ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๒/ว ๑๕๐๕

ถึง สำนัก/กอง/ศูนย์ ในสังกัดกรมอนามัย

กองการเจ้าหน้าที่ขอส่งสำเนาประกาศกรมอนามัย ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานทรัพยากรบุคคล) จำนวน ๒ ราย มาเพื่อทราบ ซึ่งสามารถดูรายละเอียดของประกาศดังกล่าว ได้ที่ http://person.anamai.moph.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ

กองการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๘๗
โทรสาร ๐ ๒๕๙๑ ๘๒๐๕

(สำเนา)

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานทรัพยากรบุคคล)

ด้วยกรมอนามัยได้คัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ราย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก พร้อมด้วยชื่อผลงาน เค้าโครงเรื่อง และสัดส่วนของผลงาน ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

หากมีผู้ต้องการทักท้วง ให้ทักท้วงภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ ถ้าพบว่าข้อเท็จจริงมีมูล ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลรายงานอธิบดีกรมอนามัย เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมอนามัย ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงนั้น เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์

(นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์)

รองอธิบดีกรมอนามัย รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุษณีษ์ อาษายุทธ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรมอนามัย

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐

อุษณีษ์/คัด

รายละเอียดการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานทรัพยากรบุคคล)

แนบท้ายประกาศกรมอนามัย ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ. ศ. ๒๕๖๐

ลำดับที่	ชื่อ/ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	ชื่อผลงาน	สัดส่วนของผลงาน	ข้อเสนอฯ เรื่อง	หมายเหตุ
๑	นางสาวศิริวิมล บุญศรี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๙๖ กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๙๖ กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	แนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙	๑๐๐%	แนวทางการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรมอนามัย ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
	หมายเหตุ กรมอนามัยได้อนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ ๙๖ เป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือ ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๓/๓๙๒๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙					
๒	นางสาวดวงพร หวานแก้ว ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๙๘ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๙๘ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙	๑๐๐%	แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (DOH ITA) ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
	หมายเหตุ กรมอนามัยได้อนุมัติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งเลขที่ ๙๘ เป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือ ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๓/๓๙๒๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙					

เอกสารหมายเลข ๓

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ก) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงานเรื่อง แนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙

๓. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ ๑๐๐ %

๔. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๔.๑ - สัดส่วน -

๕. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ ประกอบด้วย

๕.๑ หลักการและเหตุผล

เนื่องจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คือสิ่งที่เป็นเครื่องหมายแสดงเกียรติยศและบำเหน็จความชอบเป็นของพระมหากษัตริย์ทรงสร้างขึ้นสำหรับพระราชทาน เป็นบำเหน็จความชอบในราชการ ประเทศชาติ ศาสนา ประชาชนหรือส่วนพระองค์ ให้แก่บุคคลโดยการพิจารณาเสนอขอพระราชทานของรัฐบาล เพื่อเป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน และจากการดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ผ่านมาพบว่า มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่สามารถขอพระราชทานได้ แต่ไม่ได้รับการเสนอชื่อ หรือเมื่อเสนอชื่อแล้ว ปรากฏว่า ชื่อตัว ชื่อสกุล มีความคลาดเคลื่อนทำให้ต้องมีการแก้ไขในภายหลัง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พุทธศักราช ๒๕๓๖ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๕๒ จึงได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เสียสิทธิ์หรือลดอัตราการเสียสิทธิ์ของบุคลากรให้น้อยลงกว่าที่ผ่านมา

ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

๑. พระราชบัญญัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก พุทธศักราช ๒๔๘๔

๒. พระราชบัญญัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พุทธศักราช ๒๔๘๔

๓. พระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา พุทธศักราช ๒๔๘๔

๔. พระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๔๘๕

๕. พระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา (ฉบับที่ ๓) พุทธศักราช ๒๕๐๗

๖. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พุทธศักราช ๒๕๓๖

๗. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๕๒

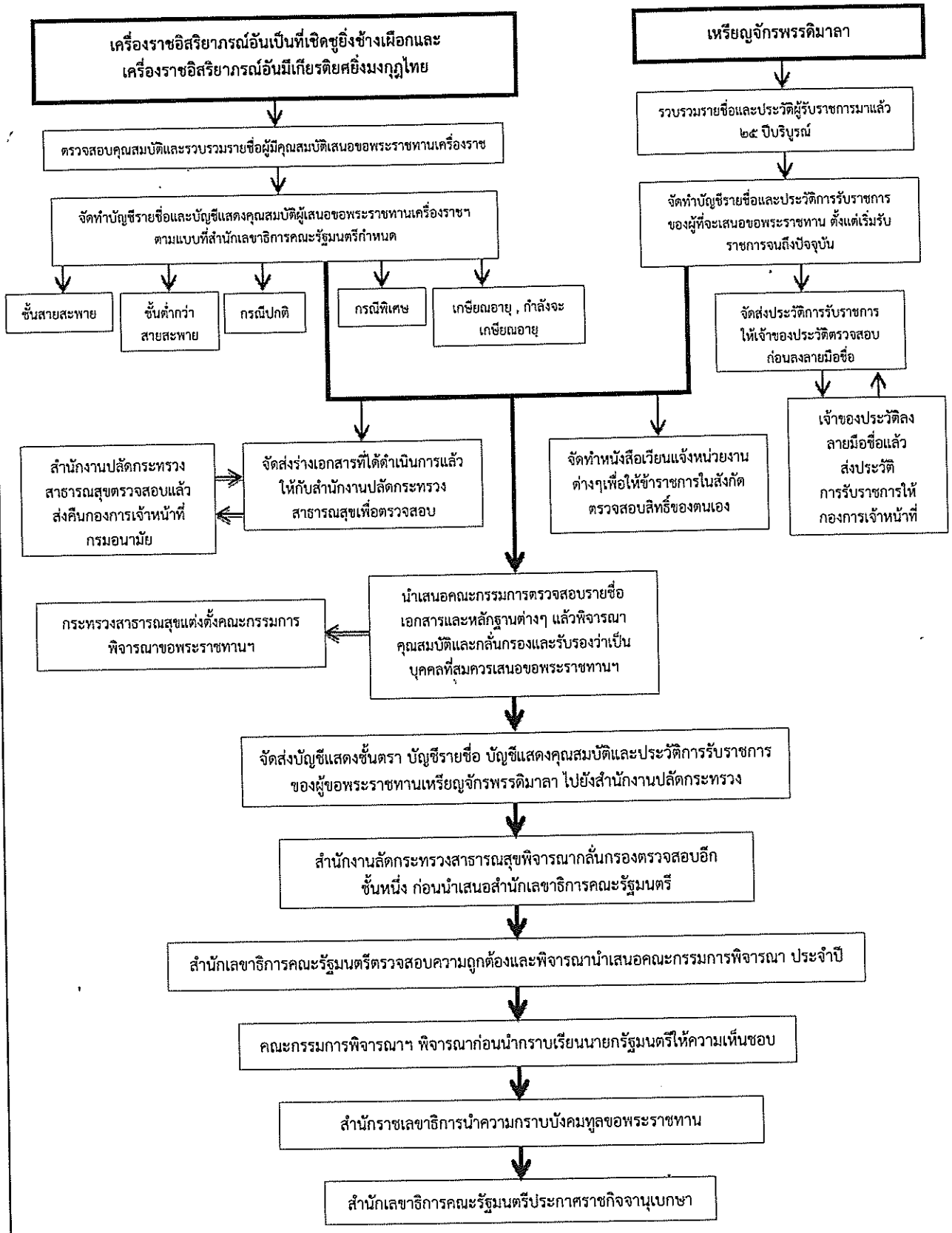
๕.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

๒. การดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีความถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพิ่มพูนความรู้ทักษะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๓ วิธีการ/ขั้นตอน เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา



๕.๔ ผลการดำเนินการ/ผลการศึกษา

๑. ทำผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ทักษะ และสามารดำเนินการในการขอพรราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีความถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ หรือข้อกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๒. ลดปัญหาการเสียสิทธิ์ของบุคลากร / ไม่มีผู้เสียสิทธิ์

โดยได้มีการวิเคราะห์จุดเสี่ยงหรือความเสี่ยงพร้อมทั้งวิธีการในการบริหารความเสี่ยงของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ลำดับที่	ขั้นตอน	การปรับปรุงกระบวนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
๑	การตรวจสอบคุณสมบัติผู้มีสิทธิ์ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา	ทบทวนและตรวจสอบข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบงานบุคลากร กรมอนามัย กับข้อมูลใน Excel ว่ามีความถูกต้องตรงกันหรือไม่ ในกรณีที่รับโอนข้าราชการ หากยังไม่ได้รับแฟ้มประวัติ ให้เจ้าหน้าที่ทำงานเชิงรุกโดยการประสานงานกับสำนักอาลักษณ์และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อขอประวัติการรับเครื่องราชฯของบุคคลในเบื้องต้น มาประกอบการประมวลผลรายชื่อผู้มีสิทธิ์ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เพื่อป้องกันการเสียสิทธิ์ของบุคลากรและลดข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในขั้นตอนการประมวลผล
๒	การประชุมคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กรมอนามัย	เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ประกอบการประชุมฯมีรายละเอียดค่อนข้างมากพอสมควรจึงอาจมีความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้น จึงต้องมีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของชื่อตัว ชื่อสุกล ตำแหน่ง ระดับ เงินเดือน หรือข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อมิให้เกิดความคลาดเคลื่อนในเอกสารประกอบการประชุมฯ
๓	การประชุมคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบและกลั่นกรองการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กระทรวงสาธารณสุข	ก่อนจะดำเนินการส่งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำหรับใช้นำเสนอในที่ประชุมฯกระทรวงฯ ต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างน้อย ๒ ครั้ง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล หรือข้อมูลไม่สมบูรณ์
๔	การจัดส่งบัญชีแสดงจำนวนชั้นตรา บัญชีรายชื่อและบัญชีแสดงคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา	- แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดตรวจสอบความถูกต้องอีกชั้นหนึ่ง เพื่อลดความเสี่ยงและความคลาดเคลื่อนของข้อมูล - ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอย่างน้อย ๒ ครั้ง ก่อนดำเนินการจัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๕	การบันทึกข้อมูลประกาศราชกิจจานุเบกษา รายชื่อผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา	ก่อนจะทำการบันทึกข้อมูลลงในระบบงานบุคลากรกรมอนามัย ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องว่าข้อมูลที่กำลังจะบันทึกมีตรงกับข้อมูลในประกาศราชกิจจานุเบกษาหรือไม่ หากตรวจสอบแล้วพบว่าถูกต้องให้ทำการบันทึกและอัพเดตข้อมูลเพื่อให้เป็นปัจจุบัน
๖	การจ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา ใบประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ต้องมีการทำทะเบียนคุมการรับ – จ่าย และส่งคืนทุกครั้งให้ชัดเจนพร้อมกับบันทึกข้อมูลการรับ- จ่าย ในระบบงานบุคลากร เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นหรือการนำข้อมูลไปใช้ต่อไป
๗	การส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ตรวจสอบชั้นตรา จำนวนชั้นตรา ของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ส่งคืนให้ถูกต้องอย่างน้อย ๒ ครั้งก่อนส่งคืนสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๕.๕ การนำไปใช้ประโยชน์

๑) เมื่อทำการปรับปรุงกระบวนงานแล้ว จะทำให้การดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลามีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการตรวจสอบที่เข้มข้นมากขึ้นในทุกขั้นตอน

๒) ลดอัตราผู้เสียสิทธิ์หรือไม่มีผู้เสียสิทธิ์ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

๓) ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

๔) ลดอัตราการร้องเรียนเกี่ยวกับงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๕.๖ ความยุ่งยาก/ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงาน

๑) การรวบรวมเอกสาร ข้อมูลประวัติหรือคำสั่งต่างๆของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

๒) รายละเอียดในระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาค่อนข้างเยอะและซับซ้อน จึงเป็นการยากที่จะถ่ายทอดให้ผู้อ่านหรือผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจได้ง่าย

๓) การปรับกระบวนงานใหม่เพื่อรับรองการเปลี่ยนแปลง จำเป็นที่จะต้องศึกษาหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาอยู่เสมอ

๔) การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อขอข้อแนะนำหรือวิธีการในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันความผิดพลาดหรือแก้ไขปัญหาได้ทันที

๕.๗ ข้อเสนอแนะ/วิจารณ์

๑) ปรับปรุงฐานข้อมูลประวัติของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันง่ายต่อการสืบค้นและนำไปใช้

๒) ถอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลาที่สามารถเข้าใจได้ง่าย

๓) จัดทำคู่มือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา

๔) เมื่อมีการปรับกระบวนงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

๕) สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือประสานงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ขอรับการคัดเลือก

([illegible])

ตำแหน่ง [illegible]

วันที่ 23 / ม.ค. / 60

เอกสารหมายเลข ๓

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ข) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑. **ชื่อผลงานเรื่อง** แนวทางการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กรมอนามัย

๒. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ** ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

๓. **สรุปเค้าโครงเรื่อง**

๓.๑ หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันมีบุคลากรของกรมอนามัยที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นจำนวนมาก และมีการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในงานราชพิธีหรืองานพิธีการต่างๆ แต่กลับมีปัญหาในการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เนื่องจากผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์บางรายไม่ทราบถึงวิธีการประดับ เช่นไม่ทราบว่าเครื่องราชอิสริยาภรณ์จำเป็นต้องมีการประดับชั้นสูงคู่กับชั้นรอง โอกาสที่ควรประดับ การแต่งกายสำหรับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และข้อควรระวังเกี่ยวกับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งทำให้การประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่กำหนด ดังนั้นจึงได้กำหนดแนวทางการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่กรมอนามัยผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สามารถประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ดูสง่างามและเป็นการเทิดพระเกียรติ

๓.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

เนื่องจากบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ยังขาดความรู้ความเข้าใจและไม่เห็นความสำคัญของการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เท่าที่ควร จึงทำให้เกิดปัญหาหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เช่น ไม่ทราบวิธีการประดับ โอกาสในการประดับ จึงเห็นควรให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

๑) การจัดทำคู่มือการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะต่างๆที่เกี่ยวกับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พร้อมทั้งยังสามารถตอบข้อสงสัยหรือให้คำแนะนำแก่บุคลากรภายในองค์กรอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๒) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เป็นช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่รวมทั้งประชาชนผู้สนใจสามารถเข้าถึงได้ง่าย

๓) แนะแนวทางการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย เช่นมีการจัดเวทีหรือพื้นที่ในการให้ความรู้หรือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๔) จัดทำแบบสำรวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นการวิเคราะห์ประเด็นที่จำเป็นต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรสามารถประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามโอกาส

๓.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สามารถประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีความรู้ความเข้าใจและสามารถชี้แจง แนะนำ การประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรหรือผู้ได้รับพระราชทานฯได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑) ร้อยละของผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าชมคู่มือการประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....ผู้ขอรับการคัดเลือก

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ๒๓ / ๒ส. / ๖๐

เอกสารหมายเลข ๓

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ก) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. **ชื่อผลงานเรื่อง** ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย

๒. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ** ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙

๓. **สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ** ๑๐๐ %

๔. **ผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)** -

๕. **สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ** ประกอบด้วย

๕.๑ บทคัดย่อ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการทุจริตคอร์รัปชันถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งต่างต้องเผชิญปัญหาจากการทุจริตคอร์รัปชันและได้กลายเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของประเทศไทย ซึ่งยังไม่มีท่าทีว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ รัฐบาลไทยจึงมีการกำหนดนโยบายในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและการประเมินและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยมุ่งเน้นให้องค์กรมีระบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เร่งสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรมีความพร้อมและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐเพื่อมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ และให้มีการจัดระดับตามผลที่ได้รับจากการประเมินเพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวมได้อีกด้วย กรมอนามัยได้บรรจุเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในแผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวินัย กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติการการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) เป็นการวัดระดับการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใสการมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอานาจหน้าที่

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) เป็นการวัดการปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานและวัดระดับความรับผิดชอบตามหน้าที่ (Accountability on Duties) ของผู้ปฏิบัติงาน คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นการวัดการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

โดยใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล ๓ ชนิด คือ

๑) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร

๒) แบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินจากมุมมองภายในองค์กร

๓) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์

<u>วัตถุประสงค์</u>

เพื่อศึกษาผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย

<u>วิธีการดำเนินงาน/วิธีการศึกษา/ขอบเขตงาน</u>

๑) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของกรมอนามัย หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เป็นผู้มารับบริการ/เป็นลูกค้า/เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งกรมอนามัยรวบรวมรายชื่อส่งให้แก่ที่ปรึกษาเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีเก็บข้อมูลทางแบบสำรวจออนไลน์ ทางการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางโทรศัพท์ ทางไปรณีย์ ทางไปรณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือการสำรวจทางอื่นๆที่มีความเหมาะสม โดยจะต้องเป็นการเก็บข้อมูลโดยผู้ตอบแสดงความคิดเห็นด้วยตนเองและจะต้องไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสำรวจ

๒). แบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินจากมุมมองภายในองค์กร จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งกรมอนามัยรวบรวมรายชื่อส่งให้แก่ที่ปรึกษาเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีเก็บข้อมูลทางแบบสำรวจออนไลน์ ทางการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางโทรศัพท์ ทางไปรณีย์ ทางไปรณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือการสำรวจทางอื่นๆที่มีความเหมาะสม โดยจะต้องเป็นการเก็บข้อมูลโดยผู้ตอบแสดงความคิดเห็นด้วยตนเอง และจะต้องไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสำรวจ

๓) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ กรมอนามัยดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจตอบประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน พร้อมทั้งทำการรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ โดยใช้แบบประเมิน ๑ ชุดต่อ ๑ หน่วยงาน โดยใช้แบบประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดให้แก่หน่วยงานที่ปรึกษาทางไปรษณีย์หรือจัดส่งด้วยตนเอง

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีค่าคะแนนระหว่าง ๐ – ๑๐๐ คะแนน ซึ่งสำนักงานที่ปรึกษาโครงการจะประเมินตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ผลการดำเนินงาน/ผลการศึกษา

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมอนามัยพบว่า คะแนน ITA เท่ากับ ๗๗.๙๐ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูง จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๒๑ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๒.๔๙ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๘๖.๐๕ หากจำแนกตามดัชนี พบว่า

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๓๗

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๗๕ เป็นการประเมินความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับ ๗๗.๗๒ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๗๘

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัดการรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรงการทุจริต (Experienced Corruption) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๕๔ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกเป็นคะแนนการรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๙ และคะแนนจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งเห็นได้ว่าคะแนนจากทั้ง ๒ แง่มุม ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนจากประสบการณ์ตรงได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๒๕

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๔๐

จากการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ของกรมอนามัย พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ มีจำนวน ๓ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการดำเนินงานขององค์กรในประเด็นเรื่องระยะเวลา การให้บริการที่เสร็จสิ้นในระยะเวลาที่เหมาะสม

๒) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นคะแนนจากบุคลากรสังกัดกรมอนามัย โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กรในประเด็นเรื่อง (๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน (๒) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นคะแนนจากบุคลากรสังกัดกรมอนามัย โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคลในประเด็นเรื่อง

(๑)ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

(๒)หน่วยงานประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน

(๓) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่นยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

สำหรับประเด็นสำคัญที่กรมอนามัยจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๔ ประเด็น คือ

๑) ระบบ เกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

๒) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก

๓) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ และ

๔) การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน

๕.๒ การนำไปใช้ประโยชน์

สามารถนำข้อเสนอแนะและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ไปชี้เป้าและปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

๕.๓ ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

บุคลากร/หน่วยงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนัก จึงทำให้การดำเนินการยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๕.๔ ข้อเสนอแนะ/วิจารณ์

๑. หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยวางระบบเฝ้าระวังและค้นหาความเสี่ยงต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย

๒. วางแนวทาง/กระบวนการ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. สื่อสาร นโยบาย/แนวทาง/กระบวนการ ให้รับทราบทั่วทั้งองค์กร

๔. กำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

๕.๕ การเผยแพร่

๑. เว็บไซต์ ระเบียงคุณธรรม กรมอนามัย http://ethics.anamai.moph.go.th

๒. หนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน

๓. เอกสารเพื่อทราบที่ประชุมกรมอนามัยครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมกำธร สุวรรณกิจ อาคาร๑ ชั้น๑ กรมอนามัย

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ขอรับการคัดเลือก

(นางสาวดวงพร หวานแก้ว)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๖ / ก.ค. / ๖๐

เอกสารหมายเลข ๓

ตอนที่ ๓ ผลงานที่ส่งประเมิน

(ข) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑. ชื่อผลงานเรื่อง แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (DOH ITA)

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. สรุปเค้าโครงเรื่อง

๓.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้ความสำคัญและผลักดันให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นวาระแห่งชาติ โดยส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐) คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ มีมติให้หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานของรัฐภายใต้กำกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวง องค์การมหาชน และรัฐวิสาหกิจทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งการประเมิน ITA เป็นระบบการประเมินการบริหารงานราชการอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้ ที่จะช่วยฟื้นฟูและช่วยส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตเชิงบวกในภาครัฐให้แก่ระบบราชการไทย อีกทั้ง ITA ยังเป็นเครื่องมือเดียวที่แสดงว่าหน่วยงานของรัฐมีมาตรฐานสากลในการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดมาตรการ ๓ ป. ๑ ค. ปลุกจิตสำนึก ป้องกัน ปราบปรามและสร้างเครือข่ายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. จัดทำแบบประเมินประสิทธิภาพสำหรับส่วนราชการตามมาตรา ๔๔ เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของรัฐบาลและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อศักยภาพของส่วนราชการในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ และคณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ กำหนดกรอบการประเมิน ๕ องค์ประกอบและกำหนดตัวชี้วัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานอยู่ในองค์ประกอบที่ ๕ คือ Potential Base ตามกรอบการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ นอกจากนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ยังบรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี นโยบายการปฏิรูปประเทศไทยของรัฐบาล แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) อีกด้วย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐที่ไม่ได้เป็นการประเมินการทุจริตของหน่วยงานโดยตรง แต่เป็นการประเมินมีที่ขอบเขตกว้างกว่าและเป็นการประเมินในคุณลักษณะที่เป็นตัวแทนเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนให้เห็นลักษณะทางบวกของหน่วยงาน โดยหากหน่วยงานที่มีระดับคะแนนการประเมินฯ สูง ก็จะสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เช่น การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ความพร้อมรับผิดของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน การแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหาร ความปลอดจากการทุจริตของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม มีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงานรวมทั้งมีการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และมอบหมายงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

กรมอนามัยในฐานะหน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (DOH ITA) เพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. มาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากผู้รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้การดำเนินการไม่สามารถเป็นไปอย่างต่อเนื่องอีกทั้งปัจจุบันกรมอนามัยได้กำหนดเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เป็นคำรับรองในการปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (DOH ITA) เพื่อสร้างความเข้าใจ ในการดำเนินการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

๓.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (DOH ITA) จัดทำขึ้นเพื่อความเข้าใจในการดำเนินการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถขยายการดำเนินการไปยังส่วนภูมิภาคให้ร่วมดำเนินการด้วยเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย

๓.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมอนามัยมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร
๒. หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย สามารถใช้เครื่องมือ ITA เป็นกลไกขับเคลื่อนหน่วยงานให้มีการบริหารงานที่โปร่งใสขึ้นตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
๓. บุคลากรในสังกัดกรมอนามัยให้ความสำคัญและยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณเพิ่มมากขึ้น
๔. บุคลากรในสังกัดกรมอนามัยเกิดความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

มีแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอนามัย (DOH ITA)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ขอรับการคัดเลือก
(นางสาวดวงพร หวานแก้ว)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
วันที่ ๖ / ก.พ. / ๖๐

หมายเหตุ
๑. ผลงานที่ส่งประเมิน (ก) และ (ข) รวมไม่เกิน ๕ หน้า และไม่ต้องแนบเอกสารประกอบ
๒. ให้เสนอผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างน้อย ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๓ เรื่อง
๓. เมื่อได้รับอนุมัติตัวบุคคลแล้วให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ข้างต้น