

คำนำ

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของรัฐบาลในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากดัชนีทั้ง 5 ดัชนี ได้แก่ 1) ดัชนีความโปร่งใส 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด 3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยประเมินผลจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปีงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการประเมินครั้งนี้จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายได้ร่วมกันขับเคลื่อนการบริหารงานภาครัฐภายใต้กรอบธรรมาภิบาล และประการสำคัญ คือ ได้มีบทบาทในการผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้มีอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

คณะผู้จัดทำ
กันยายน 2561

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปผู้บริหาร	3
1. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	3
2. การจัดอันดับผลคะแนน	4
3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน	5
3.1 ข้อเสนอแนะจากการประเมิน	5
3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง	7
4. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	8
4.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย	8
4.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ	9
รายงานผล	11
1. ข้อมูลโครงการ	11
2. ระเบียบวิธีการประเมิน	15
3. ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน และบทวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน	18
4. ผลการประเมินของหน่วยงาน	19
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	23
6. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน	26
7. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	30

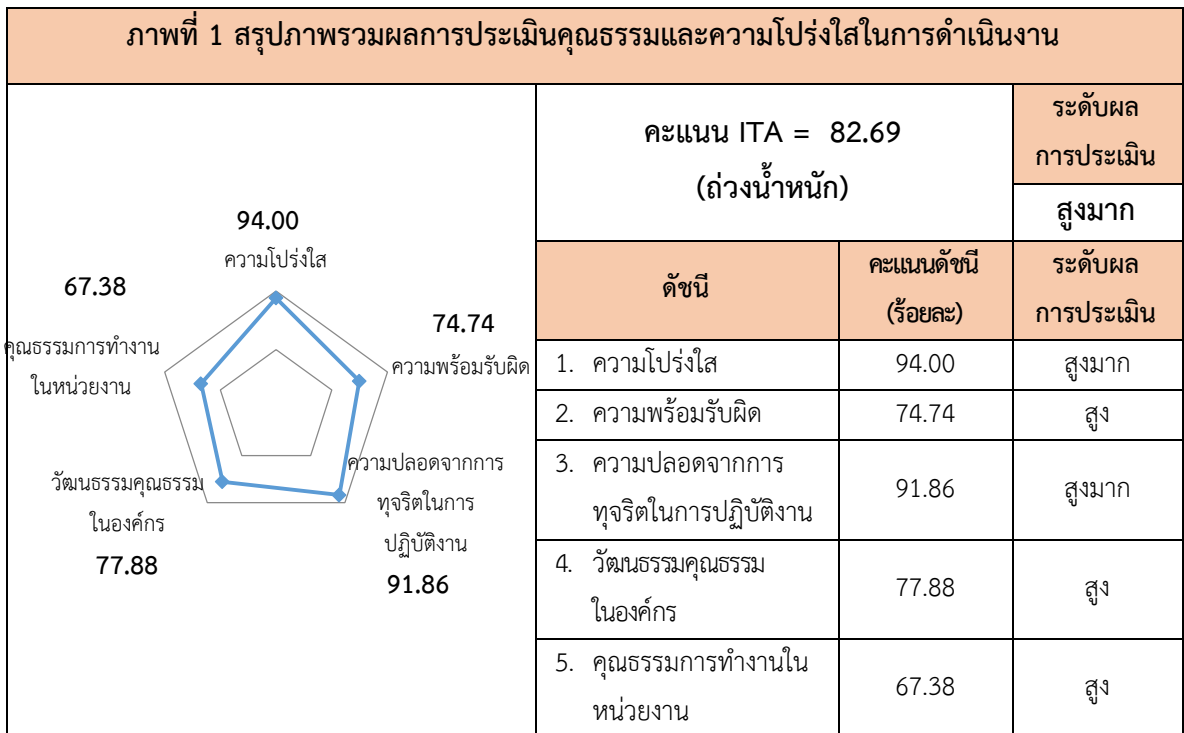
บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และเพื่อให้มีการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน โดยประเมินจาก 3 แหล่งข้อมูล คือ 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) จำนวน 116 คน 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) จำนวน 102 คน และ 3) หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) ดัชนีที่ทำการประเมินมี 5 ดัชนี คือ 1) ดัชนีความโปร่งใส 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด 3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 82.69 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก

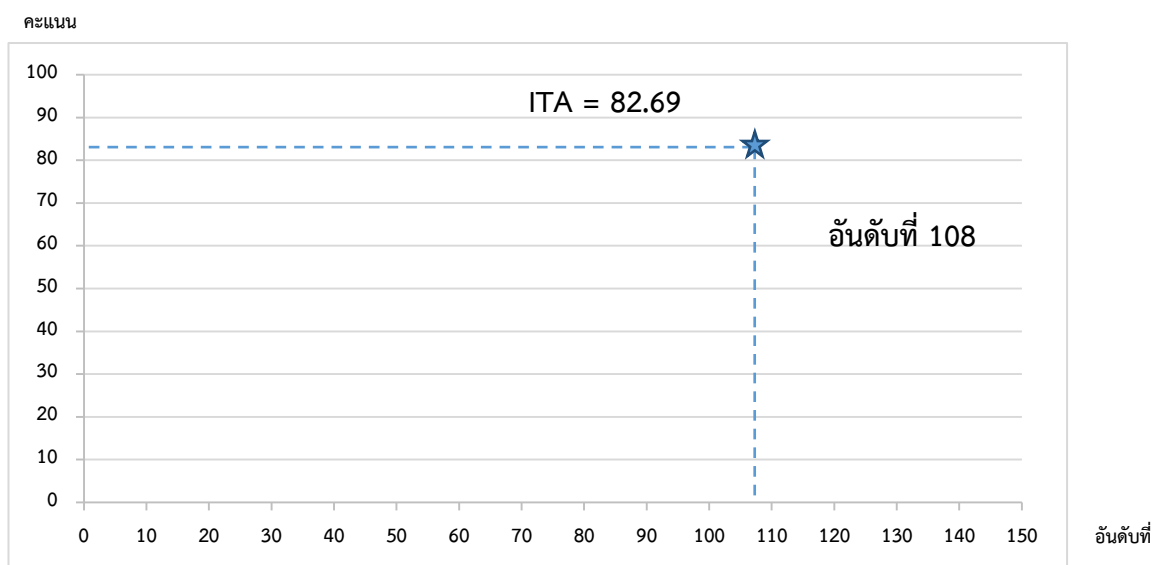
เมื่อพิจารณาตามดัชนี พบว่า ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 94.00 รองลงมา คือ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 91.86 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 77.88 ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.74 และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.38 ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ 1



หมายเหตุ : 1. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว
 2. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

2. การจัดอันดับผลคะแนน

เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับกรม พบว่า หน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับร้อยละ 82.69 ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 108 ของจำนวน 146 หน่วยงาน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การจัดอันดับผลคะแนนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

3.1 ข้อเสนอแนะจากการประเมิน

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีความพร้อมรับผิด	เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และซื่อสัตย์สุจริต (I1)
	การจัดการเรื่องร้องเรียน	ช่องทางของหน่วยงาน ที่จะสามารถร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ (I2)
ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	การรับสินบน	ไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง ญาติพี่น้อง พวกพ้อง หรือผู้อื่น (I4)
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่อาวุโสในหน่วยงานควรปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตจนเป็นแบบอย่างให้เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ ๆ ถู้อปฏิบัติตาม (I6)
	แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต	มีโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน (I10)
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	การกำกับหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (I14)
	คุณธรรมการบริหารงาน	1) การปราศจากการซื้อขายตำแหน่งหรือใช้เส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ (I15) 2) การพิจารณาความดีความชอบ คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม (I16) 3) ไม่ควรมีการเบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา (O.T.) ค่าเดินทาง เป็นต้น (I17) 4) การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด (I18) 5) หัวหน้างานควรมอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม (I19)

3.1.2 ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีความโปร่งใส	การมีส่วนร่วม	หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน (E3)
ดัชนีความพร้อมรับผิด	การดำเนินงานตามภารกิจ	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรปฏิบัติงาน โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อหรือรับบริการ (E7)
	เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	หน่วยงานควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต (E9)

3.1.3 ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ที่ควรได้รับการปรับปรุง คือ EB5, EB10 (2) และ EB12 (1) ในประเด็นดังนี้

EBIT	ประเด็นที่ควรปรับปรุง
EB5 การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ	ข้อมูลที่หน่วยงานแสดงเป็นหลักการกว้างๆ ของเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรตามภูมิลำเนาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเน้นไปที่การประเมินเพื่อการปฏิบัติราชการต่อหรือการให้ออกจากราชการหากไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือประเมินเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรโดยปกติ จึงยังไม่ชัดเจนว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในมิติอื่นๆ อีกทั้งการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำดังกล่าว เป็นลักษณะของการดำเนินการภายหลังจากกรอบระยะเวลาที่กำหนดให้ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ (1 มิ.ย. 61) ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่ากระบวนการดำเนินงานดังกล่าวไม่ได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ต้น ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ชัดเจน ตลอดจนควรมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามที่มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน อย่างเต็มที่

EBIT	ประเด็นที่ควรปรับปรุง
EB10 (2) การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานยังไม่ชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดทำกรอบแนวทางเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รายหน่วยงานจะต้องนำผลการวิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนที่เพิ่มขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของภารกิจของหน่วยงานมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ
EB12 (1) การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานแสดง ยังไม่สะท้อนถึงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกันทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในทุกภารกิจ โดยจะต้องมียุทธศาสตร์เป็นคำสั่งหรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจที่เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ในภาพรวม และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะในหัวข้อนี้เป็นการนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสำรวจในส่วนที่ 3 ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ดังนี้

3.2.1 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยมีประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผู้บริหารที่สร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร

หน่วยงานควรมีกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง บุคคลผู้มีคุณสมบัติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ มาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรมีการนำแผน HR Scorecard มาสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

2) ด้านการสร้างระบบการประเมินผล

ควรมีระบบการประเมินผลในแต่ละปี โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วมจากนักวิชาการ (ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สำคัญ) ให้มาร่วมเป็นคณะทำงานและพัฒนาระบบงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรม

3.2.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) โดยมีประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุง ได้แก่ การให้บริการแก่ประชาชน หรือผู้มาขอรับบริการควรมีการอธิบายลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ควรให้บริการด้วยความเต็มใจ ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

4. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานขึ้นโดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) เข้ากับภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยมีมาตรการที่ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาดำเนินการปรับฐานความคิดของบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม จัดให้มีกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างแนวคิดต่อต้านการทุจริต ดำเนินการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคลากร และเสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเพื่อร่วมกันต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรแสดงเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณชน และให้มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรของหน่วยงานในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการทางนโยบายทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นก่อตัวนโยบาย กำหนดนโยบาย ตัดสินใจนโยบาย ปฏิบัตินโยบาย และประเมินนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ผู้บริหารของหน่วยงานควรพัฒนากลไกและกระบวนการด้านการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสการทุจริตหรือทำให้การทุจริตเกิดยากขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น โดยอาศัยทั้งการกำหนดกลไกด้านกฎหมาย กลไกทางการบริหาร และกลไกอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และควรเปิดเผยข้อมูลผู้กระทำความผิดให้สาธารณชนรับทราบเพื่อตระหนักถึงโทษของการกระทำการทุจริตเมื่อคดีถึงที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ของประเทศไทย ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณากำหนดมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ และการอนุมัติ อนุญาตให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และปลอดจากการทุจริต เพื่อยกระดับการรับรู้ของประชาชน และนักลงทุนต่างชาติ

4.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

ในระดับปฏิบัติ ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้

1) การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในภาพรวมภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แม้ในปัจจุบันหลายหน่วยงานยังไม่ได้กำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงานเพื่อวางระบบให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยตรง แต่ในอนาคตหน่วยงานควรมีการดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากกระบวนการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมถือเป็นกระบวนการเบื้องต้นของการประสานพลังและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ในการยกระดับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

2) การส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวมของหน่วยงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ แนวทางการบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และแนวทางการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา ตลอดจนกลไกการกำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน รวมถึงการกำหนดกลไกที่จะต้อง มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ มีความคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
หน่วยงานจึงควรผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตาม
กรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

3) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานต่ำ โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการ
บริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ชัดเจน
ตลอดจนควรมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามที่มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ
PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่
ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างเต็มที่

4) การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนใน
หน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
โดยการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละประเด็นของแต่ละภารกิจให้ชัดเจน เช่นภารกิจในการให้บริการในการ
อนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ
การจัดซื้อจัดจ้าง และการใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่ง เพราะผลการวิเคราะห์ดังกล่าว อาจ
สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการ
กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในภาพรวมของหน่วยงานได้

5) การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ในหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องมีการจัดทำกรอบแนวทางเพื่อป้องกัน
ผลประโยชน์ทับซ้อน ด้วยการนำผลการวิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะ
เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของภารกิจของหน่วยงาน มาเป็นแนวทางในการ
กำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องผลักดันให้มี
การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม
ในช่วงปีงบประมาณ

6) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน
โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งต้องมีการดำเนินการที่สอดคล้องกันทั้งในระดับนโยบายและระดับ
ปฏิบัติการตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมี
ลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุง
อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการ
กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
ในทุกภารกิจ โดยจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่งหรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารสูงสุดของ
หน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจที่เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ในภาพรวม และต้องผลักดันให้มี
การดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

รายงานผล
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

1. ข้อมูลโครงการ

1.1 หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการจะดำเนินยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่อยู่ในระดับรุนแรงไปด้วยในเวลาเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ฉุดรั้งการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตามแม้ในห้วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีความพยายามในการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้นไปได้ จากดัชนีการรับรู้การทุจริตประจำปี พ.ศ. 2560 ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ประเทศไทยได้คะแนน 37 คะแนน อยู่ในลำดับที่ 96 จาก 180 ประเทศ แม้จะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปี พ.ศ. 2559 ซึ่งประเทศไทยมีคะแนน 35 คะแนน อยู่ในลำดับที่ 101 จากประเทศที่เข้าร่วมประเมิน 176 ประเทศ แต่ยังคงแสดงให้เห็นว่าปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของไทยยังคงอยู่ในระดับรุนแรง (Transparency International, 2017)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตตามนโยบาย “โกงเท่าหมดไป โกงใหม่ไม่เกิด และไม่เปิดโอกาสให้โกง” และตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่กำหนดเป้าหมายการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยให้เพิ่มขึ้นเป็น 50 คะแนน ภายในปี พ.ศ. 2564 โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะนำไปสู่การลดการทุจริตในภาพรวมของประเทศไทย และสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างยั่งยืน (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560, น. 91)

สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบของงบประมาณและดำเนินการประเมิน ITA อย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบการประเมิน ITA จำนวน 222 หน่วยงาน ประกอบด้วย ส่วนราชการระดับกรม จำนวน 146 หน่วยงาน และจังหวัด จำนวน 76 จังหวัด ดังนั้น เพื่อให้การประเมิน ITA ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงดำเนินการร่วมกับโรงเรียนนายร้อยตำรวจในฐานะสถาบันการศึกษาที่มีบุคลากรซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการประเมิน ITA ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560 โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” ร่วมกันต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

1.2.2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

1.2.3 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.3.1.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานตามนโยบายที่ประกาศไว้

ตัวชี้วัดที่ 2 การมีส่วนร่วม เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีกระบวนการในการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น การแสดงความคิดเห็น ร่วมรับรู้ และร่วมคิด หรือร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ หรือยกระดับไปสู่การมีส่วนร่วมในการประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ พัฒนาระบบงาน พัฒนาการให้บริการ หรือการสร้างนวัตกรรมในการต่อยอด ทั้งในรูปของนวัตกรรมเชิงนโยบาย นวัตกรรม การให้บริการ หรือนวัตกรรมการบริหารองค์กร หรือการแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน และรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ 3 การจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และมีความคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา และมีการเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้สาธารณชนได้ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจกรรมตามพันธกิจของหน่วยงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนหรือไม่ ตลอดจนประเมินกลไกการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน

ตัวชี้วัดที่ 3 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารของหน่วยงานที่รับการประเมินได้แสดงถึงเจตจำนงสุจริตและความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 4 การจัดการเรื่องร้องเรียน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงสะท้อนหรือข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชน และจะต้องมีกระบวนการจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม

1.3.1.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption

- Free Index) ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดการรับสินบน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบสถานการณ์การทุจริต การรับสินบนที่เกิดขึ้นอันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1.3.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต และพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการศึกษาวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 3 แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินให้ความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัดที่ 4 การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีกลไกการตรวจสอบภายในหน่วยงาน ที่มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซง ปราศจากอคติ มีความเป็นกลาง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริต รวมไปถึงมีกระบวนการลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง

1.3.1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการกำกับดูแล มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ตัวชี้วัดที่ 2 คุณธรรมการบริหารงาน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบและตระหนักถึงการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการมอบหมายงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารงานภายในของหน่วยงานมีคุณธรรมมากขึ้น

2. ระเบียบวิธีการประเมิน

2.1 วิธีการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยที่สำคัญ 3 วิธี คือ

1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เก็บข้อมูลโดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามพร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบและจัดส่งให้แก่ที่ปรึกษาการประเมิน

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการซึ่งที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการซึ่งที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

2.2 เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

80 - 100 คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูงมาก
60 - 79.99 คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูง
40 - 59.99 คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานปานกลาง
20 - 39.99 คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำ
0 - 19.99 คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำมาก

2.3 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ประชากรเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน โดยจัดเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

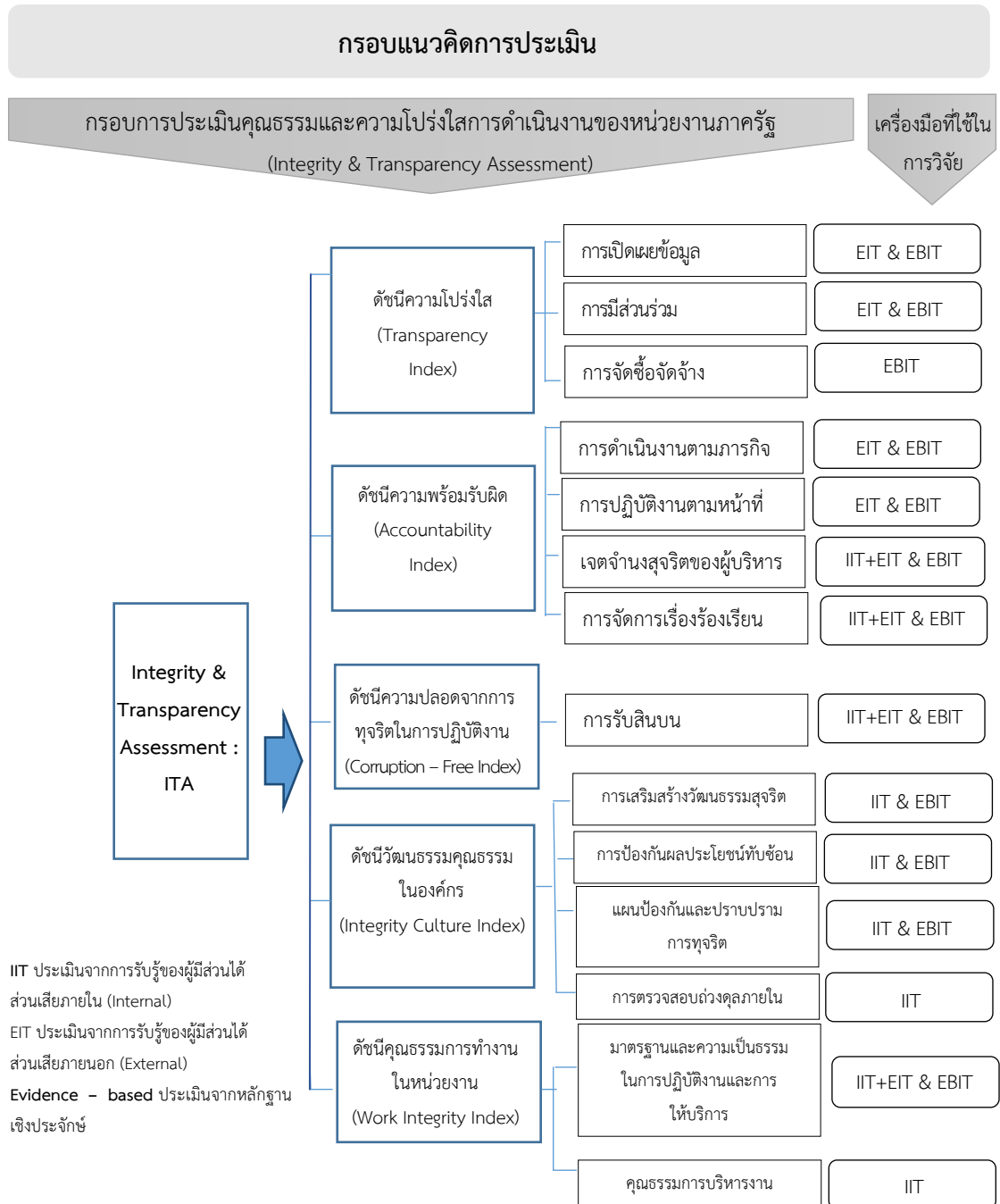
2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ประชากรเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยที่ปรึกษาจะประสานงานหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้จัดส่งฐานข้อมูลรายชื่อเจ้าหน้าที่ทั้งหมดหรือเท่าที่มีจำนวนมากที่สุด เพื่อวิเคราะห์และกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน โดยจะต้องครอบคลุมตามโครงสร้าง ระดับตำแหน่ง รวมถึงมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามภารกิจของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยที่ปรึกษาจะต้องศึกษาภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน เพื่อกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน และประสานงานหน่วยงานที่รับการประเมินให้จัดส่งฐานข้อมูลรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์และกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน โดยจะต้องครอบคลุมตามโครงสร้าง ระดับตำแหน่ง และพื้นที่/สาขาของหน่วยงาน รวมถึงมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

2.4 กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกตามดัชนีที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการประเมิน ITA

3. ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน และบทวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่เลขที่ 88/44 หมู่ 4 ซอยสาธารณสุข 8 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี รหัสไปรษณีย์ 11000 โทรศัพท์ 0 2193 7000 เว็บไซต์หน่วยงาน www.hss.moph.go.th

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบโรคศิลปะ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2) พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จแก่ราชการและประชาชน

3) ส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการดำเนินการสุศึกษาและระบบสุขภาพของประชาชน

4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านความช่วยเหลือ ความร่วมมือ และการประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านระบบบริการสุขภาพแก่องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานด้านอาคารสถานที่ และสถาปัตยกรรมด้านสาธารณสุข

7) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนามาตรฐานครุภัณฑ์ทางการแพทย์และสาธารณสุข

8) ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ

9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มีอัตรากำลังประมาณ 1,190 คน

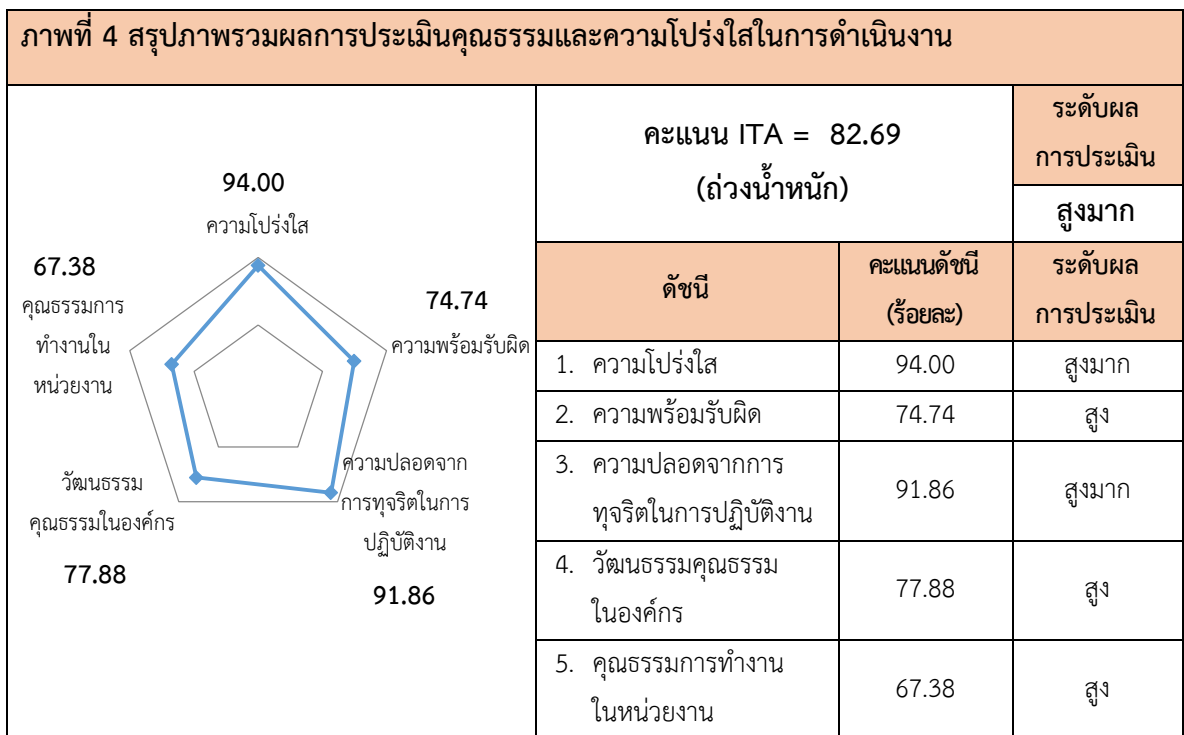
มีภารกิจหลัก คือ การสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริการสุขภาพ อันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน (ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 ข้อ 2)

4. ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 82.69 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก

4.1 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

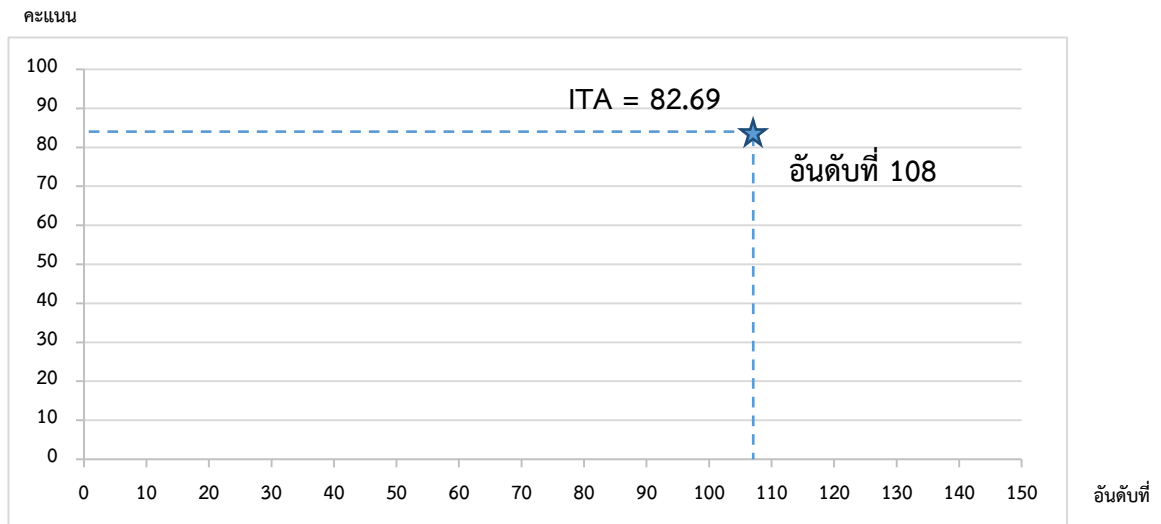
เมื่อพิจารณาตามดัชนี พบว่า ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 94.00 รองลงมา คือ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 91.86 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 77.88 ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.74 และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.38 ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ 4 และรายละเอียดตัวชี้วัดดังแสดงในตารางที่ 1



- หมายเหตุ :
1. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว
 2. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

4.2 การจัดอันดับผลคะแนน

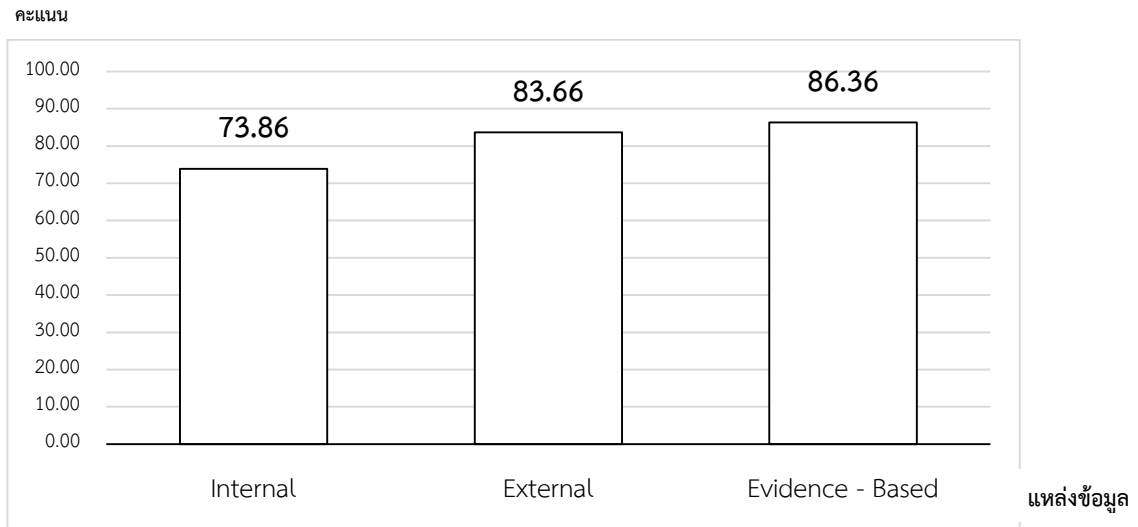
เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับกรม พบว่า หน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับร้อยละ 82.69 ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 108 ของจำนวน 146 หน่วยงาน ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การจัดอันดับผลคะแนนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

4.3 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามแหล่งข้อมูลพบว่า คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับร้อยละ 73.86 คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 83.66 และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 86.36 ดังแสดงในภาพที่ 6



ภาพที่ 6 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามแหล่งข้อมูล

ตารางที่ 1 สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีและตัวชี้วัด

ดัชนี/ตัวชี้วัดย่อย	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
1. ดัชนีความโปร่งใส	26				94.00	24.44
1.1 การเปิดเผยข้อมูล		100.00		86.45	93.23	
1.2 การมีส่วนร่วม		100.00		77.53	88.76	
1.3 การจัดซื้อจัดจ้าง		100.00			100.00	
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด	18				74.74	13.45
2.1 การดำเนินงานตามภารกิจ		100.00		79.62	89.81	
2.2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่		0.00		79.60	39.80	
2.3 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร		100.00	72.90	76.47	83.12	
2.4 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00	75.95	82.73	86.23	
3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน	22				91.86	20.21
การรับสินบน		100.00	79.20	96.39	91.86	
*กรณีมีการชี้มูลความผิดและ ไต่สวนข้อเท็จจริง						
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				77.88	12.46
4.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต		100.00	81.27		90.63	
4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน		50.00	72.70		61.35	
4.3 แผนป้องกันและปราบปราม การทุจริต		100.00	79.80		89.90	
4.4 การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน			69.62		69.62	
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน	18				67.38	12.13
5.1 มาตรฐานและความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงานและให้บริการ		50.00	73.09	80.05	67.71	
5.2 คุณธรรมการบริหารงาน			67.04		67.04	
คะแนนรายแบบสำรวจ (100.00)		86.36	73.86	83.66		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						82.69

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละดัชนีที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

5.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.00 จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

5.1.1 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.23 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 86.45 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน External สอดคล้องกับคะแนน Evidence - Based

5.1.2 การมีส่วนร่วม โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.76 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 77.53 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน External ต่ำกว่าคะแนน Evidence-Based ดังนั้น ควรพัฒนา External ในเรื่อง 1) มีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน (E3) และ 2) การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน (E4)

5.1.3 การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00

5.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.74 จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

5.2.1 การดำเนินงานตามภารกิจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.81 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 79.62 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน External ต่ำกว่าคะแนน Evidence-Based ดังนั้น ควรพัฒนา External ในเรื่องการปฏิบัติงานโดยมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อหรือรับบริการ (E7)

5.2.2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 39.80 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 79.60 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 0.00 เห็นได้ว่าคะแนน Evidence - Based ต่ำกว่าคะแนน External ดังนั้น ควรปรับปรุง Evidence - Based ในเรื่องการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (EB5) เนื่องจากโดยข้อมูลที่หน่วยงานแสดงเป็นหลักการในภาพรวม ของเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การ

ปฏิบัติงานของบุคลากรตามกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเน้นไปที่การประเมิน เพื่อการปฏิบัติราชการต่อหรือการให้ออกจากราชการ หากไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือประเมินเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรโดยปกติ จึงยังไม่ชัดเจนว่าการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในมิติอื่นๆ อีกทั้งการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำดังกล่าว เป็นลักษณะของ การดำเนินการภายหลังจากกรอบระยะเวลาที่กำหนดให้ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ (1 มิ.ย. 61) ซึ่งอาจ แสดงให้เห็นว่ากระบวนการดำเนินงานดังกล่าวไม่ได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ต้น

ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ชัดเจน ตลอดจน ควรมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามที่มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของ เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างเต็มที่

5.2.3 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.12 เป็น คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 76.47 คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal) เท่ากับร้อยละ 72.90 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน External และคะแนน Internal ต่ำกว่าคะแนน Evidence- Based ดังนั้น ควรพัฒนา External ในเรื่องผู้บริหารควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์ สุจริต (E9) และควรพัฒนา Internal ในเรื่อง ผู้บริหารควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์ สุจริต (I1)

5.2.4 การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.23 เป็นคะแนน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 82.73 คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับร้อยละ 75.95 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน Internal ต่ำกว่าคะแนน External และคะแนน Evidence - Based ดังนั้น ควรพัฒนา Internal ในเรื่องการบริหารช่องทางของหน่วยงานที่จะสามารถร้องเรียนการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ (I2)

5.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ในตัวชี้วัดการรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 91.86 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 96.39 คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 79.20 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน Internal ต่ำกว่าคะแนน External และคะแนน Evidence - Based ดังนั้น ควรพัฒนา Internal ในเรื่องมีการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ ตนเอง ญาติพี่น้อง พวักพ้อง หรือผู้อื่น (I4)

5.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 77.88 จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

5.4.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.63 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับร้อยละ 81.27 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน Internal สอดคล้องกับคะแนน Evidence - Based

5.4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 61.35 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับร้อยละ 72.70 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 50.00 เห็นได้ว่าคะแนน Evidence - Based ต่ำกว่าคะแนน Internal ดังนั้น ควรปรับปรุง Evidence - Based ในเรื่องกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน (EB10(2)) เนื่องจากกำหนดมาตรการ กลไก การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานจึงควรจัดทำกรอบแนวทางเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานจะต้องนำผลการวิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนที่เพิ่มขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของภารกิจของหน่วยงานมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

5.4.3 แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.90 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับร้อยละ 79.80 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 100.00 เห็นได้ว่าคะแนน Internal ต่ำกว่าคะแนน Evidence - Based ดังนั้น ควรพัฒนา Internal ในเรื่องมีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันการทุจริต หรือส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน (I10)

5.4.4 การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 69.62 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 69.62 ซึ่งควรพัฒนาในเรื่อง 1) การตรวจสอบและลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง (I11) และ 2) การตรวจสอบของหน่วยงานควรมีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซง ปราศจากอคติมีความเป็นกลาง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ (I12)

5.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.38 จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

5.5.1 มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.71 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับร้อยละ 80.05 คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับร้อยละ 73.09 และคะแนนจาก

หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ 50.00 เห็นได้ว่าคะแนน Evidence-Based ต่ำกว่าคะแนน External และคะแนน Internal ดังนั้น ควรปรับปรุง Evidence - Based ในเรื่องการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (EB12 (1)) เนื่องจากการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานแสดง ยังไม่สะท้อนถึงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกันทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมึลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในทุกภารกิจ โดยจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่งหรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจที่เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ในภาพรวม และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

5.5.2 คุณธรรมการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.04 เป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.04 ซึ่งควรพัฒนาในเรื่อง 1) การปราศจากการซื้อขายตำแหน่งหรือใช้เส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ (I15) 2) การพิจารณาความดีความชอบ คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการศึกษาอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม (I16) 3) การไม่เบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา (O.T.) ค่าเดินทาง เป็นต้น (I17) 4) การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด (I18) และ 5) หัวหน้างานควรมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม (I19)

6. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงาน

6.1 ข้อเสนอแนะจากการประเมิน

6.1.1 ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีความพร้อมรับผิด	เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และซื่อสัตย์สุจริต (I1)
	การจัดการเรื่องร้องเรียน	ช่องทางของหน่วยงาน ที่จะสามารถร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ (I2)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	การรับสินบน	ไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเอง ญาติพี่น้อง พวกพ้อง หรือผู้อื่น (I4)
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่อาวุโสในหน่วยงานควรปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตจนเป็นแบบอย่างให้เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ ๆ ถือปฏิบัติตาม (I6)
	แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต	มีโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน (I10)
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	การกำกับหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (I14)
	คุณธรรมการบริหารงาน	1) การปราศจากการซื้อขายตำแหน่งหรือใช้เส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ (I15) 2) การพิจารณาความดีความชอบ คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับการศึกษาอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม (I16) 3) ไม่ควรมีการเบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา (O.T.) ค่าเดินทาง เป็นต้น (I17) 4) การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด (I18) 5) หัวหน้างานควรมอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นทางการ (I19)

6.1.2 ข้อเสนอแนะตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ดัชนีความโปร่งใส	การมีส่วนร่วม	หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน (E3)
ดัชนีความพร้อมรับผิด	การดำเนินงานตามภารกิจ	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรปฏิบัติงาน โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มาติดต่อหรือรับบริการ (E7)
	เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	หน่วยงานควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต (E9)

6.1.3 ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ที่ควรได้รับการปรับปรุง คือ EB5, EB10 (2) และ EB12 (1) ในประเด็นดังนี้

EBIT	ประเด็นที่ควรปรับปรุง
<p>EB5 การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ</p>	<p>ข้อมูลที่หน่วยงานแสดงเป็นหลักการกว้างๆ ของเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรตามกฎสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเน้นไปที่การประเมินเพื่อการปฏิบัติราชการต่อหรือการให้ออกจากราชการหากไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือประเมินเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรโดยปกติ จึงยังไม่ชัดเจนว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในมิติอื่นๆ อีกทั้งการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำดังกล่าว เป็นลักษณะของการดำเนินการภายหลังจากกรอบระยะเวลาที่กำหนดให้ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์(1 มิ.ย. 61) ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่ากระบวนการดำเนินงานดังกล่าวไม่ได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ต้น ดังนั้นหน่วยงานควรกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ชัดเจน ตลอดจนควรมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามที่มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างเต็มที่</p>
<p>EB10 (2) การกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน</p>	<p>ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานยังไม่ชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรจัดทำกรอบแนวทางเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานจะต้องนำผลการวิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะขึ้นจากพฤติการณ์ของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของภารกิจของหน่วยงานมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ</p>

EBIT	ประเด็นที่ควรปรับปรุง
EB12 (1) การกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวาง ระบบในการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตาม คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานแสดง ยังไม่สะท้อนถึงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกันทั้งในระดับนโยบายและ ระดับปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ โดยเฉพาะ การกำหนดกลไกที่จะต้องมีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงาน ควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการกำกับดูแล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างเคร่งครัดในทุกภารกิจ โดยจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่งหรือข้อสั่งการอย่าง เป็นทางการจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ ที่เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ในภาพรวม และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตาม มาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

6.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะในหัวข้อนี้เป็นการนำความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสำรวจ
 ในส่วนที่ 3 ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรม
 และความโปร่งใส และป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ดังนี้

3.2.1 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยมีประเด็นที่ควร
 พัฒนาและปรับปรุง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผู้บริหารที่สร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร

หน่วยงานควรมีกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง บุคคลผู้มีคุณสมบัติ มีคุณธรรม
 จริยธรรม มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ มาดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรมีการนำแผน HR
 Scorecard มาสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

2) ด้านการสร้างระบบการประเมินผล

ควรมีระบบการประเมินผลในแต่ละปี โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วมจาก
 นักวิชาการ (ลูกค้ำและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่สำคัญ) ให้มาร่วมเป็นคณะทำงานและพัฒนาระบบงาน
 ด้านพัฒนาบุคลากรของกรม

3.2.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) โดยมีประเด็น
 ที่ควรพัฒนาและปรับปรุง ได้แก่ การให้บริการแก่ประชาชน หรือผู้มาขอรับบริการควรมีการอธิบาย
 ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ควรให้บริการ
 ด้วยความเต็มใจ ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

7. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

7.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานขึ้นโดยการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) เข้ากับภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยมีมาตรการที่ครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณา ดำเนินการปรับฐานความคิดของบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม จัดให้มีกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคมภายในหน่วยงานเพื่อสร้างแนวคิดต่อต้านการทุจริต ดำเนินการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของบุคลากร และเสริมพลังการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานเพื่อร่วมกันต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรแสดงเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณชน และให้มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรของหน่วยงานในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในกระบวนการทางนโยบายทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นก่อตัวนโยบาย กำหนดนโยบาย ตัดสินใจนโยบาย ปฏิบัตินโยบาย และประเมินนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ผู้บริหารของหน่วยงานควรพัฒนากลไกและกระบวนการด้านการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดโอกาสการทุจริตหรือทำให้การทุจริตเกิดยากขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น โดยอาศัยทั้งการกำหนดกลไกด้านกฎหมาย กลไกทางการบริหาร และกลไกอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และควรเปิดเผยข้อมูลผู้กระทำความผิดให้สาธารณชนรับทราบเพื่อตระหนักถึงโทษของการกระทำการทุจริตเมื่อคดีถึงที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index – CPI) ของประเทศไทย ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการเพื่อปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ และการอนุมัติ อนุญาตให้มีความสะดวก มีประสิทธิภาพ และปลอดจากการทุจริต เพื่อยกระดับการรับรู้ของประชาชน และนักลงทุนต่างชาติ

7.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

ในระดับปฏิบัติ ผู้บริหารของหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมดังต่อไปนี้

1) การเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในภาพรวมภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมิลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แม้ในปัจจุบันหลายหน่วยงานยังไม่ได้กำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงานเพื่อวางระบบให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยตรง แต่ในอนาคตหน่วยงานควรมีการดำเนินการในเรื่องนี้ เนื่องจากกระบวนการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมถือเป็นกระบวนการเบื้องต้นของการประสานพลังและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ในการยกระดับการพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต

2) การส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในภาพรวมของหน่วยงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ แนวทางการบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ และแนวทางการป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา ตลอดจนกลไกการกำกับติดตามกระบวนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน รวมถึงการกำหนดกลไกที่จะต้องมิลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตรวจสอบได้ มีความคุ้มค่า และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หน่วยงานจึงควรผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

3) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งควรมีการกำหนด วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ชัดเจน ตลอดจนควรมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามที่มีลักษณะของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างเต็มที่

4) การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยการวิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละประเด็นของแต่ละภารกิจให้ชัดเจน เช่นภารกิจในการให้บริการในการอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง และการใช้อำนาจหน้าที่และตำแหน่ง เพราะผลการวิเคราะห์ดังกล่าว อาจสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในภาพรวมของหน่วยงานได้

5) การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งจะต้องมีการจัดทำกรอบแนวทางเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ด้วยการนำผลการวิเคราะห์ปัญหาหรือความเสี่ยงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมของภารกิจของหน่วยงาน มาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ

6) การตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งต้องมีการดำเนินการที่สอดคล้องกันทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในช่วงปีงบประมาณ โดยเฉพาะการกำหนดกลไกที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนกระบวนการตามรูปแบบ PDCA ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในทุกภารกิจ โดยจะต้องมีลักษณะเป็นคำสั่งหรือข้อสั่งการอย่างเป็นทางการจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจที่เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้ในภาพรวม และต้องผลักดันให้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน