



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ฯ โทร.๐ ๒๕๙๐ ๔๖๖๕

ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๗/๗๑๓๓

วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอสั่งสรุปรายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

เรียน	หัวหน้ากลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	หัวหน้ากลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียนวัยรุ่น
	หัวหน้ากลุ่มอนามัยวัยทำงาน	หัวหน้ากลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ฯ
	หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ	หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

ตามที่สำนักส่งเสริมสุขภาพ ได้มอบหมายให้กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดำเนินงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และค่าเป้าหมายการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

สำนักส่งเสริมสุขภาพ ขอสั่งสรุปรายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายเอกชัย เพียรศรีวัชรา)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ

สรุปรายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมกลุ่มอนามัยวัยทำงาน อาคาร ๗ ชั้น ๕ สำนักส่งเสริมสุขภาพ

รายนามผู้เข้าร่วมการประชุม

๑. นายแพทย์เอกชัย	เพียรศรีวัชร	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ
๒. นายสมศักดิ์	ปิ่นนาค	นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ
๓. นายธานินทร์	อ่อนนุชมงคล	นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ
๔. นางแรกขวัญ	สระวาสี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
๕. ว่าที่ ร.ต.มณฑล	หวานวาท	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๖. นางจุฬารัตน์	เชมทอง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๗. นางมลิวัด	ศรีม่วง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๘. นางสาวปิยวดี	พิศลรัตนคุณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๙. นางสาวเบญจวรรณ	ยี่คิ้ว	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๑๐. นางนิริญา	ธนธรรณิคุณ	นักวิชาการเผยแพร่
๑๑. นางสาวกรกมล	ปรปักษ์ขาม	นักวิเทศสัมพันธ์
๑๒. นางสาวอมรพร	บุญพิศิษฐ์สกุล	นักจัดการงานทั่วไป
๑๓. นางสาวจันจิรา	ทรัพย์อาภรณ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๓. นางสาวพรพรรณ	สมพงษ์	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
๑๔. นางสาวณภัทรชนากานต์	ถิอสมบัติมนตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี

รายนามผู้ไม่เข้าร่วมการประชุม เนื่องจากติดราชการ

๑. นางพรเลขา	บรรหารศุภาวาท	นายแพทย์เชี่ยวชาญ
๒. นางสาวนฤมล	แก้วโมรา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๓. นางสาวสงกรานต์	กัญญมาสา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายแพทย์เอกชัย เพียรศรีวัชร ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ ทำหน้าที่เป็นประธานการประชุม
กล่าวเปิดประชุมและนำเข้าสู่วาระประชุม ดังนี้

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและ
ความโปร่งใสของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑.๒ รายละเอียดตัวชี้วัด ๒.๖

นางสาวกรกมล ปรปักษ์ขาม เลขานุการ ได้ชี้แจงเกณฑ์การประเมินร้อยละการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

การจำแนกตัวชี้วัดในการประเมินแบ่งออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) การปฏิบัติหน้าที่ ๒) การใช้งบประมาณ ๓) การใช้อำนาจ ๔) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) คุณภาพการดำเนินงาน ๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน ๙) การเปิดเผยข้อมูล และ ๑๐) การป้องกันการทุจริต ใช้เครื่องมือในการประเมิน ๓ เครื่องมือ ได้แก่ ๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ในตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๒. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ ในตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต

ซึ่งมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต มี ๒ มาตรการ ดังนี้

๑. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ
๒. มาตรการการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน

แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งระดับที่จะต้องทำให้ได้ผ่านตามเกณฑ์ คือ ระดับ ๕ คะแนน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจะต้องตอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และหากมีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกคนต้องรายงานไปยังหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่ถึงเหตุผลที่ไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ ระยะเวลาการตอบแบบสอบถาม

ผลการประเมิน

ผลการประเมินจากแบบสอบถามต้องได้ค่าร้อยละมากกว่า ๘๕ จึงถือว่าการประเมินในหัวข้อนั้นๆ ผ่านตามเกณฑ์

ระยะเวลาการประเมิน

รอบที่ ๑ ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕)

วาระที่ ๒ รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของปัญหาการดำเนินงานคุณธรรม ความโปร่งใส สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. ความเป็นมาและระบุความสำคัญของปัญหา

สำนักส่งเสริมสุขภาพ ในฐานะองค์กรหลักในการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ได้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส จึงได้กำหนดให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Internal Integrity Assessment : ITA) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานตามที่กรมอนามัยได้มอบหมายให้ทุกหน่วยงานดำเนินการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตอย่างมีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริต และผลักดันให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ค่าคะแนน การประเมิน ITA ภาพรวมกรมอนามัย และการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงาน (IIT) เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำนักส่งเสริมสุขภาพจึงดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส พร้อมดำเนินการตามมาตรการด้านการป้องกันการทุจริต และนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ ผลการดำเนินงานย้อนหลัง ๓ ปี นำมาจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการการดำเนินงาน และสร้างการรับรู้ต่อ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสระดับหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

๒. ทบทวนผลการดำเนินงาน

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส นำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๑๕๘๐) โดยมีเครื่องมือในการประเมินประกอบด้วย 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 ซึ่ง ประกอบด้วยดัชนีชี้วัด ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ๓) ตัวชี้วัด การใช้อำนาจ ๔) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และ ๕) ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยนำผลการ สำนักรวระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานมาวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และระบุช่องว่าง (Gap Analysis) ดังกล่าว ไปปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มโอกาสในการปิดช่องว่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จากข้อมูลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) พบประเด็นที่เป็นอุปสรรคปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพิจารณาจึงได้กำหนดเป็น มาตรการและแผนการดำเนินงาน ดังแผนภูมิที่ ๑

แผนภูมิที่ ๑ แสดงภาพรวมแนวโน้ม เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT)

สำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

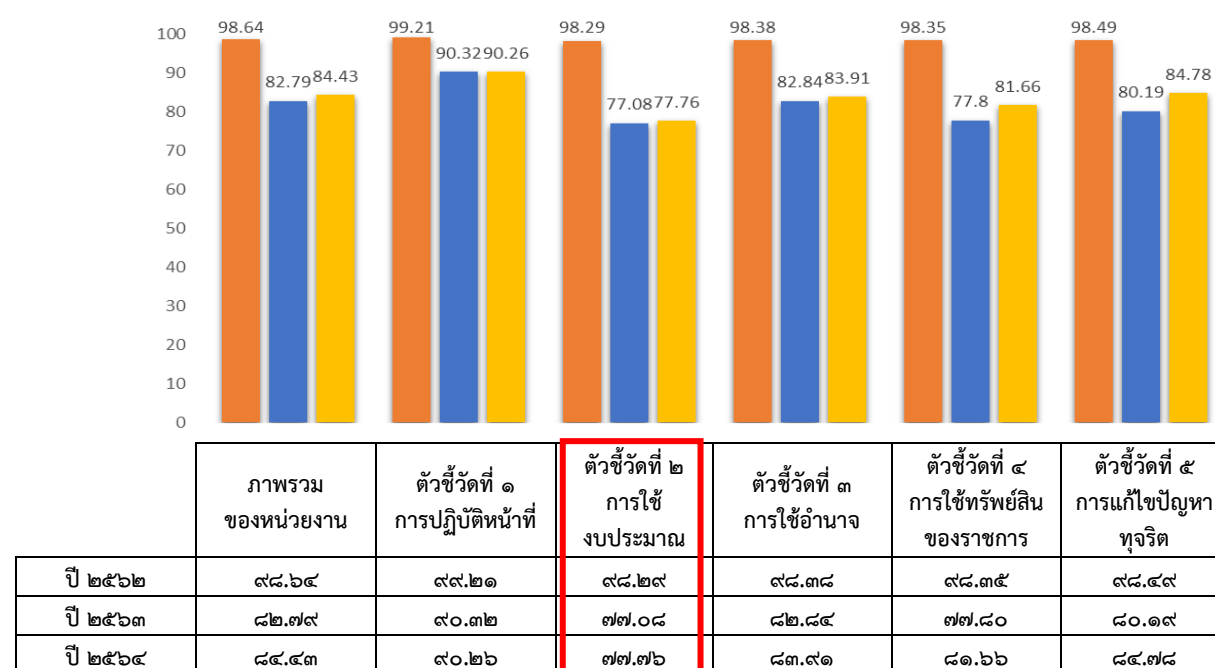


ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลคะแนนการประเมิน IIT ภาพรวมสำนักส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ที่ ร้อยละ ๙๘.๖๔ ขณะที่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีระดับการรับรู้ลดลงอยู่ที่ร้อยละ ๘๒.๗๙ และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ระดับการรับรู้เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ ๘๔.๔๓ แต่ยังไม่พียงปีงบประมาณ ๒๕๖๒

จากข้อมูลดังกล่าวพบว่าบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีแนวโน้มระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ลดลง

แผนภูมิที่ ๒ ผลเฉลี่ยเปรียบเทียบจำแนกรายเครื่องมือการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงาน คุณ ธรรม และความ โปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ภาพรวม สำนักส่งเสริมสุขภาพ เปรียบเทียบกับ ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔



ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

จากแผนภูมิที่ ๒ เมื่อวิเคราะห์รายตัวชี้วัดการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๒ ดัชนีชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔ มีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ ๙๘.๒๙, ร้อยละ ๗๗.๐๘ และ ร้อยละ ๗๗.๗๖ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกับแนวโน้มคะแนนดัชนีตัวชี้วัดอื่นๆ ในแต่ละปีงบประมาณ พบว่า ดัชนีตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ลดลงจากคะแนนในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ถึงร้อยละ ๒๑.๒๑ แต่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จึงมีแนวโน้มคะแนนที่เพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ ๗๗.๗๖ แต่ก็ไม่ต่างกันมากนัก ซึ่งผลคะแนนดัชนีชี้วัดด้านการใช้งบประมาณนั้น ส่งผลให้ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรภาพรวม และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานลดลง ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับระดับความคาดหวังและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในรวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน

๓. การวิเคราะห์ปัญหาและความเสี่ยง

ตารางที่ ๒ แสดงการวิเคราะห์ Gap จากการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๕ เดือนหลัง)

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	
			ร้อยละ	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
	ภาพรวมของหน่วยงาน (n=๑๘๐)	๑๐๐		๘๔.๑๔
๑	ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๑๘.๐๐	๘๙.๓๙	๑๖.๐๙
	๑. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และ ระยะเวลาที่กำหนด มากน้อยเพียงใด		๘๑.๙๔	
	๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามประเด็นโปร่งใสเป็นไป ตามระยะเวลาที่กำหนด มากน้อยเพียงใด		๘๐.๗๙	
	๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และ พร้อมรับผิดชอบหากงานผิดพลาด มากน้อยเพียงใด		๗๙.๑๗	
	๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) จากผู้มา ติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่		๙๘.๑๕	
	๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ ตาม ประเพณี หรือ วัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการ เรียกรับสินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) หรือไม่		๙๘.๑๕	
	๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สินบน (เงิน/ทรัพย์สิน/ประโยชน์อื่นใด) แก่ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนใน อนาคตหรือไม่		๙๘.๑๕	
๒	ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๑๖.๐๐	๗๖.๕๔	๑๒.๒๕
	๗. ท่านทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน หรือไม่		๖๔.๘๑	
	๘. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ มากน้อย เพียงใด		๗๖.๑๖	
	๙. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อย เพียงใด		๘๙.๑๒	
	๑๐. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่า เดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด		๙๑.๒๐	
	๑๑. การจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ ในหน่วยงานของท่าน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด		๗๐.๖๐	
	๑๒. หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสอบถาม หรือตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ มากน้อยเพียงใด		๖๗.๓๖	
๓	ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๑๘.๐๐	๘๔.๕๗	๑๕.๒๒
	๑๓. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด		๗๖.๑๖	
	๑๔. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อย เพียงใด		๗๐.๘๓	
	๑๕. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการให้ทุนการศึกษา อย่าง เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด		๗๒.๔๕	
	๑๖. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวหรือไม่		๙๔.๔๔	
	๑๗. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือไม่		๙๘.๑๕	
	๑๘. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ มีการซื้อขาย ตำแหน่งหรือเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือไม่		๙๕.๓๗	

๔	ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๒๑.๐๐	๘๔.๑๙	๑๗.๖๘
	๑๙.๑ ท่านนำเอาทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่ม/พวกพ้องมากนักน้อยเพียงใด		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 เพื่อป้องกัน ไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม/พวกพ้อง หรือไม่		๗๙.๖๓	
๕	ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๒๗.๐๐	๘๔.๘๐	๒๒.๙๐
	๒๕. ผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด		๘๔.๐๓	
	๒๖. หน่วยงานของท่าน มีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ หน่วยงาน 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 ที่สะดวกมากนักน้อยเพียงใด		๖๗.๘๒	
	๓๐.๓ หากท่านร้องเรียน ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง มากน้อยเพียงใด		๕๖.๒๕	

จากตารางที่ ๒ การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) การประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รอบ ๕ เดือนหลัง) ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ตัวชี้วัดที่ยังไม่พบว่าเป็นช่องว่างของการรับรู้การดำเนินงาน ฯ คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ ๘๙.๓๙ ซึ่งอยู่ในค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณารายละเอียดในตัวชี้วัดย่อย ก็พบว่าการรับรู้มากกว่าร้อยละ ๗๐ และตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ร้อยละ ๘๔.๕๗ และตัวชี้วัดประเด็นย่อยก็มีการรับรู้มากกว่าร้อยละ ๗๐ เช่นกัน สำหรับการรับรู้การดำเนินงาน ฯ ตัวชี้วัดที่ยังคงพบช่องว่าง ที่สำนักส่งเสริมสุขภาพจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ด้านการใช้งบประมาณ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้มีค่าต่ำที่สุดของทุกดัชนีของการรับรู้ ฯ โดยมีการรับรู้เพียงร้อยละ ๗๖.๕๔ ประเด็นตัวชี้วัดรายย่อยที่มีการรับรู้น้อยที่สุด คือ

๑.๑ ท่านทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน ที่รับรู้เพียงร้อยละ ๖๔.๘๑

๑.๒ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด มีการรับรู้ ฯ 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 ดังนั้น คณะกรรมการคุณธรรมและจริยธรรม ของสำนักกักส่งเสริมสุขภาพจึงได้ประชุมและหาแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนา คือ การจัดทำและการให้ข้อมูลถึงขั้นตอนและระเบียบของการยืมทรัพย์สินของราชการ 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 ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง มากน้อยเพียงใด” มีการรับรู้ ๑ ที่ต่ำที่สุดของตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาทุจริต ซึ่งบุคลากรไม่มั่นใจในผลกระทบหากมีความต้องการร้องเรียน ดังนั้นทางคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันกาทุจริตและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ของสำนักกักส่งเสริมสุขภาพจึงได้ประชุมและหาแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนา ดังนี้

๑. ควรประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนและติดตามผลการร้องเรียน และเพิ่มความสะดวกของช่องทางการร้องเรียนมากขึ้น

๒. รณรงค์สร้างจิตสำนึกและความรอบรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต

ประเด็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข

คณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันกาทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จึงร่วมกันวิเคราะห์ช่องว่างจากผลการประเมินการรับรู้ ๑ ของสำนักกักส่งเสริมสุขภาพย้อนหลัง ในการประชุมคณะกรรมการฯ และมีมติเห็นชอบตรงกันว่า ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ มีคะแนนค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด และเป็นประเด็นที่ต้องหาแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนา จึงได้ข้อสรุป ดังนี้

๑.๑ ควรสื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ที่เหมาะสม ต่อเนื่อง และทั่วถึง โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแผนงานด้านงบประมาณของหน่วยงานมากขึ้น โดยแผนงบประมาณจะต้องมีการดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

๑.๒. ควรประชาสัมพันธ์ถึงโอกาสและช่องทางในการสอบถามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเข้ากับยุคสมัย และเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ทำกล่อ่งร้องเรียนภายในหน่วยงานให้ชัดเจน ชั้น ๓ จำนวน ๑ จุด

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

ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer and Stakeholder)

สำนักส่งเสริมสุขภาพมีการดำเนินการสำรวจข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน (บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพทุกระดับ) ผ่านเครื่องมือแบบประเมินระดับความรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานของตนเอง ในปี ๒๕๖๔ จึงสรุปข้อเสนอแนะเพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ความต้องการหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาหน่วยงาน กำหนดมาตรการ กลไกการดำเนินงานที่สอดคล้องกับประเด็นที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของหน่วยงานตั้งแต่ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

๑. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน
๒. ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี
๓. สื่อสารการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร
๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณได้
๕. มีกิจกรรมที่สร้างจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น
๖. เผยแพร่ขั้นตอนให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้เป็นสาธารณะ ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย
๗. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ มากขึ้น เช่น การใช้งบประมาณให้คุ้มค่า
๘. สร้างสัมพันธภาพ รักในองค์กรและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน
๙. เน้นการสร้างการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรทุกคนในองค์กร

ประเด็นความรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

๑. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ถือเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม และแนวปฏิบัติที่มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติฯ และนำไปแปลงเป็นแผนงานตามความรับผิดชอบของหน่วยงาน ขอจัดสรรงบประมาณประจำปี และนำไปสู่การปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการป้องกันทุจริต การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพ ปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นต้น

๒. กรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment- ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.

๓. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

แนวทางการแก้ไขและโอกาสในการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ปัญหาของการสำรวจการรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักส่งเสริมสุขภาพ (IIT) พบว่า ปัญหาหลักเกิดจากการขาดการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และขาดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ตรวจสอบได้ รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ มากขึ้น เช่นการใช้งบประมาณให้คุ้มค่าอย่างจำกัด สำนักส่งเสริมสุขภาพจึงได้สรุปผลการทบทวนและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) รวมถึงข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสนอแนวทางแก้ไข และกำหนดเป็นมาตรการและกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ ๔ แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๕ เดือนแรก ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ

Gap Activities	สถานการณ์/ปัญหา	แนวทางการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๕
การใช้จ่ายงบประมาณ	๑. ช่องว่างการรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	๑. สร้างการสื่อสารและการรับรู้แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และทั่วถึง ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเผยแพร่ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณให้กับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้
	๒. บุคลากรขาดโอกาสการมีส่วนร่วมในการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๑. จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพเพื่อยกระดับการรับรู้การป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลต้นแบบด้านความโปร่งใส และสร้างการรับรู้และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างบุคลากรให้เกิดความสามัคคีในองค์กร พร้อม

		แผนการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน แผนสร้างความสุข ความผูกพัน และแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ๒. เพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อรายงานแผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม ต่อเนื่อง และทั่วถึง และกำกับติดตาม/รับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น เพิ่มวาระการประชุมประจำเดือนหน่วยงาน/จัดประชุมกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ จัดเวทีประชุมชี้แจง หนังสือแจ้งเวียน หรือการแจ้งผ่านช่องทางการสื่อสารออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Website หรือ Line Group ของหน่วยงาน เป็นต้น - ปรับปรุงการรายงานผล/แผนงบประมาณให้มีความเข้าใจง่าย เข้าถึงได้ รณรงค์สร้างการรับรู้ให้ทุกสายงานเล็งเห็นความสำคัญของแผนงบประมาณ - ประกาศนโยบายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ให้บุคลากรถือปฏิบัติ (แผนงบ) ถ่ายรูปประจำกลุ่มมาว่ารับรู้เรื่องแผนงบ
--	--	--

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ผู้รับผิดชอบโครงการพิจารณาถึงการให้ความสำคัญด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ จึงจัดทำข้อมูลเพื่อการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรับบริการจากสำนักส่งเสริมสุขภาพ เช่น การจัดทำขั้นตอนการดำเนินงาน การกำหนดข้อปฏิบัติ กำหนดหลักเกณฑ์ บทลงโทษ เพื่อสร้างความโปร่งใส กำกับติดตามผลในหน่วยงาน เช่น สื่อสารประชาสัมพันธ์ในงานประชุม อบรม สัมมนา เว็บไซต์ ไลน์กรุ๊ป เฟสบุ๊คแฟนเพจ สร้างกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเหมาะสม

มาตรการในการดำเนินการแก้ไขช่องว่างในรอบ ๕ เดือนแรก โดยใช้กลยุทธ์ PIRAB

๑. มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมการป้องกันการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

๑.๑ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ

- การพัฒนา/ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานหน่วยงานเพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ดังนี้

- ๑) โครงสร้างหน่วยงาน : แสดงรายละเอียดการแบ่งส่วนงานภายในหน่วยงาน
- ๒) ข้อมูลผู้บริหาร : ชื่อ/สกุล ผู้บริหาร และ รองผู้บริหาร
- ๓) อำนาจหน้าที่ : หน้าที่/ความรับผิดชอบของหน่วยงาน
- ๔) แผนขับเคลื่อนหน่วยงาน : วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์
- ๕) แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต: แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- ๖) รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี: แสดงความก้าวหน้าตามแผนปฏิบัติการและมีรายละเอียดความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน
- ๗) ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน: กล่องรับความคิดเห็น/เว็บไซต์
- ๘) การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม: ดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล
- ๙) ข้อมูลการติดต่อหน่วยงาน : ที่อยู่/เบอร์โทร/แผนที่/Email
- ๑๐) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง : กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- ๑๑) ข่าวประชาสัมพันธ์ : ข่าวสารการดำเนินงานของหน่วยงาน
- ๑๒) Q&A หรือช่องทางรับฟังคำติชมในการดำเนินงาน/ให้บริการ การร้องเรียน: กล่องรับความคิดเห็น/เว็บไซต์
- ๑๓) Social Network : ช่องทางการสร้างเครือข่ายต่างๆ เช่น เฟซบุ๊ก แฟนเพจ ไลน์

ของหน่วยงาน ฯลฯ

๒) มาตรการการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

๒.๑ การแสดงเจตนาหรือคำมั่นของผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

- การจัดทำคำมั่นและประกาศเจตนารมณ์สุจริตของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงาน

๓) มาตรการขับเคลื่อนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณธรรมจริยธรรม ๔ มิติ

๓.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพเพื่อยกระดับการรับรู้การป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

- กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร HEALTH
- กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๔ มิติ

๓.๒ การขับเคลื่อนการจัดตั้งชมรมจริยธรรม และการดำเนินงานของคณะทำงานชมรมจริยธรรม โดยมีจุดประสงค์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณธรรมจริยธรรม ๔ มิติ

- การรณรงค์ปรับฐานความคิดของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม (ผลประโยชน์ทับซ้อน)
- การดำเนินการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคลากร เช่น การไม่แสวงหาประโยชน์ที่นอกเหนือจากที่ได้รับ

๔) มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยบุคลากร รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แนวทางการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม
- แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคุณภาพของหน่วยงาน (เกณฑ์การประเมิน)
- กระบวนการการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม
- การสร้างการมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม เพื่อให้เกิดความตระหนักในด้านการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้าง เช่น ประกาศเจตนารมณ์
- หน่วยงานให้มีการวัดผลกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๔ มิติ

๕) มาตรการสร้างการรับรู้และความเข้าใจการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

- หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่มประชุมผู้รับผิดชอบแผนงานการใช้งบประมาณของกลุ่ม ดำเนินการชี้แจงการใช้งบประมาณของกลุ่มและของสำนักส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มมีความรู้ความเข้าใจเรื่องงบประมาณเพิ่มขึ้น

ตารางที่ ๓ มาตรการในการดำเนินการแก้ไขช่องว่างในรอบ ๕ เดือนแรก โดยใช้กลยุทธ์ PIRAB

มาตรการ	กลยุทธ์					เหตุผล
	P	I	R	A	B	
มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมการป้องกันการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เช่น การประกาศเจตนารมณ์	/					P = (Partnership) มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ประสบการณ์ ข้อตรวจพบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติและหารือถึงแนวทางการแก้ไข ในเวทีการประชุม อบรม สัมมนา ต่างๆ ได้แก่ คณะทำงาน คณะทำงานขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพเพื่อยกระดับการรับรู้การป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๕		/				I = (Investment) การจัดทำ จัดทำงบประมาณเพื่อใช้ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆให้กับบุคลากรรับทราบ

การสื่อสารประชาสัมพันธ์ระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงิน จากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การ เก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒ ภายในหน่วยงาน			/		R = (Regulation) มีการนำข้อมูลความรู้ ระเบียบกระทรวงการคลังว่า ด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การ เก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒ กฎ ระเบียบของหน่วยงานมาใช้ในการขับเคลื่อนการ ดำเนินงาน
การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายใน หน่วยงานด้านการใช้จ่ายงบประมาณ			/		A = Advocacy สื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเพื่อให้ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงาน สามารถสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน ตรวจสอบ แลกเปลี่ยนข้อมูล และให้ข้อเสนอแนะการใช้จ่าย งบประมาณ/การจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้เกิดการรับรู้ เกิดความร่วมมือที่ดี และส่งผลให้การดำเนินงานของ ใช้การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ๆ ให้เกิดความ น่าสนใจมากขึ้น สื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น หนังสือแจ้งเวียน Line group บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริม สุขภาพเพื่อยกระดับการรับรู้การ ป้องกันการทุจริต และเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ปิงงบประมาณ ๒๕๖๕			/		B = (Building Capacity) พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการ ป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม โดยเข้าร่วมการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ บุคลากรในหน่วยงาน มีความรอบรู้ เข้าใจ และ ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส สามารถขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ช่วยให้การบริหารงานมี ความโปร่งใส ถูกต้อง น่าเชื่อถือ เป็นองค์กรที่มี สมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

การกำหนดประเด็นความรู้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย C/SH

- มีการกำหนดประเด็นความรู้แก่บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน และผู้รับบริการ ดังนี้
๑. รายงานแผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
 ๒. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเบิกจ่ายงบประมาณ/การยืมเงินราชการ
 ๓. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษา และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒
 ๔. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

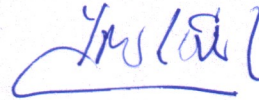
ช่องทางการเผยแพร่

เผยแพร่ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น

๑. เผยแพร่ผ่านเวทีการประชุมประจำเดือนของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเวลาที่มีการประชุมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๒. หนังสือแจ้งเวียน
๓. Group Line หน่วยงาน
๔. เว็บไซต์หน่วยงาน

การประเมิน/กำกับติดตามผล

จากการทบทวนข้อมูลสถานการณ์ที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานควรสร้างการรับรู้ และสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน และเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงาน สามารถสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน ตรวจสอบ แลกเปลี่ยนข้อมูล และให้ข้อเสนอแนะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน/การจัดซื้อจัดจ้าง ได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้เกิดการรับรู้ เกิดความร่วมมือที่ดี และส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย



(นายแพทย์เอกชัย เพียรศรีวัชรา)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ

วันที่ 8-12-64

วาระที่ ๓ การดำเนินงานรอบ ๕ เดือนแรก

๓.๑ กำหนดแผนการดำเนินงานและกิจกรรมการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มอบหมายให้คณะกรรมการทำความเข้าใจ คู่มือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล Gap Analysis ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน และให้คณะทำงาน ฯ พิจารณากิจกรรมให้เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม

๓.๒ การประกาศเจตนารมณ์ของหน่วยงาน

ก่อนที่จะหน่วยงานเจ้าภาพจะดำเนินการเปิดระบบให้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ทุกคนมีหน้าที่ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

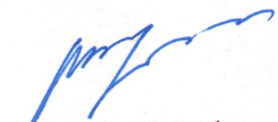
๓.๓ มอบหมายงานคณะทำงานในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมีส่วนร่วมในองค์กร และประสานงานสื่อสารทุกกลุ่มงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๘๐ เพื่อแสดงการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน

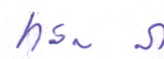
๓.๔ ชื่อผลงานประกวดหน่วยงานคุณธรรม ที่ประชุมลงมติที่ชื่อ “สำนักส่งเสริมสุขภาพ องค์กรคุณธรรม ๔ มิติ”

วาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ เพื่อพิจารณา

นัดหมายการประชุมครั้งต่อไปทางเลขานุการจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.


(น.ส.กรกมล ประปักษ์ขาม)
นักวิเทศสัมพันธ์
ผู้สรุปรายงานการประชุม


(นางแรกขวัญ สระวาสี)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ณ ห้องประชุมกลุ่มอนามัยวัยทำงาน อาคาร 7 ชั้น 5 สำนักส่งเสริมสุขภาพ

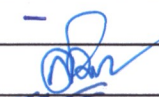
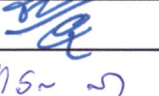
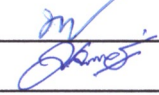
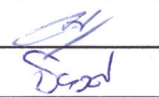
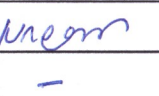
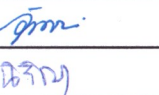
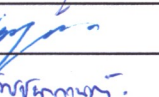
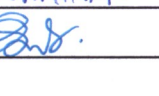
[illegible]

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 1/2565

วันที่ 8 ธันวาคม 2564 เวลา 09.00 - 12.00 น.

ณ ห้องประชุมกลุ่มอนามัยวัยทำงาน อาคาร 7 ชั้น 5 สำนักส่งเสริมสุขภาพ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล / หน่วยงาน	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ		เบอร์โทรศัพท์
			เข้า	บ่าย	
1	นางพรเลขา บรรหารศุภาวาท	นายแพทย์เชี่ยวชาญ	-	-	
2	นายสมศักดิ์ ปิ่นนาค	นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ		-	
3	นายธานินทร์ อ่อนนุชมงคล	นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการพิเศษ		-	
4	นางแรกขวัญ สระวาสี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	นส. รว	-	
5	นางจุฬารณ เหมทอง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	นส. รว	-	
6	ว่าที่ ร.ต.มณฑล หวานวาจา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	นส. รว	-	
7	นางมลวิทย์ ศรีม่วง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ		-	
8	นางสาวกมลนิตย์ มาลัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		-	
9	นางสาวปิยวดี พิศาลรัตนคุณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ		-	
10	นางสาวเบญจวรรณ ยี่คิว	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	นส. รว	-	
11	นางสาวนฤมล แก้วโมรา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	-	-	
12	นางสาวสงกรานต์ กัญญาสา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	-	-	
13	นางสาวพรพรรณ สมพงษ์	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	นส. รว	-	
14	นางสาวจันจิรา ทรัพย์อารมณ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		-	
15	นางนิริญา ธนธราธิคุณ	นักวิชาการเผยแพร่	นส. รว	-	
16	นางสาวกรกมล ประปักษ์ขาม	นักวิทยาศาสตร์		-	
17	นางสาวณภัทรชนากานต์ ถิอสมบัติมนตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	นส. รว	-	
18	นางสาวอมราพร บุญพิศิษฐ์สกุล	นักจัดการงานทั่วไป		-	