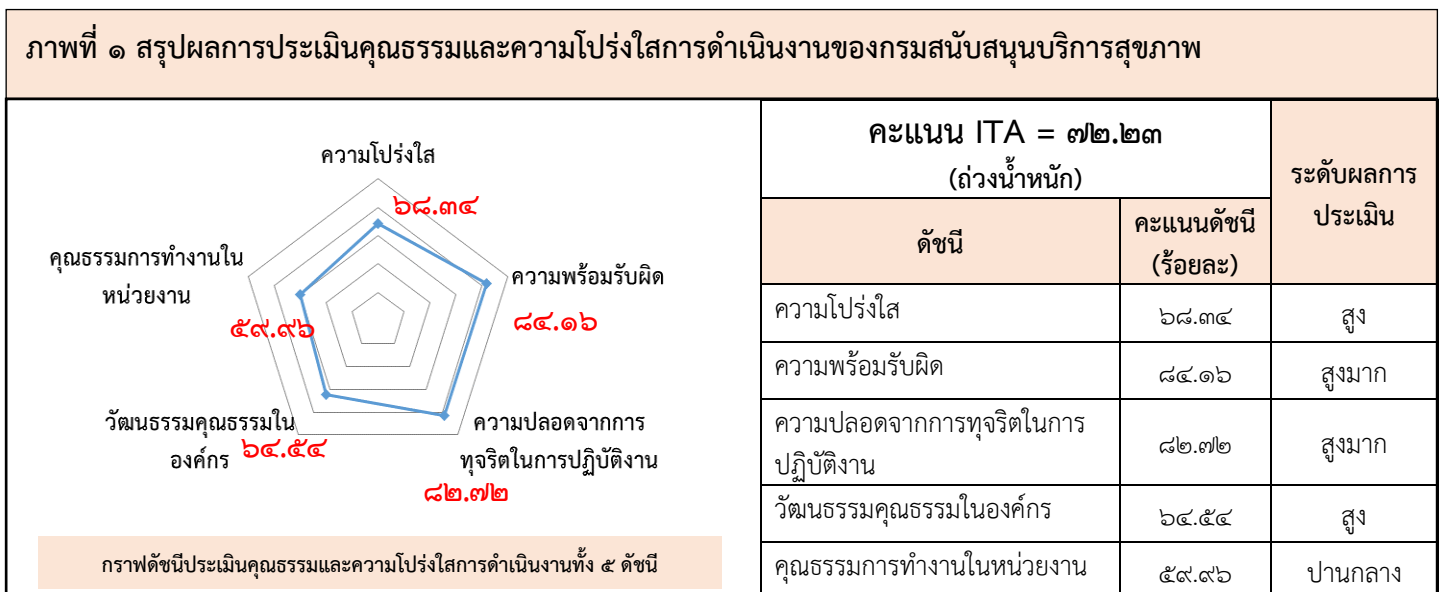


บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน ประเมินจากดัชนี ๕ ตัว คือ ๑) ความโปร่งใส ๒) ความพร้อมรับผิด ๓) ความปลอดภัยจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน ๔) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ขณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไว้ดังนี้



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยภาพรวมได้คะแนนร้อยละ ๗๒.๒๓ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยได้คะแนนดัชนีความพร้อมรับผิดชอบสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๕๙.๙๖ ซึ่งยังอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑) เมื่อจำแนกตามดัชนีพบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๓๔ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๘๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๘๐

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๖ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๗๕ และความสุภาพความกระตือรือร้น เต็มใจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๕๗

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๒ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๔๔ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๕๔ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๐๘ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๐๐

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๙๖ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๗.๓๔ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๐๐ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๓.๕๓

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based)

๑) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นข้อมูลที่ได้จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และได้คะแนนต่ำที่สุดในจำนวน ๕ ดัชนี โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๙๖ โดยเฉพาะตัวชี้วัดการบริหารบุคคลได้คะแนน ร้อยละ ๔๗.๓๔ ดังนั้น

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพต้องดำเนินการ**ปรับปรุงอย่างเร่งด่วน** ในตัวชี้วัดการวางระบบความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และวิธีการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ควรมีการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานต้องทำการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีและมีคุณภาพ โดยให้เกียรติและยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่างในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

๒) ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง นั้นหมายถึง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจะต้องเร่งพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ให้ มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น โดยการเพิ่มศักยภาพตัวชี้วัดในข้อที่คะแนนค่อนข้างต่ำ ได้แก่ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน และในการป้องกันการทุจริต และการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๓) ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาตัวชี้วัดที่ได้คะแนนค่อนข้างต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ โดยเน้นให้บุคลากรในหน่วยงานให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงให้ประชาชนได้รับทราบ

๔) ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือเงินพิเศษจากบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

๕) ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการจัดเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจะต้องปรับปรุงการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ใน ๕ ประเด็น ดังนี้

๑) จัดทำประกาศเผยแพร่แผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ ได้แก่ การประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ (Website) บอร์ด หรือแผ่นพับ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ

๒) ปรับปรุงการวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยจะต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของจำนวนโครงการและรายละเอียดงบประมาณของโครงการที่จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน พร้อมทั้งเขียนการปรับปรุงแผนไว้โดยละเอียด

๓) จัดทำระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักให้ชัดเจน และเผยแพร่ข้อมูลผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขให้ชัดเจนและเห็นเป็นรูปธรรม

๔) การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะให้ชัดเจน

๕) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ