

รายงานผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา ความเสี่ยง และแนวทางพัฒนา

การขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

๑.ความเป็นมา

กรมอนามัย ได้กำหนดให้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน (Internal Integrity Assessment) ใช้เป็นกลไกในการพัฒนา และยกระดับการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันการทุจริตในองค์กร เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อน ITA วางกรอบการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมอนามัยได้กำหนดให้ตัวชี้วัด ๒.๖ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส (Internal Integrity Assessment: ITA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จัดทำมาตรการและวางแผนในการแก้ไขปัญหาจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

๒.ทบทวนผลการดำเนินงาน

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และได้กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จะต้องมียุทธศาสตร์ ๘๕ คะแนน ขึ้นไป (ระดับดีมาก) เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

กรมอนามัย ได้นำแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ กรมอนามัยมีผลคะแนนการประเมินจาก ๓ แบบวัด การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) มีคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๘๔ การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีคะแนนเฉลี่ย ๘๙.๒๒ และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีคะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ แบบวัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕) คือ แบบวัด IIT ที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘๐.๘๔ เมื่อวิเคราะห์รายด้านของกรมอนามัย ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ พบว่า มีคะแนนด้านการปฏิบัติหน้าที่ สูงที่สุดอยู่ในระดับดีมาก (ร้อยละ ๘๘.๒๔) รองลงมาคือด้านการใช้อำนาจ (ร้อยละ ๘๒.๓๕) ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือด้านการใช้งบประมาณ (ร้อยละ ๗๖.๑๗) จึงจะต้องมีการทบทวน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและหาแนวทางดำเนินงานให้การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีการรับรู้การดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น

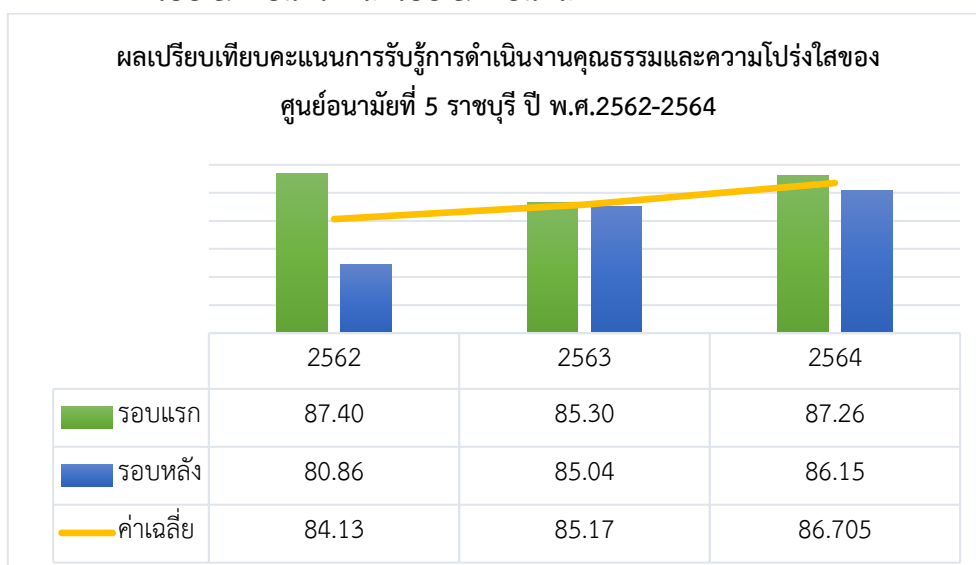
ตารางที่ ๑ เปรียบเทียบผลคะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ หน่วยงานระดับกรม กระทรวงสาธารณสุข

ลำดับ	หน่วยงาน	คะแนน ภาพรวม	คะแนนจำแนกรายเครื่องมือ		
			OIT	IIT	EIT
๑	สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข	๙๕.๕๖	๑๐๐	๙๘.๗๐	๘๖.๕๐
๒	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	๙๒.๘๐	๑๐๐	๘๐.๙๙	๙๕.๐๐
๓	กรมสุขภาพจิต	๙๑.๑๔	๑๐๐	๘๐.๘๙	๘๙.๕๙
๔	กรมอนามัย	๙๑.๐๒	๑๐๐	๘๐.๘๔	๘๙.๒๒
๕	สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	๘๙.๙๗	๑๐๐	๙๒.๑๖	๗๔.๔๒
๖	กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	๘๙.๔๔	๙๖.๘๘	๗๖.๔๗	๘๙.๐๔
๗	กรมการแพทย์	๘๘.๐๗	๑๐๐	๗๘.๔๗	๘๙.๐๔
๘	กรมควบคุมโรค	๘๘.๐๕	๑๐๐	๗๘.๕๕	๘๑.๖๑
๙	กรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ ทางเลือก	๘๗.๗๗	๙๘.๘๙	๘๕.๔๔	๗๕.๒๖

จากตารางที่ ๑ แสดงให้เห็นว่ากรมอนามัยมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ซึ่งประเมินโดย สำนักงาน ป.ป.ช. เท่ากับร้อยละ ๙๑.๐๒ เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการระดับกรมภายใน กระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ๙ กรม พบว่า กรมอนามัยอยู่ในอันดับ ๔ แต่ในปีงบประมาณต่อไปกระทรวง สาธารณสุขได้ตั้งเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๙๕ ซึ่งกรมอนามัยก็จะต้องพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสขององค์กร โดยจะต้องวิเคราะห์ปัญหา Gap ของการดำเนินงานเพื่อจะแก้ไขปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ศูนย์อนามัยที่ ๕ ดำเนินการและวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามแนวทางการดำเนินงาน ITA อย่างต่อเนื่องตามนโยบายของกรมอนามัย และมีการทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ๓ ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔ ดังนี้

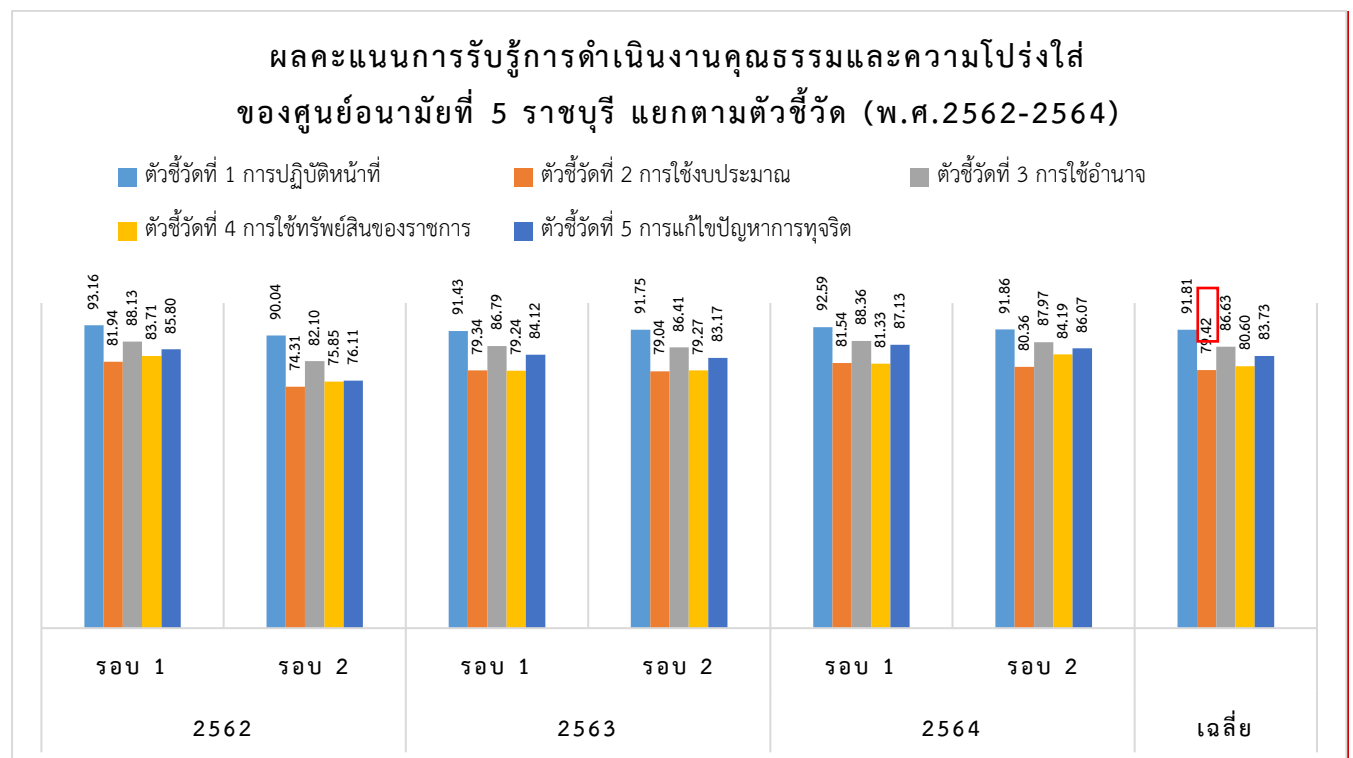
แผนภาพที่ ๑ เปรียบเทียบภาพรวมและแสดงแนวโน้มของผลคะแนนการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔ รอบ ๕ เดือนแรกและรอบ ๕ เดือนหลัง



จากแผนภาพที่ ๑ ผลคะแนนภาพรวมของการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี (พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔) พบว่า ในแต่ละปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔ คะแนนภาพรวมของการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ฯ ในรอบ ๕ เดือนหลังจะลดลงจากรอบ ๕ เดือนแรก ทุกปี ผลคะแนนในรอบ ๕ เดือนหลังของ ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔ มีแนวโน้มสูงขึ้น ส่วนผลคะแนนในรอบ ๕ เดือนแรกนั้นอยู่ในระดับคงที่ ค่าเฉลี่ยของคะแนนภาพรวมของการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ฯ มีแนวโน้มสูงขึ้น

ผลคะแนนภาพรวมของการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ฯ ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ พบว่า รอบ ๕ เดือนแรกมีคะแนนร้อยละ ๘๗.๒๖ รอบ ๕ เดือนหลัง มีคะแนนร้อยละ ๘๖.๑๕ มีคะแนนภาพรวมลดลงจาก ๕ เดือนแรก และมีผลคะแนนเฉลี่ยภาพรวมของการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์ฯ เท่ากับร้อยละ ๘๖.๗

แผนภาพที่ ๒ แสดงผลเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี แยกตามตัวชี้วัด ๕ ด้าน ปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔



จากแผนภาพที่ ๒ เมื่อเปรียบเทียบผลของคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี แยกตามตัวชี้วัด ๕ ด้าน พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีค่าคะแนนสูงที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๙๑.๘๑ รองลงมาคือตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘๖.๖๓ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๗๙.๔๒ และตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำรองลงมาคือตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๘๐.๖๐

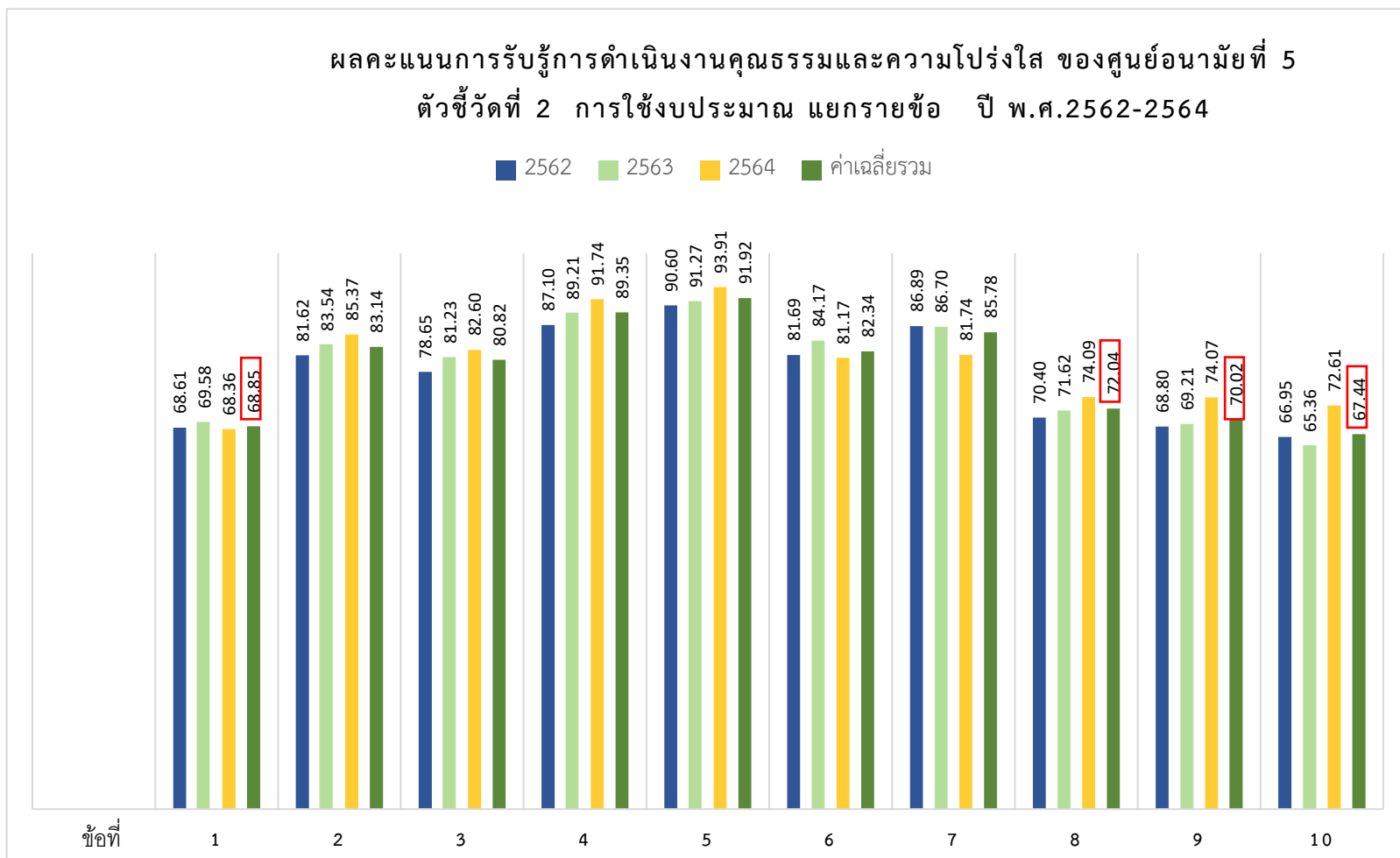
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔ มีค่าคะแนนต่ำที่สุดในแต่ละรอบทั้งรอบ ๕ เดือนแรกและ ๕ เดือนหลัง และใน ๓ ปีย้อนหลัง พบว่า มีคะแนนลดลงจาก ๕ เดือนแรก ได้แก่ ปี ๒๕๖๒ รอบแรกมีคะแนนเท่ากับ ๘๑.๙๔ รอบ ๕ เดือนหลังมีคะแนน เท่ากับ ๗๔.๓๑ ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีค่าคะแนน ลดลงจาก ๕ เดือนแรก มีคะแนนเท่ากับ ๗๙.๓๔ รอบ ๕ เดือนหลังมีค่าคะแนนเท่ากับ ๗๙.๐๔ และในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในรอบ ๕ เดือนแรก มีคะแนนเท่ากับ ๘๑.๕๔ รอบ ๕ เดือนหลังมีคะแนนเท่ากับ ๘๐.๓๖ สรุปได้ว่า คะแนนตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เมื่อประเมินการรับรู้ในรอบ ๕ เดือนหลังของแต่ละปีพบว่ามีค่าคะแนน ลดลงจากรอบ ๕ เดือนแรก ในแต่ละรอบของการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณมีคะแนนต่ำที่สุดของทุกรอบ ซึ่งควรจะต้องนำมาพิจารณาทบทวนผลการประเมิน วิเคราะห์ ปรับปรุง พร้อมทั้งหาแนวทางในการพัฒนาการ ดำเนินงานภายในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ ๒ แสดงการวิเคราะห์ Gap จากการประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความ โปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้ (ร้อยละ)
๑.	การปฏิบัติหน้าที่	๙๑.๘๑
๒.	การใช้งบประมาณ	๗๙.๔๒
๓.	การใช้อำนาจ	๘๖.๖๓
๔.	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๐.๖๐
๕.	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๓.๗๓

จากตารางการวิเคราะห์ Gap การคะแนนประเมินการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส ของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ปี พ.ศ.๒๕๖๔ (รอบ ๖ เดือนหลัง) สรุปประเด็นที่ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี จะต้องปรับปรุง และหาแนวทางในการพัฒนา คือ **ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ**

แผนภาพที่ ๔ แสดงผลเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
แยกรายข้อ ปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔



ข้อคำถามตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ มี ๑๐ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

ข้อ ๒ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นคุ่มค่า

ข้อ ๓ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงประเด็นไม่ปิดเป็นวัฏประสงค์ของ
ประมาณที่ตั้งใจ

ข้อ ๔ หน่วยงานของท่านไม่ได้มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง

ข้อ ๕ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ

ข้อ ๖ หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะ โปร่งใส

ข้อ ๗ หน่วยงานไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุในลักษณะเอื้อประโยชน์
ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

ข้อ ๘ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการสอบถามถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

ข้อ ๙ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการทักท้วงถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

ข้อ ๑๐ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการร้องเรียนถึงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

จากแผนภาพที่ ๔ เมื่อเปรียบเทียบผลของคะแนนการรับรู้การดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส
ด้านการใช้งบประมาณแยกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ทั้งหมด ๔ ข้อ ได้แก่ ข้อที่ ๑ การ
รับทราบเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ข้อ ๘, ๙ และ ๑๐ การเปิดโอกาสให้
บุคลากรมีส่วนร่วมในการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน โดย
มีคะแนนข้อที่ต่ำสุดคือข้อ ๑๐ การมีส่วนร่วมในการร้องเรียนตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ (ร้อยละ
๖๘.๘๕) รองลงมาคือ การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน (ร้อยละ ๖๗.๔๔) การเปิด
โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทักท้วงการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ (ร้อยละ ๗๐.๐๒) และเปิด
โอกาสให้บุคลากรสอบถามการใช้จ่ายงบประมาณ (ร้อยละ ๗๒.๐๔) ตามลำดับ

จากแผนภูมิที่ข้างต้น สรุปประเด็นที่ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี จะต้องพัฒนางาน (Gap) คือ **ตัวชี้วัดที่
๒ การใช้งบประมาณ** โดยหน่วยงานจะต้อง

๑. มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ให้กับบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง
ผ่านช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน หนังสือแจ้งเวียนภายใน
เป็นต้น
๒. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
๓. มีรายงานประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้า การกำกับติดตามและรายงานผลการใช้จ่ายประจำ
ของหน่วยงาน
๔. มีการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีบนหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๕. เปิดช่องทางในการแสดงความคิดเห็น สอบถาม ทักท้วงหรือร้องเรียน โดยรายงานผ่านหัวหน้า
งาน แจ้งในวาระการประชุมของคณะกรรมการบริหารศูนย์ วาระการประชุมติดตามการใช้จ่าย
งบประมาณประจำเดือน ช่องทางออนไลน์เช่น facebook หน่วยงาน line @anamai5

๓. ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี

๑. ให้มีการสื่อสารด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่ทั่วถึงทั้งองค์กร
๒. ให้มีคณะทำงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สุจริต พอเพียง อย่างจริงจังต่อเนื่อง
๓. มีมาตรการการรับข้อร้องเรียน และมีการดำเนินการอย่างจริงจัง
๔. มีการสื่อสารงบประมาณให้บุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกทราบอย่างทั่วถึง
๕. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคัดค้านการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่ชัดเจนตรวจสอบได้
๖. ผู้บริหารมีนโยบายที่จริงจัง มีแนวปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดี
๗. มีการสื่อสารแผนป้องกันปรามการทุจริตในหน่วยงานเป็นระยะ หรือต่อเนื่อง และทั่วถึง
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริต
๙. ไม่ใช้อำนาจให้ทางที่ผิด เช่น แทรกแซงการบริหารงานบุคคล
๑๐. ปลุกฝังให้บุคลากรมีความตระหนัก และเกรงกลัวบทลงโทษ
๑๑. มีการสื่อสาร เผยแพร่ผลการดำเนินงานขึ้นหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบได้
๑๒. มีช่องทางร้องเรียนให้ชัดเจนเข้าถึงได้ง่าย
๑๓. มีการปฏิบัติตามระเบียบการจัดเงินการคลัง การจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกต้อง เพื่อไม่ให้เกิดการผูกขาดในการจัดซื้อจัดจ้าง
๑๔. มีการสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วถึงทุกประเภทและทุกระดับ
๑๕. มีขั้นตอน แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
๑๖. มีกิจกรรมสร้างจริยธรรม คุณธรรมอยู่เสมอ

๔. มาตรการสำคัญที่ทำให้ตัวชี้วัดบรรลุผล : PIRAB

P : หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ สื่อสาร ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

I : พัฒนาระบบเฝ้าระวัง วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของหน่วยงาน

R : จัดทำหลักเกณฑ์ มาตรการ กลไก วางระบบการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ข้อร้องเรียนและป้องกันการปราบปรามการทุจริต และติดตาม กำกับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

A : สื่อสารนโยบาย เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานอย่างเป็นปัจจุบันในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

- ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน
- นโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

- แผนปฏิบัติการประจำปี การติดตามประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อให้
เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

- การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง
- มาตรฐาน/คู่มือการปฏิบัติงาน/การให้บริการ
- อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

B : พัฒนาศักยภาพบุคลากรและภาคีเครือข่ายในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติงานได้บรรลุผล
สัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการที่กำหนด ได้แก่

มาตรการ	ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ PIRAB	หลักการ/เหตุผล
๔.๑ มาตรการเสริมสร้าง คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงาน ตามเกณฑ์ ITA	P (Partner) ,I (Invest) และ R (Regulate and Legislate)	- เพื่อให้หน่วยงานสามารถวิเคราะห์ ทบทวน และพัฒนาแนวทางการดำเนินงานคุณธรรม และความโปร่งใส - แต่งตั้งคณะกรรมการ สร้างการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน - เพื่อแสดงเจตนารมณ์/ความมุ่งมั่นในการ ดำเนินงาน - เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมความผูกพันองค์กร - พัฒนาระบบ วิเคราะห์และประเมิน สถานการณ์การป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของหน่วยงาน
๔.๒ มาตรการพัฒนาและแก้ไข ปัญหา (Gap) ด้านการใช้ งบประมาณ	P (Partner) และA (Advocate)	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ควบคุม กำกับค่าใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เพื่อ สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง - เพิ่มช่องทางการสื่อสารนโยบายการใช้จ่าย งบประมาณ ประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่าย งบประมาณให้ทั่วถึงทั้งองค์กร
๔.๓ มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพ การสื่อสาร	A (Advocate), R (Regulate and Legislate)	- มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการ ดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน - สร้างการสื่อสารภายในหน่วยงานทั้ง ประชาสัมพันธ์นโยบายสำคัญต่าง ๆ ของ หน่วยงานภาครัฐ