

**รายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน**  
**หน่วยงานคุณธรรม และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

**สถานการณ์ปัจจุบัน**

กรมอนามัยให้ความสำคัญให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์เพื่อยกระดับการสร้างความสุขและสร้างความสุขผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรและหน่วยงานในสังกัดอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดกิจกรรมสำคัญ การประกวดหน่วยงานคุณธรรม เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยได้สร้างสรรค์วิถี เพื่อพัฒนาองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเป้าหมาย "หน่วยงานคุณภาพคู่คุณธรรม" และสานต่อกระบวนการดังกล่าว ก้าวสู่เป้าหมาย "กรมอนามัย องค์กรคุณภาพ คู่คุณธรรม" ที่ยั่งยืนสืบไป วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานกรมอนามัย มีการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล บุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขมีทัศนคติ วิธีคิด และการประพฤติปฏิบัติที่สะท้อนการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เพื่อยกย่องเชิดชูและสร้างขวัญกำลังใจแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี มีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผลไปสู่หน่วยงานอื่นได้ และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมอนามัยมีความสุขในการทำงานและผูกพันในองค์กร นั้น กลุ่มตรวจสอบภายใน ในฐานะอยู่สังกัดกรมอนามัย จึงขับเคลื่อนการดำเนินงานหน่วยงานคุณธรรม และองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**ข้อมูลที่น่าสนใจใช้วิเคราะห์**

- รายงานผลการวัดการตอบรับออนไลน์ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๕ เดือนแรก) ตุลาคม ๒๕๖๕ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
- ข้อมูลการตอบแบบประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- แผนการดำเนินงานแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

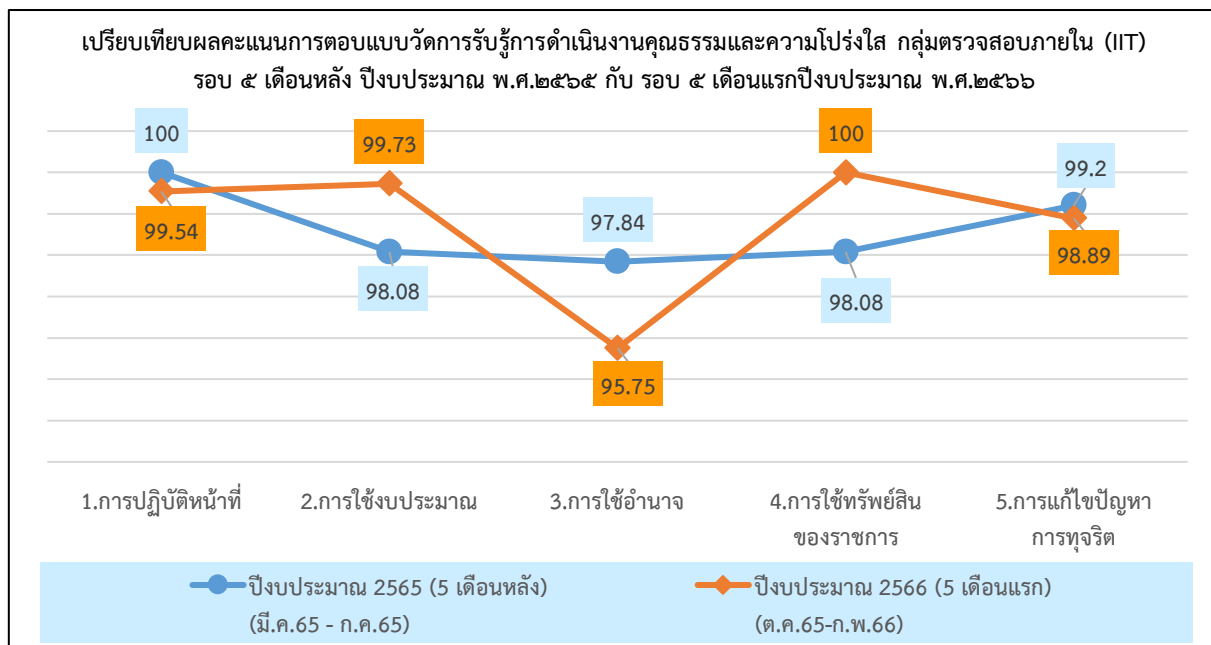
**ผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ**

**๑. ผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินการ การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก**

ผลคะแนนการรับรู้ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๘ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ คะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๘ และผลคะแนนการตอบแบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๑๘ ซึ่งสูงเกินกว่าเป้าหมายที่กรมกำหนด (ร้อยละ ๙๕) โดยมีรายละเอียดแยกเป็นแต่ละด้านตัวชี้วัด ดังนี้

ดัชนี/ตัวชี้วัด	คะแนนร้อยละ		ผลต่างสูง/(ต่ำ)
	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๕ เดือนหลัง)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๕ เดือนแรก)	
คะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน			
๑.การปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐	๙๙.๕๔	(๐.๔๖)
๒.การใช้งบประมาณ	๙๘.๐๘	๙๙.๗๓	๑.๖๓
๓.การใช้อำนาจ	๙๗.๘๔	๙๕.๗๕	(๒.๐๙)
๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๘.๐๘	๑๐๐	๑.๙๒

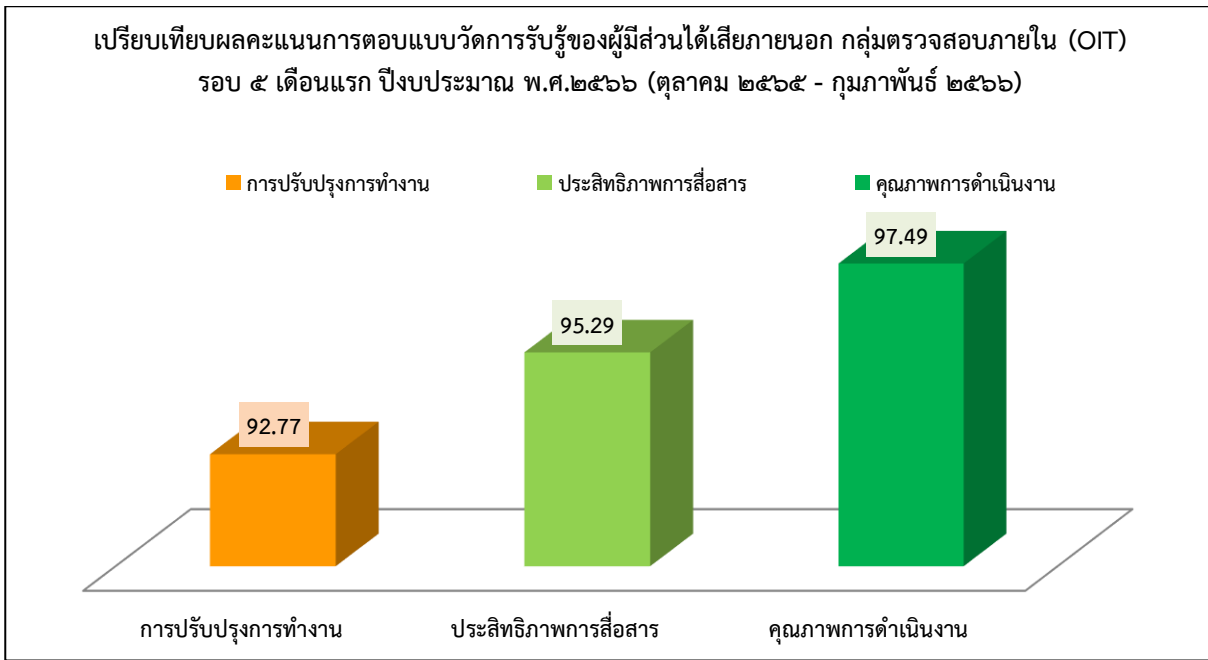
ดัชนี/ตัวชี้วัด	คะแนน ร้อยละ		ผลต่าง สูง/(ต่ำ)
	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (๕ เดือนหลัง)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๕ เดือนแรก)	
๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๙.๒๐	๙๘.๘๙	(๐.๓๑)
รวม	๙๘.๗๔	๙๘.๗๘	๐.๐๔
ผลคะแนนการตอบแบบประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
๑. คุณภาพการดำเนินงาน	-	๙๗.๔๙	-
๒. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	-	๙๕.๒๙	-
๓. การปรับปรุงการทำงาน	-	๙๒.๗๗	-
รวม	-	๙๕.๑๘	-
<b>ภาพรวม</b>		<b>๙๖.๙๘</b>	<b>-</b>



แผนภูมิที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กลุ่มตรวจสอบภายใน (IIT) รอบ ๕ เดือนหลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (มีนาคม-กรกฎาคม ๒๕๖๕) กับรอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

จากแผนภูมิที่ ๑ แสดงการเปรียบเทียบผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กลุ่มตรวจสอบภายใน (IIT) รอบ ๕ เดือนหลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (มีนาคม-กรกฎาคม ๒๕๖๕) กับรอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) ตามแผนภูมิข้างต้น พบว่า ผลการประเมิน Internal Integrity and Transparency : IIT เพิ่มขึ้นจากรอบก่อนได้ร้อยละ ๙๘.๗๔ เพิ่มเป็นร้อยละ ๙๘.๗๘ ซึ่งคะแนนการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนด (กำหนดร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป) เนื่องจากหน่วยงานมีการดำเนินการขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญ และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาและดำเนินการโดยมีเป้าหมายในการทำให้สำเร็จร่วมกัน

เกิดจากข้อคำถามบางข้อที่ผู้ประเมินฯ ติความหรือเข้าใจคลาดเคลื่อน ซึ่งกลุ่มตรวจสอบภายใน จะได้สื่อสารภายในหน่วยงาน เพื่อปิด Gap ของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส กลุ่มตรวจสอบภายใน ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อยกระดับคะแนน ITA กลุ่มตรวจสอบภายในให้ดียิ่งขึ้น



แผนภูมิที่ ๒ แสดงการเปรียบเทียบผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก กลุ่มตรวจสอบภายใน (OIT) รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

จากแผนภูมิที่ ๒ แสดงการเปรียบเทียบตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก กลุ่มตรวจสอบภายใน (OIT) รอบ ๕ เดือนแรก ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) พบว่า ผลการประเมินฯ เรียงลำดับคะแนนสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๗, ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๙, ด้านคุณภาพการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๙ ซึ่งคะแนนในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๑๘ สูงกว่าเกณฑ์ที่กรมอนามัยกำหนด (กำหนดร้อยละ ๙๕) เนื่องจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกของกลุ่มตรวจสอบภายในรอบการประเมินดังกล่าวเป็นการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจง ซึ่งหน่วยงานมีการเผยแพร่การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างทางเว็บไซต์กลุ่มตรวจสอบภายในอยู่แล้ว แต่ผู้ขายอาจไม่ได้เข้าไปดู เนื่องจากเป็นการติดต่อผู้ขายหรือผู้รับจ้างโดยตรง ในครั้งต่อไปรอบการประเมิน ๕ เดือนหลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (มีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๖) จะได้นำประเด็นดังกล่าวนี้ไปสื่อสารให้ผู้รับจ้างทราบต่อไป

### วิเคราะห์สถานการณ์ IIT

จากผลคะแนนการรับรู้ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๕ เดือนแรก ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๘เป็นไปตามเกณฑ์ฯ กรมอนามัย นั้น เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ บางหัวข้อยังมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ รายละเอียดดังนี้

ดัชนี/ตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้ (ร้อยละ)
การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	
๑๓.ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมอย่างน้อยเพียงไร	๙๖.๗๐
๑๔.ท่านได้รับการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องอย่างน้อยเพียงใด	๙๓.๓๐

ดัชนี/ตัวชี้วัด การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	คะแนนที่ได้ (ร้อยละ)
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๓.๓๐
๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
๑๘. การบริหารบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	๙๗.๘๐
๑๘.๑ ถูกแซกแซงจากผู้มีอำนาจ	๙๐.๐๐
๑๘.๒ มีการซื้อขายตำแหน่ง	๑๐๐.๐๐
๑๘.๓ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๙๐.๐๐
ภาพรวม	๙๕.๗๕

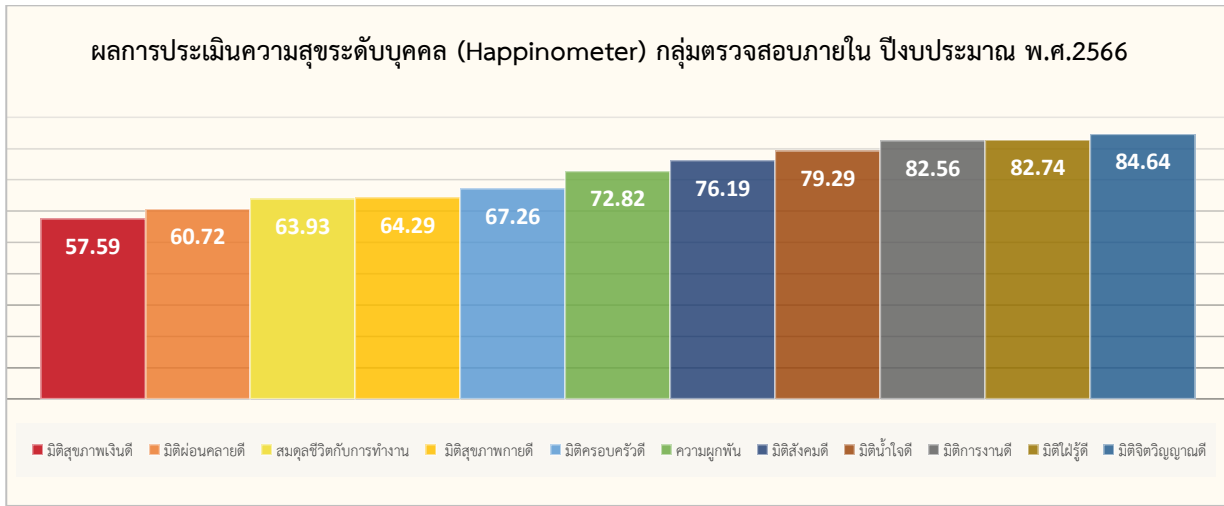
จากตารางข้างต้น จึงสรุปประเด็นตัวชี้วัดการใช้อำนาจ เจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายใน ได้มีการวิเคราะห์ร่วมกัน ในประเด็นดังกล่าว อาจเกิดจากการสื่อสารไม่ชัดเจน ดังนั้นจึงมีแนวทางพัฒนาร่วมกัน ดังนี้

๑. สื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงาน  
 ข้อคำถามการวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะข้อที่มีผลการประเมินที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๕

## ๒. ผลการตอบแบบประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) กลุ่มตรวจสอบภายใน กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) กลุ่มตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ความสุขภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๑ อยู่ในระดับ ๔ มีความสุข (Happy) โดยมีรายละเอียดแยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ผลคะแนน
๑. มิติสุขภาพกายดี (Happy Body)	๖๔.๒๙
๒. มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)	๖๐.๗๑๗๙
๓. มิติหัวใจดี (Happy Heart)	๗๙.๒๙
๔. มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	๘๔.๖๔
๕. มิติครอบครัวดี (Happy Family)	๖๗.๒๖
๖. มิติสังคมดี (Happy Society)	๗๖.๑๙
๗. มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	๘๒.๗๔
๘. มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)	๕๗.๕๙
๙. มิติการทำงานดี (Happy Work Life)	๘๒.๕๖
๑๐. ความผูกพัน (Engagement)	๗๒.๘๒
๑๑. สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)	๖๓.๙๓
ความสุขภาพรวมเฉลี่ย	๗๒.๘๑



แผนภูมิที่ ๓ แสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) กลุ่มตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

จากแผนภูมิที่ ๓ แสดงการเปรียบเทียบผลการประเมินความสุขระดับบุคคล (Happinometer) กลุ่มตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ พบว่า ผลการประเมินฯ คะแนนที่ต่ำสุด ๒ ลำดับ คือ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๕๙ และมิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๒ ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มตรวจสอบภายในได้นำประเด็นดังกล่าวนี้ไปสื่อสารให้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มตรวจสอบภายในทราบ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

**ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสีย**

-นโยบายอธิบดีกรมอนามัย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามหนังสือ ที่ สธ ๐๙๒๕.๐๔/๕๙๑ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายอธิบดีกรมอนามัย ด้านการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. กรมอนามัยให้ความสำคัญกับการตรวจสอบภายใน เป็นกลไกสำคัญเพิ่มคุณค่า ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้วยการประเมินปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการกำกับดูแล (Governance) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) และการควบคุมภายใน (Internal Control) เพื่อให้ผลการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (Compliance)

๒. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในเชิงรุก ด้านระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยี และด้านบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานของกรมอนามัยเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ การบริหารให้ความเชื่อมั่น (Assurance Service) และการให้คำปรึกษา (Consultancy Service) สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

๓. ผู้ตรวจสอบภายในพัฒนาสมรรถนะ ความสามารถ ทักษะด้านการตรวจสอบภายใน และความเชี่ยวชาญในงานตรวจสอบอย่างรอบด้าน รวมถึงการเพิ่มทักษะความสามารถด้านอื่น ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบ และเข้าร่วมรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาและรักษาคุณภาพงานตรวจสอบภายใน

**- บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน**

ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๑. ให้มีการสื่อสารชี้ทำความเข้าใจในประเด็นคำถาม ก่อนให้บุคลากรประเมินฯ เพื่อจะได้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีผลการผลการวิเคราะห์ ทบทวนสถานการณ์ การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

ประเด็น	สถานการณ์/ปัญหา (Gap)	ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสีย
๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด (ร้อยละ ๙๓.๓๐)	๑. ไม่ทราบขั้นตอนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือ การศึกษาดูงาน ๒. บุคลากรเข้าใจข้อคำถามเรื่องการใช้อำนาจตลาดเคลื่อน	- การสื่อสารขั้นตอนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือ การศึกษาดูงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบ - สื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ ข้อคำถามการวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะข้อที่มีผลการประเมินที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๙๕
๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรมมากน้อยเพียงใด (ร้อยละ ๙๓.๓๐)		

ผลการประเมินความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน (Happinometer)

ประเด็น	สถานการณ์/ปัญหา (Gap)	ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสีย
มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) (๕๗.๕๙)	๑. เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนน้อย ๒. เจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเปรียบเทียบกับรายจ่ายในแต่ละเดือน	- การสื่อสาร สร้างความรู้ความเกี่ยวกับการเก็บออม - จัดกิจกรรมผ่อนคลายให้เจ้าหน้าที่ เช่น ทานข้าวร่วมกัน ออกกำลังกาย เป็นต้น
มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) (๖๐.๗๒)	๑. เจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่าการพักผ่อนไม่เพียงพอ ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียด เช่น เครียดจากการทำงาน เรื่องครอบครัว หรือเรื่องอื่นๆ บ้างหรือไม่	

**มาตรการ**

กลุ่มตรวจสอบภายใน มีการกำหนดมาตรการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยใช้กลยุทธ์ PIRAB ดังนี้

๑. สร้างการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของกรมอนามัย (Internal Integrity and Transparency : IIT ) ของบุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน

๑.๑ ประชุมสื่อสารให้บุคลากรกลุ่มตรวจสอบภายใน เรื่องการวัดการรับรู้ออนไลน์ การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของกรมอนามัย การใช้จ่ายงบประมาณ และการใช้ทรัพย์สินราชการ

๑.๓ ประชุมสื่อสารการสื่อสารขั้นตอนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือ การศึกษาดูงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบ

๒. การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

๒.๑. การจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

๒.๒ การจัดการช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆ ทางเว็บไซต์กลุ่มตรวจสอบภายใน

๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสาร สร้างความรู้ความเกี่ยวกับการเก็บออม

๔. จัดกิจกรรมสร้างความสุข ผ่อนคลาย ให้เจ้าหน้าที่ เช่น ทานข้าวร่วมกัน ออกกำลังกาย เป็นต้น