

รายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุง พัฒนาการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) มุ่งเน้นขับเคลื่อนดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตมีการดำเนินงานตามแนวทางของกรมอนามัยอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการขับเคลื่อนดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมถึงการขับเคลื่อนดำเนินงานตามนโยบายการสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมและมีความสุขทั้งกายใจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุภารกิจของหน่วยงานมีประเด็นการดำเนินงาน ดังนี้

การนำองค์การด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

ผู้บริหารของหน่วยงานได้ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ มีการสื่อสารในช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจและมีส่วนร่วมดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนในองค์กรคุณธรรมภายใต้ คุณธรรม ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) เพื่อมุ่งเน้นสู่นโยบายและประเด็นการขับเคลื่อนของกรมอนามัย คือ “องค์กรธรรมาภิบาล” เป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency) โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมิน ๓ เครื่องมือ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพื่อให้มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม กรมอนามัยกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้แก่

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

ทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (HAPPY WORKPLACE)

นอกจากการขับเคลื่อนดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตแล้วกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้เห็นความสำคัญของการทำงานเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่าย่าง และมีความสุข (Happy Workplace Happy for Life) และระบบ TEAMWORK มีการประกาศนโยบายพัฒนาสถานที่ทำงาน น่ายู่ น่าย่าง และมีความสุข (Happy Workplace Happy for Life) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานดำเนินกิจกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานให้น่ายู่ น่าย่าง และมีความสุข และกำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรของหน่วยงาน รับผิดชอบร่วมกัน และดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักรู้การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนามนุษย์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานและร่วมกันพัฒนาหน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดีกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย และที่สำคัญบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแนวทางของกรมอนามัยให้มีทักษะ และ ความรู้ และประสบการณ์ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุต่อเป้าหมายภารกิจของหน่วยงาน อาทิ กลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร “PSDG SMART TEAM” เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ กลิ่นปาล์ม โฮมสเตย์ จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการในการพัฒนาการดำเนินงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข คำนึงถึงคุณธรรม มีจิตอาสา สร้างสรรค์ความผาสุก รวมถึงการสร้างความรักความผูกพันให้คนในองค์กรร่วมกับการพัฒนาระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ หน่วยงานยังมีการกำหนดเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ของบุคลากรภายใต้คุณธรรม ๕ ประการ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู) และวัฒนธรรมองค์กร “HEALTH “

HAPPY WORKPLACE

HEALTH



การขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การปฏิบัติ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดตั้ง “ชมรมจริยธรรมกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ร่วมต่อต้านการทุจริต รวมทั้งมีจิตสำนึกที่ศรัทธา และพฤติกรรมที่ดีในการใช้จริยธรรม เพื่อป้องกันการปรามปรามและทุจริตในภาคราชการ
- 2) เพื่อพัฒนากระบวนการงานคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 3) เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาความโปร่งใส

๔) ให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการ ๕) เพื่อดำเนินกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย และคณะทำงานขับเคลื่อนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ด้านการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และมีการทบทวนคำสั่งให้เป็นปัจจุบัน (คำสั่งที่ ๑๘/๒๕๖๖ ลว.๑๑ พ.ย.๖๕) นอกจากนี้ยังจัดตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ทำงาน นำอยู่ นำทำงาน และมีชีวิตชีวา (Happy Workplace Happy for Life) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (คำสั่งที่ ๒/๒๕๖๖ ลว.๕ เม.ย.๖๖) ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๕ มีหน้าที่กำหนดแนวทาง และจัดทำแผนการดำเนินงาน รวมถึงการติดตาม รวบรวม วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานและการรายงานผลการดำเนินงาน

การวิเคราะห์การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีกิจกรรม ดังนี้

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม ดำเนินงาน	GAP Analysis	การลด/ปิดช่องว่าง (GAP)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมคนดี			
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๒ กิจกรรม	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ธรรมชาติของบุคลากรในหน่วยงานยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมธรรมชาติในหลากหลายช่องทางให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรเชิงจริยธรรม	๗ กิจกรรม	ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดมาก ต้องเร่งให้ความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรได้รับทราบและถือปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร	มุ่งเน้นสื่อสาร ให้ความรู้ในช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงานเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณด้านต่าง ๆ รวมถึงด้านคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม ดำเนินงาน	GAP Analysis	การลด/ปิดช่องว่าง (GAP)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับองค์กรคุณธรรม			
กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานตามเกณฑ์การ ดำเนินงานองค์กรคุณธรรม	๑ กิจกรรม	เกณฑ์การดำเนินงานองค์กร คุณธรรมมีค่อนข้างมาก ระยะเวลาดำเนินงานกระชั้นชิด และระยะเวลาประเมินไม่ ครอบคลุมการดำเนินงาน ทั้งปี	เร่งทำความเข้าใจประสาน กับเจ้าภาพหลักและชี้แจง สื่อสารทำความเข้าใจกับ คณะกรรมการ คณะทำงาน ที่เกี่ยวข้องรวมถึงบุคลากร ของหน่วยงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างสังคมแห่งการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้คุณธรรม จริยธรรม ร่วมกัน	๑ กิจกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน คุณธรรมจริยธรรมและความ โปร่งใสกับหน่วยงานของ กรมอนามัย แต่ยังไม่มีการ แลกเปลี่ยนกับหน่วยงาน ภายนอกกรมอนามัย	หาเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยน และกำหนดเป็นแผนการ ดำเนินงานในระยะต่อไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การป้องกันทุจริต			
กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับการบริหาร จัดการองค์กร ตาม มาตรฐาน ITA	๒ กิจกรรม	จากผลการประเมินด้วย เครื่องมือ IIT พบว่า ตัวชี้วัด ที่มีคะแนนน้อยคือตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๗.๖๙) และข้อที่มีคะแนน น้อย ได้แก่ - ข้อที่ ๒ บุคลากรใน หน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มา ติดต่อ ตามประเด็นโปร่งใส เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด มากน้อยเพียงใด - ข้อที่ ๓ บุคลากรใน หน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ ความสำคัญกับงานมากกว่า ธุระส่วนตัวและพร้อม	- สื่อสารทำความเข้าใจ เครื่องมือการประเมิน IIT , EIT , และ OIT ให้กับ บุคลากรของหน่วยงานและ ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงาน/การให้บริการ ของหน่วยงานเพื่อให้มี ประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	กิจกรรม ดำเนินงาน	GAP Analysis	การลด/ปิดช่องว่าง (GAP)
		<p>รับผิดชอบหากงานผิดพลาด มากน้อยเพียงใด</p> <p>และจากแบบประเมิน EIT ตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยคือ ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงการ ทำงาน (คะแนนภาพรวม เท่ากับ ๘๔.๘๒) และข้อที่มี คะแนนน้อยได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อที่ ๑๔ หน่วยงานที่ท่าน ติดต่อ เปิดโอกาสให้ ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไป มีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน/การ ให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด - ข้อที่ ๑๕ หน่วยงานที่ท่าน ติดต่อ มีการปรับปรุงการ ดำเนินงาน/การให้บริการ ให้ มีความโปร่งใสมากขึ้นมาก น้อยเพียงใด - แบบประเมิน OIT ตัวชี้วัด O๑๐ รายงานผลการ ดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี - ไม่ แสดงข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินการป้องกันการ ทุจริตประจำปี 	
รวม	๑๓ กิจกรรม		

ปัจจัยความสำเร็จ

๑. ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญ กำหนดนโยบาย และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต และการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ
๒. มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยใช้กลไกของคณะกรรมการ/ คณะทำงาน ขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย
๓. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (กำหนดเป็นวาระจำเป็นการประชุมประจำเดือน)
๔. บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม
๕. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อาทิ การเข้าร่วมอบรม การเข้าร่วมประชุมที่หน่วยงานอื่นจัด การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน
๖. มีการรวบรวมความรู้ และมีการจัดการความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ สื่อสารและเผยแพร่

ประเด็นท้าทาย

๑. การประเมินเป็นหน่วยคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ มีแนวทาง/เครื่องมือที่หลากหลาย ระยะเวลาดำเนินการกระชั้นชิด อาจเก็บข้อมูลได้ไม่ครอบคลุม
๒. การกำหนดแนวทางขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและเกิดความยั่งยืน จนเกิดเป็น ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา

๑. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลายปี เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความสุขในการทำงาน
๒. เร่งสร้างความมั่นใจและสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากร และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอย่างทั่วถึงและแบบเข้มข้นว่าหน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการการปฏิบัติงานมีช่องทางรับฟังความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

**รายงานการวิเคราะห์ ทบทวนสถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงาน
และแนวทาง/มาตรการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนหลัง (มี.ค.- ก.ค.66)**

1. ความเป็นมา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก และนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นที่ไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน ให้เข้าถึงการบริการสาธารณะ ด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมอนามัยได้กำหนดนโยบายและประเด็นการขับเคลื่อนนโยบาย คือ “องค์กรธรรมาภิบาล” เป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency) รวมถึงขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมให้มีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม และให้ทุกหน่วยงานจัดทำ คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมิน 3 เครื่องมือ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

1. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

3. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ดำเนินการ

1) ทบทวน วิเคราะห์ประเด็นจากคะแนนผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ย้อนหลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 และ ปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) เพื่อหา GAP และจัดทำข้อเสนอหรือมาตรการ สร้างการรับรู้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งการพัฒนาและขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสที่เหมาะสมจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

2) ประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT โดยเปิดเผยข้อมูล

อย่างน้อยจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูล จากองค์ประกอบ 6 ด้าน ซึ่งกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการเปิดเผยข้อมูล 5 ด้าน (ประกอบด้วย ด้านข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารงบประมาณการบริหารทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และการป้องกันทุจริตและมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

3) ประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงาน ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ค่าเฉลี่ย 95 คะแนนขึ้นไป

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ที่ได้จะส่งผลต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของกรมอนามัยต่อไป

2. ทบทวนสถานการณ์ผลการดำเนินงาน

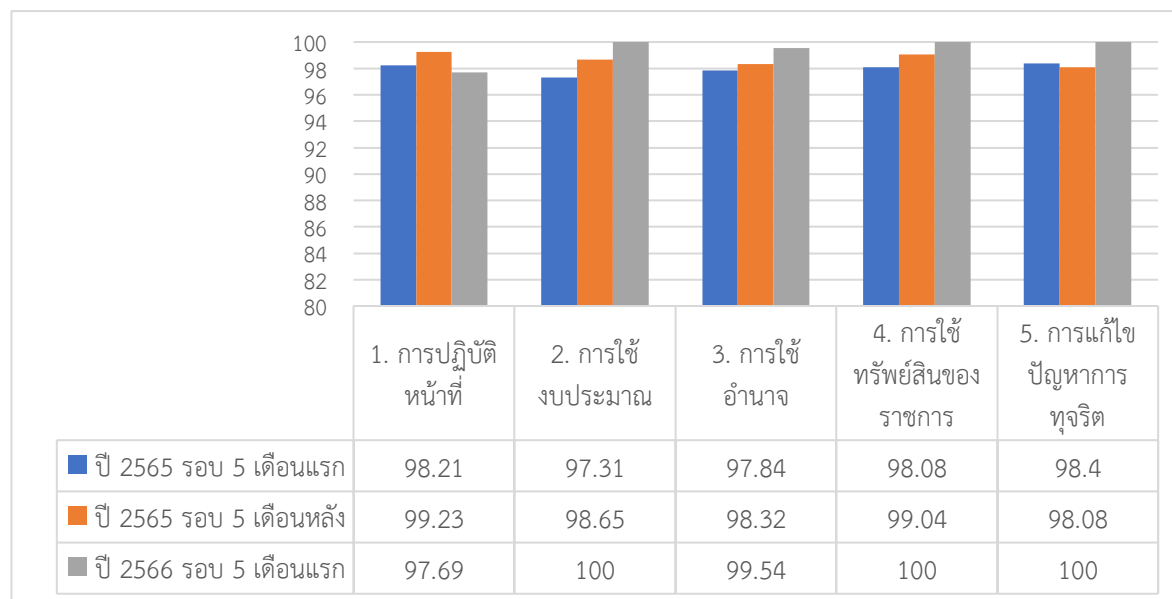
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่องและ ในปี 2565 ได้รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนหลัง) ในการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน ร่วมกับคณะทำงานและบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อทบทวน วิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการดำเนินงานปัจจุบัน และผลการดำเนินงานจากปีที่ผ่านมา ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปการเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และผลคะแนนการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารกับกรมอนามัย จำแนกรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	คะแนนปี 65 รอบ 5 เดือนแรก (ร้อยละ)			คะแนนปี 65 รอบ 5 เดือนหลัง (ร้อยละ)			คะแนนปี 66 รอบ 5 เดือนแรก (ร้อยละ)		
	กพร.	ระดับผลการประเมิน	กรมอ.	กพร.	ระดับผลการประเมิน	กรมอ.	กพร.	ระดับผลการประเมิน	กรมอ.
1. การปฏิบัติหน้าที่	98.21	สูงมาก	94.62	99.23	สูงมาก	95.41	97.69	สูงมาก	ยังไม่มีข้อมูล
2. การใช้งบประมาณ	97.31	สูงมาก	84.69	98.65	สูงมาก	86.50	100	สูงมาก	
3. การใช้อำนาจ	97.84	สูงมาก	88.95	98.32	สูงมาก	90.39	99.54	สูงมาก	
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	98.08	สูงมาก	85.17	99.04	สูงมาก	87.20	100	สูงมาก	
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	98.40	สูงมาก	89.36	98.08	สูงมาก	90.79	100	สูงมาก	
คะแนนภาพรวม	98.00	สูงมาก	88.95	98.67	สูงมาก	90.41	99.54	สูงมาก	

หมายเหตุ : กรมอนามัยยังไม่มีผลการประเมิน IIT รอบ 5 เดือนแรก

แผนภูมิที่ 1 : ผลคะแนนการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 -2566 (รอบ 5 เดือนแรก)



จากตารางที่ 1 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหารกับกรมอนามัยในปี 2566 รอบ 5 เดือนแรก พบว่า กลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีคะแนนรายตัวชี้วัดทุกตัวสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 95 โดยตัวชี้วัดที่มีคะแนนมากที่สุด อยู่ที่ 100 จำนวน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต รองลงมาตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ร้อยละ 99.54 และตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยที่สุดตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ 97.69 ตามลำดับ โดยมีคะแนนเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดที่มีคะแนนมากที่สุดเท่ากับ + 2.31 อย่างไรก็ตามยังมีคะแนนสูงกว่าคะแนนเป้าหมาย ร้อยละ 95 และมีคะแนนน้อยกว่าปี 2565 ทั้งรอบ 5 เดือนแรก คะแนน - 0.52 และรอบ 5 เดือนหลัง +1.54 คะแนน และจากสรุปผลการประเมินฯ ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่) พบว่า ไม่มีข้อเสนอแนะ/ประเด็นปัญหาเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน

ตารางที่ 2 สรุปผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของ กพร. เปรียบเทียบรอบ 5 เดือนแรก และรอบ 5 เดือนหลัง ย้อนหลัง 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2566) จำแนกรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	รอบ 5 เดือนแรก (ร้อยละ)				รอบ 5 เดือนหลัง (ร้อยละ)		
	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565
1. การปฏิบัติหน้าที่	97.42	97.69	98.21	97.69	97.05	99.04	99.23
2. การใช้งบประมาณ	96.82	95.19	97.31	100	92.31	98.40	98.65
3. การใช้อำนาจ	96.31	97.60	97.84	99.54	95.19	99.04	98.32
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	94.32	98.40	98.08	100	92.63	99.73	99.04
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	95.27	94.71	98.40	100	92.79	98.72	98.08

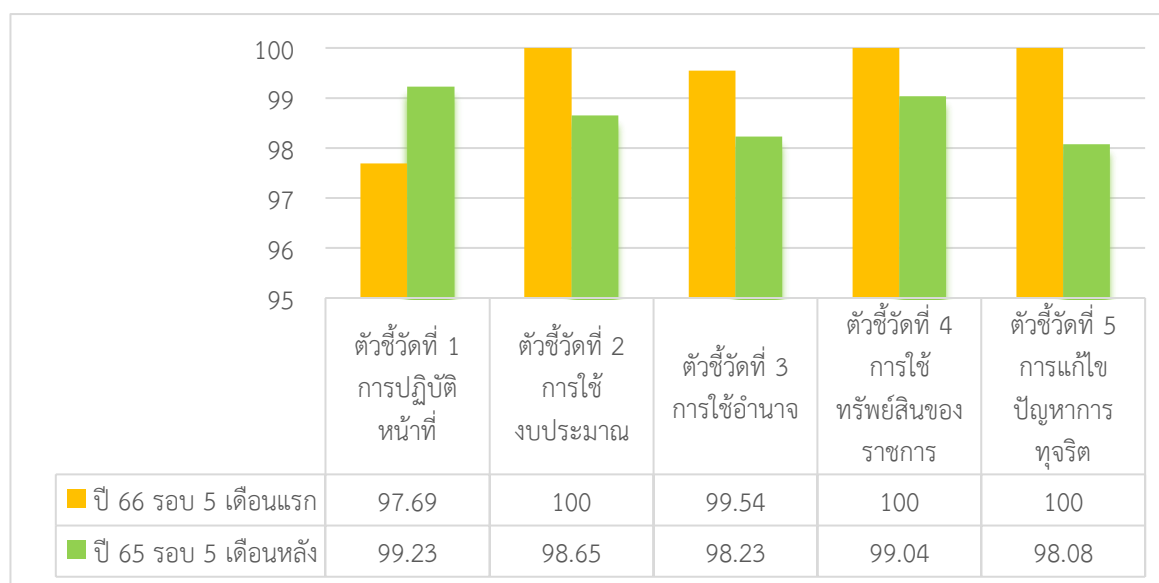
คะแนนภาพรวม	96.30	96.60	98.00	99.45	94.34	98.99	98.67
-------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (IIT) คะแนนภาพรวมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 4 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ปี 2564 - 2566 (ปี 2566 รอบ 5 เดือนหลัง) พบว่า ในปี 2566 รอบ 5 เดือนแรก มีคะแนนมากที่สุด ด้านด้านการใช้งบประมาณ ร้อยละ 100 เท่ากับด้านทรัพย์สินของราชการ ร้อยละ 100 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ร้อยละ 100 รองลงมาด้านใช้อำนาจร้อยละ 99.54 และด้านการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 97.69 มีคะแนนน้อยที่สุดเช่นกัน

ตารางที่ 3 ผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของ กพร. เปรียบเทียบ 2 รอบ (ปี 2565 รอบ 5 เดือนหลัง กับปี 2566 รอบ 5 เดือนแรก) จำแนกรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ปี 2565		ปี 2566	เปรียบเทียบแต่ละรอบของปีที่ผ่านมา
	รอบ 5 เดือนแรก	รอบ 5 เดือนหลัง	รอบ 5 เดือนแรก	
1. การปฏิบัติหน้าที่	98.21	99.23	97.69	- 1.54
2. การใช้งบประมาณ	97.31	98.65	100	+1.35
3. การใช้อำนาจ	97.84	98.32	99.54	+1.22
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	98.08	99.04	100	+0.92
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	98.40	98.08	100	+1.20
ผลรวมค่าเฉลี่ย	98.00	98.67	99.45	+0.78

แผนภูมิที่ 3 : ผลคะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของ กพร. เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบ 5 เดือนหลัง) และ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก)



จากแผนภูมิที่ 3 ผลการประเมิน IIT ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ในปี 2565 - 2566 ของรอบ 5 เดือนหลังของปี 2565 และรอบ 5 เดือนแรกของปี 2566 พบว่า ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ และตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ทุกตัวชี้วัดในรอบ 5 เดือนแรก มีคะแนนสูงกว่ารอบ 5 เดือนแรกของปี 2565 ยกเว้นตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ มีคะแนนน้อยกว่ารอบ 5 เดือนหลังของปี 2565 จำนวน - 1.54

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ Gap จากผลการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบ 5 เดือนหลัง) และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก)

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผลต่าง	ระดับ คุณธรรม และความ โปร่งใส
		2565 รอบ 5 เดือนหลัง	2566 รอบ 5 เดือนแรก		
	ภาพรวมของหน่วยงาน (n=12)	98.67	99.45	-1.54	AA
1	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	99.23	97.69	1.92	AA
	1. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และระยะเวลาที่กำหนด มากน้อยเพียงใด	98.08	100	1.92	
	2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามประเด็นโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มากน้อยเพียงใด	98.08	91.67	-6.41	
	3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาด มากน้อยเพียงใด	98.08	94.44	-3.64	
	4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	100.00	100.00	0	
	5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ ตาม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) หรือไม่	100.00	100.00	0	
	6. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่	100.00	100.00	0	
2	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	98.65	100	1.35	AA
	7. ท่านทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน หรือไม่	98.08	100.00	1.92	

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผลต่าง	ระดับ คุณธรรม และความ โปร่งใส
		2565 รอบ 5 เดือนหลัง	2566 รอบ 5 เดือนแรก		
	8. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด	98.08	100.00	1.92	
	8.1 คุ่มค่า	98.08	100.00	1.92	
	8.2 ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	98.08	100.00	1.92	
	9. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	100.00	100.00	0	
	10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	100.00	100.00	0	
	11. การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ มีลักษณะดังนี้	100.00	100.00	0	
	11.1 โปร่งใส ตรวจสอบได้	100.00	100.00	0	
	11.2 ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	100.00	100.00	0	
	12. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้	98.08	100.00	1.92	
	12.1 สอบถาม	98.08	100.00	1.92	
	12.2 ทักท้วง	98.08	100.00	1.92	
	12.3 ร้องเรียน	98.08	100.00	1.92	
3	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	98.23	99.54	1.31	AA
	13. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	96.05	100.00	3.95	
	14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	96.05	97.25	1.2	
	15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือ การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	96.05	100	3.95	
	16. ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	100.00	100.00	0	
	17. ท่านไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	100.00	100.00	0	
	18. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะดังต่อไปนี้				
	18.1 ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	100.00	100.00	0	
	18.2 มีการซื้อขายตำแหน่ง	100.00	100.00	0	
	18.3 เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	100.00	100.00	0	

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผลต่าง	ระดับ คุณธรรม และความ โปร่งใส
		2565 รอบ 5 เดือนหลัง	2566 รอบ 5 เดือนแรก		
4	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	99.04	100	0.96	AA
	19. ขั้นตอนการอนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	98.08	100.00	1.92	
	20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเอาทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	98.08	100.00	1.92	
	21. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	100.00	100.00	0	
	22. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มี การนำทรัพย์สินของราชการจากหน่วยงานของท่าน	100.00	100.00	0	
	23. ท่านรู้แนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง	100.00	100.00	0	
	24. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม/พวกพ้อง	98.08	100.00	1.92	
5	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	98.08	100	1.92	AA
	25. ผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	96.15	100.00	3.85	
	26. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการดังต่อไปนี้	100.00	100.00	0	
	26.1 ทบทวนนโยบายและป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	100.00	100.00	0	
	26.2 จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	100.00	100.00	0	
	27.1 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่านได้รับการแก้ไข	98.08	100.00	1.92	
	27.2 หน่วยงานของท่านมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต หรือไม่	98.08	100.00	1.92	
	28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินงานดังต่อไปนี้				
	28.1 เฝ้าระวังการทุจริต	100.00	100.00	0	
	28.2 ตรวจสอบการทุจริต	100.00	100.00	0	
	28.3 ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	100.00	100.00	0	
	29. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบ จากฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต หรือไม่	98.08	100.00	1.92	

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		ผลต่าง	ระดับ คุณธรรม และความ โปร่งใส
		2565 รอบ 5 เดือนหลัง	2566 รอบ 5 เดือนแรก		
	30. ท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่าน ท่านมีการรับรู้ในประเด็นดังต่อไปนี้	96.15	100.00	3.85	
	30.1 สามารถร้องเรียนและส่งเอกสารได้อย่างสะดวก	96.15	100.00	3.85	
	30.2 สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	96.15	100.00	3.85	
	30.3 มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	96.15	100.00	3.85	
	30.4 มั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	96.15	100.00	3.85	

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ Gap จากผลการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ กพร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รอบ 5 เดือนหลัง) พบว่า ในปี 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) มีคะแนนสูงกว่าปี 2565 (รอบ 5 เดือนหลัง) ทุกตัวชี้วัด คือตัวชี้วัด ยกเว้น ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่มีคะแนน 97.69 น้อยกว่าปี 2565 (รอบ 5 เดือนหลัง) เท่ากับ -1.54

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ Gap จากผลการประเมินการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) รอบ 5 เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

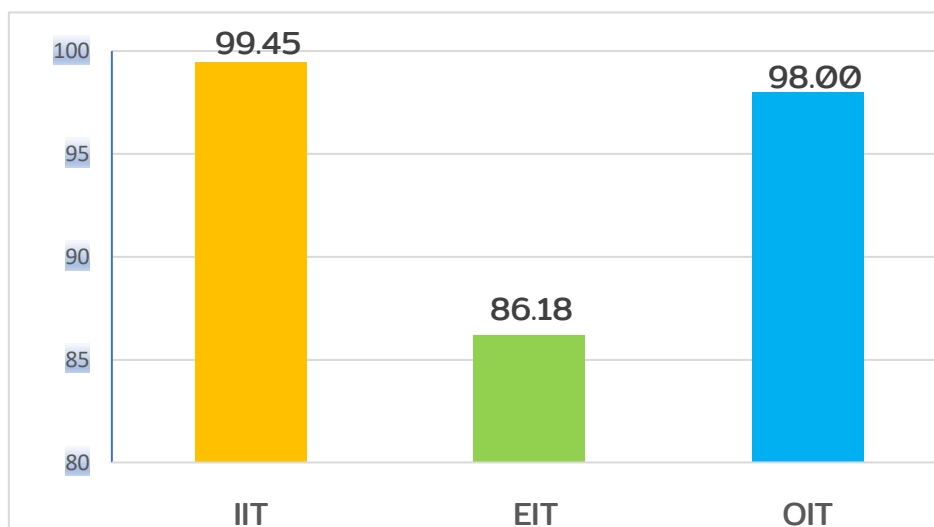
หัวข้อ	ปี 2566 รอบ 5 เดือนแรก
ภาพรวมของหน่วยงาน (n=20)	86.18
1. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	84.33
1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	85.15
1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	83.50
2. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่านกับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	80.20
3. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่านมากน้อยเพียงใด	83.35
4. ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดตอร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติอนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	95.00
4.1 เงิน	95.00
4.2 ทรัพย์สิน	95.00

หัวข้อ	ปี 2566 รอบ 5 เดือนแรก
4.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	95.00
5. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลักมากน้อยเพียงใด	88.45
6. การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด	81.85
6.1 เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน	81.85
6.2 มีช่องทางหลากหลาย	81.85
7. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงาน หรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากน้อยเพียงใด	80.20
8. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่	100.00
9. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	80.15
10. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่	95.00
11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	83.50
12. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	80.20
13. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่	100.00
14. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	76.90
15. หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้นมากน้อยเพียงใด	83.50

ตารางที่ 6 คะแนนการประเมิน ITA ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนแรกจำแนกตามแหล่งข้อมูลและเครื่องมือประเมิน

แหล่งข้อมูลและเครื่องมือประเมิน	ค่าคะแนน
- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment System : IIT)	99.45
- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment System : EIT)	86.18
- แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)	98
ผลรวมค่าเฉลี่ย	94.89

แผนภูมิที่ 6 คะแนนการประเมิน ITA ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนแรกจำแนกตามแหล่งข้อมูลและเครื่องมือประเมิน



จากตารางที่ 6 แผนภูมิที่ 6 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนแรก เมื่อจำแนกตามแหล่งข้อมูลและเครื่องมือ (3 แหล่งข้อมูล และ 3 เครื่องมือ) ประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment System : IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีคะแนนสูงสุด คือ 99.45 รองลงมา คือ แบบวัด

การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีคะแนน 98.00 และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีคะแนน เท่ากับร้อยละ 86.18 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ SWOC Analysis การดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของ กพร.

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานดังกล่าว - หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย ดำเนินการกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างชัดเจน - หน่วยงานมีกลไกการดำเนินงาน ได้แก่ ชมรมจริยธรรม คณะกรรมการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คณะทำงานขับเคลื่อนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กรมอนามัย ด้านการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment: ITA) คณะกรรมการขับเคลื่อนคณะกรรมการควบคุมภายใน และมีผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงาน และตรวจสอบ การดำเนินงานและมีการ และการสอบทานกันอย่างสม่ำเสมอ - กพร. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก (บุคลากรมีจำนวน 12 คน) และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินงานตามแนวทางที่กรมอนามัยกำหนด และประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันว่าร่วมกันว่าการกระทำทุจริตเป็นเรื่องที่น่าละอาย จึงให้ความร่วมมือเรียนรู้และปฏิบัติตามมาตรการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เป็นอย่างดี - กพร. มีการสื่อสารทางตรงและมีช่องทางหลากหลายในการสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดมาก ต้องเร่งให้ความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรได้รับทราบ และถือปฏิบัติทั่ว ทั้งองค์กร - บุคลากรบางคนไม่เข้าใจเกณฑ์การประเมิน ITA
โอกาส (Opportunities)	ความท้าทาย (Challenge)
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินงาน โดยประกาศเป็นนโยบาย ปี 2566 ข้อที่ 8 “เป็นองค์กรธรรมาภิบาล” และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี - กรมอนามัยมีระบบการดำเนินงานให้ความรู้ ควบคุม กำกับ ติดตาม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสที่เข้มแข็ง พร้อมให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี เช่น กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กลุ่มตรวจสอบภายใน กองแผนงาน เป็นต้น - กรมอนามัยมีแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต กรมอนามัย พ.ศ. 2566 - 2570 - กรมอนามัยมีการนำแนวทางการดำเนินงาน เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดลงในคำรับรองการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - การเร่งสร้างความมั่นใจและสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากร และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอย่างทั่วถึงและแบบเข้มข้นว่าหน่วยงานมีแนวทาง/มาตรการการปฏิบัติงานมีช่องทางรับฟังความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน - การปลูกจิตสำนึกให้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>ราชการ และตัวชี้วัดของทุกหน่วยงาน ขับเคลื่อนลงสู่ระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน</p> <p>- กรมอนามัยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรมอนามัย และส่งผลให้สร้างค่าน้ำเชื่อถือในการประสานงานกับภาคเอกชนและภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ด้วย</p>	<p>ตระหนักต่อการให้บริการ</p> <p>- พัฒนาปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการของหน่วยงาน</p>

3. สรุปผลการวิเคราะห์ ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รอบ 5 เดือนแรก กพร. มีผลการประเมิน ITA พิจารณาตามแหล่งข้อมูลและเครื่องมือประเมิน และ GAP ดังนี้

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment System : IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment System : EIT) และ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) โดยมีค่าคะแนนภาพรวมเท่ากับ 94.89 และพบว่า ผลการประเมิน IIT ในปี 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) มีค่าคะแนนลดลงจากปี 2565 รอบ 5 เดือนหลัง **คือตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่** คะแนนเท่า -1.54 สอดคล้องกับผลการประเมิน EIT ในปี 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) คือตัวชี้วัด **ด้านการปรับปรุงการทำงาน** ดังนี้

แบบประเมิน IIT ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (คะแนนภาพรวมเท่ากับ 97.69) และข้อที่มีคะแนนน้อย

ได้แก่

➤ ข้อที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นโปร่งใส เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มากน้อยเพียงใด

➤ ข้อที่ 3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาด มากน้อยเพียงใด

หากพิจารณาเทียบกับเกณฑ์การประเมินของตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ แล้วมีระดับผลการประเมินในระดับ AA รายละเอียดเกณฑ์และระดับผลการประเมิน (ตามตารางด้านล่างนี้)

แบบประเมิน EIT ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงการทำงาน (คะแนนภาพรวมเท่ากับ 84.82) และข้อที่มีคะแนน

น้อยได้แก่

➤ ข้อที่ 14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด

➤ ข้อที่ 15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใส มากขึ้นมากน้อยเพียงใด

แบบประเมิน OIT ตัวชี้วัด O10 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี

➤ ไม่แสดงข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี

คะแนน และระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น 7 ระดับ

ค่าคะแนน	ระดับผลการประเมิน (Rating Score)
95.00 - 100	AA
85.00 - 94.99	A
75.00 - 84.99	B
65.00 - 74.99	C
55.00 - 64.99	D
50.00 - 54.99	E
0 - 49.99	F

4. ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ไม่มี (ที่มา : 1) ข้อมูลสรุปผลคะแนนประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566) จากกองการเจ้าหน้าที่ และ 2) ข้อมูลจากช่องทาง การรับข้อร้องเรียน)

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงานขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ (เจ้าภาพ) ได้นำความรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสมาแจ้งสื่อสารทำความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและกำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด และความรู้ที่คณะทำงานขับเคลื่อนตัวชี้วัดได้สื่อสารและเผยแพร่ให้กับบุคลากรของหน่วยงานเพื่อตอบโจทย์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสระดับประเทศ เนื่องจาก ITA เป็นเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจ ประเมินตนเอง และรับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักในการปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรม ความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA ไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมมุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ

6. ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข

ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
1. เกณฑ์การประเมิน IIT EIT มีข้อคำถามมากเข้าใจยาก ผู้ตอบอาจจะไม่เข้าใจเกณฑ์	1. ชี้แจง สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ
2. การสื่อสารแนวทางการประเมินยังไม่ครอบคลุมบุคลากรของหน่วยงาน	2. จัดประชุม/สื่อสาร/ประชาสัมพันธ์/จัดกิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงาน
3. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานค่อนข้างน้อย	3. เร่งสื่อสารประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ เช่น ประชาสัมพันธ์ช่องทางรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

7. แนวทาง/มาตรการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนหลัง)

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจึงได้ทบทวน วิเคราะห์ Gap สถานการณ์ปัญหา จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์และระดับกรมอนามัย และ ข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดมาตรการในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนหลัง ดังนี้

มาตรการ กลไก ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนหลัง ตามกลยุทธ์ PIRAB และเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์ OIT ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้แก่

1. เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงาน
2. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการของหน่วยงาน

กลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

1. คณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
2. คณะทำงานขับเคลื่อนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ด้านการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
มีนาคม 2566

ปัจจัยความสำเร็จ

๖

๑. ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญ กำหนดนโยบาย และส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต และการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ
๒. มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยใช้กลไกของคณะกรรมการ/ คณะทำงาน ขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอนามัย
๓. มีช่องทางและมีการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ Line Group , เว็บไซต์ ,Face book และสื่อบุคคล
๔. บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม
๕. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อาทิ การเข้าร่วมอบรม การเข้าร่วมประชุมที่หน่วยงานอื่นจัด การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน
๖. มีการรวบรวมความรู้ และมีการจัดการความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ สื่อสารและเผยแพร่

ประเด็นท้าทาย

๑. การประเมินเป็นหน่วยคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ มีแนวทาง/เครื่องมือที่หลากหลาย ระยะเวลาดำเนินการกระชั้นชิด อาจเก็บข้อมูลได้ไม่ครอบคลุม
๒. การกำหนดแนวทางขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและเกิดความยั่งยืน จนเกิดเป็น ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
