



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มพัฒนาองค์กร โทร.๐๗๕๓๔.๑๑๕๑ ต่อ ๑๒  
ที่ สธ.๐๔๒๘.๒/ว ๗๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานป้องกัน  
ควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน รองผู้อำนวยการ สคร.๑๑/หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม/หัวหน้า ศคท.๑๑.๑ - ๑๑.๕/หัวหน้าศูนย์บริการเวชศาสตร์ป้องกัน  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ขอส่งสำเนาหนังสือ

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานป้องกัน  
ควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จาก กลุ่มพัฒนาองค์กร ที่ สธ.๐๔๒๘.๒/๒๔๔  
ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อ

- ทราบ
- ถ้อยปฏิบัติ
- พิจารณา
- ดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกท่านทราบ  
รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นายคณพศ ทองขาว)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑  
จังหวัดนครศรีธรรมราช



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช โทร.๐ ๓๕๓๔ ๑๑๕๑ ต่อ ๑๒  
ที่ สจ.๐๔๒๘.๒/๒๕๔..... วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานป้องกัน  
ควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตามที่กรมควบคุมโรค ได้กำหนดตัวชี้วัดการรับรองปฏิบัติราชการหน่วยงาน กรมควบคุมโรค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตัวชี้วัดที่ ๕.๒: ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของ  
หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ให้หน่วยงานดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนด  
ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)  
ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) โดยรายละเอียดการดำเนินงาน  
ขั้นตอนที่ ๑: หน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ  
หน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครบทั้ง ๕ ประเด็น (แบบฟอร์มหมายเลข ๑) และเสนอผู้บริหาร  
รับทราบ ภายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ นั้น

กลุ่มพัฒนาองค์กร ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗  
เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาลงนามอนุมัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายอนันต์ ดำแป้น)

นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร

- อนุมัติ
- เห็นชอบ
- เห็นควรมอบงาน.....

(นายคณพศ ทองขาว)  
นวก.สอ.ชำนาญการพิเศษ  
รท.ผอ.สคร.๑๑นศ.  
๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๗

- สมชาย ภูมิคุ้มกัน  
  
๒๓ ธ-๑๖๗

แบบฟอร์มหมายเลข 1

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช

ชื่อผู้ประสานงาน นางสาวสุภาววรรณ ราชเดิม โทรศัพท์ 083-6900541

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์	ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอต่อผู้บริหาร
ด้านการปฏิบัติหน้าที่	จากผลการประเมิน พบว่า การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา คิดเป็นร้อยละ 78.82 และมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 84.81 พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ทุกคนไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 100	1. หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความโปร่งใสที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว 2. หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์ และจัดทำหนังสือแจ้งเวียน เรื่องแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมควบคุมโรค จรรยาวิชาชีพของทุกอาชีพ เพื่อบุคลากรของหน่วยงานจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรบางท่าน มีการปฏิบัติงานหรือให้บริการไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความโปร่งใสที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์	ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอต่อผู้บริหาร
ด้านการใช้งบประมาณ	จากผลการประเมิน พบว่า หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 84.89 และไม่มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่นค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 71.03 พร้อมทั้งหน่วยงานไม่มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 77.10	หน่วยงาน มีการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และดำเนินการจัดทำหนังสือแจ้งเวียนเผยแพร่อย่างโปร่งใสแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และมีการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์	บุคลากรบางท่านยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี และการใช้จ่ายงบประมาณ ในการเบิกจ่ายเงิน เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ รวมทั้งกระบวนการการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด	มีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนเงินงบประมาณทุกขั้นตอนแก่บุคลากรทุกคนในเวทีการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทราบผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายรวมโครงการ/กิจกรรมในภาพรวม และมีส่วนร่วมในการกลั่นกรอง ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเบิกจ่ายให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และดำเนินการเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
ด้านการใช้อำนาจ	จากผลการประเมิน พบว่า ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 83.18 และไม่มีผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็น การทุจริตหรือประพฤติมิชอบ คิดเป็นร้อยละ 89.72 และไม่มี การให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 100	หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์ จัดทำหนังสือแจ้งเวียน และสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น แนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตลอดจนหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคลากร เพื่อรับทุนการศึกษา ฝึกอบรม ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ	ไม่มีปัญหา / อุปสรรค	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ตลอดจนการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้ารับทุนการศึกษา ฝึกอบรมต่าง ๆ

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์	ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอต่อผู้บริหาร
<p>ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p>	<p>จากผลการประเมินพบว่า มีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 70.09 และไม่มีเจ้าหน้าที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 77.10 พร้อมทั้งหน่วยงานมีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 73.75</p>	<p>หน่วยงานมีการจัดทำระบบ Lean Document ODPC -11 ของหน่วยงานสำหรับยืม - คืน ครุภัณฑ์ ของหน่วยงาน และมีการจัดทำคู่มือมาตรการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เช่น หนังสือราชการ อินโฟกราฟิก</p>	<p>บุคลากรบางท่านยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการยืม - คืน ครุภัณฑ์ ของหน่วยงาน</p>	<p>มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในหน่วยงาน เพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และมีการตรวจสอบรายละเอียดข้อมูลของบุคลากรที่ยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้อย่างเคร่งครัด</p>
<p>ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต</p>	<p>จากผลการประเมินพบว่า ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ คิดเป็นร้อยละ 88.55 และการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ คิดเป็นร้อยละ 83.02 พร้อมทั้งบุคลากรเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 78.43</p>	<p>ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการจัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยกำหนดคุณธรรมเป้าหมายจาก “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” ไม่น้อยกว่า 5 เรื่อง และสอดคล้องกับคุณธรรมเป้าหมาย 5 ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู</li> </ol>	<p>ไม่มีปัญหา / อุปสรรค</p>	<p>ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงาน และให้ความสำคัญในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด</p>

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์	ปัจจัยความสำเร็จ	ปัญหา / อุปสรรค	ข้อเสนอต่อผู้บริหาร
		2. ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านทุจริตของหน่วยงาน 3. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 4. ประกาศเจตนารมณ์นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายการต่อต้านทุจริตของหน่วยงาน รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน พร้อมทั้งเสนอผู้บริหาร และบุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ		

ลงชื่อ ศุภพรภณ ราชเดียม ผู้รับผิดชอบ

(นางสาวสุภาววรรณ ราชเดียม)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ 23 ธันวาคม 2567

ลงชื่อ GW ผู้บริหาร

(นายคณพศ ทองขาว)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช

วันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๖๗

## ภาคผนวก

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



<https://shorturl-ddc.moph.go.th/mMbBV>