



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

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

โดย

นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่

กรมอนามัย

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิชาการนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ โดยได้รับความกรุณาจากผู้บริหารกรมอนามัย ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม ที่ได้ชี้แนะแนวทางวางกรอบนโยบายและทิศทางการทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าใจบริบทการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส หรือ ITA ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลงานวิชาการเล่มนี้สมบูรณ์ ถูกต้อง เป็นผลงานวิชาการที่ผู้ศึกษามีความภาคภูมิใจ จึงใคร่ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณบุคลากรและหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยที่ร่วมตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งคำแนะนำที่ดี

ผู้จัดทำขอขอบคุณค่าและประโยชน์อันจะเกิดจากงานวิชาการเล่มนี้ เป็นวิทยาทานความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้ที่สนใจ นำไปเป็นแนวทางประโยชน์ที่อาจจะช่วยต่อยอด หรือสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงานวิชาการเรื่องอื่นๆ ต่อไป

พรพนา พูลสวัสดิ์

บทคัดย่อ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุง พัฒนา คุณธรรมความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในหน่วยงาน จึงได้ศึกษาประสิทธิผลของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย และข้อเสนอแนะ แนวทางการนำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลโดยเก็บข้อมูลจากการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จากบุคลากรและหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยเก็บข้อมูลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกรมอนามัย และครอบคลุมหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย จำนวน ๓๖ หน่วยงาน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔

ผลการศึกษาการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งสะท้อนจากบุคลากรกรมอนามัยทุกระดับ สามารถนำผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ไปสู่ข้อเสนอแนะการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัยโดยกำหนดแนวทาง มาตรการ กลไกการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยทุกหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยนำข้อมูล ไปปรับปรุง พัฒนา บริหารจัดการองค์กร ตามบริบทของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสะท้อนผลลัพธ์ ในภาพรวมกรมอนามัย ได้ดียิ่งขึ้น บรรลุตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ พบว่าผลการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๔ ค่าเฉลี่ยภาพรวม เท่ากับร้อยละ ๘๘.๓๖ จากผู้ตอบแบบประเมิน จำนวนทั้งหมด ๒,๙๑๙ คน เมื่อจำแนกผลการประเมินการรับรู้การบริหารจัดการหน่วยงาน ด้านธรรมาภิบาลใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๒.๘๓ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรกรมอนามัยให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ในขณะที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ร้อยละ ๘๓.๗๑ ซึ่งยังต้องปรับปรุง พัฒนาด้านการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และรับรู้ รับทราบอย่างทั่วถึง

ABSTRACT

According to the Office of the National Anti-Corruption Commission (NACC), all government agencies Participate in the Integrity and Transparency Assessment (ITA) so that government agencies can use the ITA assessment results to improve and develop morality transparency and good governance. Therefore studied the effectiveness of the implementation of the Department of Health's ethics and transparency (ITA) 2021. By setting objectives to study the performance of ethics and transparency of the Department of Health and make recommendations guidelines for applying the principles of ethics and transparency assessment (ITA) , to improve and develop organizational management to be in accordance with the principles of good governance. By collecting data from the assessment of perceptions of morality and transparency (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) from personnel and agencies under the Department of Health, including executives, supervisors, civil servants, government employees and regular employees who have worked at the Department of Health for not less than 1 year. With data collected for not less than 80 percent of Department of Health personnel and covers 36 agencies under the Department of Health between October 2020 - September 2021

Results of a study evaluating the perception of morality and transparency of the Department of Health for the year 2021, which is reflected by Department of Health personnel at all levels, Able to use the results of data analysis to make recommendations to drive operations, ethics and transparency of Department of Health. By setting guidelines, measures, operating mechanisms to promote morality and transparency for all agencies under the Department of Health, participate in operations by using information to improve, develop, and manage the organization. according to the context of the agency to be more efficient and reflect the results Overall. the Department of Health get better Achieve according to the specified target values.

Summary of study results and recommendations, It was found that the results of the evaluation of the perception of morality and transparency of the Department of Health for the year 2021 were overall average equal to 88.36 percent from a total of 2,919 respondents. When dividing the results of the assessment of

perceptions of agency management good governance in 5 indicators, performance of use budget, use of power, use of government property and resolving corruption problems, it was found that performance indicators had the highest average scores. equal to 92.83 percent, which reflects that Department of Health personnel attach importance to providing services to visitors with transparency, fairness, within the specified time period, including being responsible for performing their duties good efficiently. While the budget use indicator had the lowest average score of 83.71 percent, which still needs to be improved and develop budget management to be in line according to the objectives of the budget, Promote public relations or provide information about plans and budget spending results of the agency, To provide an opportunity for personnel to participate in inquiring or checking budget spending and to be thoroughly informed.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(๑)
บทคัดย่อ	(๒)
สารบัญ	(๕)
สารบัญตาราง	(๗)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ วิธีการดำเนินงาน/ขอบเขตการดำเนินงาน	๓
๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
บทที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๖
๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ	๗
๒.๓ แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๘
๒.๔ แนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต	๑๐
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๒.๖ สรุปผลประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓	๑๑
๒.๗ บริบทกรมอนามัย	๑๒
๒.๘ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน	๑๖
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินงาน	๑๗
๓.๑ รูปแบบและขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๗
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๑๘
๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๙
บทที่ ๔ ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล	๒๑
๔.๑ การแปรผลข้อมูล	๒๑
๔.๓ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๑
๔.๔ นำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๓๔

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ ๕ สรุปรูป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	๓๕
๕.๑ สรุปรูปและอภิปรายผล	๓๕
๕.๒ ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษา	๓๘
๕.๓ ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	๔๐
บรรณานุกรม	๔๑
ภาคผนวก	๔๒

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๒๒
๔.๒	แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๖
๔.๓	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่	๒๖
๔.๔	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ	๒๘
๔.๕	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ	๒๙
๔.๖	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ	๓๐
๔.๗	แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต	๓๑

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 การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

ดังนั้น กรมอนามัย จึงได้ขานรับนโยบายดังกล่าว และให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยจัดทำกลยุทธ์/กลวิธีในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใส เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมอนามัยทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต และจรรยาข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมาย 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 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๖ หน่วยงาน ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๓,๑๔๔ คนโดยการศึกษาผลการดำเนินงาน จะเก็บข้อมูลจากขอบเขตประชากรที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรกรมอนามัย ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และเก็บกลุ่มตัวอย่างครอบคลุม ทั้ง ๓๖ หน่วยงาน และครอบคลุมทุกประเภท (ผู้บริหารหน่วยงาน ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว)

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๖ หน่วยงาน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔

๑.๔ นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

๑.๔.๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) หมายถึง เครื่องมือ สะท้อนสุขภาวะองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้เกิดธรรมาภิบาล โดยประเมินในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ ITA System และมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ส่วนที่ ๒ การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และส่วนที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

๑.๔.๒ การประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) หมายถึง การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๑.๔.๓ การประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) หมายถึง การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสารและการปรับปรุงระบบการทำงาน

๑.๔.๔ การประเมินการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) หมายถึง การตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยมีคณะที่ปรึกษาการประเมิน ITA ในฐานะผู้เชี่ยวชาญและคนกลาง (third party) เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลและให้คะแนนพร้อมข้อเสนอแนะตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต

๑.๔.๕ ค่าคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA หมายถึง ค่าคะแนนโดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน จำแนกเป็น ๗ ระดับ ได้แก่ ระดับ AA (คะแนน ๙๕.๐๐ - ๑๐๐) ระดับ A (คะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙) ระดับ B (คะแนน ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙) ระดับ C (คะแนน ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙) ระดับ D (คะแนน ๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙) ระดับ E (คะแนน ๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙) และระดับ F (คะแนน ๐ - ๔๙.๙๙)

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ สามารถนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ มากำหนดนโยบาย กลไก หรือมาตรการ ฝ้าระวัง 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 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ สรุปลผลประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓
- ๒.๗ บริบทกรมอนามัย
- ๒.๘ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน

๒.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงรัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โดย มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงาม ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกต้อง 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 สืบเนื่องมาจากวิวัฒนาการของการทุจริต ซึ่งมี รูปแบบที่สลับซับซ้อน ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม โดยเฉพาะในโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณมาก ทำให้รัฐและประเทศชาติได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง จากการสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปกับการทุจริตที่อาจมีความยากและ

ซับซ้อนต่อการ ตรวจสอบของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การแก้ไข ปัญหาการทุจริต จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว การจัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ จึงได้ยึดแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีเป็นกรอบในการจัดทำ โดยแผนแม่บทฯ มี ๒ แนวทางการพัฒนาหลัก ดังนี้ (๑) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการปรับ พฤติกรรมคน โดย การปลูกฝังวิถีคิดในกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชนเพื่อปฏิรูป “คนรุ่นใหม่” ให้มีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ต่อไปในอนาคตและการปรับระบบ โดยการสร้างนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เท่าทัน พลวัตของการทุจริต ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบ แจ้งข้อมูล และชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ในหน่วยงานภาครัฐ (๒) การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ของกระบวนการและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งในด้านของ การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เฉียบขาด เป็นธรรม และการพัฒนาปรับปรุงมาตรการทาง กฎหมาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปราบปรามการทุจริตให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ กำหนด เป้าหมายการพัฒนา ในระยะ ๒๐ ปี โดยใช้ดัชนีการรับรู้การทุจริต เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ ของแผนแม่บทฯ ซึ่งได้กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนี้ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประเทศไทยปลอดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ 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 เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อสะท้อนสุขภาวะองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใส นำผลการประเมิน

ไปปรับปรุง พัฒนางค์กรให้เกิดธรรมาภิบาล 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 ใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยประเมินในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ ITA System และมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 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 โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบเฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดกรอบการประเมินความเสี่ยงการทุจริตใน ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ ๑ ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติอนุญาต ในกรณีหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชน อนุมัติอนุญาตตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาต 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 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

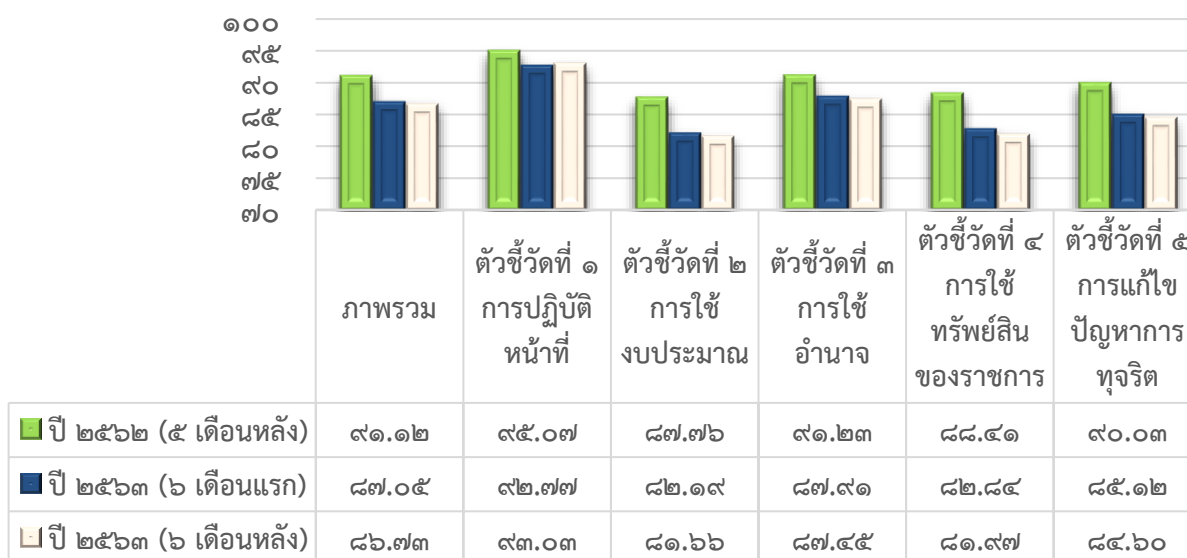
เบญจวรรณ นาคนาโส (๒๕๖๑) ศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙ โดยใช้เครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ และค้นหาโอกาสในการปรับปรุงผลการประเมิน โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุง ผลการศึกษาพบว่า ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ปีพ.ศ. ๒๕๕๘ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๓๑ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีที่มีระดับผลการประเมินในระดับสูงมากมี ๒ ดัชนีได้แก่ดัชนีความปลอดภัยการทุจริต

ในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๔๓ รองลงมาดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ ๘๓.๘๑ ส่วนที่เหลืออีก ๓ ดัชนีอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ ๖๗.๙๘ รองลงมาดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ ๖๖.๙๕ และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๗๗ ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ปีพ.ศ. ๒๕๕๙ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๑๙ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีที่มีระดับผลการประเมินในระดับสูงมากมี ๒ดัชนีได้แก่ ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๖๔ รองลงมาดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๕๘ ดัชนีที่มีผลการประเมินในระดับสูงมี ๒ ดัชนีได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ ๗๖.๗๕ รองลงมาดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ ๖๔.๗๖ และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๗๑ อยู่ในระดับปานกลางจากผลการประเมินกรมปศุสัตว์ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร และรักษามาตรฐานการให้บริการ และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง

๒.๖ สรุปผลประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) กรมอนามัย ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓

กรมอนามัย ได้กำหนดให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Internal Integrity Assessment : ITA) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้ง ๓๖ หน่วยงาน เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA ไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรม มีการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ และยังเป็นการผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ค่าคะแนนการประเมิน ITA ภาพรวมกรมอนามัย และการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน (IIT) เพิ่มสูงขึ้น สะท้อนผลการดำเนินงานและการบริหารราชการขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในปี ๒๕๖๒ (รอบ ๕ เดือนหลัง) และในปี ๒๕๖๓ (รอบ ๕ เดือนแรกและ ๕ เดือนหลัง) เพื่อนำผลประเมินมาวิเคราะห์ ทบทวน จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการการดำเนินงาน และสร้างการรับรู้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ขับเคลื่อนมาตรการและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส นำไปสู่ผลลัพธ์ค่าเป้าหมายรอบ ๕ เดือนแรก ที่กำหนดให้คะแนนเฉลี่ยการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ผ่านเกณฑ์การประเมิน IIT ที่คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป

แผนภูมิ ๑ แสดงผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ภาพรวมกรมอนามัย เปรียบเทียบ ปี ๒๕๖๒ (รอบ ๕ เดือนหลัง) และ ปี ๒๕๖๓ รอบ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) กับ รอบ ๒ (เมษายน - กันยายน ๒๕๖๓)



จากแผนภูมิ ๑ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ภาพรวมกรมอนามัย ปี ๒๕๖๒ รอบ ๕ เดือนหลัง และ ปี ๒๕๖๓ รอบ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) กับ รอบ ๒ (เมษายน - กันยายน ๒๕๖๓) พบว่า คะแนนภาพรวม ปี ๒๕๖๓ รอบ ๒ ลดลงจากปี ๒๕๖๓ รอบที่ ๑ และปี ๒๕๖๒ จากร้อยละ ๙๑.๑๒ เป็นร้อยละ ๘๗.๐๕ และ ๘๖.๗๓ ตามลำดับ เมื่อจำแนกผลการเปรียบเทียบรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นประเด็นที่ต้องปรับปรุง พัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยมีคะแนนลดลงอย่างต่อเนื่องจากการประเมินทั้งสามรอบ ในปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา

๒.๗ บริบทกรมอนามัย

๒.๗.๑ วิสัยทัศน์

กรมอนามัย (Department of Health : DOH) ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากร บรรทัดฐานทางสังคมโลก ที่เปลี่ยนผ่าน โลกอินเทอร์เน็ตกำลังเติบโตระบบตลาด และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงแนวโน้มของปัญหา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและอนามัยสิ่งแวดล้อม อันมีผลมาจากความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี และเพื่อสนองตอบต่อกระแสการปฏิรูปประเทศและวิสัยทัศน์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่มุ่งเน้นการบูรณาการ (Integration) และสร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกันทุกภาคส่วน (Alignment) จึงกำหนดวิสัยทัศน์

ด้วยกระบวนการคิด “ถอยไปข้างหน้า” อย่างยั่งยืน บนเข็มมุ่งการเป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม นำไปสู่วิสัยทัศน์ “กรมอนามัย เป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาล (ดูแล ปกป้อง คุ้มครอง) ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพประชาชน”

๒.๗.๒ พันธกิจ

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

๒.๗.๓ โครงสร้างกรมอนามัย

กรมอนามัยมีหน่วยงานในกำกับรวมทั้งสิ้น ๓๖ หน่วยงาน เป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒ จำนวน ๒๖ หน่วยงาน และหน่วยงานที่จัดตั้งภายใน ๑๐ หน่วยงาน ดังนี้

- ๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- ๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- ๓) กลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพ
 - ๓.๑ สำนักส่งเสริมสุขภาพ
 - ๓.๒ สำนักทันตสาธารณสุข
 - ๓.๓ สำนักโภชนาการ
 - ๓.๔ สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์
 - ๓.๕ กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ (กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ)
- ๔) กลุ่มภารกิจด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๑ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - ๔.๒ สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ
 - ๔.๓ กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

- ๕) กลุ่มภารกิจบริหารยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่
 - ๕.๑ ศูนย์อนามัยที่ ๑ - ๑๒
- ๖) กลุ่มภารกิจอำนวยการ
 - ๖.๑ สำนักเลขานุการกรม
 - ๖.๒ กองการเจ้าหน้าที่
 - ๖.๓ กองคลัง
 - ๖.๔ กองแผนงาน
- ๗) หน่วยงานที่จัดตั้งภายใน
 - ๗.๑ สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ๗.๒ สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ
 - ๗.๓ สำนักอนามัยผู้สูงอายุ
 - ๗.๔ ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ
 - ๗.๕ ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ชายขอบและแรงงานข้ามชาติ
 - ๗.๖ ศูนย์สื่อสารสาธารณะ
 - ๗.๗ ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย
 - ๗.๘ ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข
 - ๗.๙ ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - ๗.๑๐ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

๒.๗.๔ วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของกรมอนามัยบรรลุจุดยืน วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน กรมอนามัยจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมร่วมและแนวปฏิบัติ และเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับบุคลากรกรมอนามัยคือ “HEALTH” ประกอบด้วย

H = Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) : การที่เราจะเป็นผู้นำในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี เราควรต้องปฏิบัติให้เป็นอย่างและเพื่อการเรียนรู้รูปแบบวิธีการปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบด้วย

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

A = Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) : การมุ่งมั่นรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรที่จะนำพาให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศและมีความสำเร็จสูงได้

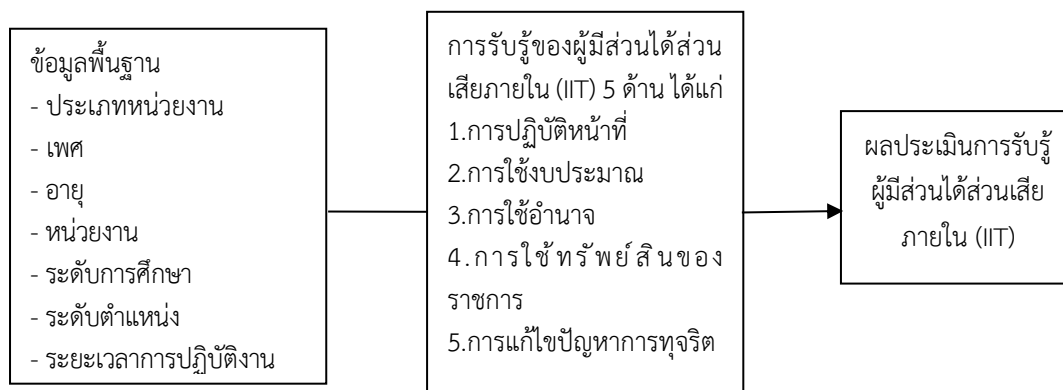
L = Learning (เรียนรู้ร่วมกัน) : ในการทำงานที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" (Expert) ได้นั้น พวกเราจำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีการรวบรวมค้นคว้าองค์ความรู้ จัดทำคลังความรู้และสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเน้นการสกัดความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้เป็น Explicit Knowledge ที่องค์กรสามารถนำไปพัฒนางาน และขยายสู่บุคลากรรุ่นหลังได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้ในอนาคต

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

H = Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) : การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับผลสำเร็จของทีมงานร่วมกันไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ถือเป็นวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเรื่องนี้จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำขององค์การทุกระดับในการบริหารจัดการและการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรอย่างมาก

ซึ่งมีความหมายโดยรวมว่า “เราชาวกรมอนามัย จะเป็นต้นแบบสุขภาพ มีจริยธรรม ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เรียนรู้ร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นกันและกัน พร้อมเป็นหนึ่งเดียว”

๒.๘ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน



จากการนำแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนที่ ๑ การประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรกรมอนามัยปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการการดำเนินงาน และสร้างการรับรู้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ขับเคลื่อนมาตรการและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส นำไปสู่ผลลัพธ์ค่าเป้าหมายลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบ และยังเป็นการผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ค่าคะแนนการประเมิน ITA ภาพรวมกรมอนามัย และผลการประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) เพิ่มสูงขึ้น

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. มาใช้เพื่อสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัดได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการและตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมอนามัย (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

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

๓.๑.๒ จัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ แนวทางการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส แก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามกรอบ ITA และ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์/แนวทางที่กำหนดบรรลุตามเป้าหมาย

๓.๑.๓ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมแจ้งหน่วยงานตอบแบบประเมินการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) โดยให้หน่วยงานนำ URL หรือ QR code เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่บุคลากรทุกระดับที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัยไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตอบแบบประเมิน IIT โดยหน่วยงานควรคำนึงถึงช่องทางการเผยแพร่ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจะ สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและคำนึงถึงการเผยแพร่ให้ครอบคลุมทั่วถึง ทุกส่วนงานและทุกระดับ ของหน่วยงาน

๓.๑.๔ หน่วยงานกำกับ ติดตาม การตอบแบบวัดการรับรู้ออนไลน์ฯ ตามระยะเวลา ที่กำหนดและรวบรวมลายมือชื่อการตอบแบบวัดการรับรู้ฯ

๓.๑.๕ กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดำเนินการ ประมวลผล การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ระดับกรมและหน่วยงาน และแจ้งผลการ ประเมินแก่ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อให้ทุกหน่วยงานรับทราบผลและดำเนินการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใส เพื่อยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ในภาพรวมกรมอนามัย

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ แบบประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) กรมอนามัย ซึ่งใช้เครื่องมือประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของ สำนักงาน ป.ป.ช. สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม เนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยลักษณะเป็นข้อความปลายปิด ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ ตามรายการที่กำหนดมาให้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัด ประเมินค่า ๔ ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย รวมมีข้อความทั้งสิ้น ๓๔ ข้อ

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน จำนวน ๑ ข้อ

ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาค้นคว้านี้ เพื่อต้องการทราบข้อมูลโดยเฉพาะในด้านการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย เพื่อนำมาพัฒนา การดำเนินงานการบริหารจัดการองค์กรทั้ง ๕ ด้าน ของกรมอนามัย (ด้านการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต) ยกระดับคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของกรมอนามัย ที่ประเมิน โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ดียิ่งขึ้น และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ google form โดยแจ้งเวียนหนังสือไปยังทุกหน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย จำนวน ๓๖ หน่วยงาน กำหนดแนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกระดับที่มีอายุ การปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

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

วิธีการคำนวณ

๑) คำนวณคะแนนเฉลี่ยข้อคำถาม IIT

$$\text{คะแนนเฉลี่ยข้อคำถาม IIT} = \frac{\text{ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้} \times 100}{4}$$

๒) คำนวณคะแนนตัวชี้วัด (๕ ตัวชี้วัด)

$$\text{คะแนนตัวชี้วัด} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ยข้อคำถาม IIT ของตัวชี้วัด} \times \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}}{100}$$

๓) คำนวณผลคะแนน IIT

$$\text{คะแนน IIT} = \text{ผลรวมคะแนนทุกตัวชี้วัดหลังถ่วงน้ำหนัก}$$

เกณฑ์ระดับการรับรู้

เกณฑ์คะแนนระดับการรับรู้ (ข้อคำถามเชิงบวก)

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| ๔ | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |
| ๓ | หมายถึง | ระดับมาก |
| ๒ | หมายถึง | ระดับน้อย |
| ๑ | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย |

เกณฑ์คะแนนระดับการรับรู้ (ข้อคำถามเชิงลบ)

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| ๔ | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย |
| ๓ | หมายถึง | ระดับน้อย |
| ๒ | หมายถึง | ระดับมาก |
| ๑ | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |

ค่าเป้าหมาย

กรมอนามัยกำหนดค่าเป้าหมายการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๒.๕๐
- คะแนนประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของกรมอนามัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๒.๕๐

บทที่ ๔

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย และข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักการ ITA ไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมอนามัยทุกประเภทจาก ๓๖ หน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ที่มีอายุการปฏิบัติงาน ณ กรมอนามัย ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๓,๑๔๔ คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒,๙๑๙ คน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน โดยผู้ศึกษาจะได้นำเสนอข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

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 การใช้อำนาจการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต) และการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมอนามัยทุกประเภทจาก ๓๖ หน่วยงาน (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) จากแบบสอบถามในส่วนที่ ๑ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๒,๙๑๙ คน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) n = ๒,๙๑๙	ร้อยละ (%)
๑. หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนกลาง	๙๘๗	๓๓.๘๑
ส่วนภูมิภาค	๑,๙๓๒	๖๖.๑๙
๒. ชื่อหน่วยงาน		
๑) สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๒๔	๐.๘๒
๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๓	๐.๔๕
๓) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๓	๐.๔๕
๔) กองการเจ้าหน้าที่	๔๙	๑.๖๘
๕) สำนักงานเลขานุการกรม	๓๑	๑.๐๖
๖) กองคลัง	๕๙	๒.๐๒
๗) กองแผนงาน	๓๓	๑.๑๓
๘) ศูนย์สื่อสารสาธารณะ	๑๙	๐.๖๕
๙) ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๐	๐.๓๔
๑๐) กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ	๓๕	๑.๒๐
๑๑) สำนักทันตสาธารณสุข	๕๖	๑.๙๒
๑๒) สำนักโภชนาการ	๕๘	๑.๙๙
๑๓) สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	๔๘	๑.๖๔
๑๔) สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๑๐๘	๓.๗๐
๑๕) สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ	๖๑	๒.๐๙
๑๖) สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	๒๒	๐.๗๕
๑๗) ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข	๓๐	๑.๐๓
๑๘) กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	๔๙	๑.๖๘
๑๙) สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	๔๐	๑.๓๗
๒๐) สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	๖๔	๒.๑๙

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) n = ๒,๙๑๙	ร้อยละ (%)
๒๑) ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	๓๐	๑.๐๓
๒๒) ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๒๔๔	๘.๓๖
๒๓) ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๑๑๘	๔.๐๔
๒๔) ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๑๙๔	๖.๖๕
๒๕) ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๑๐๙	๓.๗๓
๒๖) ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๒๒๐	๗.๕๔
๒๗) ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๙๘	๓.๓๖
๒๘) ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๑๙๘	๖.๗๘
๒๙) ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี	๕๙	๒.๐๒
๓๐) ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	๑๓๘	๔.๗๓
๓๑) ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๑๔๘	๕.๐๗
๓๒) ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๑๑๑	๓.๘๐
๓๓) ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๑๙๕	๖.๖๘
๓๔) สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง	๑๗๙	๖.๑๓
๓๕) ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และ แรงงานข้ามชาติ	๒๘	๐.๙๖
๓๖) ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ เชียงใหม่	๒๘	๐.๙๖
๓. เพศ		
ชาย	๖๕๗	๒๒.๕๑
หญิง	๒,๒๖๒	๗๗.๔๙
๔. ช่วงอายุ		
ต่ำกว่า ๔๐ ปี	๑,๒๐๘	๔๑.๓๘
ระหว่าง ๔๐ - ๕๐ ปี	๙๔๖	๓๒.๔๑
มากกว่า ๕๐ ปี	๗๖๕	๒๖.๒๑

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) n = ๒,๙๑๙	ร้อยละ (%)
๕. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๔๒	๒๑.๙๙
ปริญญาตรี	๑,๖๗๔	๕๗.๓๕
ปริญญาโท	๕๖๐	๑๙.๑๙
ปริญญาเอก	๔๓	๑.๔๗
๖. ระดับตำแหน่ง		
ประเภทบริหาร -ระดับสูง	๒	๐.๐๗
ประเภทบริหาร -ระดับต้น	๘	๐.๒๗
ประเภทวิชาการ -ระดับทรงคุณวุฒิ	๑๒	๐.๔๑
ประเภทอำนวยการ -ระดับสูง	๖	๐.๒๑
ประเภทอำนวยการ -ระดับต้น	๒	๐.๐๗
ประเภทวิชาการ -ระดับเชี่ยวชาญ	๔๓	๑.๔๗
ประเภทวิชาการ -ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๒๖	๗.๗๔
ประเภทวิชาการ -ระดับชำนาญการ	๖๘๙	๒๓.๖๑
ประเภทวิชาการ -ระดับปฏิบัติการ	๕๓๘	๑๘.๔๓
ประเภททั่วไป -ระดับทักษะพิเศษ	๓	๐.๑๐
ประเภททั่วไป -ระดับอาวุโส	๘	๐.๒๘
ประเภททั่วไป -ระดับชำนาญงาน	๑๔๑	๔.๘๓
ประเภททั่วไป -ระดับปฏิบัติงาน	๘๓	๒.๘๔
อื่นๆ -ลูกจ้างประจำ	๓๑๗	๑๐.๘๖
อื่นๆ -พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวง	๕๕๕	๑๙.๐๑
สาธารณสุข		
อื่นๆ -ลูกจ้างชั่วคราว	๒๘๖	๙.๘๐

ตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) n = ๒,๙๑๙	ร้อยละ (%)
๗. ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
๑ - ๔ ปี	๘๓๗	๒๘.๖๘
๕ - ๑๐ ปี	๖๓๐	๒๑.๕๘
๑๑ - ๒๐ ปี	๕๖๙	๑๙.๔๙
มากกว่า ๒๐ ปี	๘๘๓	๓๐.๒๕

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒,๙๑๙ คน ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๙๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑๙ จากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ตอบแบบสอบถามครอบคลุมทั้ง ๓๖ หน่วยงาน และบุคลากรตอบแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในหน่วยงาน เพศหญิง จำนวน ๒,๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔๙ อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๑,๒๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๑ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๖๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๕ ระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน ๖๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๑ และอายุราชการมากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๕

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ยการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (n=๒,๙๑๙)

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

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภาพรวม ๕ ตัวชี้วัดเท่ากับ ร้อยละ ๘๘.๓๖ เมื่อจำแนก รายตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่มีคะแนนสูงที่สุด ร้อยละ ๙๒.๘๓ รองลงมาคือตัวชี้วัด การใช้อำนาจ ร้อยละ ๘๙.๒๕ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ร้อยละ ๘๘.๐๕ ตัวชี้วัดการแก้ไข ปัญหาการทุจริต ร้อยละ ๘๗.๗๗ และตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดคือ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ร้อยละ ๘๓.๗๑ ตามลำดับ ซึ่งตัวชี้วัดการใช้งบประมาณถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๘๕ ตามค่า เป้าหมายของกรมอนามัย

ตารางที่ ๔.๓ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ (n=๒,๙๑๙)

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

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๙๒.๘๓ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ ตามประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) มีคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๘.๕๖ บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต มีคะแนนรองลงมา เท่ากับ ร้อยละ ๙๘.๒๙ บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ร้อยละ ๙๘.๑๒ บุคลากรในหน่วยงาน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๙๘.๖๐ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ร้อยละ ๘๗.๒๖ และบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน/ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาดบริการ แก่ผู้มาติดต่อทุกๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็น การส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน ร้อยละ ๘๕.๖๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ (n=๒,๙๑๙)

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 ๔.๔ พบว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย 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 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ร้อยละ ๘๓.๗๔ การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในหน่วยงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ ร้อยละ ๗๙.๘๐ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ ร้อยละ ๗๗.๖๖ และบุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน ร้อยละ ๗๗.๖๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ (n=๒,๙๑๙)

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

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๙.๒๕ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตมีคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๘.๐๑ บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการ

ให้ทำธุระส่วนตัว มีคะแนนรองลงมา เท่ากับร้อยละ ๙๖.๔๗ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ร้อยละ ๙๕.๖๕ บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ร้อยละ ๘๓.๓๒ บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๘๑.๕๒ และผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม ร้อยละ ๘๐.๕๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (n=๒,๙๑๙)

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

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับร้อยละ ๘๘.๐๕ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า บุคลากร ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มีคะแนนสูงที่สุด ร้อยละ ๙๘.๓๐ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการ จากหน่วยงานไปใช้โดยไม่ได้ ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มีคะแนนรองลงมา ร้อยละ ๙๗.๗๗บุคลากร ไม่พบเห็นบุคลากรในหน่วยงาน มีการเอาทรัพย์สินของราชการ

ไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง มีคะแนนรองลงมา เท่ากับร้อยละ ๙๔.๖๖ บุคลากร
รู้แนวปฏิบัติ การใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงาน ร้อยละ ๘๕.๗๕ หน่วยงานมีการกำกับดูแล
และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม
หรือพวกพ้อง ร้อยละ ๘๔.๖๒ บุคลากรในหน่วยงานมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ โดยขออนุญาต
อย่างถูกต้อง ร้อยละ ๗๘.๕๙ และ หน่วยงานมีขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ
ที่มีความสะดวก ร้อยละ ๗๖.๖๕ ตามลำดับ

**ตารางที่ ๔.๗ แสดงผลร้อยละการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต (n=๒,๙๑๙)**

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

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ
ร้อยละ ๘๗.๗๗ เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบจากฝ่ายตรวจสอบ
ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต มีคะแนนสูงสุด
ร้อยละ ๙๓.๘๐ หน่วยงานมีระบบเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบ การทุจริต และลงโทษทางวินัย
เมื่อมีการทุจริตมีคะแนนรองลงมา เท่ากับร้อยละ ๙๓.๖๖ หน่วยงาน มีการจัดทำแผนงานด้าน
การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน 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

จากการแปรผลข้อมูลการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ของกรมอนามัย (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย และข้อเสนอแนะแนวทางการนำหลักการ ITA ไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้แบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับร้อยละ ๘๘.๓๖ ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัด จึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลรายตัวชี้วัดและรายประเด็น ดังนี้

๑. การปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 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 แก่บุคลากรทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึง

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 ทำในสิ่งที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงการทุจริต หรือ มีการแทรกแซงการบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรในหน่วยงาน แต่ด้านที่ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน บุคลากร คือ การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม รวมถึงการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กร

๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาต ที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๗ ข้อ ค่าคะแนนเฉลี่ยตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ เท่ากับร้อยละ ๘๘.๐๕ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการแปรผลในรายประเด็น สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรเข้าใจแนวปฏิบัติในการยืมทรัพย์สินราชการ 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” นำข้อมูลมาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มีต่อองค์กร (ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสกรมอนามัย) เพื่อดำเนินการทบทวน ปรับปรุง นำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนา และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended question) เป็นแบบสอบถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ โดยอยู่ภายใต้ข้อคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ จากแบบสำรวจการรับรู้ฯ จำนวน ๒,๙๑๙ คน คน มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย สามารถสรุปและนำเสนอผลในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ดังนี้

- ๑) มีระบบเฝ้าระวังดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยในการทำงานให้ถูกต้อง เช่น การอบรมให้ความรู้ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์
- ๒) ควรมีการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงาน
- ๓) ยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติซื่อสัตย์ สุจริต ให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแสหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
- ๔) สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้แนวทางการดำเนินงาน ITA ทั่วถึง
- ๕) ให้ความรู้ระเบียบกฎหมายด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน พัสดุ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดในการทำงาน
- ๖) ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- ๗) การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยกำหนดหลักเกณฑ์สมรรถนะ ความรู้ที่ชัดเจน และการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ
- ๘) ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนการป้องกันทุจริต มีการควบคุมกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๙) ส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร
- ๑๐) ควรแจ้งเวียนผลการตรวจสอบภายในแต่ละปี เพื่อให้คนในหน่วยงานได้ทราบถึงข้อแนะนำและนำผลไปปรับปรุง พัฒนาหน่วยงาน
- ๑๑) ควรดำเนินการตามแผน/นโยบายการต่อต้านทุจริตที่ประกาศหรือกำหนดอย่างเคร่งครัด
- ๑๒) หมุนเวียน สับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง 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 (ผู้บริหาร หัวหน้างาน ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) 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 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ อยู่ในระดับ A มี ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๘.๓๖ ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กรมอนามัยกำหนดที่ร้อยละ ๙๒.๕๐ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ (แผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย) ตัวชี้วัดคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และเมื่อจำแนกผลการประเมินการรับรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการหน่วยงานด้านธรรมาภิบาลใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต สามารถจำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

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

สอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้ทุกหน่วยงานภาครัฐ พัฒนาเจ้าหน้าที่/บุคลากรให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- **การใช้งบประมาณ** มีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๓.๗๑ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่าด้านที่ต้องปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ การสื่อสารแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานให้บุคลากรรับทราบ การใช้จ่ายงบประมาณที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม และการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในหน่วยงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยหน่วยงานสามารถนำแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริตด้านการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อหาแนวทาง มาตรการป้องกันทุจริตด้านการบริหารงบประมาณ หรือการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน

- **การใช้อำนาจ** มีค่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ ร้อยละ ๘๙.๒๕ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด เมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า ด้านที่ยังต้องปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่สะท้อนถึงความเป็นธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม ซึ่งสะท้อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเกิดความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

- **การใช้ทรัพย์สินของราชการ** 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 และติดตามผลการร้องเรียนของหน่วยงาน

ที่มีความสะดวก และการจัดการระบบเรื่องร้องเรียนให้มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจว่า หากร้องเรียน จะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง

๕.๑.๒ ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางการนำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไปปรับปรุง พัฒนาการการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ด้านการประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ อยู่ในระดับ A มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๘๘.๓๖ ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กรมอนามัยกำหนดที่ร้อยละ ๙๒.๕๐ และเมื่อเทียบในรายตัวชี้วัดทั้งหมด ๕ ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ได้แก่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาทุจริต โดยมีเพียงตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ที่ผ่านเกณฑ์ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด และตัวชี้วัดการใช้งบประมาณเป็นตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผลการประเมินการรับรู้ฯ ดังกล่าวอาจมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อผลการประเมิน โดยผู้ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานกับงานวิจัยเรื่องการศึกษผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์ ซึ่งใช้กรอบแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ในปี ๒๕๖๑ และพบว่า ในแต่ละปี สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน ITA และตรวจประเมินทุกหน่วยงานภาครัฐ มีการปรับปรุงเครื่องมือหรือแบบสอบถามทุกปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของข้อคำถามที่นำมาใช้ในการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานที่อาจจะส่งผลต่อผลการประเมินการรับรู้ได้ อาจทำให้ผลการประเมิน หรือข้อเสนอแนะที่หน่วยงานได้รับจากสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นข้อเสนอแนะที่หน่วยงานมีการดำเนินงานเพื่อสะท้อนการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาลขององค์กร อยู่แล้ว ดังนั้น กรมอนามัยจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ผลการศึกษาในรายละเอียดของข้อคำถามให้ชัดเจนเพื่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจ หรืออธิบาย คำนิยาม ข้อคำถามเชิงบวก เชิงลบ แก่บุคลากรกรมอนามัย เพื่อให้เกิดความชัดเจนก่อนประเมินการรับรู้ หรือแม้กระทั่งการสื่อสารไปยังหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และสามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยงานตนเอง หรือกำหนดมาตรการ กลไก ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ITA ของหน่วยงาน และสะท้อนผลลัพธ์ในภาพรวมกรมอนามัย ได้ดียิ่งขึ้น และเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด

๕.๒ ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษา

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

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ผลการศึกษากิจการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ตามกรอบการดำเนินงาน ทั้ง ๕ ด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากบุคลากรคือทุนมนุษย์ที่ต้องพัฒนา ทั้งทักษะ ความรู้ สมรรถนะ รวมทั้งพฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลทุกมิติให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมความโปร่งใส ใช้หลักความเป็นธรรม ลดการใช้ดุลพินิจ วางกรอบการดำเนินงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และออกแบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการบริหารจัดการองค์กร เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ส่งเสริมภาพลักษณ์ผู้นำที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์กร สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันองค์กร ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่ปริมาณงานและคุณภาพที่ดีขึ้น รวมทั้งมีการควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเฝ้าระวังปัญหาความเสี่ยงในการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อป้องกันการทุจริต หรือการปฏิบัติงานที่ผิดวินัย ไม่เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

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. การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ทบทวน ปรับปรุง ขั้นตอนการขออนุญาตการยืมทรัพย์สินราชการของหน่วยงาน ให้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น ง่ายต่อการใช้งาน สื่อสารคู่มือ/แนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และมีการกำกับ ติดตามเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรยืมทรัพย์สินราชการอย่างถูกต้อง ปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต

กำหนดมาตรการเฝ้าระวังและ ตรวจสอบการทุจริต การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน รวมถึงผลักดันนโยบาย ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านทุจริต หน่วยงาน สะท้อนถึงการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต รวมถึงปรับปรุงช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียนของหน่วยงาน ที่มีความสะดวก เป็นช่องทางเฉพาะเจาะจงเพื่อคุ้มครองสิทธิผู้แจ้งเบาะแส

ดังนั้น การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจกระบวนการ เครื่องมือ ตัวชี้วัดในการประเมิน จุดอ่อน/ด้านที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา กำหนดมาตรการ กลไก การขับเคลื่อน ITA ให้บรรลุ

ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงผลักดัน สนับสนุนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสระดับหน่วยงาน สร้างการรับรู้ และดำเนินการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีช่องทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมหลากหลายช่องทาง แสดงถึงการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน รวมถึงมุ่งเน้นกิจกรรมที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดีในองค์กร มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร สร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง และบุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๕.๓ ข้อเสนอสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรทบทวนแนวคิด/กรอบแนวทาง และเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.มาพัฒนาเครื่องมือการประเมินของกรมอนามัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทหรือภารกิจของหน่วยงาน และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพกรมอนามัย

บรรณานุกรม

- เบญจวรรณ นาคนาโส. (๒๕๖๑). การศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์. กรมปศุสัตว์, ๒๕๖๑.
- 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 ๒๕๖๔,
<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 ๒๕๖๔,
https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/๒๕๖๒/A/๐๕๐/T_๐๐๐๑.PDF.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. “รายงานผลการประเมิน ITA กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔.” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔,
<https://itas.nacc.go.th>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ.” สืบค้น เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔,
<http://nscr.nesdc.go.th/masterplans-๒๑/>

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง “การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”

คำชี้แจง :

แบบสอบถามนี้เป็นแบบแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดกรมอนามัย (แบบสอบถามออนไลน์) ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นความลับ โดยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ในภาพรวมที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ขอความร่วมมือบุคลากรทุกท่าน ตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง และครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถอธิบายผลได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด ๓ ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความหรือเติมข้อมูลตามความเป็นจริงลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

๑. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค
๒. ชื่อหน่วยงาน
๓. เพศ ชาย หญิง
๔. อายุ ต่ำกว่า ๔๐ ปี ๔๐ - ๕๐ ปี มากกว่า ๕๐ ปี
๕. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
๖. ระดับตำแหน่ง
๗. ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน
 ๑ - ๔ ปี ๕ - ๑๐ ปี ๑๑ - ๒๐ ปี มากกว่า ๒๐ ปี

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

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/ประโยชน์อื่นใด)				
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				
การใช้ทรัพย์สินของราชการ				
๑๙. ท่านนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้องอย่างน้อยเพียงใด				
๒๐. ท่านพบเห็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง				
๒๑. ท่านทราบแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของราชการ 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				

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
กองการเจ้าหน้าที่