

**รายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง**

๑. ความเป็นมา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึง สถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้ หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานการให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการประเมินฯ นี้ ยังเป็นเครื่องมือในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานการป้องกันการทุจริตในองค์กร และการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงความไม่เป็นธรรมในการให้บริการและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทาง มาตรการในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไป

ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับการประเมินฯ จึงจำเป็นต้อง มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในรอบ ๕ เดือนแรกในประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข สู่การประเมินและ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือนหลัง รวมถึงกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อน การส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และแสดงผลการดำเนินการตามมาตรการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ ได้เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีบทบาทในการดำเนินการที่กำหนดในกระบวนการต่าง ๆ ในการประเมิน ตามแบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมิน ระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒. ทบทวนวิเคราะห์สถานการณ์/ผลการดำเนินงาน/แนวทางการพัฒนา

กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ ได้ทบทวนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) จากผลการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency

Assessment : IIT) ของหน่วยงาน และผลคะแนนการตอบแบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก เพื่อนำผลการประเมินมาทบทวน วิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา นำมาใช้เพื่อพัฒนาการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนหลัง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อลดช่องว่างของความไม่เป็นธรรม และความด้อย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากข้อมูลรายงานผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และผลคะแนนการตอบแบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำแนกผลคะแนนเปรียบเทียบรายตัวชี้วัด สรุปเป็นตารางและแผนภูมิ ดังต่อไปนี้

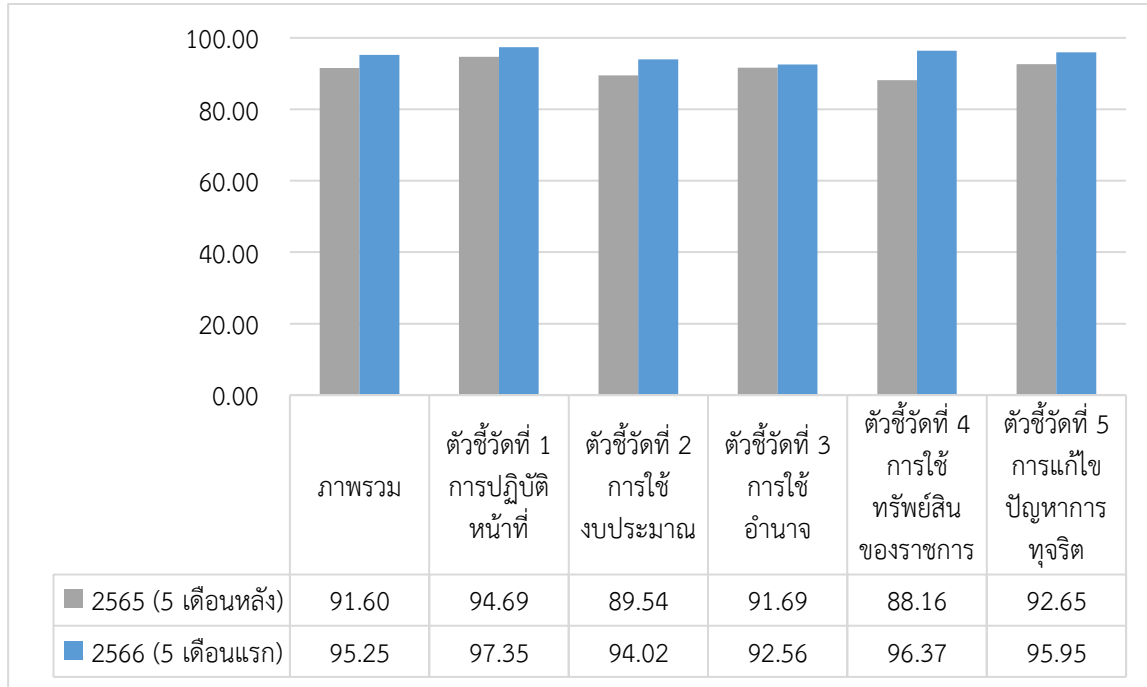
ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง) เปรียบเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)	ปี ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)
ภาพรวม	๙๑.๖๐	๙๕.๒๕
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๔.๖๙	๙๗.๓๕
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๘๙.๕๔	๙๔.๒๖
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๑.๖๙	๙๒.๕๖
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๘.๑๖	๙๖.๓๗
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๒.๖๕	๙๕.๙๕

ตารางที่ ๒ แสดงผลคะแนนการตอบแบบประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก

ดัชนี/ตัวชี้วัด	คะแนน
ภาพรวม	๙๓.๔๒
คุณภาพการดำเนินงาน	๙๑.๑๓
ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๔.๑๗
การปรับปรุงการทำงาน	๙๔.๙๕

แผนภูมิที่ ๑ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง) เปรียบเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก)



จากตารางที่ ๑ และแผนภูมิที่ ๑ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ พบว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง) คะแนนรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) มีคะแนนรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๕ เปรียบเทียบการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของกองฯ ภาพรวมมีแนวโน้มที่อยู่ในระดับดี มีผลคะแนนการประเมินสูงกว่าปี ๒๕๖๕ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

เมื่อจำแนกผลการดำเนินงานรายตัวชี้วัดทั้ง ๕ ตัวชี้วัด ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีคะแนนร้อยละ ๙๗.๓๕ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ มีคะแนนร้อยละ ๙๔.๒๖ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ มีคะแนนร้อยละ ๙๒.๕๖ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ มีคะแนนร้อยละ ๙๖.๓๗ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนน ๙๕.๙๕

จากการเปรียบเทียบผลการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) รายตัวชี้วัดทั้ง ๕ ตัวชี้วัดแล้ว พบว่าตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ มีคะแนนร้อยละ ๙๒.๕๖ ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำสุด จึงเป็น Gap ที่กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพต้องทบทวน พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน สร้างการรับรู้และสื่อสารให้บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้ระดับคะแนน ITA ของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๓. การวิเคราะห์สถานการณ์/ประเด็นปัญหา Gap ด้านการใช้อำนาจ

ตารางที่ ๑ แสดงผลคะแนนการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ประเด็นตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ	คะแนน
ภาพรวม	๙๒.๕๖
๑. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๒.๔๓
๒. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	๘๙.๕๔
๓. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษา ดูงานหรือให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	๙๐.๔๙
๔. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๙๔.๓๑
๕. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๙๕.๒๖
๖. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้	๙๓.๓๓
๑. ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	๙๒.๓๗
๒. มีการซื้อขายตำแหน่ง	๙๘.๑๑
๓. เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๘๙.๕๑

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนของแต่ละข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ได้ค่าคะแนนสูงสุดคือ ๙๕.๒๖ คะแนน ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานไม่เคย ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต ข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ๘๙.๕๑ คะแนน และ ๘๙.๕๔ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการพัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษา ฯลฯ อย่างเป็นธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง

- สถานการณ์/ปัญหา

๑) การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง (ข้าราชการ ลูกจ้าง/พนักงานราชการ) การโยกย้าย (ข้าราชการ /ลูกจ้าง) การพิจารณาความดีความชอบ (ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ) และแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรไม่สามารถรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

๒) บุคลากรขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มั่นใจในผลการประเมินการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง

แนวทางการดำเนินงานในปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนหลัง)

๑. ดำเนินการสื่อสาร สร้างการรับรู้ เกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง (ข้าราชการลูกจ้าง/พนักงานราชการ) การโยกย้าย (ข้าราชการ /ลูกจ้าง) การพิจารณาความดีความชอบ (ข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ) และแผนการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน
๒. พัฒนาช่องทางในการสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางต่าง ๆ ได้ง่าย ทำให้สามารถรับรู้กระบวนการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างถูกต้อง
๓. กำหนดแนวทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากรให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
๔. ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้ประกาศไว้ เช่น ๑) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย การพิจารณาความดีความชอบ ฯลฯ

๓. ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Customer/Stakeholder

๑. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีนโยบายและปฏิบัติชัดเจนในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
๒. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ
๓. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้ชัดเจน และมีความเป็นธรรม
๔. ควรมีการแสดงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง
๕. ผู้บังคับบัญชายุติถือแนวทาง การดำเนินการ ส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมและดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาที่กำหนด และใช้ดุลพินิจในการคัดเลือก และอนุมัติให้ผู้ที่มีคุณสมบัติหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเหมาะสมเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม และดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา

๔. ประเด็นความรู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ในสังกัดกรมอนามัย
๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ
๓. แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช.

๕. กำหนดมาตรการที่ใช้ในการขับเคลื่อนงาน

๑. มาตรการสร้างการตระหนักรู้และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงาน
๒. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะ
๓. พัฒนาเทคโนโลยีและช่องทางการสื่อสารเพื่อนำมาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. สื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สนับสนุนองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๕. มาตรการสร้างการรับรู้