

## ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงานเรื่อง พัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๔
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ – เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔
๓. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ ๑๐๐ %
๔. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน ไม่มี
๕. บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐด้วยคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี เปรียบเทียบระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๔ มีรูปแบบ ๔ ชั้น คือ ชั้นที่ ๑ วิเคราะห์ผลคะแนนการรับรู้ IIT ปี พ.ศ.๒๕๖๒- พ.ศ.๒๕๖๓ ชั้นที่ ๒ กำหนดกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการส่งเสริมและการพัฒนา ชั้นที่ ๓ ดำเนินการพัฒนาโดยสร้างการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน คือ (๑) ขั้นตอนรับรู้ เริ่มต้นด้วยนโยบายและประกาศเจตนารมณ์ให้ชัดเจน (๒) ขั้นตอนเข้าใจ ด้วยการสื่อสาร ผ่านการจัดอบรมปีละครั้งและการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ของหน่วยงาน (๓) ขั้นตอนทำได้ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการประพฤติดนเพื่อต่อต้านการทุจริต(๔) ขั้นตอนลงมือทำ ส่งเสริมการใช้ศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน (๕) ขั้นตอนความสม่ำเสมอ มีกิจกรรมเชิงรุกที่ประพฤติดีมีคุณธรรม และชั้นที่ ๔ ประเมินคะแนนการรับรู้ IIT และวัดระดับประพฤติดนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจงกลุ่มบุคลากร จำนวน ๑๒๙ คน รวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบสถิติ t-test และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษา พบว่า คะแนนการรับรู้ IIT ของบุคลากรในปี พ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๓ อยู่ระดับดีมาก พบว่าดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุดทั้ง ๒ ปี คือ ดัชนีตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้จ่ายงบประมาณ ข้อย่อยเรื่องการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ข้อย่อยขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานสะดวก เมื่อนำผลการวิเคราะห์และมาวางแผนร่วมกับคณะกรรมการ ITA ของหน่วยงาน พร้อมดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๒ - ๓ และประเมินผลหลังดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด พบว่า คะแนนการรับรู้ของบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ระดับดีมาก โดยคะแนนการรับรู้ของดัชนีตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้จ่ายงบประมาณ และตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $P < 0.00$  รวมทั้งผลสำรวจการประพฤติดนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการในกลุ่มตัวอย่าง ๑๒๙ คน พบระดับการประพฤติดนอยู่ระดับสูง ร้อยละ ๙๐.๗

ข้อเสนอแนะ: สิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ คือ การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการยืมทรัพย์สินของราชการ เพิ่มการมีส่วนร่วมในการป้องกันและตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันให้กับบุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับทางกฎหมาย สื่อสารให้บุคลากรรับรู้เข้าใจทำได้ ลงมือทำเป็นสิ่งที่ผู้นำและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งทำเป็นตัวอย่างควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้กับบุคลากรในการป้องกันและตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน

คำสำคัญ: การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ

## ๖. บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” การประเมิน ITA ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ศึกษาทบทวนรายละเอียดแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการออกแบบการขับเคลื่อนการประเมินอย่างเป็นระบบ ลดภาระของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลดการใช้จ่ายงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพของการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การดำเนินการประเมินสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ การประเมินรูปแบบใหม่นี้ได้เริ่มทดลองใช้นำร่องในการประเมินสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และใช้ในการประเมินหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศอย่างเป็นทางการเป็นมาตรฐานเดียวกันในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมาและประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานภาครัฐหันมาให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีคุณธรรมทั้งการบริหารงานภายในหน่วยงาน และการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มารับบริการ ประชาชน และสังคม รวมไปถึงกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญต่อข้อมูลต่างๆ ที่จะต้องมีการเปิดเผยต่อสาธารณชนอีกด้วยจากความสำเร็จของการประเมิน ITA ข้างต้น ทำให้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้นำผลการประเมิน ITA ไปกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะแรก (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส, ๒๕๖๓)

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ๓ มุมมอง คือ (๑) มุมมองการรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พบว่ามีข้อมูลรวมทั้งสิ้น ๔๐๗,๑๐๙ คน (๒) มุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือมาติดต่อหน่วยงานภาครัฐ ข้อมูลรวมทั้งสิ้น ๕๙๙,๑๖๖ คน ซึ่ง ๒ มุมมองแรกรวม ๑,๐๐๖,๒๗๕ คน และ (๓) มุมมองของประชาชนทั่วไป คือ การเข้าข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน สืบได้จาก ๘,๒๙๙ เว็บไซต์ พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความร่วมมือในการประเมิน ITA อย่างดีเยี่ยม จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินครบตามหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการประเมินที่กำหนดกว่าร้อยละ ๙๙.๖๘ ผลการประเมินในภาพรวมของประเทศ พบว่า มีผลการประเมิน ๖๖.๗๓ คะแนน หรืออยู่ในระดับ C แสดงให้เห็นว่าโดยรวมหน่วยงานภาครัฐของไทยมีผลการประเมินในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากผลการประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ หรือมีระดับ A และ AA มีจำนวน ๙๗๐ หน่วยงาน ร้อยละ ๑๑.๖๙ เท่านั้น การประเมินในรายเนื้อหา จำแนกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด โดยจะแสดงให้เห็นภาพของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน คือ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ๘๘.๗๒ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ๗๙.๙๑ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ๘๒.๖๖ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการ ๗๘.๒๑ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๗๙.๒๔ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ๗๙.๖๐ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๗๗.๗๔ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ๗๔.๗๒ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ๕๒.๖๙ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ๔๒.๓๔ คะแนน และจากรายงานฉบับสมบูรณ์โดยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ พบว่า ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย ในปี พ.ศ.๒๕๖๐ อยู่อันดับที่ ๖๘ ได้ ๘๓.๗๑ คะแนน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ,๒๕๖๓)

กรมอนามัย ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ.๒๕๖๒ ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละการรับรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยและให้หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงาน ๓๗ หน่วยงานต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวด้วยความเข้มแข็งและต้องบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นเจ้าภาพรับผิดชอบขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้ “โครงการส่งเสริม สนับสนุน การสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ” จัดทำกลยุทธ์/กลวิธีในการขับเคลื่อนโครงการดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมอนามัยทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต และจรรยาข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นข้อกฎหมายกระเปาะที่เกี่ยวข้อง และเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมโดยมุ่งบรรลุเป้าหมาย “กรมอนามัย องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม” ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมอนามัย (ITA) ที่ดำเนินการสำรวจป.ป.ท. ปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๑ มีแนวโน้มดีขึ้นในทุกปี ปีพ.ศ.๒๕๖๐ คะแนนการประเมินอยู่ที่ร้อยละ ๘๓.๗๑ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๘๕.๐๔ ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนการดำเนินงานดังกล่าวมีแนวโน้มดีขึ้นตามลำดับ ผลการประเมินคะแนนเมื่อจัดระดับการประเมินแล้วอยู่ในระดับสูงมาก (ป.ป.ท. มีการปรับระดับเป้าหมายการประเมินในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง)จำแนกรายดัชนีตัวชี้วัด โดยกรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ พบคะแนนรายดัชนีตัวชี้วัดมีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกปีการประเมินแต่เมื่อพิจารณาในปีเดียวกัน พบว่า คะแนนรายดัชนีตัวชี้วัดบางดัชนียังมีคะแนนค่อนข้างต่ำ เช่นปี พ.ศ.๒๕๖๐ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีคะแนนเพียงร้อยละ ๗๖.๙๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๗.๔๗ ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ สำหรับดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ปี พ.ศ.๒๕๖๐ มีคะแนนเพียงร้อยละ ๗๘.๘๐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๙.๐๓ ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ดัชนีความพร้อมรับผิด ปี พ.ศ.๒๕๖๐ มีคะแนนร้อยละ ๘๑.๔๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๘.๒๓ ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ ดัชนีปลอดทุจริต ปี พ.ศ.๒๕๖๐ มีคะแนนร้อยละ ๘๖.๘๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๘.๙๖ ในปี พ.ศ.๒๕๖๑ (กรมอนามัย,๒๕๖๒)

ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานีเป็นหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย ดำเนินงานส่วนภูมิภาคและเป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมอนามัยที่ต้องมีการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรของหน่วยงาน เริ่มมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน โดยประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร(คะแนน IIT) พบว่า ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๑ พบว่า ภาพรวมของหน่วยงานได้คะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรรอบ ในปี ๒๕๖๐ รอบ ๖ เดือนแรก ได้ ๗๓.๗๔ คะแนน แยกเป็นดัชนี คือ ดัชนีความพร้อมรับผิด ๗๓.๘๓ คะแนน (ความพร้อมรับผิด ๗๗.๒๘คะแนน,เจตจำนงสุจริต ๗๐.๓๘ คะแนน) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๗๕.๙๐ คะแนน (การทุจริตต่อหน้าที่ ๗๔.๓๑ คะแนน,ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ๗๗.๔๙ คะแนน) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ๗๑.๗๔ คะแนน (การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ๗๖.๔๓ คะแนน,การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๗๐.๗๐ คะแนน,

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ๖๘.๑๖ คะแนน) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ๗๒.๙๘ คะแนน (คุณธรรมในการบริหารงาน) และรอบ ๖ เดือนหลัง ได้ ๗๓.๔๗ คะแนน ดัชนีความพร้อมรับผิด ๗๔.๑๒ คะแนน (ความพร้อมรับผิด ๗๗.๑๑ คะแนน, เจตจำนงสุจริต ๗๑.๑๓ คะแนน) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๗๗.๒๕ คะแนน (การทุจริตต่อหน้าที่ ๗๖.๑๕ คะแนน , ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ๗๘.๓๕) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ๗๑.๑๘ คะแนน (การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ๗๒.๒๕ คะแนน, การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๗๕.๐๐ คะแนน, การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ๖๖.๒๙ คะแนน) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ๗๒.๓๘ คะแนน (คุณธรรมในการบริหารงาน) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ภาพรวม ๗๓.๐๑ คะแนน ดัชนีความพร้อมรับผิด ๖๖.๕๘ คะแนน ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๖๘.๗๕ คะแนน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ๗๔.๗๐ คะแนน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ๗๔.๙๕ คะแนน ซึ่งมีแนวโน้มลดลง และต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดให้ร้อยละ ๗๐ ของหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยผ่านเกณฑ์การประเมิน IIT ที่คะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๕ เดือนแรก ภาพรวม ๗๕.๙๐ คะแนน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๘๔.๘๔ คะแนน ด้านการใช้งบประมาณ ๖๙.๙๓ คะแนน ด้านการใช้อำนาจ ๗๕.๕๓ คะแนน ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๗๒.๙๐ คะแนน ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๗๑.๒๑ คะแนน และรอบ ๕ เดือนหลัง ภาพรวม ๘๔.๓๗ คะแนน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๘๔.๓๗ คะแนน ด้านการใช้งบประมาณ ๙๐.๕๒ คะแนน ด้านการใช้อำนาจ ๘๒.๘๗ คะแนน ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๙๑.๗๒ คะแนน ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๘๕.๖๙ คะแนน โดยการรับรู้ของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น(กรมอนามัย, ๒๕๖๓)

คะแนนการรับรู้ (IIT: Internal Integrity and Transparency Assessment) เป็นส่วนหนึ่งของ ITA หากจะพัฒนาให้องค์กรกรมอนามัยเป็นองค์กรคุณธรรมโปร่งใสตามเป้าหมายทุกหน่วยงานต้องร่วมมือ โดยเฉพาะการสร้างการรับรู้และสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยใช้ผลแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมของหน่วยงานให้ปลอดภัยจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งเป็นข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารในการนำมาวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## ๗. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานด้วยคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (คะแนน IIT: Internal Integrity Assessment) ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. เพื่อวัดระดับประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

## นิยามคำศัพท์

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน หมายถึง การนำคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (คะแนน IIT) มาวิเคราะห์ในทุกมิติ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นตามดัชนี ๕ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการและตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต รวมทั้งการประเมินระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ

## ๘. วิธีการดำเนินงาน/วิธีการศึกษา/ขอบเขตงาน

เป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐด้วยคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานีเปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีรูปแบบการดำเนินงาน ๔ ขั้นตอน คือ ขั้นที่ ๑ วิเคราะห์ผลคะแนนการรับรู้ IIT ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ขั้นที่ ๒ กำหนดกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการ ขั้นที่ ๓ ดำเนินการพัฒนาโดยสร้างการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน คือ (๑) ขั้นตอนรับรู้ เริ่มต้นด้วยนโยบายและประกาศเจตนารมณ์ให้ชัดเจน (๒) ขั้นตอนเข้าใจ ด้วยการสื่อสาร ผ่านการจัดอบรมปีละครั้งและการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ของหน่วยงาน (๓) ขั้นตอนทำได้ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการประพุดิตินเพื่อต่อต้านการทุจริต (๔) ขั้นตอนลงมือทำ ส่งเสริมการใช้ศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน (๕) ขั้นตอนความสม่ำเสมอมีกิจกรรมเชิงรุกที่ประพุดิตินมีคุณธรรม และขั้นที่ ๔ การประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใส โดยการนำผลประเมินคะแนน IIT รอบ ๕ เดือนแรก และรอบ ๕ เดือนหลัง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๓ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบหลังการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดแล้วได้ดำเนินการสำรวจการประพุดิตินปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตและสำรวจคะแนนการรับรู้ของบุคลากรจากการสำรวจปี พ.ศ.๒๕๖๔

**ประชากร** คือ บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย ที่อายุการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๕๖ คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑) กลุ่มตัวอย่างการศึกษาคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร(คะแนน IIT) เลือกแบบเจาะจงเฉพาะบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ที่ทำงานอายุงานยังไม่น้อยกว่า ๑ ปี ทั้งหมด

๒) กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจการประพุดิตินปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริต คือบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย ที่อายุการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ – เดือน มิถุนายน ๒๕๖๔ ที่ยินยอมให้ข้อมูล จำนวน ๑๒๙ คน

**ระยะเวลาดำเนินการ** ระหว่าง ๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๔

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มี ๒ ส่วน คือ

๑) **แบบรายงานผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้** เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติผล ได้จากการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นข้อมูลที่ได้โดยสอบถามคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส IIT ของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย วิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มระดับผลการประเมิน เปรียบเทียบตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนดตามนโยบายกรมอนามัย ปีพ.ศ.๒๕๖๓ คะแนน ๙๐ คะแนน ปี พ.ศ.๒๕๖๔ คะแนน ๙๒.๕ คะแนน และปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คะแนน ๙๕ คะแนน

**ผลคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส IIT แบ่งเป็น ๕ ระดับ ๗ เกรด ดังนี้**

๘๐ – ๑๐๐	คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน <b>สูงมาก</b>
๖๐ – ๗๙.๙๙	คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน <b>สูง</b>
๔๐ – ๕๙.๙๙	คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน <b>ปานกลาง</b>
๒๐ – ๓๙.๙๙	คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน <b>ต่ำ</b>
๐ – ๑๙.๙๙	คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน <b>ต่ำมาก</b>

ผลการประเมินจะประกอบด้วยค่าคะแนนโดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	AA
๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ – ๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐ – ๕๔.๙๙	E
๐.๐๐ – ๔๙.๙๙	F

๒) แบบสอบถามวัดระดับประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามของสิริสุทร กระแสร์สุนทร(๒๕๖๒) จากรายงานวิจัย เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติกปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมาพัฒนาและดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์และแจ้งเวียนไปกลุ่มงานภายในหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่อายุประสบการณ์การทำงานประเภทและระดับตำแหน่ง ๓ ข้อ

ส่วนที่ ๒ การประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ๓๐ ข้อ การกำหนดค่าคะแนน โดยใช้เกณฑ์การตัดสินระดับการปฏิบัติตนตามแนวคิด ของบุญชมศรีสะอาด(๒๕๕๖,หน้า ๑๒๑) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุดมากปานกลา่งน้อยและน้อยที่สุด เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	๕ คะแนน
มาก	ให้	๔ คะแนน
ปานกลาง	ให้	๓ คะแนน
น้อย	ให้	๒ คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	๑ คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลความหมายในภาพรวมได้แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๖๗ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจสูง/ดี/มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๓๔ – ๓.๖๖ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๓ หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่ำ/ไม่ดี/น้อย

ส่วนที่ ๓ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติกปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ ๕ ข้อ การกำหนดค่าคะแนนโดยใช้เกณฑ์การตัดสินระดับการปฏิบัติตนตามแนวคิดของบุญชมศรีสะอาด (๒๕๕๖, หน้า ๑๒๑) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน

มากที่สุด	ให้	๕ คะแนน
มาก	ให้	๔ คะแนน
ปานกลาง	ให้	๓ คะแนน
น้อย	ให้	๒ คะแนน

น้อยที่สุด ให้ ๑ คะแนน

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลความหมายแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๖๗ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจสูง/ดี/มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๓๔ – ๓.๖๖ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๒.๓๓ หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่ำ/ไม่ดี/น้อย

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตน เป็นการถามปลายเปิดในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็น

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** แบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ ก่อนดำเนินการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินคะแนนการรับรู้ IIT ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ถึงปี พ.ศ.๒๕๖๓ ทั้งรอบ ๕ เดือนแรกและ ๕ เดือนหลัง ดำเนินการเก็บวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ระยะที่ ๒ หลังดำเนินการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ผลการประเมินคะแนนการรับรู้ IIT ปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒ รอบ ในรอบที่ ๑ ประเมินการรับรู้ IIT เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ และในรอบที่ ๒ ประเมินการรับรู้ IIT เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์พฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ช่วงเดือนมิถุนายนพ.ศ.๒๕๖๔

มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) การเตรียมการวางแผน ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในองค์กรและมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบหลัก คือ งานกรรมาธิการที่กลุ่มอำนวยการ ซึ่งจะตั้งคณะทำงาน ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่และภารกิจของคณะทำงานและมีการศึกษารายละเอียดเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสรวมทั้งคู่มือ แล้วกำหนดนโยบาย จากนั้นคณะทำงานจะกำหนดระยะเวลา และแผนการประเมิน มาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเวลาที่เหมาะสม การประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใสคณะทำงานประสานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานเพื่อสำรวจรวบรวมข้อมูลการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒) ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาและทีมดำเนินการจัดเตรียมบัญชีรายชื่อ (Listing Frame) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขององค์กรและมีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป หลังจากได้มีการจัดเตรียมข้อมูลพื้นฐานแล้ว คณะทำงานศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินตนเองมีความโปร่งใสและเป็นธรรมอย่างแท้จริง คณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และกระบวนงานของหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้และผู้แทนกลุ่มดำเนินการจัดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตลอดจนการจัดเตรียมเอกสารตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อรองรับการประเมินให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๓) การเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้รวบรวมผลคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จากการเก็บข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเป็นข้อมูลที่ได้โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นโดยจัดเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นตามมุมมองการรับรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมความโปร่งใสดัชนี ๕ ด้าน ของกลุ่มบุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปครอบคลุมทุกระดับโดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์โปรแกรม Google Form หลังจากนั้น ทีมบุคคลนอกหน่วยงาน คือ กองกรรมาธิการที่กรมอนามัย เป็นผู้รวบรวมวิเคราะห์ผลจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้สอดคล้องกับเกณฑ์คะแนนที่ควรได้รับและส่งผลการประเมินมาให้ผู้วิจัย เมื่อได้ข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยนำมาดำเนินการสรุปผลและคืนข้อมูลให้กับคณะกรรมการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ

๓.๑) การวิเคราะห์ผลการประเมินย้อนหลัง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินคะแนนการรับรู้ IIT ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ถึงปี พ.ศ.๒๕๖๓ ทั้งรอบ ๕ เดือนแรกและ ๕ เดือนหลัง มาวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม-

พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยคณะทำงานนำข้อมูลมาประมวลและสรุปผลการประเมินตนเอง แยกคะแนนของตัวชี้วัดย่อยแต่ละตัวมาทำ Radar chart คั้นข้อมูลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทำความเข้าใจเพื่อวางแผนพัฒนาโดยพิจารณาจากคะแนนข้อคำถามหรือประเด็นสำรวจจนมาทำแนวทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

๓.๒) การดำเนินการพัฒนา จากผลการประเมินคะแนนการรับรู้ IIT ปี พ.ศ.๒๕๖๒ ถึง ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ผู้วิจัยร่วมกับคณะกรรมการได้มากำหนดกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการส่งเสริมและการพัฒนา โดยนำคะแนนดัชนีตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดมากเป็นตัวกำหนดแผนการดำเนินงานการพัฒนาโดยสร้างการมีส่วนร่วม ตั้งแต่สร้างการเผยแพร่และการมีส่วนร่วมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน คือ (๑) ขั้นตอนรับรู้ เริ่มต้นด้วยนโยบายและประกาศเจตนารมณ์ให้ชัดเจน (๒) ขั้นตอนเข้าใจ ด้วยการสื่อสาร ผ่านการจัดอบรมปีละครั้งและการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ (๓) ขั้นตอนทำได้ จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการประพฤติตนเพื่อต่อต้านการทุจริต (๔) ขั้นตอนลงมือทำ ส่งเสริมการใช้ศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน (๕) ขั้นตอนความสม่ำเสมอมีกิจกรรมเชิดชูเกียรติคนที่ประพฤติดีมีคุณธรรม

๓.๓) หลังดำเนินการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผลการประเมินคะแนนการรับรู้ IIT ปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒ รอบ ในรอบที่ ๑ ประเมินการรับรู้ IIT เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔ และในรอบที่ ๒ ประเมินการรับรู้ IIT เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔ โดยใช้แบบประเมินคะแนนการรับรู้ IIT โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์โปรแกรม Google Form มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑๕๖ คน และส่วนที่ ๒ การวัดระดับประพฤติดีปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔ โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์โปรแกรม Google Form เป็นการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำบันทึกแจ้งเวียนบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ของความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาดังกล่าว มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๑๒๙ คน

๔) การดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมิน เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลและสรุปผลการประเมินคะแนนของตัวชี้วัดย่อยแต่ละตัวเพื่อเป็นการสรุปภาพรวมเปรียบเทียบข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสทั้ง ๕ ดัชนี เพื่อหาจุดบกพร่องและจุดด้อยของหน่วยงาน

๕) การสรุปผลการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาวิจัยมาสรุปผลและรายงานผลการดำเนินการ

**การวิเคราะห์ข้อมูล** หลังจากที่คุณวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติอนุมาน t-test และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยสรุปเนื้อหา

๙. ผลการวิจัย ขอนำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

**ส่วนที่ ๑ ผลวิเคราะห์และเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร (คะแนน IIT) ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๔**

ข้อมูลของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ที่ประเมินคะแนนการรับรู้ IIT ในปี พ.ศ.๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งหมด ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และในปี พ.ศ.๒๕๖๔ บุคลากรทั้งหมด ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รอบที่ ๑ มีผู้ประเมินคะแนนการรับรู้ IIT จำนวน ๑๕๒ คน ร้อยละ ๙๗.๔๓ คน และรอบที่ ๒ จำนวน ๑๔๘ คน ร้อยละ ๙๔.๘๗ ดังตารางที่ ๑

ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (คะแนน IIT) ในปี ๒๕๖๒ -๒๕๖๔ ได้ประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) โดยบุคลากรทุกระดับ ทุกประเภทของหน่วยงาน ที่ทำงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลา

ไม่น้อยกว่า ๑ ปีได้ตอบแบบประเมิน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า คะแนนภาพรวม ปี ๒๕๖๒ (รอบ ๕ เดือนหลัง) มีคะแนนสูงที่สุด เป็นร้อยละ ๙๔.๓๗ เนื่องด้วยประเด็นตัวชี้วัด ๑-๕ มีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๒ มีเพียงสองตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ และการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ไม่ถึงเกณฑ์ร้อยละ ๙๒ แต่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก เมื่อเปรียบเทียบคะแนน ในปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๔ ที่มีคะแนนต่ำลงจากปี ๒๕๖๒ (รอบ ๕ เดือนหลัง) โดยมีคะแนนลดลงสลับเพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๓ (รอบ ๖ เดือนแรก) ถึง ปี ๒๕๖๔ (รอบ ๕ เดือนหลัง) แต่คะแนนไม่ถึงร้อยละ ๙๒ คือ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ การใช้อำนาจการใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต ดังแผนภูมิที่ ๑ และตารางที่ ๒

**ด้านผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเปรียบเทียบ T (Trends) แนวโน้มสถานการณ์การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสในองค์กร ปี พ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า**

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (รอบ ๕ เดือนแรก) มีคะแนนร้อยละ ๘๔.๘๔ ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปีอื่นต่อมาในปีเดียวกัน(รอบ ๕ เดือนหลัง) มีคะแนนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๙๗.๕๖ และตกลงในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบที่ ๑ และ ๒ เพียงเล็กน้อย แต่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ และในปี พ.ศ.๒๕๖๔ มีแนวโน้มที่ดีขึ้นและคงที่ในระดับร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ พบว่าปี ๒๕๖๒(รอบ ๕ เดือนแรก) มีคะแนนร้อยละ ๖๙.๓๙ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ รอบ ๕ เดือนหลังมีแนวโน้มดีขึ้นที่คะแนนร้อยละ ๙๐.๒๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ๒๕๖๔ แนวโน้มลดลงและเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยแต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ มีแนวโน้มที่ต่ำลงปี ๒๕๖๔ ในเรื่องแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน เรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ในหน่วยงานความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง และหน่วยงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสอบถามหรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้การใช้อำนาจ พบว่าในปี ๒๕๖๒๕ เดือนหลังมีคะแนนมากที่สุดร้อยละ ๙๒.๘๗ และในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีคะแนนต่ำลงสลับเพิ่มขึ้นแต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐คะแนนตกลงมาถึงร้อยละ ๘๖.๒๓ ซึ่งเป็นผลมาจากเรื่องผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน และเรื่องผู้บังคับบัญชา มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม ต่อมาในปี ๒๕๖๔ มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นแต่ยังมีคะแนนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง และเรื่องผู้บังคับบัญชา มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการให้ทุนการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่าปี พ.ศ. ๒๕๖๒รอบ ๕ เดือนแรก) มีคะแนนร้อยละ ๗๒.๙๐ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๕ เดือนหลัง มีแนวโน้มดีขึ้นคะแนนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๗๒ เมื่อเปรียบเทียบพบว่าในปี ๒๕๖๔ (รอบ ๕ เดือนหลัง) มีแนวโน้มต่ำลง ซึ่งมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนาในปี ๒๕๖๔ เรื่อง การขอยืมทรัพย์สินของราชการและการขออนุญาตอย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริตพบว่าปี ๒๕๖๒ รอบ ๕ เดือนแรกมีคะแนนร้อยละ ๗๑.๒๑ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๒ รอบ ๕ เดือนหลังที่มีคะแนนมากที่สุดถึงร้อยละ ๙๕.๖๙ จากกราฟตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริตมีแนวโน้มที่ต่ำลงในปี ๒๕๖๔ ในเรื่องช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียนที่สะดวก และเรื่องผลกระทบต่อตนเองจากการร้องเรียน

**ผลคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ปี พ.ศ.๒๕๖๒-พ.ศ.๒๕๖๔ พบว่า** ภาพรวมคะแนน IIT ใน ปี พ.ศ.๒๕๖๓ ได้คะแนนน้อยที่สุด เมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดที่น้อยที่สุดทั้ง ๓ ปี คือ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ และตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการหลังจากนำผลการวิเคราะห์การ

ดำเนินงานใน ปี พ.ศ.๒๕๖๓ มาพัฒนาและดำเนินการตามกิจกรรม ๕ ขั้นตอน พบว่า ผลสำรวจคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ปีพ.ศ.๒๕๖๔ สูงขึ้น ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ภาพรวมได้ ๘๖.๗๒ เพิ่มขึ้นเป็น ๙๐.๒๕ ในรอบ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และเพิ่มเป็น ๙๐.๕๒ ในรอบ ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณปี พ.ศ.๒๕๖๓ เท่ากับ ๘๔.๗๒ เพิ่มขึ้นเป็น ๘๗.๖๐ และ ๘๗.๒๕ ตามลำดับ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ภาพรวมได้ ๘๒.๙๗ เพิ่มขึ้นเป็น ๘๕.๗๗ และ ๘๙.๐๒ ตามลำดับ ดังตารางที่ ๓ และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ IIT รอบ ๒ ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๓ กับพ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่ามีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกตัวชี้วัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < ๐.๐๐$ ) ดังตารางที่ ๔

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาการดำเนินงานและแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) เพิ่มช่องทางการสื่อสารสาธารณะที่หลากหลาย เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยทุกระดับมีส่วนร่วมในการรับรู้การดำเนินงาน สอบถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลให้ข้อเสนอแนะการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น การรายงานแผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างสม่ำเสมอ มีกลไกการสื่อสารการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มีเวทีรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ซึ่งในรอบ ๕ เดือนแรก กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้แผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อนำมาวิเคราะห์ และกำหนดช่องทางสื่อสารที่เหมาะสมมีความสะดวกบุคลากรสามารถรับรู้ กำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างทั่วถึง สม่ำเสมอ

๒) พัฒนากลไกด้านกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และกระบวนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินราชการ รวมถึงกลไกด้านการบริหารจัดการ ในการกำหนดขั้นตอน แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเริ่มตั้งแต่การสำรวจประเด็นการขออนุญาตยืมทรัพย์สินราชการ เพื่อรวบรวมข้อมูล ทบทวน และวิเคราะห์ผลสำรวจ เพื่อให้หน่วยงานปรับปรุง พัฒนาแนวปฏิบัติ หรือคู่มือการใช้ทรัพย์สินราชการ และมีการกำกับ ติดตามอย่างเคร่งครัด

๓) เพิ่มช่องทางการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ รัดกุม ในด้านการเก็บข้อมูลผู้ร้องเรียนไม่ให้เผยแพร่

ตารางที่ ๑ ผลคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ปีพ.ศ. ๒๕๖๒- พ.ศ.๒๕๖๔

ดัชนีตัวชี้วัด	ปี พ.ศ.๒๕๖๒ N=๑๕๓		ปี พ.ศ.๒๕๖๓ N=๑๕๓		ปี พ.ศ.๒๕๖๔ N=๑๕๖	
	รอบ ๑ (n=๑๕๓)	รอบ ๒ (n=๑๕๓)	รอบ ๑ (n=๑๕๓)	รอบ ๒ (n=๑๕๓)	รอบ ๑ (n=๑๕๒)	รอบ ๒ (n=๑๕๘)
ภาพรวมของหน่วยงาน	๗๕.๙๐	๙๔.๓๗	๘๖.๙๓	๘๘.๒๖	๙๑.๒๗	๙๐.๕๗
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๘๔.๘๔	๙๗.๕๖	๙๒.๗๓	๙๓.๒๒	๙๔.๘๘	๙๔.๔๐
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๖๙.๙๓	๙๐.๕๒	๘๒.๔๗	๘๔.๗๒	๘๗.๖๐	๘๗.๒๕
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๗๒.๕๕	๘๙.๔๓	๘๔.๖๗	๘๕.๑๐	๘๕.๗๗	๙๘.๐๒
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๒.๙๐	๙๑.๗๒	๘๓.๘๖	๘๒.๙๗	๘๕.๗๗	๙๘.๐๒
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๑.๒๑	๙๕.๖๙	๘๕.๑๓	๘๗.๖๐	๙๓.๑๓	๙๐.๘๖

แผนภูมิที่ ๑ แสดงแนวโน้มของคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสภายใน(IIT) ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี เปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒ - พ.ศ.๒๕๖๔



ตารางที่ ๒ ภาพรวมคะแนนและระดับผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส

ปีงบประมาณ	คะแนน	ระดับ
๒๕๖๒ รอบ ๑ (๕ เดือนแรก)	๗๕.๙๐	B
๒๕๖๒ รอบ ๒ (๕ เดือนหลัง)	๙๔.๓๗	A
๒๕๖๓ รอบ ๑ (๕ เดือนแรก)	๘๖.๙๓	A
๒๕๖๓ รอบ ๒ (๕ เดือนหลัง)	๘๘.๒๖	A
๒๕๖๔ รอบ ๑ (๕ เดือนแรก)	๙๑.๒๗	A
๒๕๖๔ รอบ ๒ (๕ เดือนหลัง)	๙๐.๕๗	A

อ้างอิง : ระดับคะแนนจากสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

ตารางที่ ๓ เปรียบเทียบคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสรอบ ๒ แยกรายปี

ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	
		(n=๑๕๓)	(n=๑๕๓)	(n=๑๕๖)	
		รอบ ๒	รอบ ๒	รอบ ๑	รอบ ๒
ภาพรวมของหน่วยงาน		๙๒.๙๘	๘๖.๗๒	๙๐.๒๕	๙๐.๕๒
๑	ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๗.๕๖	๙๓.๒๒	๙๔.๘๗	๙๔.๔๐
๒	ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๙๐.๕๒	๘๔.๗๒	๘๗.๖๐	๘๗.๒๕
๓	ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๘๙.๔๓	๘๕.๑๐	๘๙.๙๕	๙๑.๐๘
๔	ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๑.๗๒	๘๒.๙๗	๘๕.๗๗	๘๙.๐๒
๕	ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๕.๖๙	๘๗.๖๐	๙๓.๑๓	๙๐.๘๖

ตารางที่ ๔ เปรียบเทียบผลคะแนน IIT รอบ ๒ ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๓ กับปีพ.ศ.๒๕๖๔

จำแนกรายดัชนี	t	Mean	95% CI		P-value
			Lower	Upper	
ภาพรวม	๖๙.๙๕	๙๐.๑๒	๘๖.๐๒	๙๔.๒๒	.๐๐*
ตัวชี้วัดที่ ๑	๑๐๓.๕๗	๙๕.๐๑	๙๒.๐๙	๙๗.๙๓	.๐๐*
ตัวชี้วัดที่ ๒	๓๓.๕๓	๙๐.๐๒	๘๑.๔๘	๙๘.๕๗	.๐๐*
ตัวชี้วัดที่ ๓	๖๗.๘๘	๘๘.๘๙	๘๔.๗๒	๙๓.๐๖	.๐๐*
ตัวชี้วัดที่ ๔	๔๕.๘๕	๘๗.๓๗	๘๑.๓๑	๙๓.๔๓	.๐๐*
ตัวชี้วัดที่ ๕	๕๓.๔๔	๙๑.๘๒	๘๖.๓๕	๙๗.๒๙	.๐๐*

P &lt; ๐.๐๐

## ส่วนที่ ๒ ผลการวัดระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ในปีพ.ศ.๒๕๖๔ มีจำนวนทั้งหมด ๑๕๖ คน กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๒๙ คน ร้อยละ ๘๒.๖๙ อายุเฉลี่ย ๔๓.๙๔ (S.D.= ๗.๖๖๓) อยู่กลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี ร้อยละ ๔๙.๖ ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย ๑๗.๘๕ (S.D.= ๘.๐๗๐) ประเภทวิชาการ ร้อยละ ๗๙.๑ ประเภททั่วไป ร้อยละ ๒๐.๓ ๙ ส่วนมากระดับชำนาญการ ร้อยละ ๔๔.๒ มีผลการวัดระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูง ร้อยละ ๙๐.๗ และระดับปานกลาง ร้อยละ ๙.๓ มีคะแนนเฉลี่ย ๑๓๑.๙๖ (S.D.= ๑๐.๕๔๗) น้อยสุด ๙๓ คะแนน มากที่สุด ๑๔๖ คะแนนดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการปฏิบัติ

ระดับการปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ (๓๐-๘๙ คะแนน)	๐	๐.๐
ระดับปานกลาง (๙๐-๑๑๙ คะแนน)	๑๒	๙.๓
ระดับสูง (๑๒๐-๑๕๐ คะแนน)	๑๑๗	๙๐.๗
รวม	๑๒๙	๑๐๐.๐

 $\bar{X}$  = ๑๓๑.๙๖ S.D. = ๑๐.๕๔๗ Min = ๙๓ Max = ๑๔๖

**อภิปรายผลการศึกษา** การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาดำเนินงานด้านคุณธรรมของบุคลากรในหน่วยงานตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้วิจัยจึงของอภิปรายผลการดำเนินงานด้วยคะแนนการรับรู้ การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ดังนี้

๑. ผลคะแนนการรับรู้ IIT ด้วย ๕ ตัวชี้วัด จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ผลคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของบุคลากรมีคะแนนต่ำที่สุด ซึ่งสาเหตุมาจากการสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กรได้รับทราบมีการดำเนินการที่ไม่สม่ำเสมอต่อเนื่อง โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องของการใช้งบประมาณพบว่า ส่วนใหญ่จะมีการรับทราบเฉพาะในระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มและปฏิบัติปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในส่วนของงบประมาณ แต่การสอบถามคะแนนการรับรู้ IIT ข้อนี้นี้เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรในทุกระดับ จึงส่งผลให้คะแนนในข้อนี้ต่ำที่สุด และการศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่า ประเด็นการใช้ทรัพย์สินของราชการก็เช่นเดียวกัน ที่มีคะแนนการรับรู้ IIT ต่ำที่สุดในทุกปี ซึ่งพบว่า ในการใช้ทรัพย์สินของราชการ มีขั้นตอนการดำเนินการขออนุญาตยืมทรัพย์สินราชการที่มีความยุ่งยาก อีกทั้งเกี่ยวกับกฎหมายที่ต้องถูกต้องตามระเบียบพรบ.ทางพัสดุ ขาดความสะดวก เช่นเดียวกับการใช้จ่ายด้านงบประมาณ จะมีเฉพาะบุคลากรบางส่วนที่เกี่ยวข้องถึงจะทราบขั้นตอนดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้คะแนนในข้อนี้ต่ำที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในภาพรวมของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี เทียบกับค่าเป้าหมายของกรมอนามัย กำหนดตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ คะแนน ๙๐ คะแนน ปี พ.ศ.๒๕๖๔ คะแนน ๙๒.๕ คะแนน และปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คะแนน ๙๕ คะแนนจะเห็นว่า คะแนนการรับรู้ในภาพของหน่วยงานยังไม่ถึงค่าเป้าหมายที่กรมอนามัยกำหนด อีกทั้งจากข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์และความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ได้ให้แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ เพิ่มช่องทางการสื่อสารสาธารณะที่หลากหลายเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ เพื่อให้บุคลากร ทุกระดับมีส่วนร่วมในการรับรู้ สอบถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลให้ข้อเสนอแนะในการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น การรายงานแผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ มีกลไกการสื่อสารการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ มีเวทีรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น พัฒนากลไกด้านกฎระเบียบหลักเกณฑ์และกระบวนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินราชการ รวมถึงกลไกด้านการบริหารจัดการในการกำหนดขั้นตอนแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเริ่มตั้งแต่การสำรวจประเด็นการขออนุญาตยืมทรัพย์สินราชการ เพื่อรวบรวมข้อมูล ทบทวน และวิเคราะห์ผลสำรวจ เพื่อให้หน่วยงานปรับปรุง พัฒนาแนวปฏิบัติ หรือคู่มือการใช้ทรัพย์สินราชการ และมีการกำกับ ติดตามอย่างเคร่งครัด และเพิ่มช่องทางการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ รัดกุม ในด้านการเก็บข้อมูลผู้ร้องเรียนไม่ให้เผยแพร่จากการศึกษาครั้งนี้ การที่มีการพัฒนางานตั้งแต่การวิเคราะห์ผลคะแนนการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร สรุปผลรายข้อ โดยร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องนำประเด็นปัญหาที่พบ โดยเน้นจากคะแนนดัชนีตัวชี้วัดที่มีผลประเมินที่ได้คะแนนน้อยที่สุด เสนอคืนข้อมูลให้กับผู้บริหารและคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ เพื่อนำมากำหนดเป็นประเด็นการส่งเสริมและแนวทางการพัฒนาการ เกิดแผนส่งเสริมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานที่มีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาจะช่วยในการแก้ปัญหาได้ดี ที่สำคัญต้องมีข้อมูล รู้ไม่ว่าอะไรเป็นสาเหตุจะทำให้หาวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ โดยผลการใช้วิธีการแก้ไขแต่ละเรื่องที่เหมาะสมหรือที่แก้ปัญหาแก่งเกิดจากการตัดสินใจบนข้อมูล การชวนขยายหาข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นปัญหาจะต้องเจาะลึกหรือเอาข้อมูลที่แท้จริง เพื่อการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินงาน เช่น นโยบาย การเข้าถึงข้อมูลของผู้ปฏิบัติงาน ขั้นตอน ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่อาจจำเป็นที่จะนำมาใช้ในอนาคตนอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมหน่วยงานและการสื่อสารในองค์กรให้บุคลากรเกิดความเข้าใจสนใจและเกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ต้องมีขั้นตอนในการสร้างการรับรู้ เข้าใจ ทำได้ ลงมือทำ สร้างความสม่ำเสมอ และติดตามผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. (๒๕๖๑) มีแนวทางในการ

ส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนด้านการต่อต้านการทุจริต ประกอบด้วย การอบรมหรือสัมมนา การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น การจัดทำป้ายรณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม และการจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงานภายใน และเริ่มจากการหากลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน-หลัง โดยกลุ่มแรกที่ได้รับพัฒนาไปแล้ว สามารถนำไปถ่ายทอด และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ในทันที ส่วนกลุ่มเป้าหมายลำดับที่สอง คือกลุ่มข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ได้คะแนนการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในระดับคะแนนที่เป็นรองจากข้าราชการกลุ่มอื่นและ May, Cuifang and Huang (๒๐๑๔ : ๖๕๑-๖๖๙) อิทธิพลของจริยธรรมในการตัดสินใจ การรับรู้คุณธรรมศีลธรรม การประเมินผลและความตั้งใจศีลธรรม และแรงจูงใจภายในองค์กร ตลอดจน Jeon (๒๐๑๓ : Abstract) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของจริยธรรมขององค์กรเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของรัฐบาล ระบุว่าอิทธิพลของจริยธรรมขององค์กรไม่ได้จำกัด อยู่กับผู้บริหารพฤติกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญของทัศนคติในการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมส่งผลในระดับบุคคล การชี้ให้เห็นว่าจริยธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญของสถานที่ทำงานที่น่าพอใจที่พนักงานต้องการที่จะอยู่ และจริยธรรมขององค์กรสำคัญสำหรับการทำงานขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร จริยธรรมหน่วยงานจะผ่านทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐบาลที่เปิดให้มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ผลการวัดระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี พบว่า มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตของภาพรวมอยู่ระดับการปฏิบัติตามระดับปฏิบัติมากที่สุด จะเห็นได้ว่า การที่บุคลากรประเมินตนเองว่าเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตที่ระดับสูง จะส่งผลต่อคะแนนการรับรู้ด้านคุณธรรมความโปร่งใส (IIT) สอดคล้องกับนายสิริสุทร กระแสร์สุนทร (๒๕๖๒) ที่พบว่า การประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “เป็นประจำ” จะส่งผลต่อคะแนนการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่ระดับสูง

## ๑๐. การนำไปใช้ประโยชน์

๑) ข้อมูลผลการรับรู้การดำเนินคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ได้นำมาจัดทำแผนพัฒนาระบบควบคุมภายใน และการสร้างการรับรู้เพิ่มมากขึ้น และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับในทุกมิติตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตที่เหมาะสม

๒) แนวทางการดำเนินในการสร้างการรับรู้เพื่อนำไปสู่การขยายผลให้กับหน่วยงานเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

## ๑๑. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินการรับรู้เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาวะเบี่ยง ข้อบังคับทางด้านกฎหมาย ผู้วิจัยต้องทำความเข้าใจเรื่องการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งการศึกษาข้อคำถามและข้อความที่ใช้ในแบบสำรวจประเมินเพื่อตีความหมายของคำถามเพื่อสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ ถ้าไม่สามารถอธิบายได้อาจทำให้ผู้ตอบคำถามไม่เข้าใจหรือตีความหมายของประโยคคำถามผิดพลาดส่งผลต่อผลการสำรวจการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย

## ๑๒. ข้อเสนอแนะ

๑) การสร้างวัฒนธรรมเริ่มต้นด้วยนโยบายและประกาศเจตนารมณ์ให้ชัดเจนผู้นำและผู้บริหารให้ความสำคัญทำเป็นตัวอย่างให้เห็นทำงานด้วยความโปร่งใสไม่ทุจริตไม่หวังผลตอบแทนและสอดส่องดูแลภายในองค์กร

๒) พัฒนาการสื่อสารและเพิ่มช่องทางการสื่อสารสาธารณะที่หลากหลายเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานได้รับรู้การดำเนินงาน สอบถาม แลกเปลี่ยนข้อมูลให้ข้อเสนอแนะการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น การรายงานแผนและผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ มีกลไกการสื่อสารการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ จัดให้มีเวทีรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง บอร์ดประชาสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านหัวหน้ากลุ่มไปยังผู้ปฏิบัติงาน สื่อสารผ่านโซเชียลมีเดียเฉพาะของหน่วยงาน LINE เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้าใจต่อการทุจริตคอร์รัปชัน เกิดระบบและกลไกการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในทุกระดับของหน่วยงาน

๓) เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่ ด้วยการอบรม หรือประชุมเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ระเบียบแนวทางที่ด้านการเงิน การคลังและพัสดุการอย่างจริงจัง โดยเฉพาะระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเข้มงวด รวมถึงการกฏจรรยาบรรณข้าราชการอย่างชัดเจน

๔) จัดทำแนวทางที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์และกระบวนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินราชการ ในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร โดยเริ่มตั้งแต่การสำรวจความคิดเห็นในประเด็นการขออนุญาตเยี่ยมทรัพย์สินราชการถึงปัญหาหาอุปสรรคและทัศนคติในเรื่องนี้เพื่อรวบรวมข้อมูล นำมาทบทวนและวิเคราะห์ผลสำรวจให้ได้ข้อมูลที่หน่วยงานสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาแนวปฏิบัติ หรือคู่มือการใช้ทรัพย์สินราชการ รวมทั้ง การกำกับและติดตามอย่างต่อเนื่อง

๕) เพิ่มช่องทางการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการรักษาความลับและเกิดความรัดกุม ในด้านการเก็บข้อมูลผู้ร้องเรียนไม่ให้เผยแพร่

๖) พัฒนาความร่วมมือจากองค์กรภาคประชาชนสื่อมวลชน นักวิชาการ เพื่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการติดตามตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตเพื่อเป็นการค้นหาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาหรือช่วยเสริมให้การประพฤติปฏิบัติตนมีระดับที่สูงขึ้นหากมีการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องเช่นนี้อีก ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กับผู้บริหาร คณะกรรมการ คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และบุคคลที่มีประสบการณ์ในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล จะได้นำองค์ความรู้และประสบการณ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งควรมีการศึกษากับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในด้านอื่นๆ เพื่อทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติและหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน

### ๑๓. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้บริหารหน่วยงานนายแพทย์ปกรณ์ ตุงคะเสรีรักษ์ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ที่มีนโยบาย สนับสนุนงบประมาณ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงาน การศึกษาครั้งนี้ ไม่อาจดำเนินการได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จาก ท่านรองผู้อำนวยการศูนย์ฯ นางสิริพินท์ ศิริโสภภาพงษ์ และคณะกรรมการบริหารทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการดำเนินงาน และเป็นທີ່ปรึกษาที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาครั้งนี้ดำเนินไปด้วยดี

### ๑๔. เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย. รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กรมอนามัย.

๒๕๖๓.ออนไลน์<http://person.anamai.moph.go.th.๒๕๖๔>

ภิกษุศักดิ์ กัลยาณมิตรและคณะ. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)ปีที่๗ ฉบับที่๑ มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐

สิฐุสร กระจ่างสุนทร. รายงานวิจัย เรื่องการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร:กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติ  
ตนของข้าราชการ.สำนักงานวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.๒๕๖๒

สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส.แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ

หน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA).๒๕๖๒

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

( นางนงลักษณ์ ทองเหลือง )

ผู้เสนอผลงาน

วันที่ .....๒๕.../.....ก.พ... /...๒๕๖๕....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(นายชัยยะ ฝาผา)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

วันที่ ...../..... / .....

(ลงชื่อ) .....

(นายแพทย์ปกรณ์ ตุงคะเสรีรักษ์ )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี

วันที่ ...../..... / .....

## ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑. ชื่อผลงานเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรสำหรับพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ของ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย

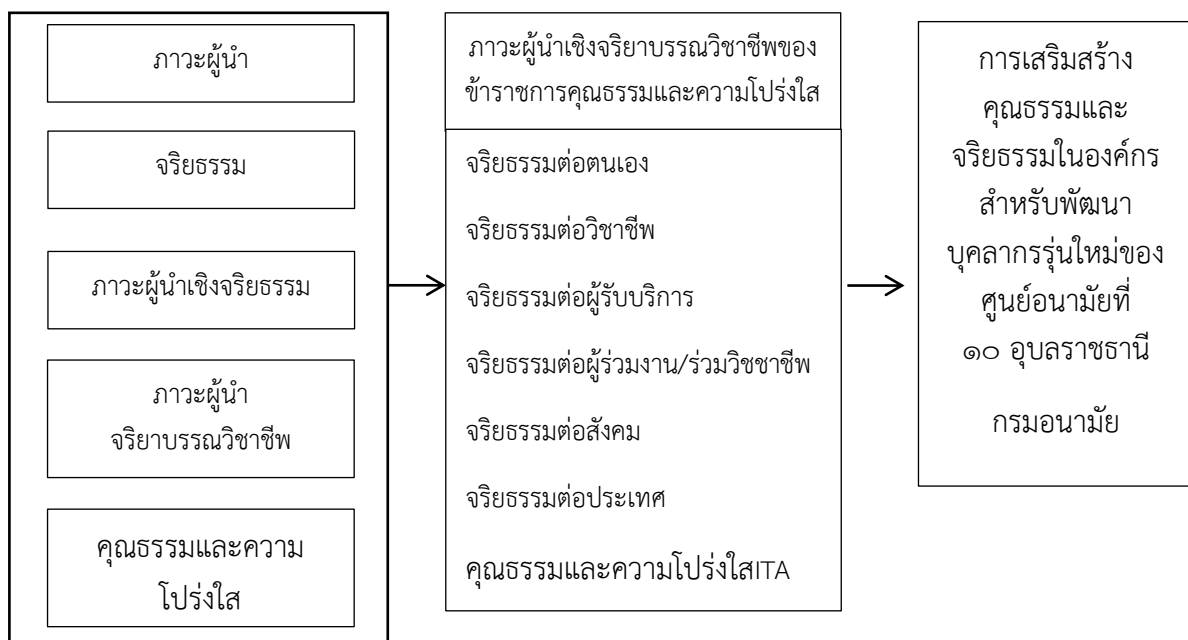
๒.ระยะเวลาที่ดำเนินการ ๑ เดือน มกราคม ๒๕๖๕ – ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๕

๓. สรุปเค้าโครงเรื่อง

๓.๑ หลักการและเหตุผล การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตซึ่งยกระดับให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการโดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและพัฒนาบุคคลในประเทศให้เป็นคนดี มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคม โดยเฉพาะ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม โดยได้กำหนดแนวทางการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย และดำเนินการอย่างต่อเนื่องมีการวัดผลในเชิงรูปธรรมโดยสรุปข้าราชการนั้นเป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษแก่ประชาชนโดยตรง โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยงานราชการต่างๆ จะต้องมีความคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอย่างสูงในการบริหารงานอีกทั้งจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหน่วยงานราชการไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานราชการเป็นอย่างมาก จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย พบว่า การรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในปี ๒๕๖๓ อยู่ระดับ B ได้ ๙๓.๒๒ คะแนน ดัชนีตัวชี้วัดที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ดัชนีตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ๘๒.๔๗ คะแนน ในเรื่อง การเปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ๗๖.๑๗ คะแนน และขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อเยี่ยมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานสะดวก ๗๕.๕๐ คะแนน มีผลการประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ( $\bar{X} = ๓.๑๓, S.D. = ๑.๘๒๑$ ) เห็นสิ่งที่ตนเชื่อว่าจะเป็นปัญหาแก่หน่วยงานจะเสนอแนวทางแก้ไขแม้ว่าจะเสี่ยงต่อการไม่เป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X} = ๓.๘๘, S.D. = ๑.๐๒๘$ ) และทำงานโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลที่ไม่ถูกต้อง ( $\bar{X} = ๓.๘๙, S.D. = ๑.๔๓๗$ ) สำนักงบประมาณ (๒๕๕๗) ได้กล่าวถึง จรรยาในการปฏิบัติงานไว้มีทั้งหมด ๔ ด้าน คือ จรรยาต่อตนเอง จรรยาต่อหน่วยงาน จรรยาต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และจรรยาต่อหน่วยงานอื่น ประชาชนและสังคม ในการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้หน่วยงานมีมาตรฐานการทำงาน สาเหตุประการหนึ่งก็คือ คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน (ศิลาปิ่น นรินทร, ๒๕๕๙) ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อให้ตระหนักรู้ ให้มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมค่านิยมด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นเลิศทางคุณธรรมและจริยธรรม เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

### ๓.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิดหรือแนวทางดำเนินการ/ข้อเสนอ

แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรสำหรับพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย เพื่อปลูกจิตสำนึกให้บุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรม เข้าใจหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และในการปฏิบัติราชการ ได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเอง ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้ การเสียสละ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมของปรัชญา เวสารัชช (อ้างในศิลป์ ชื่นนิรันดร์, ๒๕๕๙) คุณธรรมและจริยธรรมมีลักษณะ คือ ๑) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของความควรไม่ควร ๒) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของสำนึกส่วนบุคคลที่ใช้เป็นมาตรฐานตีความเพียงอย่างเดียวคนแต่ละคน ๓) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติต้องประยุกต์หลักการให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์และใช้ดุลยพินิจตัดสินใจหรือดำเนินการให้เหมาะสม ๔) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของเอกบุคคล ๕) คุณธรรมเป็นเครื่องทำให้เกิดจริยธรรม ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีหลักธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจและมีพฤติกรรมกาปฏิบัติ และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมโดยถือเป็นความผิดทางวินัยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรฐานจริยธรรม ๙ ประการ ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๘) การยึดมั่นในหลักประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร(ศิลป์ ชื่นนิรันดร์, ๒๕๕๙) จากบทวิเคราะห์และแนวความคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการกระทำผิดต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องใช้มาตรการหลายรูปแบบผสมผสานกันดังกล่าว จัดให้มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น ๓ แนวทาง คือ ๑. การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๒. การจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์นอกสถานที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร รู้รักสามัคคีเสียสละช่วยเหลือแบ่งปัน และเห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก และ ๓. การจัดกิจกรรมทำบุญและบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ดังกรอบแนวคิด ต่อไปนี้



### ๓.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) บุคลากรรับการฝึกอบรม ความรู้ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสม

๒) บุคลากรที่เข้าร่วมได้รับการพัฒนาจิตใจและพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม มีสำนึกต่อหน้าที่และรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมรู้จักการเสียสละช่วยเหลือแบ่งปันมีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

### ๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑) บุคลากรมีส่วนร่วมดำเนินการตามมาตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐

๒) ผลประเมินการรับรู้คุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานคะแนนมากกว่า ๘๕

(ลงชื่อ) .....

(นางนงลักษณ์ ทองเหลือง)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ .....๒๘../.....ก.พ. .... /...๒๕๖๕...

ผู้เสนอแนวคิด

### เกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน

ชื่อ-สกุลผู้ขอประเมิน นางนงลักษณ์ ทองเหลือง

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ

ผลงานที่นำเสนอ เรื่อง พัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม

และความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย ปี ๒๕๖๔

ข้อเสนอแนวคิด/ วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงผลงาน เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

ในองค์กรสำหรับพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ของศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี กรมอนามัย

ผลการประเมิน มีดังนี้

ลำดับ ที่	รายการ	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้รับ	
			ผลงาน	ข้อเสนอฯ
๑	คุณภาพของผลงาน * มีคุณภาพของผลงานดีมาก	๒๕		
๒	ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน * ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการ ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	๒๕		
๓	ประโยชน์ของผลงาน * เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมากหรือ การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก สามารถเสริม ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	๒๕		
๔	ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ * มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรมหรือวงการวิชาการหรือ วิชาชีพด้านนั้น ๆ	๒๕		
		๑๐๐		

\* สรุปผลการประเมิน ( ) ผ่าน ( ) ไม่ผ่าน

\* ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี) .....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ...../..... /.....