

# รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของปัญหาการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

## ๑. ความเป็นมาและระบุความสำคัญของปัญหา

สำนักส่งเสริมสุขภาพ ในฐานะองค์กรหลักในการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ได้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส จึงได้กำหนดให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Internal Integrity Assessment : ITA) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานตามที่กรมอนามัยได้มอบหมายให้ทุกหน่วยงานดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตอย่างมีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริต และผลักดันให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ค่าคะแนนการประเมิน ITA ภาพรวมกรมอนามัย และการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน (IIT) เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำนักส่งเสริมสุขภาพจึงดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสพร้อมดำเนินการตามมาตรการด้านการป้องกันการทุจริต และนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ผลการดำเนินงานย้อนหลัง ๓ ปี นำมาจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการการดำเนินงาน และสร้างการรับรู้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสระดับหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

## ๒. ทบทวนผลการดำเนินงาน

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส นำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๑๕๘๐) โดยมีเครื่องมือในการประเมิน ประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ ได้แก่ ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และ ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

สำนักส่งเสริมสุขภาพ วางมาตรการเชิงรุกจากผลการวิเคราะห์แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ที่นำมาใช้ประเมินระดับการรับรู้ด้าน จริยธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อหน่วยงานของตนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย ดัชนีชี้วัด ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ๓) ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ๔) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และ ๕) ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยนำผลการสำรวจระดับการรับรู้ ของบุคลากรภายในหน่วยงานมาวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และระบุช่องว่าง (Gap Analysis) ดังกล่าว ไปปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มโอกาสในการปิดช่องว่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อมูลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) พบประเด็นที่เป็นอุปสรรค ปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพิจารณาจึงได้กำหนดเป็นมาตรการและแผนการดำเนินงาน ดังแผนภูมิที่ ๑

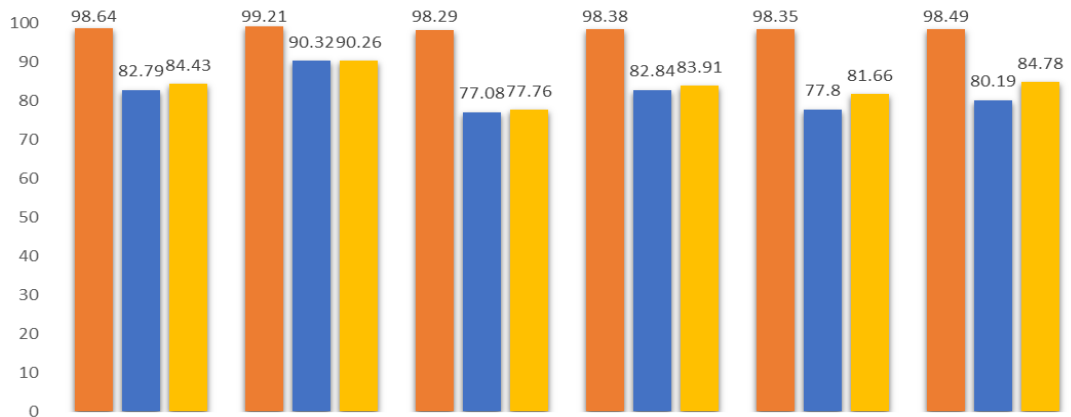
**แผนภูมิที่ ๑ แสดงภาพรวมแนวโน้ม เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) สำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔**



ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมิน IIT ภาพรวมสำนักส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ที่ร้อยละ ๙๘.๖๔ ขณะที่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีระดับการรับรู้ลดลงอยู่ที่ร้อยละ ๘๒.๗๙ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระดับการรับรู้เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ ๘๔.๔๓ แต่ก็น้อยกว่าปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จากข้อมูลดังกล่าวพบว่าบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพมีแนวโน้มระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสลดลง

**แผนภูมิที่ ๒ ผลเฉลี่ยเปรียบเทียบจำแนกรายเครื่องมือการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ภาพรวม สำนักส่งเสริมสุขภาพ เปรียบเทียบกับ ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔**



	ภาพรวมของหน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต
ปี ๒๕๖๒	๙๘.๖๔	๘๒.๗๙	๘๔.๔๓	๙๘.๓๘	๙๘.๓๕	๙๘.๔๙
ปี ๒๕๖๓	๙๙.๒๑	๙๐.๓๒	๗๗.๐๘	๘๒.๘๔	๗๗.๘๐	๘๐.๑๙
ปี ๒๕๖๔	๙๘.๒๙	๙๐.๒๖	๗๗.๗๖	๘๓.๙๑	๘๑.๖๖	๘๔.๗๘

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

จากแผนภูมิที่ ๒ เมื่อวิเคราะห์รายตัวชี้วัดการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๒ ดัชนีชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔ มีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ ๘๔.๔๓, ร้อยละ ๗๗.๐๘ และ ร้อยละ ๗๗.๗๖ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกับแนวโน้มคะแนนดัชนีชี้วัดอื่นๆ ในแต่ละปีงบประมาณ พบว่า ดัชนีตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ลดลงจากคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ถึงร้อยละ ๒๑.๒๑ แต่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงมีแนวโน้มคะแนนที่เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ ๗๗.๗๖ แต่ก็ไม่ต่างกันมากนัก ซึ่งผลคะแนนดัชนีชี้วัดด้านการใช้งบประมาณนั้น ส่งผลให้ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรภาพรวม และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ลดลง ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับระดับความคาดหวังและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน

### ๓. การวิเคราะห์ปัญหาและความเสี่ยง

ตารางที่ ๒ แสดงการวิเคราะห์ Gap จากการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
	<b>ภาพรวมของหน่วยงาน (n=๑๘๐)</b>	<b>๑๐๐</b>		<b>๘๔.๑๔</b>
<b>๑</b>	<b>ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่</b>	<b>๑๘.๐๐</b>	<b>๘๙.๓๙</b>	<b>๑๖.๐๙</b>
	๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และระยะเวลาที่กำหนด มากน้อยเพียงใด		๘๑.๙๔	
	๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามประเด็นโปร่งใสเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มากน้อยเพียงใด		๘๐.๗๙	
	๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาด มากน้อยเพียงใด		๗๙.๑๗	
	๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่		๙๘.๑๕	
	๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ ตาม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) หรือไม่		๙๘.๑๕	
	๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่		๙๘.๑๕	
<b>๒</b>	<b>ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ</b>	<b>๑๖.๐๐</b>	<b>๗๖.๕๔</b>	<b>๑๒.๒๕</b>
	๗. ท่านทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน หรือไม่		๖๔.๘๑	
	๘. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด		๗๖.๑๖	
	๙. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด		๘๙.๑๒	
	๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด		๙๑.๒๐	
	๑๑. การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ในหน่วยงานของท่าน มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด		๗๐.๖๐	
	๑๒. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสอบถาม หรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด		๖๗.๓๖	
<b>๓</b>	<b>ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ</b>	<b>๑๘.๐๐</b>	<b>๘๔.๕๗</b>	<b>๑๕.๒๒</b>
	๑๓. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด		๗๖.๑๖	
	๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด		๗๐.๘๓	
	๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด		๗๒.๔๕	
	๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวหรือไม่		๙๔.๔๔	

	๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือไม่		๙๘.๑๕	
	๑๘. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขายตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือไม่		๙๕.๓๗	
<b>๔</b>	<b>ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ</b>	<b>๒๑.๐๐</b>	<b>๘๔.๑๙</b>	<b>๑๗.๖๘</b>
	๑๙.๑ ท่านนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้องมากน้อยเพียงใด		๙๗.๒๒	
	๑๙.๒ ท่านพบเห็นบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้อง มากน้อยเพียงใด		๙๓.๐๖	
	๒๐. ท่านทราบแนวปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินราชการ ของหน่วยงานท่านหรือไม่		๘๔.๒๖	
	๒๑. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินราชการที่มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด		๗๐.๘๓	
	๒๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ โดยขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด		๖๘.๐๖	
	๒๓. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการ จากหน่วยงานของท่านไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง หรือไม่		๙๖.๓๐	
	๒๔. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม/พวกพ้อง หรือไม่		๗๙.๖๓	
<b>๕</b>	<b>ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต</b>	<b>๒๗.๐๐</b>	<b>๘๔.๘๐</b>	<b>๒๒.๙๐</b>
	๒๕. ผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด		๘๔.๐๓	
	๒๖. หน่วยงานของท่าน มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน หรือไม่		๙๕.๓๗	
	๒๗.๑ ในหน่วยงานของท่านมีปัญหาการทุจริต หรือไม่		๙๑.๖๗	
	๒๗.๒ หน่วยงานของท่านมีแนวทาง/มาตรการในการแก้ไขปัญหาการทุจริต หรือไม่		๙๕.๓๗	
	๒๘. หน่วยงานของท่าน มีระบบการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต หรือไม่		๙๒.๕๙	
	๒๙. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบ จากฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต หรือไม่		๙๑.๖๗	
	๓๐.๑ ท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้น ในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด		๘๘.๔๓	
	๓๐.๒ หน่วยงานของท่านมีช่องทางร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียน ที่สะดวกมากน้อยเพียงใด		๖๗.๘๒	
	๓๐.๓ หากท่านร้องเรียน ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง มากน้อยเพียงใด		๕๖.๒๕	

จากตารางที่ ๒ การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) การประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๕ เดือนหลัง) ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ พบว่าตัวชี้วัดที่ยังไม่พบว่าเป็นช่องว่างของการรับรู้การดำเนินงาน ๖ คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๘๙.๓๙ ซึ่งอยู่ในค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณารายละเอียดในตัวชี้วัดย่อยก็พบว่ามีค่าเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ ๗๐ และตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ร้อยละ ๘๔.๕๗ และตัวชี้วัดประเด็นย่อยก็มีการรับรู้มากกว่าร้อยละ ๗๐ เช่นกัน สำหรับการรับรู้การดำเนินงาน ๖ ตัวชี้วัดที่ยังคงพบช่องว่าง ที่สำนักส่งเสริมสุขภาพจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการใช้งบประมาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้มีค่าต่ำที่สุดของทุกดัชนีของการรับรู้ ๖ โดยมีการรับรู้เพียงร้อยละ ๗๖.๕๔ ประเด็นตัวชี้วัดรายย่อยที่มีการรับรู้ต่ำที่สุด คือ

๑.๑ ท่านทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน ที่รับรู้เพียงร้อยละ ๖๔.๘๑

๑.๒ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด มีการรับรู้ ๑ เพียงร้อยละ ๗๖.๑๖

๑.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ในหน่วยงานของท่าน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด มีการรับรู้ ๑ เพียงร้อยละ ๗๐.๖๐

๑.๔ หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสอบถาม หรือตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ มากน้อยเพียงใด มีการรับรู้ ๑ เพียง ร้อยละ ๖๗.๐๐

๒. ด้านการใช้ทรัพย์สินทางราชการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ อยู่ที่ร้อยละ ๘๔.๑๙ ประเด็นตัวชี้วัดรายย่อยทุกตัวมีการรับรู้มากกว่าร้อยละ ๗๐ ยกเว้น บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมทรัพย์สินราชการ โดยขออนุญาตอย่างถูกต้องมีการรับรู้อยู่ที่ร้อยละ ๖๘.๐๖ ดังนั้นทางคณะกรรมการคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักส่งเสริมสุขภาพจึงได้ประชุมและหาแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนา คือ การจัดทำและการให้ข้อมูลถึงขั้นตอนและระเบียบของการขอยืมทรัพย์สินของราชการ โดยต้องขออนุญาตอย่างถูกต้อง

๓. ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต พบว่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ ๑ อยู่ที่ร้อยละ ๘๔.๘๐ แต่เมื่อพิจารณา ประเด็นตัวชี้วัดรายย่อยพบว่า มีถึง ๒ ตัวชี้วัดรายย่อย ที่การรับรู้ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ได้แก่ “หน่วยงานของท่านมีช่องทางการร้องเรียน และติดตามผลการร้องเรียน ที่สะดวกมากน้อยเพียงใด” มีการรับรู้เพียงร้อยละ ๖๗.๘๒ และ “หากท่านร้องเรียน ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อตนเอง มากน้อยเพียงใด” มีการรับรู้ ๑ ที่ต่ำที่สุดของตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต ซึ่งบุคลากรไม่มั่นใจในผลกระทบหากมีความต้องการร้องเรียน ดังนั้นทางคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ของสำนักส่งเสริมสุขภาพจึงได้ประชุมและหาแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาดังนี้

ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต คือ

๑. ควรประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนและติดตามผลการร้องเรียน และเพิ่มความสะดวกของช่องทางการร้องเรียนมากขึ้น

๒. รณรงค์สร้างจิตสำนึกและความรอบรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต

### **ประเด็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข**

คณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จึงร่วมกันวิเคราะห์ช่องว่างจากผลการประเมินการรับรู้ ๑ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพย้อนหลัง ในการประชุมคณะกรรมการฯ และมีมติเห็นชอบตรงกันว่า ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ มีคะแนนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด และเป็นประเด็นที่ต้องหาแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนา จึงได้ข้อสรุป ดังนี้

๑.๑ ควรสื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ที่อย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และทั่วถึง โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแผนงานด้านงบประมาณของหน่วยงานมากขึ้น โดยแผนงบประมาณจะต้องมีการดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

๑.๒. ควรประชาสัมพันธ์ถึงโอกาสและช่องทางในการสอบถามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเข้าถึงบุคคลสมัย และเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ทำกล่องร้องเรียนภายในหน่วยงานให้ชัดเจน ชั้น ๓ จำนวน ๑ จุด

๑.๓ รณรงค์สร้างความตระหนักถึงความโปร่งใสของการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ในหน่วยงานของท่าน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ด้วยการสื่อสารประชาสัมพันธ์กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในหน่วยงาน ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งทาง Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ และ กรู๊ปไลน์ของหน่วยงาน