**โครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ**

**เป้าหมายการดำเนินงาน**

* ผลการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามประเมินเชิงภาพลักษณ์ของปีที่ผ่านมา

**ผลการดำเนินงาน ในรอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2560 – 31 มีนาคม 2561)**

ค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ที่จำแนกตามแหล่งข้อมูล จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานจำแนกตามแหล่งข้อมูล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า

1. คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 79.81

2. คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ 68.77 และ

3. คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00

มีข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) มีผลการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องซึ่งเป็นดัชนีที่ประเมินจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) มีจำนวน 3 ดัชนี มีผลการดำเนินการ ดังนี้

| ดัชนีที่บกพร่อง | แหล่งข้อมูล | ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง | ผลการดำเนินงาน |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| IIT | EIT |
| ดัชนีความพร้อมรับผิด | ☑ | - | ความพร้อมรับผิด | หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความผิดชอบ | กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดำเนินการดังนี้1. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหาร ดำเนินการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ประเมินรายบุคคล) อย่างเป็นรูปธรรม (ซึ่งดำเนินการเป็นปีแรก) ที่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ต้องจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดและรายงานผลการดำเนินงานรายตัวชี้วัด โดยประกาศเป็นหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ฯ รอบที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2561 (ประกาศ ณ 6 มีนาคม 2561) หากผลการดำเนินการต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบประเมิน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 2. ผู้บริหารกำหนดตัวชี้วัดเชิงผลลัพท์ที่ส่งผลยุทธศาสตร์หน่วยงาน และนโยบายสำคัญ เป็นตัวชี้วัดของผู้บริหารระดับกอง/สำนัก/กลุ่มงานในสังกัด  |
| ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร | ☑ | - | การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน | 1. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้ง การทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน มีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซง จากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
4. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกัน การทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 | 1. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้จัดทำแผนป้องกันการทุจริตฯ ระยะ 3 ปี (2562-2564) ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 4 ปี (2561-2564) และแผนแม่บทป้องกันการทุจริต ฯ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 4 ปี (2561-2564) โดยการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ผู้แทนทุกหน่วยงานในสังกัด ซึ่งได้รับอนุมัติจากผู้บริหารสูงสุด และอยู่ระหว่างจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม 2. เนื่องจากการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันฯ (จัดทำเป็นปีแรก) มีการทบทวนและจัดทำเพื่อให้สอดคล้องกับห้วงระยะเวลาแผนแม่บทของกระทรวง (2 ฉบับ ตามข้อ 1 ) ที่เวลาสิ้นสุดปี พ.ศ. 2564 จึงยังไม่ได้มีการถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติไปยังหน่วยงานในสังกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพของแผน แต่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้จัดทำคู่มือการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และเผยแพร่ไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับครอบคลุม เจ้าหน้าที่ทุกคนให้รับรู้ รับทราบ และถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ (ร้อยละ 100)ผลการดำเนินงานการตรวจสอบภายใน ดังนี้1. กลุ่มตรวจสอบภายใน ดำเนินการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ครอบคลุมทุกหน่วยงาน อนุมัติและลงนามโดยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน 2. หน่วยงานไม่มีการร้องเรียนเรื่องการทุจริต3. เมื่อหน่วยตรวจสอบภายใน ตรวจพบในประเด็นที่ไม่เป็นไปตามระเบียบ ได้ดำเนินการสรุปผลการตรวจเสนอต่ออธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยตรง และสั่งการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ4. จัดตั้งศูนย์จัดการข้อร้องเรียนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (เป็นปีแรก) |
| ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน | ☑ | - | คุณธรรมในการบริหารงาน | 1) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสายหรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง2) หน่วยงานมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน อย่างจงรักภักดี3) หน่วยงานมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาการศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ | 1. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดทำประกาศในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่ครอบคลุมในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน การนำผลการปฏิบัติราชการ นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การออกจากราชการ การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น2.1 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคนดีของหน่วยงาน เช่น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ2.2 จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล และประกาศใช้ทั่วทั้งองค์กร3. จัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาบุคลากรเข้าอบรม 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น และหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง และในการพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ต้องผ่านคณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะฯ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ  |

รายงาน ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2561