



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา โทร ๐๙๕ ๓๔๑ ๑๔๗ ต่อ ๑๒
ที่ สธ ๐๔๒๘.๒/ ๘๙ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑
จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา

ตามที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา ได้ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม กรมควบคุมโรค ได้แจ้งผลการประเมินของหน่วยงานแล้ว นั้น

กลุ่มพัฒนาองค์กรได้ดำเนินการสรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงานทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวสมานศรี คำสมาน)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร

๙๙

10 สก 63

(นางสาวศิริลักษณ์ ไทยเจริญ)

ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑

จังหวัดนครราชสีมา

ลงทศรี้ เสร็จสิ้นทุกฉบับ
และ เพลกพงษ์ ไร่ไร่

11 สก 63

สรุปสำหรับผู้บริหาร

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมควบคุมโรค นั้นต้องใช้เครื่องมือในการประเมิน 3 เครื่องมือ คือ 1) ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : IIT) และ 3) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) กรมควบคุมโรคจะนำคะแนนจาก 3 เครื่องมือมาเฉลี่ยเป็นคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมควบคุมโรค

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรค ที่ต้องตอบเฉพาะแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ซึ่งกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม กรมควบคุมโรค จะแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าตอบแบบสำรวจฯ โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากบุคลากรประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผู้มีสิทธิ์เข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวน 263 ราย ซึ่ง มีผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 100 และได้รับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม ดังนี้

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานโดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานใน 5 ตัวชี้วัด ซึ่งผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน คือ ร้อยละ 79.90 (เป้าหมายคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คือ ร้อยละ 86) ส่วนผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด ว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และเท่าเทียมกัน ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมาก ว่าหน่วยงานมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ อย่างโปร่งใส คัดค้านการทุจริตประพฤติมิชอบ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมากที่สุด ว่าผู้บังคับบัญชาของตนเอง มอบหมายงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน คัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างเป็นธรรมและ ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือ ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สิน อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมาก ว่าหน่วยงานมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ถูกต้อง ได้เผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมาก ว่าหน่วยงานมีการแก้ไขปัญหาการทุจริต ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง มีการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงาน

สำหรับความคิดเห็นของบุคลากรอีก 3 ประเด็น คือ 1) ประเด็นความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุขมากถึงมีความสุขมากที่สุด ร้อยละ 81.75 และ มีความสุขน้อยถึงมีความสุขน้อยที่สุด ร้อยละ 18.25 2) บุคลากรเห็นว่าในหน่วยงานมีปัญหาที่เกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ลดลง ร้อยละ 59.32 และเห็นว่าปัญหาฯ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 40.68 3) เห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานในช่วงอีก 5 ปีข้างหน้า น่าจะลดลง ร้อยละ 55.13 และ ปัญหาฯ น่าจะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 44.87

จากข้อมูลดังกล่าวหน่วยงานควรดำเนินตามนโยบายการป้องกันการทุจริตและการประเมินประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหการทุจริตของหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในหน่วยงาน

.....

**สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมควบคุมโรค นั้นต้องใช้เครื่องมือในการประเมิน 3 เครื่องมือ คือ 1) ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : IIT) และ 3) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) กรมควบคุมโรคจะนำคะแนนจาก 3 เครื่องมือมาเฉลี่ยเป็นคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมควบคุมโรค

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมควบคุมโรค ที่ต้องตอบเฉพาะแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ซึ่งกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม กรมควบคุมโรค จะแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าตอบแบบสำรวจฯ โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากบุคลากรประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช มีผู้มีสิทธิเข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวน 263 ราย ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ 100 และได้รับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 51-60 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน อื่น ๆ และลูกจ้างประจำ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (263)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	125	47.53
หญิง	138	52.47
อายุ		
20-30 ปี	20	7.60
31-40 ปี	47	17.87
41-50 ปี	77	29.28
51- 60 ปี	119	45.25
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	93	35.36
ปริญญาตรี	108	41.06
ปริญญาโท	58	22.05
ปริญญาเอก	4	1.52

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (263)	ร้อยละ
สถานการจ้างงาน		
ข้าราชการ	114	43.35
ลูกจ้างประจำ	114	43.35
พนักงานราชการ	35	13.31
ระดับของตำแหน่งงาน		
เชี่ยวชาญ	3	1.14
ชำนาญการพิเศษ	14	5.32
ชำนาญการ	40	15.21
อาวุโส	4	1.52
ชำนาญงาน	27	10.27
ปฏิบัติการ	49	18.63
ปฏิบัติงาน	53	20.15
อื่น ๆ	73	27.76

ส่วนที่ 2 การประเมินประสิทธิภาพคุณธรรมและความโปร่งใส

ในส่วนนี้ มีข้อคำถามใน 5 ตัวชี้วัดใหญ่ ๆ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร

ภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว จากการทำแบบสำรวจ ฯ พบว่ารอบที่ 2 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.15 อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก ซึ่งน้อยกว่ารอบที่ 1 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.38 ทั้งสองรอบ อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากร

ภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง จากการทำแบบสำรวจ ฯ พบว่ารอบที่ 2 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.21 ซึ่งมากกว่ารอบที่ 1 คะแนนเท่ากับร้อยละ 2.89 ทั้งสองรอบอยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมาก

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน

หน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือ

ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง จากการทำแบบสำรวจ ฯ พบว่ารอบที่ 2 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.20 อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมาก ซึ่งน้อยกว่ารอบที่ 1 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.32 อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมากที่สุด

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สิน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สิน ของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ จากการทำแบบสำรวจ ฯ พบว่ารอบที่ 2 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.20 ซึ่งมากกว่ารอบที่ 1 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.04 ทั้งสองรอบ อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมาก

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้าง ความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย จากการทำแบบสำรวจ ฯ พบว่ารอบที่ 2 คะแนนเท่ากับร้อยละ 3.22 ซึ่งมากกว่ารอบที่ 1 คะแนนเท่ากับร้อยละ 2.83 ทั้งสองรอบ อยู่ในเกณฑ์การเห็นด้วยมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแบบสำรวจความคิดเห็นด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครราชสีมา ปี 2562

ตัวชี้วัด	จำนวนคำถาม	คะแนนเฉลี่ยรอบที่ 1 (ร้อยละ)	คะแนนเฉลี่ยรอบที่ 2 (ร้อยละ)
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	15	3.38	3.15
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	10	2.89	3.21
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	8	3.32	3.20
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สิน	6	3.04	3.20
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	12	2.83	3.22
คิดเป็นร้อยละคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน		77.30	79.90

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.75	แปลความหมายว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.76 – 2.50	แปลความหมายว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.26	แปลความหมายว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.27 – 4.00	แปลความหมายว่า	เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ ในประเด็นความสุขกับการทำงานในหน่วยงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุขมาก ถึง มีความสุขมากที่สุด ร้อยละ 81.75 และ มีความสุขน้อย ถึง มีความสุขน้อยที่สุด ร้อยละ 18.25

บุคลากรเห็นว่าในหน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ลดลง ร้อยละ 59.32 และเห็นว่าปัญหา เพิ่มขึ้น ร้อยละ 40.68

และคิดเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ของหน่วยงาน ในช่วงอีก 5 ปีข้างหน้า น่าจะลดลง ร้อยละ 55.13 และ ปัญหา น่าจะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 44.87 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นประเด็น ความสุขในการทำงาน ปัญหาด้านคุณธรรม ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครราชสีมา ปี 2562

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ท่านมีความสุขกับการทำงานในหน่วยงานของท่านในระดับใด		
มีความสุขมากที่สุด	46	17.49
มีความสุขมาก	169	64.26
มีความสุขน้อย	44	16.73
มีความสุขน้อยที่สุด	4	1.52
รวม	263	100
2. ท่านมีความเห็นต่อปัญหาที่ผ่านมาเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานของท่านอย่างไร		
ลดลงมาก	80	30.42
ลดลงเล็กน้อย	76	28.90
เพิ่มขึ้นเล็กน้อย	71	27.00
เพิ่มขึ้นมาก	36	13.69
รวม	263	100
3. ท่านมีความเห็นต่อปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ในช่วงอีก 5 ปีข้างหน้าอย่างไร		
น่าจะลดลงมาก	93	35.36
น่าจะลดลงเล็กน้อย	52	19.77
น่าจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อย	72	27.38
น่าจะเพิ่มขึ้นมาก	46	17.49
รวม	263	100

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการตรวจสอบภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับงานให้ตรงกับตำแหน่ง
3. สื่อตรง โปร่งใส คือหัวใจของการปฏิบัติงาน
4. เพิ่มช่องทางการเสนอแนะข้อปรับปรุงในการบริการแก่ผู้รับบริการให้หลากหลายเช่น Website
Facebook Application
5. ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ต้องได้รับข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในขั้นตอนวางแผนการใช้งบประมาณ
6. ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคนเท่าเทียมกัน
7. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีความเป็นธรรมและให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ
8. สำรองคุณธรรม ความโปร่งใส และป้องกันไม่ให้เกิดทุจริตในหน่วยงานทุกปี และแก้ปัญหาย่างถูกต้อง
9. ให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความเสมอภาค ชัดเจน โปร่งใสให้มาก
10. อยากให้หน่วยงานระดับสูงสุดดูแลหน่วยงานระดับล่างๆบ้าง
11. การจัดซื้อจัดจ้างน่าจะใช้แผนการเปิดซองในที่ประชุมทุกบริษัท
12. กำหนดมาตรการในการลงโทษจริงจัง
13. การได้งบประมาณมาในขีดจำกัดจะทำให้ไม่มีการทุจริตความโปร่งใสเลยเกิดขึ้น
14. ประเด็นการใช้งบประมาณให้คุ้มค่า ที่ทำให้ไม่คุ้มค่า เป็นจากเหตุเร่งการใช้งบประมาณ โดยไม่คำนึงบริบท และมีการให้ทุนให้โทษ จากการเร่งใช้งบประมาณด้วย ผู้ปฏิบัติอยากทำให้คุ้มค่า แต่ผู้บริหารเร่งใช้งบ หลายกิจกรรมจึงไม่สอดคล้อง เพราะต้องคำนึงถึงเวลาแล้วเสร็จมากกว่า ประสิทธิภาพาเมื่อแล้วเสร็จ

กลุ่มพัฒนาองค์กร สรूप

สิงหาคม 2563