



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ฯ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๕๕๕๖

ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๓/ ๒๕๕๖

วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งสรุปรายงานการประชุม

เรียน ผู้อำนวยการกองอนามัยมารดาและทารก

ผู้อำนวยการกองอนามัยวัยเรียนวัยรุ่น

ตามที่กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้จัดประชุมคณะทำงานดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อาคาร ๗ ชั้น ๕ นั้น

ในการนี้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ขอส่งสรุปรายงานการประชุมคณะทำงานดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๖ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายพีระยุทธ สานกุล)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ฯ โทร.๐ ๒๕๕๐ ๔๕๔๖

ที่ สธ ๐๙๒๓.๐๓/ ๒๕๕๖

วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งสรุปรายงานการประชุม

เรียน หัวหน้ากลุ่มอนามัยวัยทำงาน หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์
หัวหน้ากลุ่มอำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสนับสนุนวิชาการ การวิจัย และนวัตกรรม
หัวหน้ากลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตามที่กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ได้จัดประชุมคณะทำงานดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อาคาร ๗ ชั้น ๕ นั้น

ในการนี้ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ขอส่งสรุปรายงานการประชุมคณะทำงานดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๖ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายพีระยุทธ สานุกุล)
ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมสุขภาพ

ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2566 ครั้งที่ 6

ในวันพฤหัสบดีที่ 20 เมษายน 2566 เวลา 09.30 - 12.00 น.

ณ ห้องประชุมกลุ่มสร้างเสริมศักยภาพเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อาคาร 7 ชั้น 5

ผู้มาประชุม

1. นางวิมล บ้านพวน	หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	ประธาน
2. นายธานินทร์ อ่อนนุชมงคล	หัวหน้ากลุ่มสร้างเสริมศักยภาพ ฯ	คณะกรรมการ
3. นางสาววิภากรณดา สุธบุตร	กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก	คณะกรรมการ
4. นางสาวเมทินี ชาดิขานี	กลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียนวัยรุ่น	คณะกรรมการ
5. นางสาวกรกมล ปรปักษ์ขาม	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	คณะกรรมการ
6. นางสาวเนตรชนก รัตนเนตร	กลุ่มสนับสนุนวิชาการ ฯ	คณะกรรมการ
7. นางสาวสุริรัตน์ พิษผักหวาน	กลุ่มอำนวยการ	คณะกรรมการ
8. นางมลวิทย์ ศรีม่วง	กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพ ฯ	คณะกรรมการ
9. นางนิริญา ธนธราธิคุณ	กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพ ฯ	คณะกรรมการ และเลขานุการ
10. นางสาวพรพรรณ สมพงษ์	กลุ่มอำนวยการ	คณะกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
11. นางสาวดวงพร หวานแก้ว	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์	คณะกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุมเนื่องจากติดราชการ

1. นางอาริสรา ทองเหม	กลุ่มอนามัยเด็กวัยเรียนวัยรุ่น	ติดราชการ
2. นางสาวศิรินทรา พินิจกุล	กลุ่มอนามัยวัยทำงาน	ติดราชการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวสิริยาภรณ์ บุญลาด	กลุ่มสร้างเสริมศักยภาพ ฯ
2. นางสาวปิยวดี พิศาลรัตนคุณ	กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

วาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- นางวิมล บ้านพวน ประธานการประชุมกล่าวขอบคุณ นพ.อรรถพล แก้วสัมฤทธิ์ นพ.พิระยุทธ สาณกุล และบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ที่ได้ร่วมกิจกรรมทำบุญทอดผ้าป่า ฯ ณ วัดบางไผ่ จ.นนทบุรี เพื่อสนับสนุนสร้างที่ทำการถาวรของมูลนิธิการดำรงชีวิตอิสระคนพิการ นนทบุรี จำนวนเงิน 5,006 บาท ซึ่งนายธานินทร์ อ่อนนุชมงคล ได้เป็นตัวแทนนำไปมอบให้กับมูลนิธิการดำรงชีวิตอิสระคนพิการ นนทบุรี เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2566

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- สรุปรายงานการประชุมคณะทำงานดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2566 ครั้งที่ 5 ในวันศุกร์ที่ 17 มีนาคม 2566

มติที่ประชุม รับทราบ และรับรองรายงานการประชุม

วาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง

- จากการประชุมครั้งที่ 5 นางดวงพร หวานแก้ว และนางสาวกรกมล ปรปักษ์ขาม คณะทำงานแจ้งประธานเพื่อขอแก้ไขวาระที่ 3 เรื่องเพื่อทราบ ในประเด็นการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม รอบ 5 เดือนแรก เนื่องจากได้เสนอให้มีการทบทวนหลักเกณฑ์/ วิธีการทางจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะมีข้อคิดเห็นว่าการพิจารณา เช่น การขาด ลา มาสาย ดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการผิดจริยธรรมในทางปฏิบัติ

- นางวิมล บ้านพวน ประธาน ขอให้ทีมเลขาพิจารณาทบทวนเกณฑ์ดังกล่าว เพราะเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน

- นางนิริญา ธนธราธิคุณ คณะทำงานและเลขานุการ ได้ชี้แจงว่า ประกาศสำนักส่งเสริมสุขภาพ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2563 เป็นการดำเนินงานภายในของสำนักส่งเสริมสุขภาพ จึงนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ ในกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและบุคคลต้นแบบที่ทำความดี ข้อที่ 4. กำหนดหลักเกณฑ์/ วิธีการนำเงื่อนไขทางจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น ทดสอบหรือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการสรรหา คัดเลือก หรือเลื่อนระดับ การนำเกณฑ์ ประเมินคุณธรรม จริยธรรม มาประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ในแบบรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมอนามัย ซึ่งกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย มีหลักเกณฑ์/แนวทางการนำมาตราฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล อย่างน้อย 1 หลักเกณฑ์/แนวทาง โดยคิดเป็น ร้อยละ 60 ของจำนวนบุคลากรกรมอนามัยผ่านเกณฑ์ประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งสำนักส่งเสริมสุขภาพนำหลักเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวคิดเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ จึงสอดคล้องกับนโยบายกรมอนามัย ซึ่งได้ชี้แจงเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวในการประชุมครั้งที่ 5 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2566 แล้ว และมติที่ประชุมจากคณะทำงาน ฯ 6 ใน 9 คนไม่มีข้อโต้แย้ง

มติที่ประชุม ประธานการประชุมรับทราบและให้ถือเป็นมติที่ประชุมให้นำเกณฑ์พิจารณาดังกล่าวใช้เป็นแนวทางการนำมาตราฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

วาระที่ 4 เรื่องเพื่อทราบ

4.1 การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด 2.1

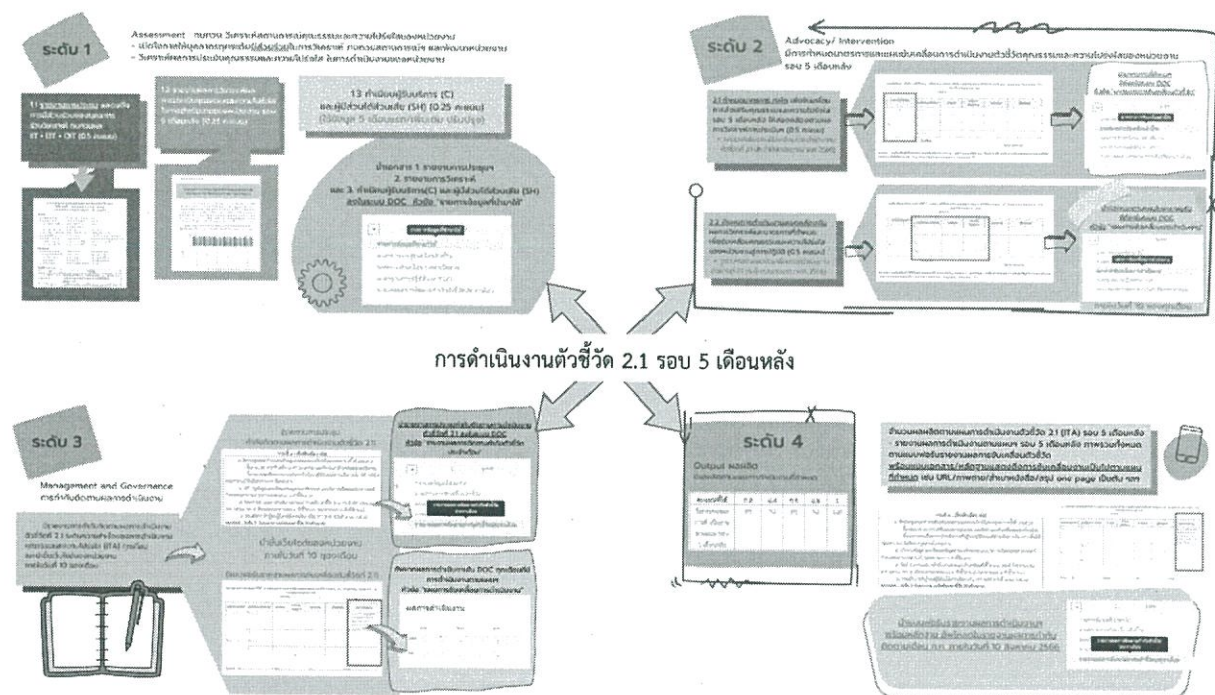
- การส่งผลงานประกวดหน่วยงานคุณธรรมและองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ ปี 66 นายธานินทร์ อ่อนนุชมงคล แจ้งว่ามีผลการกำหนดส่งผลงานภายในวันที่ 28 เมษายน 2566 และสำนักส่งเสริมสุขภาพได้ส่งชื่อผลงานไปแล้วตามกำหนดการของการดำเนินงาน โดยใช้ชื่อผลงานว่า “สำนักส่งเสริมสุขภาพ องค์กรแห่งความสุข” อยู่ระหว่างขั้นตอนการรวบรวมผลการดำเนินงาน และเอกสารที่จะนำมาใช้แนบหลักฐานการดำเนินงานตามเกณฑ์การตัดสิน และจัดส่งให้คณะกรรมการพิจารณาให้ทันในกำหนดการส่งผลงาน

มติที่ประชุม รับทราบ

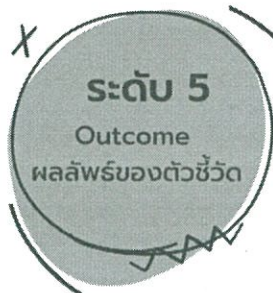
- สรุปคะแนนผลการประเมินตัวชี้วัด 2.1 รอบ 5 เดือนแรก จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน
สำนักส่งเสริมสุขภาพได้คะแนนรวม 4.6 คะแนน โดยแบ่งเป็นระดับที่ 1-3 ได้ 3 คะแนน ระดับที่ 4 ได้ 1 คะแนน
และระดับที่ 5 ได้ 0.6 คะแนน

- สรุปคะแนนผลการประเมินตัวชี้วัด 2.1 รอบ 5 เดือนแรก จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน
 สุขภาพได้คะแนนรวม 4.6 คะแนน โดยแบ่งเป็นระดับที่ 1-3 ได้ 3 คะแนน ระดับที่ 4 ได้ 1 คะแนน
 ได้ 0.6 คะแนน

- การดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.1 รอบ 5 เดือนหลัง (มีนาคม - กรกฎาคม 2566) มีขั้นตอนทั้งหมด 5 ระดับ รายละเอียดดังภาพ



การดำเนินงานตัวชี้วัด 2.1 รอบ 5 เดือนหลัง



IIT + EIT + OIT เต็ม 100 คะแนน

30 + 30 + 40 = 100 คะแนน

คะแนนที่ได้	0.2	0.4	0.6	0.8	1
คะแนนระดับ	55.00	65.00	75.00	85.00	95.00
ผลการประเมิน	-	-	-	-	-
	64.99	74.99	84.99	94.99	100

1. ประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 30)

เงื่อนไขการตอบแบบประเมิน

- บุคลากรภายในหน่วยงานที่มีอายุงาน 1 ปี ขึ้นไป ตอบแบบประเมินการรับรู้ IIT จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงาน แต่ต้องไม่น้อยกว่า 25 คน
- กรณีหน่วยงานมีบุคลากรน้อยกว่า 25 คน ให้บุคลากรตอบแบบประเมินทั้งหมด

2. ประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 30)

- หน่วยงานจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ผู้รับบริการ/หน่วยงานรัฐอื่น/ผู้มาติดต่อจากภายนอกกรมอนามัย) ตอบแบบประเมินระดับการรับรู้ EIT จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามข้อ 1.3 แต่ต้องไม่น้อยกว่า 5 ราย

3. ประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT (ค่าน้ำหนักร้อยละ 40)

หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ OIT ครบถ้วนตามที่กำหนด

- ส่วนที่ 1 ด้านข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย 10 ข้อย่อย ข้อย่อยละ 4 คะแนน (รวม 40 คะแนน)

ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการทุกข้อเพื่อให้แล้วเสร็จภายในรอบ 5 เดือนหลัง ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบข้อมูลที่กำหนด

- ส่วนที่ 2 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ (2) ด้านการใช้งบประมาณ (3) ด้านการใช้อำนาจ (4) ด้านการให้บริการประชาชน (5) ด้านการแก้ไขปัญหาทุจริต

แต่ละด้านละประกอบด้วย 6 ข้อย่อย ข้อย่อยละ 10 คะแนน (รวม 60 คะแนน)

ให้หน่วยงานเลือกดำเนินการด้านที่สอดคล้องกับภารกิจกรมฯ 3 ด้าน ของหน่วยงาน

เพียง 1 ด้านเพื่อดำเนินการในรอบ 5 เดือนหลัง โดยหน่วยงานต้องดำเนินการด้านอื่นๆ ให้ครบถ้วนทั้ง 6 ข้อย่อย

มติที่ประชุม รับทราบ

- การรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนหลัง (มี.ค. - ก.ค. 66)

1. ระหว่างเดือนเม.ย. - ส.ค. 66 หน่วยงานรายงานผลคำรับรอง ฯ รอบ 5 เดือนหลัง ในระบบ DOC 4.0 เริ่มครั้งแรกภายใน 10 เม.ย. 66 และครั้งสุดท้าย 10 ส.ค. 66

2. วันที่ 11 - 17 ส.ค. 66 (4 วันทำการ) เจ้าภาพตัวชี้วัดตรวจและคีย์คะแนนระดับ 1 - 5 ในระบบ DOC 4.0 และส่งผลคะแนนให้ กพร.

3. วันที่ 18 - 23 ส.ค. 66 (4 วันทำการ) กพร. ตรวจสอบและสรุปคะแนนรายหน่วยงานในระบบ DOC 4.0 แจ้งหน่วยงานเข้าระบบ DOC 4.0 คูณคะแนนก่อนอุทธรณ์

4. วันที่ 24 - 25 ส.ค. 66 หน่วยงานดูคะแนน/ส่งหนังสือขออุทธรณ์ฯ (ถ้ามี) ให้ กพร.

5. วันที่ 28 ส.ค. 66 กพร. รวบรวมและสรุปการอุทธรณ์คะแนน ส่งให้เจ้าภาพตัวชี้วัดทบทวนคะแนน

6. วันที่ 29 - 30 ส.ค. 66 (2 วันทำการ) เจ้าภาพตัวชี้วัดทบทวนและส่งผลคะแนนระดับ 1 - 5 หลังอุทธรณ์ในระบบ DOC 4.0 ให้ กพร.

7. วันที่ 31 ส.ค. - 1 ก.ย. 66 (2 วันทำการ)

1) กพร. สอบทวนคะแนนหลังอุทธรณ์ในระบบ DOC 4.0

2) จัดทำคะแนนรายหน่วย

3) จัดทำสรุปคะแนน

8. วันที่ 4 ก.ย. 66

1) กพร. สรุปผลคะแนน จัดกลุ่มคะแนนและหน่วยงาน ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่

2) แจ้งหน่วยงานเข้าระบบ DOC 4.0 คูณคะแนนหลังอุทธรณ์

ข้อเน้นย้ำ

1. ระดับ 1 ทำเนียบผู้รับบริการ (C) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SH) รอบ 5 เดือนหลัง ไม่ต้องอัปเดตเอกสาร ใช้ข้อมูลเดิมของรอบ 5 เดือนแรก
2. ระดับ 2 มาตรการ กลไก และแผนการขับเคลื่อนตัวชี้วัด กรณีคงมาตรการและแผนการขับเคลื่อนเหมือนรอบ 5 เดือนแรก ไม่ต้องอัปเดตเอกสารรอบ 5 เดือนหลัง
3. ระดับ 3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP) ของตัวชี้วัด รอบ 5 เดือนหลัง ไม่ต้องอัปเดตเอกสาร ใช้ข้อมูลเดิมของรอบ 5 เดือนแรก

- ทีมเลขารายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของปัญหาการดำเนินงาน คุณธรรมความโปร่งใส สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรก จากข้อมูลผลการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ของสำนักส่งเสริมสุขภาพรอบ 5 เดือนแรก คณะทำงาน ฯ ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของปัญหาการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักส่งเสริมสุขภาพ รายละเอียดดังเอกสารแนบหมายเลข 1

- นางวิมล บ้านพวนให้นำรายงานการวิเคราะห์ Gap Analysis เข้าที่ประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล ในวันที่ 11 พฤษภาคม 2566 เพื่อให้ผู้บริหารสำนักส่งเสริมสุขภาพ ได้เห็นภาพรวมการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนที่ผ่านมา

- ทีมเลขาสรุประเด็นสำคัญ เพื่อยุบรวมงานในการประชุมรายงานผลตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ สำนักส่งเสริมสุขภาพ ในวันที่ 8 พฤษภาคม 2566 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมรายงานผลตัวชี้วัดทราบ และพิจารณาลงข้อมูลระบบภายในวันที่ 10 พฤษภาคม 2566 ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบในประเด็นการวิเคราะห์ Gap Analysis

วาระที่ 5 เรื่องเพื่อพิจารณา

- กำหนดการประชุมคณะทำงานครั้งที่ 7 ในวันอังคารที่ 16 พฤษภาคม 2566

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา 11.20 น.

ศิริกมล

(นางสาวสิริยาภรณ์ บุญลาด)

ผู้สรุปรายงานการประชุม

วันที่ 27 เม.ย. 2566

ธน

(นายธานินทร์ อ่อนนุชมงคล)

ผู้ตรวจสอบการสรุปรายงานการประชุม

วันที่ 27 เม.ย. 2566

**รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของปัญหาการดำเนินงานคุณธรรม
ความโปร่งใส สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรก**

1. ความเป็นมาและระบุความสำคัญของปัญหา

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

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ สำนักส่งเสริมสุขภาพจึงดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส พร้อมดำเนินการตามมาตรการด้านการป้องกันทุจริต และนำแนวทางการขับเคลื่อน ITA มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวน วิเคราะห์สถานการณ์ผลการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรมในปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนหลัง นำมาจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย มาตรการการดำเนินงาน และสร้างการรับรู้ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสระดับหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

2. ทบทวนผลการดำเนินงาน

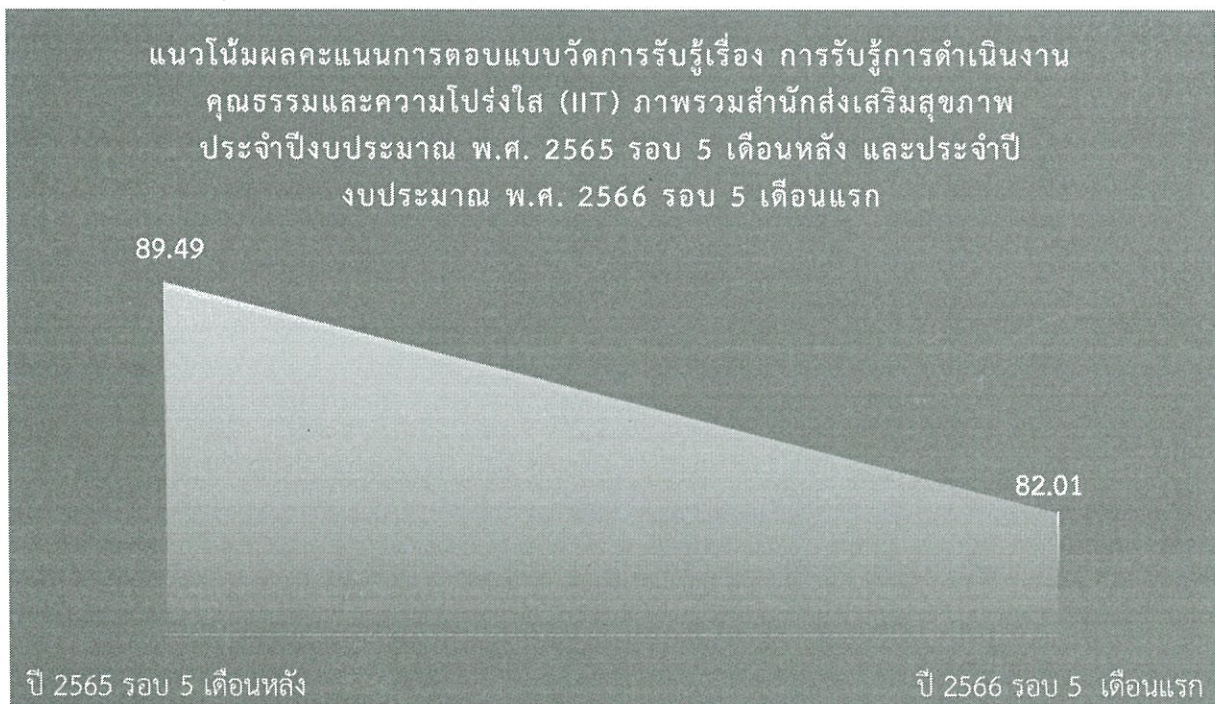
ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 โดยใช้กรอบแนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส นำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 21 การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580) โดยมีเครื่องมือในการประเมิน ประกอบด้วย 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT), 2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และ 3) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

สำนักส่งเสริมสุขภาพ วางมาตรการเชิงรุกจากผลการวิเคราะห์แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ที่นำมาใช้ประเมินระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อหน่วยงานของตนในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยดัชนีชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ 2) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ 3) ตัวชี้วัด

การใช้อำนาจ 4) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และ 5) ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยนำผลการสำรวจระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานมาวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และระบุช่องว่าง (Gap Analysis) ดังกล่าวไปปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มโอกาสในการปิดช่องว่าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

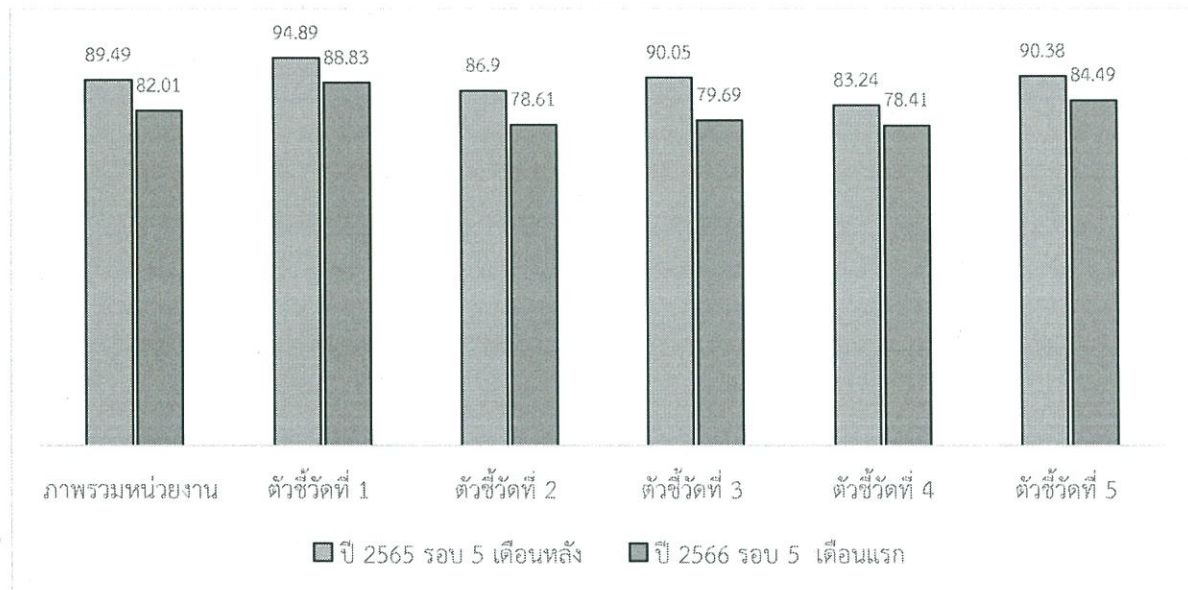
จากการดำเนินงานตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยการนำผลการวิเคราะห์แนวโน้มผลคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) สำนักส่งเสริมสุขภาพย้อนหลัง 3 ปี (2562 - 2564) ซึ่งพบประเด็นที่เป็นอุปสรรคปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพิจารณาจึงได้กำหนดเป็นมาตรการและแผนการดำเนินงาน จากนั้นจึงมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพร่วมทำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ในรูปแบบออนไลน์ที่นำมาใช้ประเมินระดับการรับรู้ด้านจริยธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อหน่วยงานของตน โดยผลคะแนนการรับรู้ IIT ของปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง ร้อยละ 89.49 เทียบกับผลคะแนนการรับรู้ IIT ของปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรก ร้อยละ 82.01 พบว่า ผลคะแนนแนวโน้มของระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในในปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรกลดลงจากระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในในปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง ร้อยละ 7.48 ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่ลดลงจากปีงบประมาณที่แล้ว ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงภาพรวมแนวโน้มผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (IIT) ภาพรวมสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนหลัง และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนแรก



ที่มา: ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

แผนภูมิที่ 2 ผลเฉลี่ยเปรียบเทียบจำแนกรายเครื่องมือการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรม และความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ภาพรวมสำนักส่งเสริมสุขภาพ และแยกรายดัชนีเปรียบเทียบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 รอบ 5 เดือนหลัง และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 5 เดือนแรก



	ภาพรวมของหน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาทุจริต
ปี 2565 รอบ 5 เดือนหลัง	89.49	94.89	86.90	90.05	83.24	90.38
ปี 2566 รอบ 5 เดือนแรก	82.01	88.83	78.61	79.69	78.41	84.49
	-7.48	-6.06	-8.29	-10.36	-4.83	-5.89

ที่มา: ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

จากแผนภูมิที่ 2 เมื่อวิเคราะห์ทั้งภาพรวมและรายตัวชี้วัดการประเมินระดับการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) พบว่า ทั้งผลคะแนนระดับการรับรู้ IIT และดัชนีตัวชี้วัดทั้ง 5 ดัชนี แสดงให้เห็นแนวโน้มระดับการรับรู้ IIT ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรกลดลงจากปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง โดยเมื่อวิเคราะห์รายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่ 4 ดัชนีชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรก มีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ 78.41 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง มีคะแนนอยู่ที่ร้อยละ 83.24 และเมื่อเปรียบเทียบกับแนวโน้มคะแนนดัชนีตัวชี้วัดอื่น ๆ พบว่า ดัชนีตัวชี้วัดที่ 4 ดัชนีชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ยังคงเป็นดัชนีตัวชี้วัดที่มีผลคะแนนวัดการรับรู้ IIT ที่ลดลงน้อยที่สุด และเป็นดัชนีที่มีคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งผลคะแนนส่งผลให้ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรภาพรวม และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานลดลง และเป็นตัวชี้วัดที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุดในระยะเวลาอันสั้น ในรอบ 5 เดือนหลัง ของปีงบประมาณ 2566 เป็นประเด็นที่มีความจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับระดับความคาดหวังและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในรวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน

3. การวิเคราะห์ปัญหาและความเสี่ยง

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ Gap จากการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของ
สำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2566 (IIT) (รอบ 5 เดือนแรก)

ผลคะแนนการตอบแบบวัดการรับรู้ เรื่อง การรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ (N=82)					
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					81.24
1.1 เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด	0.00	3.66	47.56	48.78	81.85
1.2 เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	0.00	6.10	46.34	47.56	80.62
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	0.00	7.32	41.46	51.22	81.41
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
3. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร					80.49
3.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	0.00	3.66	46.34	50.00	82.26
3.2 ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว	0.00	6.10	46.34	47.56	80.62
3.3 พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	0.00	8.54	47.56	43.90	78.59
หัวข้อ	ไม่มี		มี		คะแนน
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่					95.93
4.1 เงิน	96.34		3.66		96.34
4.2 ทรัพย์สิน	96.34		3.66		96.34
4.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	95.12		4.88		95.12
หัวข้อ	ไม่มี		มี		คะแนน
5. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่					95.93

5.1 เงิน	96.34	3.66	96.34		
5.2 ทรัพย์สิน	96.34	3.66	96.34		
5.3 ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	95.12	4.88	95.12		
หัวข้อ	ไม่มี	มี	คะแนน		
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่					97.97
6.1 เงิน	98.78	1.22	98.78		
6.2 ทรัพย์สิน	97.56	2.44	97.56		
6.3 ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ เป็นต้น	97.56	2.44	97.56		
หัวข้อ	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
7. ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	3.66	26.83	34.15	35.37	67.10
หัวข้อ	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
8. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					80.39
8.1 คุ่มค่า	1.22	8.54	37.80	52.44	80.59
8.2 ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	1.22	7.32	41.46	50.00	80.20
หัวข้อ	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
9. หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด	68.29	24.39	4.88	2.44	86.24
หัวข้อ	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
10. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	70.73	24.39	2.44	2.44	87.88
หัวข้อ	น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
11. หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					78.31
11.1 โปรงใส ตรวจสอบได้	0.00	9.76	32.93	57.32	82.60

11.2 เื่อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	57.32	20.73	8.54	13.41	74.02
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็น ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					71.73
12.1 สอบถาม	4.88	17.07	32.93	45.12	72.82
12.2 ทักท้วง	3.66	21.95	31.71	42.68	71.17
12.3 ร้องเรียน	6.10	17.07	34.15	42.68	71.20
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
13. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม มากน้อยเพียงใด	0.00	10.98	50.00	39.02	76.15
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
14. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับ คุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	1.22	20.73	48.78	29.27	68.79
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
15. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่าง เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	0.00	14.63	48.78	36.59	74.10
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
16. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของ ผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	67.07	25.61	4.88	2.44	85.84
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
17. ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	73.17	19.51	4.88	2.44	87.85
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
18. การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด					85.43
18.1 ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ	63.41	26.83	6.10	3.66	83.40
18.2 มีการซื้อขายตำแหน่ง	71.95	24.39	2.44	1.22	89.10
18.3 เื่อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	65.85	23.17	7.32	3.66	83.79

หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
19. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	8.54	12.20	47.56	31.71	67.60
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
20. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	74.39	21.95	2.44	1.22	89.90
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
21. ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	4.88	10.98	35.37	48.78	76.10
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
22. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	74.39	21.95	0.00	3.66	89.10
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
23. ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	2.44	14.63	52.44	30.49	70.45
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
24. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	2.44	10.98	39.02	47.56	77.33
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
25. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด	1.22	9.76	28.05	60.98	82.99
หัวข้อ	ไม่มี		มี		คะแนน
26. หน่วยงานของท่านมีการมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่					93.29

26.1 ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	6.10		93.90		93.90
26.2 จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	7.32		92.68		92.68
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
27. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	2.44	10.98	28.05	58.54	80.95
หัวข้อ	ไม่มี		มี		คะแนน
28. หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงานหรือไม่					91.87
28.1 เฝ้าระวังการทุจริต	7.32		92.68		92.68
28.2 ตรวจสอบการทุจริต	9.76		90.24		90.24
28.3 ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	7.32		92.68		92.68
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
29. หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่าย ตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุง การทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	0.00	7.32	42.68	50.00	81.01
หัวข้อ	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด	คะแนน
30. หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็น ดังต่อไปนี้ อย่างไร					76.82
30.1 สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก	1.22	9.76	40.24	48.78	78.96
30.2 สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้	2.44	10.98	41.46	45.12	76.52
30.3 มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา	2.44	9.76	42.68	45.12	76.94
30.4 มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	2.44	15.85	36.59	45.12	74.87

สรุปผลคะแนนสำนักส่งเสริมสุขภาพจำแนกเป็นรายตัวชี้วัด

- | | |
|--|-------------|
| 1. ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อ 1 - 6) | 88.83 คะแนน |
| 2. ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ (ข้อ 7 - 12) | 78.61 คะแนน |
| 3. ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ (ข้อ 13 - 18) | 79.69 คะแนน |
| 4. ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ (ข้อ 19 - 24) | 78.41 คะแนน |
| 5. ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต (ข้อ 25 - 30) | 84.49 คะแนน |

รวม 82.01 คะแนน

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) การประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ตัวชี้วัดที่ไม่เป็นช่องว่างของการรับรู้การดำเนินงาน ฯ คือ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 88.83 ซึ่งอยู่ในค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายละเอียดในตัวชี้วัดย่อยก็พบว่าการรับรู้มากกว่า ร้อยละ 80 ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 78.61 ซึ่งอยู่ในค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายละเอียดในตัวชี้วัดย่อยก็พบว่าการรับรู้มากกว่าร้อยละ 80 มีเพียงตัวชี้วัดประเด็นย่อย ประเด็นข้อที่ 7, 11 และ 13 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 67.10, 78.31 และ 71.73 ตามลำดับ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 79.69 ซึ่งอยู่ในค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายละเอียดในตัวชี้วัดย่อยก็พบว่าการรับรู้มากกว่าร้อยละ 80 มีเพียงตัวชี้วัดประเด็นย่อย ประเด็นข้อที่ 13, 14 และ 15 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 76.15, 68.79 และ 74.10 ตามลำดับ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 84.49 และตัวชี้วัดประเด็นย่อยก็มีการรับรู้มากกว่าร้อยละ 80 แต่มีเพียงตัวชี้วัดประเด็นย่อย ประเด็นข้อที่ 30 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 76.82

สำหรับการรับรู้การดำเนินงาน ฯ ตัวชี้วัดที่ยังคงพบช่องว่าง ที่สำนักส่งเสริมสุขภาพจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้ IIT ต่ำที่สุดของทุกดัชนีของการรับรู้ ฯ ในปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรก อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) พบว่า ค่าเฉลี่ยของดัชนีตัวชี้วัดที่ 4 จากปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรก อยู่ที่ร้อยละ 78.41 โดยลดลงร้อยละ 4.83 เทียบจากปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 83.24 นอกจากนี้ ประเด็นตัวชี้วัดรายย่อยที่มีการรับรู้ต่ำกว่าร้อยละ 80 ได้แก่

- 1.1 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด โดย น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยเท่ากับ 8.54, น้อยเท่ากับ 12.20, มากเท่ากับ 47.56, มากที่สุดเท่ากับ 31.71 คิดเป็นค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับร้อยละ 67.60 ลดลงร้อยละ 0.88 เทียบจากผลคะแนนระดับการรับรู้จากปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง ที่ร้อยละ 68.48

- 1.2 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด โดย น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยเท่ากับ 4.88, น้อยเท่ากับ 10.98, มากเท่ากับ 35.37, มากที่สุดเท่ากับ 48.78 คิดเป็นค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับร้อยละ 76.10 ลดลงร้อยละ 10.58 เทียบจากผลคะแนนระดับการรับรู้จากปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง ที่ร้อยละ 86.68

- 1.3 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด โดย น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยเท่ากับ 2.44, น้อยเท่ากับ 14.63, มากเท่ากับ 52.44, มากที่สุดเท่ากับ 30.49 คิดเป็นค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับร้อยละ 70.45 ลดลงร้อยละ 12.70 เทียบจากผลคะแนนระดับการรับรู้จากปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง ที่ร้อยละ 83.15

- 1.4 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด โดย น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยเท่ากับ 2.44,

น้อยเท่ากับ 10.98, มากเท่ากับ 39.02, มากที่สุดเท่ากับ 47.56 คิดเป็นค่าเฉลี่ยการรับรู้เท่ากับร้อยละ 77.33 ลดลงร้อยละ 7.72 เทียบจากผลคะแนนระดับการรับรู้จากปีงบประมาณ 2565 รอบ 5 เดือนหลัง ที่ร้อยละ 85.05

4. ประเด็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข

คณะทำงานขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม จึงร่วมกันวิเคราะห์ช่องว่างจากผลการประเมินการรับรู้ ฯ ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ ปีงบประมาณ 2566 รอบ 5 เดือนแรก ในการประชุมคณะทำงาน ฯ และมีมติเห็นชอบตรงกันว่า ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นตัวชี้วัดย่อยคือ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด เป็นประเด็นที่ต้องหาแนวทางแก้ไขเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรก จึงได้ข้อสรุป ดังนี้

1. จากการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนตัวชี้วัด 2.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 5 เดือนแรก) ที่ได้มีการดำเนินงานด้านการสื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเหมาะสม และทั่วถึง โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานได้มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและแนวทางการยืมทรัพย์สินราชการของหน่วยงานมากขึ้น เนื่องจากผลคะแนนการรับรู้ IIT นั้นแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของการรับรู้ของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพลดลง คณะทำงาน ฯ จึงมีมติเห็นชอบว่าควรดำเนินการต่อเนื่องต่อไป เพื่อให้บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผ่านคณะทำงานคณะทำงานดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2566 ในการประชุมคณะทำงานและการสรุปรายงานการประชุม ผ่านการลงนามของผู้บริหาร เวียนให้บุคลากรในสำนักส่งเสริมสุขภาพทราบโดยทั่วกัน

2. ประชาสัมพันธ์ช่องทางและกระบวนการขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเข้ากับยุคสมัย เพื่อให้บุคลากรทราบถึงกระบวนการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความสะดวกในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. รณรงค์สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และไม่ทนต่อการทุจริตมากขึ้น ทั้งทาง Website หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ และ กรู๊ปไลน์ของหน่วยงาน

5. ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Recommendations from Customer and Stakeholder)

สำนักส่งเสริมสุขภาพมีการดำเนินการสำรวจข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน (บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพทุกระดับ) ผ่านเครื่องมือแบบประเมินระดับความรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานของตนเอง ในปี 2566 จึงสรุปข้อเสนอแนะเพื่อนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ความต้องการหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาหน่วยงาน กำหนดมาตรการ กลไกการดำเนินงานที่สอดคล้องกับประเด็นที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ ต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของหน่วยงานตั้งแต่ปีงบประมาณพ.ศ. 2562 - 2566

1. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

2. ผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี
3. มีกิจกรรมที่สร้างจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น
4. เผยแพร่ขั้นตอนให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้เป็นสาธารณะ ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ มากขึ้น
6. สร้างสัมพันธภาพ รักในองค์กรและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน
7. เน้นการสร้างการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรทุกคนในองค์กร
8. เน้นการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

6. ประเด็นความรู้และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน

1. ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ถือเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม และแนวปฏิบัติที่มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ฯ และนำไปแปลงเป็นแผนงานตามความรับผิดชอบของหน่วยงาน ขอจัดสรรงบประมาณประจำปี และนำไปสู่การปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการป้องกันทุจริต การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพ ปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นต้น

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

3. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

7. แนวทางการแก้ไขและโอกาสในการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ปัญหาของการสำรวจการรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักส่งเสริมสุขภาพ (IIT) พบว่า ปัญหาหลักเกิดจากการขาดการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และขาดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ตรวจสอบได้ รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ จึงได้สรุปผลการทบทวนและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) รวมถึงข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเสนอแนวทางแก้ไข และกำหนดเป็นมาตรการและกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องกับการดำเนินงานในรอบ 5 เดือนแรก ดังนี้

ตารางที่ 2 แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ITA ของสำนักส่งเสริมสุขภาพ

Gap Activities	สถานการณ์/ปัญหา	แนวทางการดำเนินงาน ปี 2566
การใช้ทรัพย์สินทางราชการ	ช่องว่างการรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนการยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการในการปฏิบัติงาน	1. ให้ความรู้เรื่องระเบียบ ขั้นตอนข้อกำหนด การยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม ทันสมัย เข้าถึงสะดวก ต่อเนื่อง และทั่วถึง เช่น การชี้แจงในการประชุมคณะทำงาน การประชุมสำนักส่งเสริมสุขภาพ

		ประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือแจ้งเวียน หรือการแจ้งผ่านช่องทางการสื่อสารออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Website หรือ Line Group ของหน่วยงาน เป็นต้น 2. ประชาสัมพันธ์กระบวนการขั้นตอนการยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการในการปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจง่าย เข้าถึงสะดวก รณรงค์สร้างการรับรู้ให้ทุกสายงานเล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการขั้นตอนการยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการในการปฏิบัติงาน
--	--	---