

รายงานผลการวิเคราะห์ ทบทวนสถานการณ์ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ รอบ 5 เดือนหลัง ปี 2565

Assessment

การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 21 การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (2561 - 2580) เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐนำแนวทางการขับเคลื่อนไปเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้บริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรม มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ และยังเป็นการผลักดันให้เกิดทิศทาง การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ(ศรป.) ได้ให้ความสำคัญและขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานตามแนวทางดังกล่าวอย่างเข้มแข็งต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริตเชิงรุก การบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ศรป.จึงได้วิเคราะห์ Gap และทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ดังนี้

1. ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมิน 2 เครื่องมือ ดังนี้

1.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

1.2 แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้

2. **การนำข้อมูลสารสนเทศและความรู้มาใช้** จากผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ ศรป. ย้อนหลัง 3 ปี (2562 – 2564) และผลคะแนนการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) รอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565 เพื่อกำหนดมาตรการและจัดทำแผนการขับเคลื่อนในการปิด Gap และส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานต่อไป

3. **แสดงข้อมูลเปรียบเทียบ (C- Comparisons) ระดับผลคะแนน**จากผลคะแนนการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) โดยใช้ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 5 เดือนแรกและ 6 เดือนหลัง เปรียบเทียบของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศกับกรมอนามัย จำแนกรายตัวชี้วัด ตามตารางที่ 1

4. **แสดงข้อมูลแนวโน้ม (T - Trends)** ระดับผลคะแนนจากการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) โดยใช้ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (2562 – 2564) และปี 2565 รอบ 5 เดือนแรก ตามภาพที่ 1 ผลคะแนนประเมินการรับรู้ฯ ภาพรวมทั้งหน่วยงาน โดยจำแนกเป็นรายปี รายรอบ 5 เดือนแรกและรอบ 5 เดือนหลัง ดังนี้

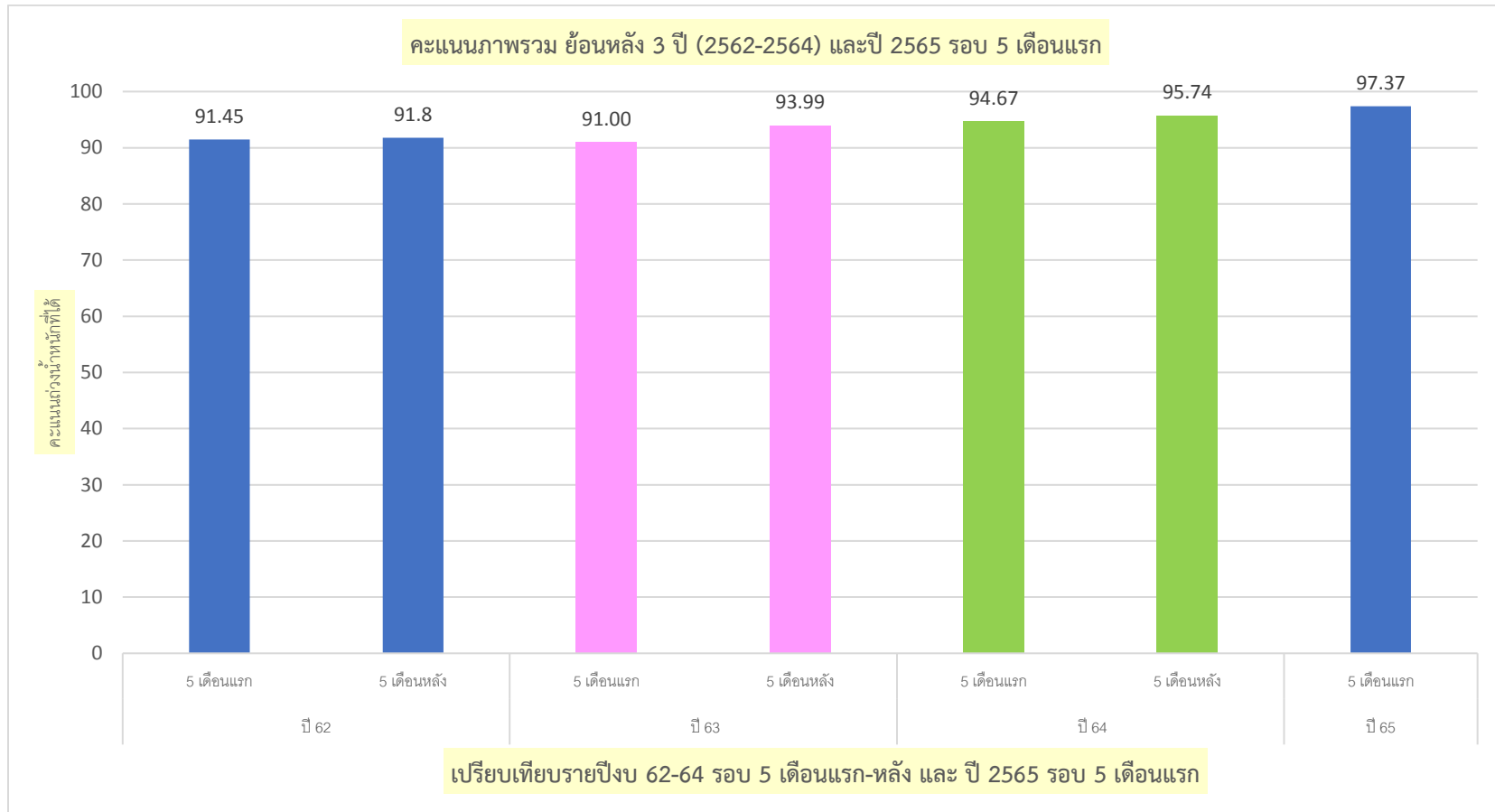
ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบ (C- Comparisons) ระดับผลคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) โดยใช้ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รอบ 5 เดือนหลัง และปี 2565 รอบ 5 เดือนแรก เปรียบเทียบของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศกับกรมอนามัย จำแนกรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	ปี 2564 รอบ 5 เดือนหลัง (ร้อยละ)		ปี 2565 รอบ 5 เดือนแรก (ร้อยละ)	
	สรุป.	กรมฯ	สรุป.	กรมฯ
1. การปฏิบัติหน้าที่	96.25	92.83	98.79	ยังไม่ได้รับ ข้อมูล
2. การใช้งบประมาณ	95.42	83.71	96.59	
3. การใช้อำนาจ	92.92	89.25	94.60	
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	97.14	88.05	96.97	
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	96.39	87.77	99.05	
คะแนนภาพรวม	95.74	88.36	97.37	

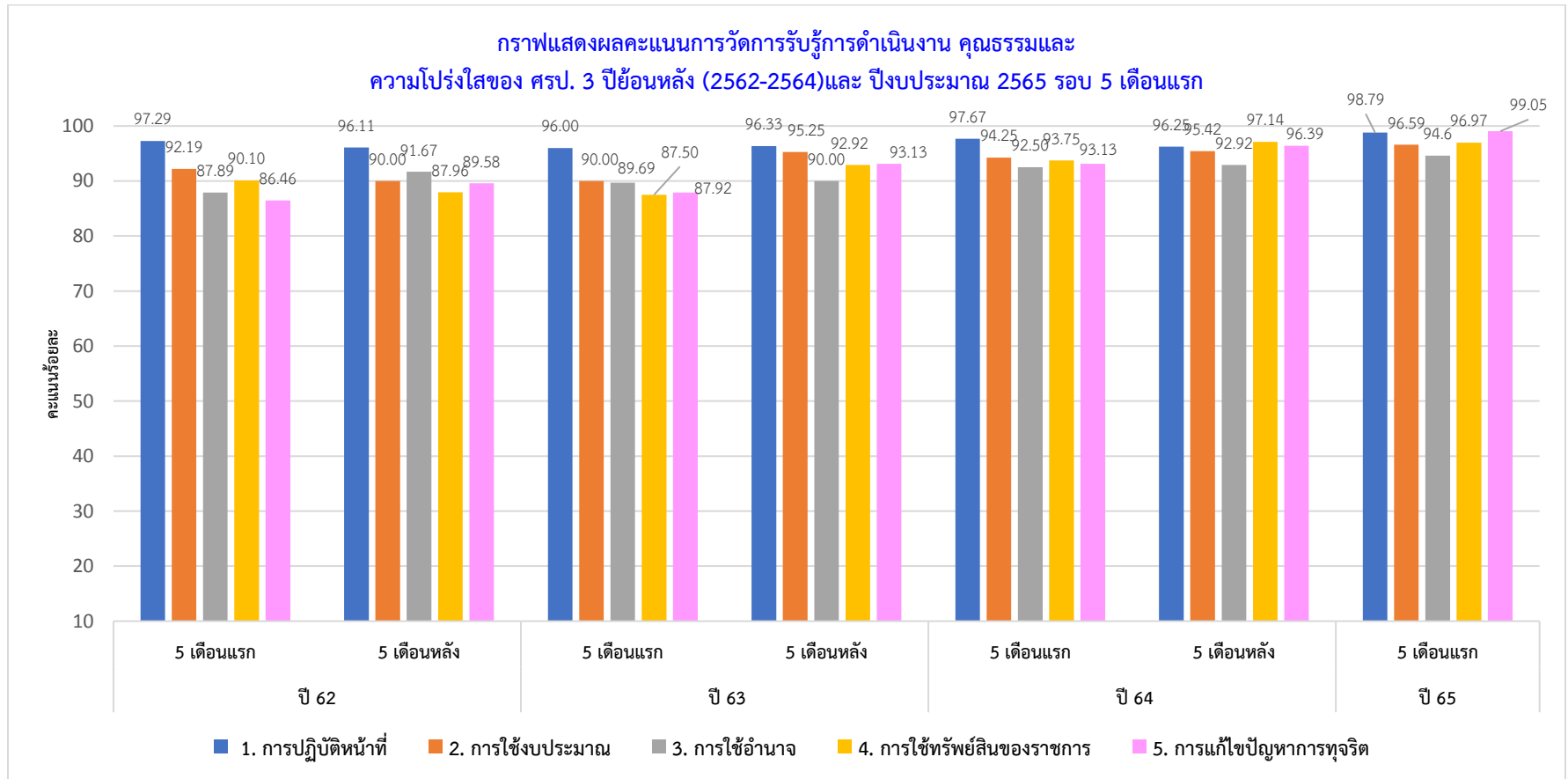
เมื่อเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมิน IIT รอบ 5 หลัง ปีงบประมาณ 2564 ของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ กับ กรมอนามัย จำแนกรายตัวชี้วัด พบว่า ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ มีผลคะแนนรายตัวชี้วัดทุกตัวและผลคะแนนภาพรวมมากกว่าผลคะแนนของกรมอนามัย โดยปี 2564 รอบ 5 เดือนหลังมีผลคะแนนภาพรวมสูงที่สุด ร้อยละ 95.74 โดยตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีคะแนนสูงสุด อยู่ที่ 97.14 และจากสรุปผลการประเมินของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ พบว่า ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน ทั้งนี้ ยังไม่มีข้อมูลภาพกรมฯ ของปี 2565 รอบ 5 เดือนแรกเพื่อนำมาเปรียบเทียบ

T- Trends

ภาพที่ 1 สรุปผลคะแนนประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ภาพรวม
ย้อนหลัง 3 ปี (2562-2564) และ ปี 2565 รอบ 5 เดือนแรก



ภาพที่ 2 สรุปผลคะแนนประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ย้อนหลัง 3 ปี (2562-2564) รอบ 5 เดือนแรกและรอบ 5 เดือนหลัง และปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก จำแนกรายตัวชี้วัด



จากภาพที่ 1 แสดงผลคะแนนประเมินการการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ภาพรวม ย้อนหลัง 3 ปี (2562-2564)และปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก พบว่า คะแนนภาพรวมของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ มีผลคะแนนที่สูงขึ้นเป็นลำดับ โดยปีงบประมาณ 2565 ในรอบ 5 เดือนแรก มีผลคะแนนสูงสุด อยู่ที่ 97.37

จากภาพที่ 2 แสดงผลคะแนนฯ ย้อนหลัง 3 ปี (2562 - 2564) รอบ 5 เดือนแรก-หลัง และปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนแรก ซึ่งจำแนกรายตัวชี้วัด พบว่า ผลคะแนนรอบ 5 เดือนแรก ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของแต่ละตัวชี้วัด มีผลคะแนนมากกว่าในรอบการประเมิน นอกจากตัวชี้วัดที่ 4 มีคะแนนอยู่ที่ 96.97 ซึ่งต้องนำไปวิเคราะห์เพิ่มเติมต่อไปว่าประเด็นย่อยใดที่มีค่าคะแนนน้อย อย่างไรก็ตาม โดยภาพรวม สรุป.มีค่าคะแนนที่มีแนวโน้มทิศทางการขับเคลื่อนดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานไปในทางที่ดีมากขึ้น

เมื่อพิจารณาผลคะแนนรายตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัวชี้วัด ของรอบ 5 เดือนแรก และ 5 เดือนหลัง ตั้งแต่ปี 2562 – 2564 (ใช้ข้อมูลเดิมเหมือนบทวิเคราะห์ของรอบ 5 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2565) และผลคะแนนการประเมินการรับรู้ฯ ปี 2565 รอบ 5 เดือนแรก มีดังนี้

1. จุดแข็งในการดำเนินงานฯ เห็นได้จากการที่มีตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 90 ทุกรอบการประเมิน จำนวน 2 ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ : เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต จะเห็นได้ว่า สรุป.มีการดำเนินงานที่ยึดมั่นความโปร่งใส ปฏิบัติงานตามขั้นตอน

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ : เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสรุป. ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เริ่มตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย อีกทั้ง ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ จะเห็นได้ว่า หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง และไม่เบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุมีความโปร่งใสตรวจสอบได้

2. การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานมีแนวโน้มที่ดีมากขึ้น

สำหรับตัวชี้วัดที่ 2 เรื่องการใช้งบประมาณ จะเห็นได้ว่า ในการประเมินรอบ 5 เดือนหลังของปี 2564 ได้คะแนนร้อยละ 92.92 ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้น้อยที่สุดในกลุ่มตัวชี้วัดทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาจากแนวโน้มของคะแนนที่ได้ พบว่า ผลคะแนนการประเมินรอบ 5 เดือนแรกตั้งแต่ปี 2562 ถึงรอบ 5 เดือนหลังของปี 2564 ตัวชี้วัดที่ 2 เรื่องการใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 87.89 91.67 89.69 90.00 92.50 และ 92.92 ซึ่งมีผลคะแนนที่มีแนวโน้มสูงขึ้น

นอกจากนี้ ในช่วงปี 2562 - 2563 ตัวชี้วัดด้านอื่นๆ คือ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนอยู่ในระดับร้อยละ 80 - 90 อย่างไรก็ตาม ในรอบ 5 เดือนหลังของปี 2563 เป็นต้นไป มีผลคะแนนที่ดีมากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งเป็นผลจากการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงาน และการมุ่งมั่นดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด

โดยสรุปจะเห็นได้ชัดว่า จากการวิเคราะห์สถานการณ์รอบ 5 เดือนแรกปี 2565 ครบกำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงาน และมีการดำเนินงานที่มีผลสำเร็จสามารถปิด GAP ทำให้ผลคะแนนการตอบแบบประเมินการรับรู้ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต จากเดิมรอบ 5 เดือนหลัง ปี 2564 อยู่ที่ร้อยละ 96.39 เมื่อดำเนินการปิด GAP แล้วทำให้ผลคะแนนปรับเปลี่ยนขึ้นเป็นร้อยละ 99.05 ในรอบ 5 เดือนแรกของปี 2565

ตารางที่ 2 ตารางผลคะแนนการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของปี 2565 รอบ 5 เดือนแรก

หน่วยงาน: ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
	ภาพรวมของหน่วยงาน (n=11)	100		97.37
1	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	24.00	98.79	23.71
	1. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อด้วยความโปร่งใส			
	1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด		97.73	
	1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด		97.73	
	2. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทุกๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน		97.73	
	3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้			
	3.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน		97.73	
	3.2 ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว		90.91	
	3.3 พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง		100.00	
	4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ			
	4.1 เงิน		100.00	
	4.2 ทรัพย์สิน		100.00	
	4.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		100.00	
	5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้			
	5.1 เงิน		100.00	
	5.2 ทรัพย์สิน		100.00	
	5.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		100.00	
	6. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต			
	6.1 เงิน		100.00	
	6.2 ทรัพย์สิน		100.00	
	6.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		100.00	

หน่วยงาน: ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
2	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	18.00	96.59	17.39
	7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน		95.45	
	8. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้			
	8.1 คุ่มค่า		97.73	
	8.2 ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้		100.00	
	9. หน่วยงานของท่าน ไม่ใช้ ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง		93.18	
	10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ		97.73	
	11. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้			
	11.1 โปร่งใส ตรวจสอบได้		97.73	
	11.2 ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง		90.91	
	12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็นดังต่อไปนี้			
	12.1 สอดถาม		100.00	
	12.2 ทักท้วง		97.73	
	12.3 ร้องเรียน		95.45	
3	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	18.00	94.60	17.03
	13. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม		93.18	
	14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง		86.36	
	15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม		97.73	
	16. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา		90.91	
	17. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต		100.00	
	18. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน ไม่มีลักษณะดังต่อไปนี้			
	18.1 ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ		93.18	
	18.2 มีการซื้อขายตำแหน่ง		100.00	
	18.3 เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง		95.45	

หน่วยงาน: ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
4	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	18.00	96.97	17.45
	19. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก		90.91	
	20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่มี การเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง		97.73	
	21. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง		97.73	
	22. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มี การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน		97.73	
	23. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง		97.73	
	24. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง		100.00	
5	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	22.00	99.05	21.79
	25. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต		100.00	
	26. หน่วยงานของท่านมีการมีกระดำเนิการ ดังต่อไปนี้			
	26.1 ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ		100.00	
	26.2 จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน		100.00	
	27. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข		97.73	
	28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน			
	28.1 ฝ่าละอองธุรีวิมล		100.00	
	28.2 ตรวจสอบการทุจริต		100.00	
	28.3 ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต		100.00	
	29. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน		100.00	
	30. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีการรับรู้ต่อประเด็นดังต่อไปนี้			
	30.1 สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก		97.73	
	30.2 สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้		97.73	
	30.3 มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา		97.73	
	30.4 มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง		97.73	

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ
โดยใช้ SWOC Analysis

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunities)	ท้าทาย (Challenges)
<p>1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน</p> <p>2. ทีมทำงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p>3. ครป. มีกลไกการทำงานที่ให้เกิดความโปร่งใส คือ มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านต่างๆ ในการกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานได้แก่ คณะกรรมการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ คณะกรรมการควบคุมภายใน คณะกรรมการตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน</p>	<p>1. การดำเนินงานให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติรวมถึงระเบียบต่างๆ ซึ่งมีความละเอียด มีความซับซ้อน ผู้รับผิดชอบและบุคลากรในหน่วยงานอาจจะต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น</p> <p>2. การสื่อสารภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสมีน้อย</p>	<p>1. กรมให้ความสำคัญและสนับสนุนหน่วยงาน โดยมีแนวทางการขับเคลื่อนที่ชัดเจน ทำให้หน่วยงานขับเคลื่อนได้ง่าย</p> <p>2. กรมมีกลไกในการกำกับติดตามการดำเนินงานทั้งในด้านแผนงานงบประมาณ ส่งผลให้หน่วยงานดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย</p>	<p>1. การสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากร ครป.ต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องเหมาะสม</p>

3. การวิเคราะห์ GAP จากผลคะแนนการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ รอบ 5 เดือนแรกของปีงบประมาณพ.ศ. 2565

3.1 เมื่อพิจารณาผลคะแนนการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส รอบ 5 เดือนแรกของปีงบประมาณพ.ศ. 2565 จากตารางที่ 2 โดยดูค่าคะแนนในประเด็นย่อยของแต่ละตัวชี้วัดพบว่า **ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ** “ข้อ 14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง” มีผลคะแนนน้อยที่สุด อยู่ที่ 86.36

3.3 จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยใช้ SWOC Analysis ที่เชื่อมโยงกับตารางที่ 2 ผลคะแนนการประเมินฯ พบว่า **ประเด็น Weakness** คือ 1) การดำเนินงานให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติรวมถึงระเบียบต่างๆ ซึ่งมีความละเอียด มีความซับซ้อน ผู้รับผิดชอบและบุคลากรในหน่วยงานอาจจะต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น 2) การสื่อสารภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสนี้ยังมีน้อย และ**ประเด็น Challenge** คือ 1. การสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากร ทรบ.ต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องเหมาะสม

4. ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน : ไม่มีประเด็นข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จากแหล่งที่มาข้อมูลสรุปผลคะแนนการประเมินการรับรู้ IIT ของ ทรบ.ที่ได้รับจากกองการเจ้าหน้าที่ และข้อมูลจากช่องทางการรับข้อร้องเรียน

โดยสรุปการวิเคราะห์ GAP ที่พบและนำไปเพื่อนำไปกำหนดมาตรการและจัดทำแผนต่อไป มีดังนี้

1. ประเด็นย่อย ของตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ “ข้อ 14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง” มีผลคะแนนน้อยที่สุด อยู่ที่ 86.36

2. การวิเคราะห์ SWOC พบประเด็น Weakness และ Challenge ดังนี้

- Weakness : การดำเนินงานให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติรวมถึงระเบียบต่างๆ ซึ่งมีความละเอียด มีความซับซ้อน ผู้รับผิดชอบและบุคลากรในหน่วยงานอาจจะต้องศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
- Challenge : การสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากร ทรบ.ต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องเหมาะสม

Advocacy/Intervention)

จากผลสรุปข้างต้น ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศพิจารณาเห็นว่า ประเด็น GAP ดังกล่าว เป็นโอกาสในการพัฒนาและข้อท้าทายในการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครป. จึงกำหนดมาตรการแนวทางเพื่อปิด GAP โดยนำกลยุทธ์ PIRAB มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์ OIT ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 มาตรการแนวทางเพื่อปิด GAP โดยนำกลยุทธ์ PIRAB และเชื่อมโยงหลักเกณฑ์ OIT

PIRAB	มาตรการ/แนวทาง	เหตุผลในการกำหนด มาตรการแนวทาง	ประเด็นความรู้ที่ให้แก่ C/SH	OIT
P : Partner B : Build Capacity	1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการประชุมประจำเดือน ครป. 2. ส่งเสริมเพื่อยกระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (บุคลากร ครป.) ได้มีความเข้าใจ และเกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินการ	1. หลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ Open Data Integrity and Transparency Assessment : (OIT) 2. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)	มาตรการ OIT ข้อ 4 การใช้อำนาจ O1 : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล O2: การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล O3: หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล O4: รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี O5: การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร O6: มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
R : Regulate	3. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของ ครป.	เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสมี ประสิทธิภาพ สามารถลดช่องว่างต่างๆได้ เนื่องจากงานดังกล่าวมี หลักเกณฑ์ รายละเอียด ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก	3. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของครป. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	
A : Advocate	4. สนับสนุนการเข้าถึงความรู้ และเทคโนโลยี	เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ได้ง่ายขึ้น		

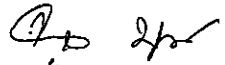
แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.6 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส

(Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนหลัง

หน่วยงาน ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ

แนวทาง/มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ กิจกรรม
1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใส ในการ ประชุมประจำเดือน ศรป.	1.1 ประชุมหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อทบทวน สถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมและ ความโปร่งใสของ ศรป.	1 ครั้ง	4 เม.ย. 65	คณะทำงานขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม ศรป.	มีเอกสารสรุปการประชุมฯ
	1.2 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแบบวัด การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์ หน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency – OIT)	1 ด้าน	มี.ค. - ก.ค. 65	คณะทำงานขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม ศรป.	มีข้อมูลตามหลักเกณฑ์ OIT และเผยแพร่บนเว็บไซต์
2. ส่งเสริมเพื่อยกระดับการ รับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน	2.1 ชี้แจง/สื่อสารแก่ SH เพื่อทำความ เข้าใจแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)	1 ครั้ง	มี.ค. - ก.ค. 65	คณะทำงานขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม ศรป.	ร้อยละ 100 ของบุคลากร ศรป.ได้รับฟังการชี้แจง/สื่อ สารฯ
3. กำกับ ติดตามการ ดำเนินงานคุณธรรมและ ความโปร่งใสของ ศรป.	3.1 จัดทำแผนการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.6	1 ฉบับ	เม.ย.65	คณะทำงานขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม ศรป.	มีแผนการขับเคลื่อนตัวชี้วัดที่ 2.6
	3.2 รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน ในการประชุมประจำเดือนของ ศรป.	4 ครั้ง	เม.ย. - ก.ค.65	คณะทำงานขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม ศรป.	มีมีเอกสารรายงาน ความก้าวหน้าฯ

แนวทาง/มาตรการ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของ กิจกรรม
	3.4 รายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดฯ ในระบบ DOC ทุกเดือน	4 ครั้ง	เม.ย. - ก.ค.65	คณะทำงานขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม ศรีป.	มีการรายงานผลในระบบใน เวลาที่กำหนด
4. สนับสนุนการเข้าถึง ความรู้และเทคโนโลยี	4.1 สื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลความรู้บน เว็บไซต์ ศรีป. และช่องทางอื่นๆ	2 เรื่อง	เม.ย. - ก.ค.65	คณะทำงานขับเคลื่อน ชมรมจริยธรรม ศรีป.	มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ บนเว็บไซต์ และช่องทางอื่นๆ


 ผู้อนุมัติแผน.....
 (นางจารุภิน บัญสิงห์)
 นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
 รักษาการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - 5 พ.ค. 2565

หมายเหตุ - แผนขับเคลื่อนตัวชี้วัดต้องมีความสอดคล้องกับสถานการณ์/GAP ของหน่วยงานและจัดทำแผนฯเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลต่อ
 สาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)