘๓
ภาพรวม		๘๗.๗๗

จากตารางที่ ๔.๖ จะเห็นได้ว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๗.๗๗ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบจากฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต มีคะแนนสูงที่สุด ร้อยละ ๙๓.๘๐ หน่วยงานมีระบบเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบ การทุจริต และลงโทษทางวินัย

เมื่อมีการทุจริตมีคะแนนรองลงมา เท่ากับร้อยละ ๙๓.๖๖ หน่วยงาน มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ร้อยละ ๙๒.๙๑ หน่วยงานไม่มีปัญหาการทุจริต ร้อยละ ๙๒.๐๙ หน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต ร้อยละ ๙๑.๖๔ บุคลากรไม่พบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน ร้อยละ ๘๙.๗๙ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๘๘.๐๓ หน่วยงานมีช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียน ที่สะดวก ร้อยละ ๗๙.๒๑ และหากบุคลากรร้องเรียน บุคลากรมั่นใจว่า จะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ร้อยละ ๖๘.๘๓ ตามลำดับ

๔.๒ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการแปรผลข้อมูลการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีคะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๓๖ ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายตัวชี้วัดและรายประเด็น ดังนี้

๑. การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่ แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อ ค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับ ร้อยละ ๙๒.๘๓ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการแปรผลในรายประเด็น สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกรมอนามัยมีทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดีด้านการให้ การรับ และการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยงการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ด้านที่ยังต้องมีการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา คือ ทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการที่เป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลา และความรับผิดชอบในหน้าที่เมื่อเกิดความผิดพลาด รวมถึงการให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว

๒. การใช้งบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อ ค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ เท่ากับร้อยละ ๘๓.๗๑ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการแปรผลในรายประเด็น สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ เป็นไปอย่างถูกต้อง เข้าใจระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่เอื้อประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่ด้านที่ยังต้องปรับปรุง พัฒนา คือ การสื่อสารแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การเปิดโอกาสให้สอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่สามารถเปิดเผยขั้นตอนที่ชัดเจน มีความโปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ทั้งนี้ บางหน่วยงานอาจมีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่บุคลากรอาจไม่มีความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุอย่างทั่วถึง จึงควรมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือกฎ ระเบียบที่จำเป็นเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ หรือการจัดซื้อจัดจ้าง แก่บุคลากรทุกระดับบริหารอย่างทั่วถึง

๓. การใช้อำนาจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดการใช้อำนาจ เท่ากับร้อยละ ๘๙.๒๕ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการแปรผลในรายประเด็น สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารหน่วยงาน หรือหัวหน้างาน ไม่ใช่ตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่ สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้เกิดความเสียหายทุจริต หรือ มีการแทรกแซงการบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรในหน่วยงาน แต่ด้านที่ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากร คือ การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรม

ของผู้บังคับบัญชา ที่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กร

๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาต ที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๗ ข้อ ค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินราชการ เท่ากับร้อยละ ๘๘.๐๕ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการแปรผลในรายประเด็น สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรเข้าใจแนวปฏิบัติในการขอยืมทรัพย์สินราชการ โดยมีการขออนุญาตอย่างถูกต้องและไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัวหรือบุคคลภายนอก ในขณะที่ด้านที่ควรปรับปรุงพัฒนา หน่วยงานควรมีระบบการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และ กำหนดขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ ให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น

๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง การทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน การทุจริตในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน ๙ ข้อ ค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต เท่ากับร้อยละ ๘๗.๗๗ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการแปรผลในรายประเด็น สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญในการนำผลการตรวจสอบจากฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต บุคลากรรับรู้ถึงระบบเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และการลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต และทราบถึงมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริต และแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ในขณะที่บุคลากรยังคงให้ความสำคัญต่อแนวทางการบริหารของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

ในการให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต รวมถึงช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียน ที่มีสะดวก เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของบุคลากร

๔.๓ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ “การรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย” นำข้อมูลมาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่ม ตัวอย่าง มีต่อองค์กร (ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย) เพื่อดำเนินการทบทวน ปรับปรุง นำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทาง ในการพัฒนา และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบ ปลายเปิด (Open-ended question) เป็นแบบสอบถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ โดยอยู่ภายใต้ข้อคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ จากแบบสำรวจการรับรู้ จำนวน ๒,๙๑๙ คน คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย สามารถสรุปและนำเสนอผลในรูปแบบการพรรณนา บรรยาย (Descriptive Data Analysis) ดังนี้

- ๑) มีระบบเฝ้าระวังดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยในการทำงานให้ถูกต้อง เช่น การอบรมให้ความรู้ ชำระราชการ เจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบหลักเกณฑ์
- ๒) ควรมีการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงาน
- ๓) ยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติซื่อสัตย์ สุจริต ให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
- ๔) สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แนวทางการดำเนินงาน ITA ทั่วถึง
- ๕) ให้ความรู้ระเบียบกฎหมายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน พัสดุ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน
- ๖) ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- ๗) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์ สมรรถนะ ความรู้ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ
- ๘) ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนการป้องกันทุจริต มีการควบคุมกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๙) ส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร
- ๑๐) ควรแจ้งเวียนผลการตรวจสอบภายในแต่ละปี เพื่อให้คนในหน่วยงานได้ทราบถึง ข้อเสนอแนะและนำผลไปปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน

๑๑) ควรดำเนินการตามแผน/นโยบายการต่อต้านทุจริตที่ประกาศหรือกำหนดอย่างเคร่งครัด

๑๒) หมุนเวียน สับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อป้องกันความเสี่ยงการทุจริต

๑๓) การจัดทำแผนป้องกันการทุจริต ควรทำเฉพาะภาพรวมกรมอนามัย ไม่ต้องทำระดับหน่วยงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย และข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อสรุปของการศึกษา อันจะนำไปสู่ การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้นได้

การศึกษานี้ ได้ดำเนินการในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๓๖ หน่วยงาน โดยมีประชากรที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ได้แก่ บุคลากรทุกระดับ (หัวหน้างาน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ) ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ทั้งหมดจำนวน จำนวน ๒,๙๑๙ คน โดยได้สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปและอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ

๕.๑.๑ ศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย

๑) จากการศึกษาในภาพรวม พบว่า ภาพรวมผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๔ อยู่ในระดับ A มี ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๘.๓๖ ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กรมอนามัยกำหนดที่ร้อยละ ๙๒.๕๐ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (แผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย) ตัวชี้วัด คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และเมื่อจำแนกผลการประเมินการรับรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการหน่วยงานด้านธรรมาภิบาลใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจการใช้ทรัพยากรราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

- **การปฏิบัติหน้าที่** มีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๙๒.๘๓ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อจำแนกรายประเด็นยังมีบางประเด็นที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเป้าหมาย และสามารถนำไปปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส เท่าเทียม เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และการให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว รวมถึงความพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาดบริการ

- **การใช้งบประมาณ** มีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๓.๗๑ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า ด้านที่ต้องปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ การใช้จ่ายงบประมาณที่ค้ำประกันถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม และการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในหน่วยงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และโดยเฉพาะการสื่อสารแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

- **การใช้อำนาจ** มีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๙.๒๕ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า ด้านที่ยังต้องปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่สะท้อนถึงความเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม

- **การใช้ทรัพย์สินราชการ** มีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม เท่ากับ ร้อยละ ๘๘.๐๕ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อจำแนกรายประเด็นพบว่า ด้านที่ต้องปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ การรับรู้แนวปฏิบัติ และขออนุญาตใช้ทรัพย์สินราชการของบุคลากรในหน่วยงานอย่างถูกต้อง การกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว และการกำหนดขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการที่มีความสะดวก

- **การแก้ไขปัญหาการทุจริต** มีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๗.๗๗ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อจำแนกรายประเด็นพบว่า ด้านที่ต้องปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อหน่วยงานที่ยังคิดว่าหน่วยงานยังคงมีปัญหาการทุจริต แนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานกับการต่อต้านการทุจริต ช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียนของหน่วยงานที่มีความสะดวก และการจัดการระบบเรื่องร้องเรียนให้มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่าหากร้องเรียน จะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

๕.๑.๒ ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการนำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไปปรับปรุง พัฒนาการการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อค้นพบ และนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายผลการดำเนินงาน และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อค้นพบจากการศึกษาการดำเนินงาน จะเห็นได้ว่า กรอบการประเมินทั้ง ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นปัจจัยที่สะท้อนองค์กรด้านธรรมาภิบาล และประเมินผลลัพธ์สุขภาพองค์กร ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส จึงควรให้ความสำคัญในการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ทั้งเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทุกหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน นำข้อมูลไปปรับปรุง พัฒนาบริหารจัดการตามบริบทของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสะท้อนผลลัพธ์ในภาพรวมกรมอนามัย ได้ดียิ่งขึ้น และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสใน ๕ ตัวชี้วัดที่ประเมินการรับรู้และการบริหารงาน โดยสะท้อนจากบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย และครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) กรมอนามัย ซึ่งควรจะต้องมีการกำหนด กลไก มาตรการ และวางแผนการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการดำเนินงานในปีต่อไป ผู้ศึกษาจึงขอให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกรอบการดำเนินงานทั้ง ๕ ด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากบุคลากรคือทุนมนุษย์ที่ต้องพัฒนาทั้งทักษะ ความรู้ สมรรถนะ รวมทั้งพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลทุกมิติให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมความโปร่งใส ใช้หลักความเป็นธรรม ลดการใช้ดุลพินิจ วางกรอบการดำเนินงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และออกแบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการบริหารจัดการองค์กร เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ส่งเสริมภาพลักษณ์ผู้นำที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันองค์กร ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ปริมาณงานและคุณภาพที่ดีขึ้น รวมทั้งมีการควบคุม กำกับติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเฝ้าระวังปัญหา

ความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อป้องกันการทุจริต หรือการปฏิบัติงานที่ผิดวินัย ไม่เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติการ

เพื่อให้กรมอนามัย ได้นำกรอบการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส มาใช้ในการบริหารกำลังคนและองค์กร ให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ จึงควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการ และการขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติการตามผลการศึกษา ดังนี้

๑. การปฏิบัติหน้าที่

ส่งเสริมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กรมอนามัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการปลูกฝังทัศนคติข้าราชการใหม่ กรมอนามัย เพื่อให้ซึมซับบรรยากาศการทำงานเชิงจริยธรรมที่ดี เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง เป็นต้น

๒. การใช้งบประมาณ

ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ แลกเปลี่ยนประเด็นการบริหารงบประมาณ แนวทาง ขั้นตอน ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงกำหนดแนวทางการบริหารงบประมาณเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า บรรลุตามวัตถุประสงค์

๓. การใช้อำนาจ

ส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารบุคคล เช่น การปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือก แต่งตั้ง ประเมินบุคลากร ที่มีการนำเงื่อนไขทางจริยธรรมมาประเมินในระดับต่างๆ สร้างความรู้ความเข้าใจระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร เกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กระบวนการมอบหมายงาน และสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน เพื่อสะท้อนถึงความโปร่งใสเป็นธรรม และการพัฒนาบุคลากรโดย ปลูกฝัง/ปรับวิธีคิดในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์ตนเองพวกพ้อง เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น

๔. การใช้ทรัพย์สินราชการ

ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการขออนุญาตการยืมทรัพย์สินราชการของหน่วยงาน ให้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ง่ายต่อการใช้งาน สื่อสารคู่มือ/แนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินราชการของหน่วยงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และมีการกำกับ ติดตามเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรยืมทรัพย์สินราชการอย่างถูกต้อง ปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

๕. การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน

กำหนดมาตรการเฝ้าระวังและ ตรวจสอบการทุจริต การนำผลการตรวจสอบของ ฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันเสี่ยงการทุจริต ในหน่วยงาน รวมถึงผลักดันนโยบาย ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านทุจริต หน่วยงาน สะท้อนถึง การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต รวมถึงปรับปรุงช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียนของหน่วยงาน ที่มีความสะดวก เป็นช่องทางเฉพาะเจาะจงเพื่อคุ้มครอง สิทธิผู้แจ้งเบาะแส

ดังนั้น การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกระบวนการ เครื่องมือ ตัวชี้วัดในการประเมิน จุดอ่อน/ด้านที่ยังต้อง ปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา กำหนดมาตรการ กลไก การขับเคลื่อน ITA ให้บรรลุ ตามคำเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงผลักดัน สนับสนุนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสระดับ หน่วยงาน สร้างการรับรู้ และดำเนินการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมหลากหลายช่องทาง แสดงถึงการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน รวมถึงมุ่งเน้น กิจกรรมที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรม การทำงานที่ดีในองค์กร มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้าง การมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง และบุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๕.๓ ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๑ ควรประเมินผลการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ๑ ครั้ง/๑ ปี (จากเดิม ๒ ครั้งต่อปี) ให้สอดคล้องกับระยะเวลาตามกรอบการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อลดภาระของหน่วยงาน

๕.๓.๒ ควรศึกษาองค์ความรู้เพิ่มเติมที่เท่าทันต่อสถานการณ์ เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ ตัวอย่างมาตรการป้องกันทุจริตของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ หรือพิจารณาอนุมัติ อนุญาต เพื่อป้องกันการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

บรรณานุกรม

หนังสือ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. *คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔*. สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๖๔.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงสาธารณสุข. *คู่มือประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔*. ศปท.กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๔.

เว็บไซต์

กรมอนามัย. “แผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย.” สืบค้น เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕,

<https://planning.anamai.moph.go.th/th/doh-strategic-plan>.

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก (๑๖ เมษายน ๒๕๖๒). “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒.” สืบค้น เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒,

https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/๒๕๖๒/A/๐๕๐/T_๐๐๐๑.PDF.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. “รายงานผลการประเมิน ITA กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔.” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕,

<https://itas.nacc.go.th>.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ.” สืบค้น เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕,

<http://nscr.nesdc.go.th/masterplans-๒๑/>

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

**เรื่อง “การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”**

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้เป็นแบบแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมอนามัย (แบบสอบถามออนไลน์) ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นความลับ โดยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ในภาพรวมที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ขอความร่วมมือบุคลากรทุกท่าน ตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง และครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถอธิบายผลได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด ๓ ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต รวมจำนวน ๓๔ ข้อ

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นคำถาม	ระดับการรับรู้			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย
การปฏิบัติหน้าที่				
๑.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และระยะเวลาที่กำหนด				
๒.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด				
๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาด				
๔.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ				
๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ ตาม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่น				
๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต				
การใช้งบประมาณ				
๗. ท่านทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน				
๘. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้				
๙. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง				
๑๐.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ฯลฯ				

ประเด็นคำถาม	ระดับการรับรู้			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย
๑๑.การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ในหน่วยงานของท่าน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง				
๑๒.หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสอบถาม หรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ				
การใช้อำนาจ				
๑๓. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม				
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง				
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม				
๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัว				
๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต				
๑๘. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง				
การใช้ทรัพย์สินราชการ				
๑๙. ท่านนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้องอย่างน้อยเพียงใด				
๒๐. ท่านพบเห็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง				
๒๑. ท่านทราบแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินราชการ ของหน่วยงานท่าน				
๒๒. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินราชการที่มีความสะดวก				

ประเด็นคำถาม	ระดับการรับรู้			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย
๒๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ โดยขออนุญาตอย่างถูกต้อง				
๒๔. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการ จากหน่วยงานของท่านไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง				
๒๕. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม/พวกพ้อง				
การแก้ไขปัญหาการทุจริต				
๒๖. ผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต				
๒๗. หน่วยงานของท่าน มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน				
๒๘. ในหน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริต				
๒๙. หน่วยงานของท่านมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต				
๓๐. หน่วยงานของท่าน มีระบบการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต				
๓๑. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบ จากฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต				
๓๒. ท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่าน				
๓๓. หน่วยงานของท่านมีช่องทางร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียน ที่สะดวก				
๓๔. หากท่านร้องเรียน ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง				