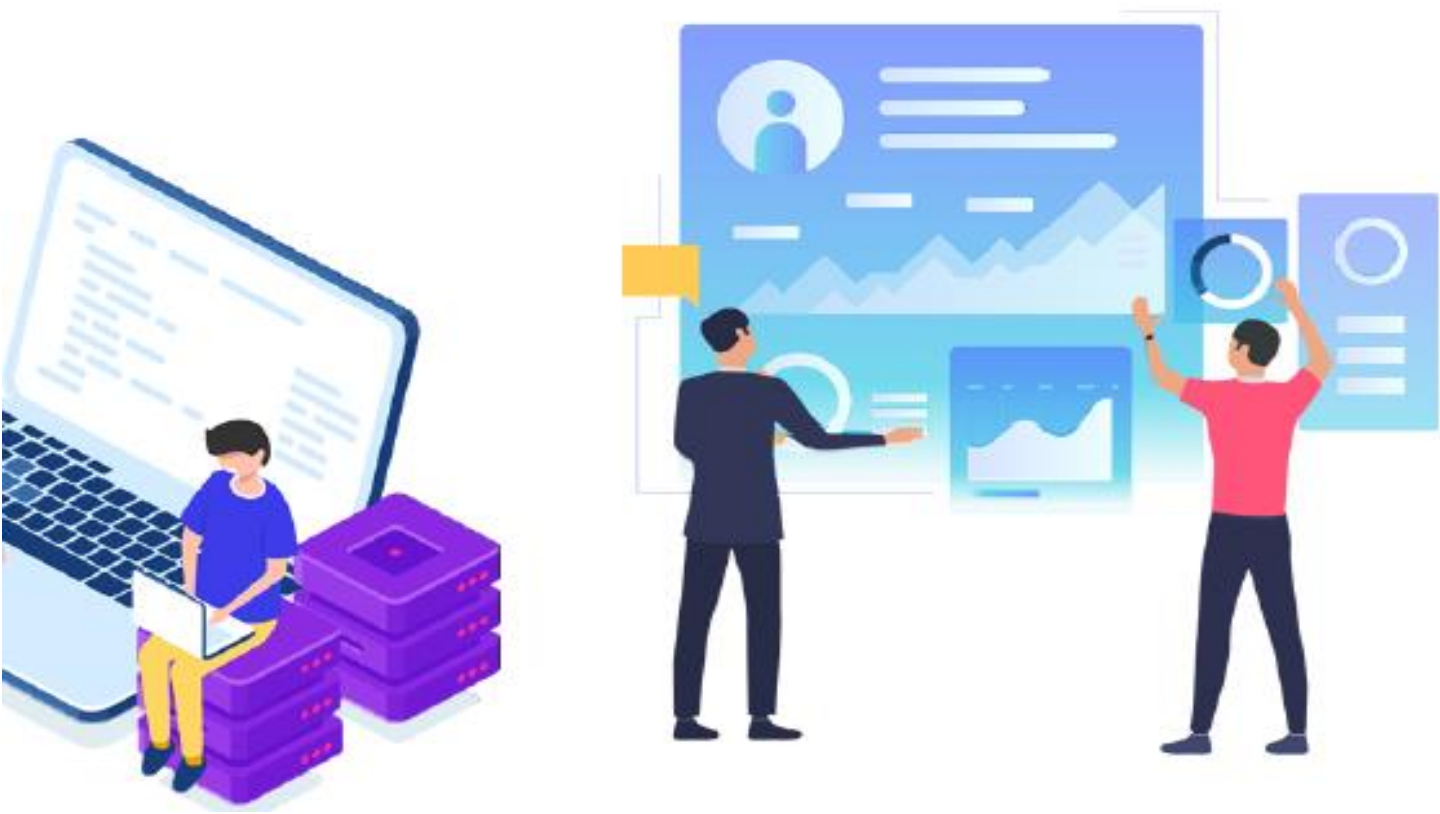


ITA



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสของการดำเนินการ หน่วยงานภาครัฐ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

The evaluation of the Integrity and Transparency Assessment (ITA)

Of Health Service Support Department A.D. ๒๐๒๑

โดย นางจันทร์ทิพย์ พงษ์สนาม

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

บทนำ

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๘,๓๐๐ แห่งทั่วประเทศเข้าร่วมการประเมิน ซึ่งผลการประเมิน ITA พบคะแนนเฉลี่ยภาพรวมของประเทศ ๘๑.๒๕ คะแนน สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ๑๓.๓๕ คะแนน โดยการประเมิน ITA เป็นแนวนโยบายสำคัญในการป้องกันการทุจริตที่บังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ และเป็นกลไกป้องกันการทุจริตเชิงรุกได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งได้ถูกกำหนดเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนงานระดับประเทศ นอกจากนี้ กรม. ยังได้เห็นชอบข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมความโปร่งใส โดยมุ่งเน้นการรักษาแนวปฏิบัติที่ดีไว้และต่อยอดขยายผลการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐ รวม ๕ ประการ ดังนี้ ๑. เร่งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ การป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะ ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำในด้านกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ๓. ขับเคลื่อนการแก้ไขร่าง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ (ฉ. ..) พ.ศ. ให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ เพื่อยกระดับการเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติ ๔. ให้หน่วยงานที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐดำเนินการกำกับติดตามการประเมิน ITA ๕. ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐

การประเมิน ITA

วิธีการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ยังคงมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องจากการประเมินในปีที่ผ่านมา โดยเป็นไปตามหลักการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) และหลักการทางสถิติ มีการจัดเก็บข้อมูล ประกอบการประเมินอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง

การประเมิน ITA มีที่มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลจาก ๓ ส่วน รวมทั้งสิ้น ๑๐ ประเด็น ตัวชี้วัด รวมจำนวนข้อคำถาม ๘๘ ข้อ ดังนี้

ส่วน ๑ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment :IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อน และแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น ใน ๕ ตัวชี้วัด ๓๐ ข้อคำถาม

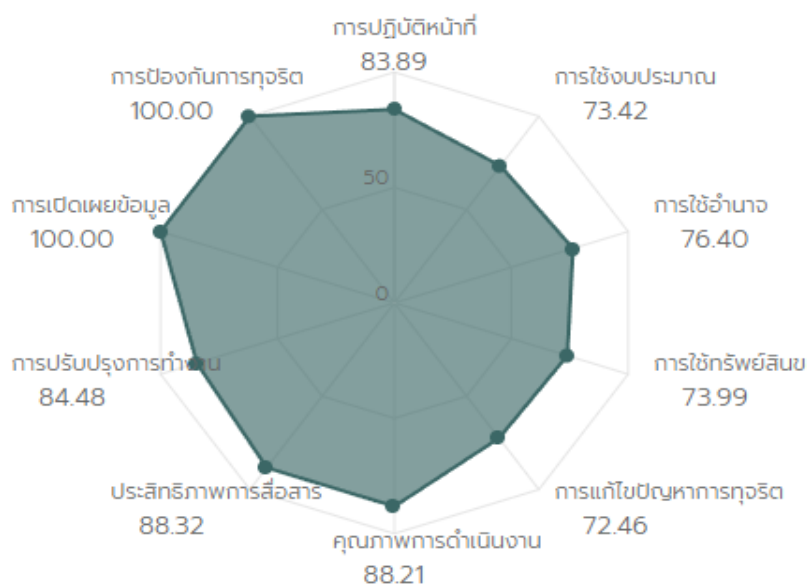
ส่วนที่ ๒ การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment :EIT) โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ๑๕ ข้อคำถาม

ส่วนที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment :OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้า เว็บไซต์หลักของหน่วยงานโดยมีคณะที่ปรึกษาการประเมิน ITA ในฐานะผู้เชี่ยวชาญและคนกลาง (Third Party) เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลและให้คะแนนตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนารายประเด็นข้อคำถาม แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ๔๓ ข้อคำถาม ผลคะแนนและระดับการประเมิน ประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA = ดีเยี่ยม
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A = ดีมาก
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B = ดี
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๔๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๓๙.๙๙	F

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้องค์กรดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านช่องทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑. ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล มี ๕ ตัวชี้วัดย่อย คือ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และ ๒. ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อยคือ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้คะแนนรวม ๘๘.๙๑ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ประเมินระดับ A ผ่านเกณฑ์เป้าหมายแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านทุจริตและพฤติกรรมชอบ จากการประเมิน ทั้ง ๑๐ ประเด็น ผลการประเมินแยกตามประเด็น โดยมีคะแนนสูงสุด ๑๐๐.๐๐ คะแนน และ คะแนนต่ำสุด ๗๒.๔๖ คะแนน รายละเอียด ดังนี้



อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๘๓.๘๙
๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๓.๙๙
๕	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๘.๒๑
๖	การใช้อำนาจ	๗๖.๔๐
๗	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๒.๔๖
๘	การใช้งบประมาณ	๗๓.๔๒
๙	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๘.๓๒
๑๐	การปรับปรุงการทำงาน	๘๔.๔๘

**การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

โดยการวิเคราะห์ค่าผลคะแนนจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ การประเมิน ITA ได้มีกรอบแนวทางการดำเนินการที่เชื่อมโยงต่อเนื่องจากแนวทางการประเมินในปีที่ผ่านมา โดยได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินในบางส่วน โดยกำหนดให้มีรายละเอียดการประเมิน ดังนี้

○ ๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน กำหนดให้มีรายละเอียดตามประเด็นดังนี้

- แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

- มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับ ผลการประเมินฯ

- มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ หรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตาม ให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล

○ ๔๓ การดำเนินการตาม มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน

- แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน

- มีข้อมูลรายละเอียดการกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ในข้อ ○ ๔๒ ไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม

- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้อนุมัติโครงการเพื่อดำเนินงานด้านการพัฒนา และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดการประเมิน ITA ตามเกณฑ์ที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ดังนี้

○ ๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

- โครงการยกระดับและพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- ผู้บริหารสูงสุดกำหนดนโยบาย/กลไกการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นหน่วยงาน ใสสะอาด ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

- ประกาศให้ทุกหน่วยงานในสังกัดดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

- วิเคราะห์ผลการประเมินผล ITA ปี ๒๕๖๕ (Gab analysis)

○ ๔๓ การดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

- การจัดทำและประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต “กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใส่สะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance) และเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใส
- การจัดทำและประกาศนโยบายผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกคน จะไม่มีการรับของขวัญ (NO GIFT POLICY)
- นโยบายและกลไกการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรม
- การจัดทำแนวทางการดำเนินงานคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๔
- ประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔
- การพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ระดับหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (ITA ระดับหน่วยงาน)
- การส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์ของ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม
- การจัดทำแบบประเมินความรู้ ทักษะคติ และพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การเปรียบเทียบผลการประเมินเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยกลุ่มงานจริยธรรม ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม จากงบประมาณดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน ๖๖๐,๘๐๐ บาท สามารถเบิกจ่ายเพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของกรม เป็นเงินจำนวน ๔๙๔,๙๐๐.๐๐ บาท (๗๔.๙๐%) มีงบประมาณที่เหลือจ่าย จำนวน ๑๖๕,๙๐๐ บาท (๑๕.๑๐%) เป็นงบการพัฒนาบุคลากรที่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากติดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid - ๑๙ (ส่งคืนสำนักงาน ป.ป.ช.)

จากงบประมาณที่ได้รับ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดตัวชี้วัดหลัก คือ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ร้อยละ ๙๐ ผลที่ได้ร้อยละ ๙๑.๔๒ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐.๐๐ ซึ่งผลคะแนนการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีค่าเท่ากับ ๘๘.๙๑ คะแนน (ระดับ A) ผ่านตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ถึงแม้ว่าผลการประเมินยังไม่เป็นไปตามที่กรมตั้งเป้าคะแนนไว้ที่ ๙๐ คะแนนก็ตาม ซึ่งจะเป็นตัวสะท้อนข้อมูลให้กรมฯ ได้กำหนดแนวนโยบายและแนวทางดำเนินงานให้ครบถ้วนครอบคลุมและสมบูรณ์ต่อไป

๒. การวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินรายประเด็น ตามเกณฑ์ที่ป.ป.ช.กำหนด

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในภาพรวมมีค่าคะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๘๘.๙๑ จัดกลุ่มในระดับ A ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเป้าหมายของประเทศที่ตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๘๕ แต่เมื่อวิเคราะห์ผลคะแนนรายประเด็นการประเมิน แสดงผลตามตารางที่ ๑ ซึ่งมีรายละเอียดผลการประเมินดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลคะแนนการประเมิน ITA กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 เปรียบเทียบกับผลการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จำแนกรายประเด็น

แบบวัด	ตัวชี้วัด	ผลคะแนน/ปี						แผนการ ดำเนินการ ต่อเนื่อง
		๒๕๖๒	รวม	๒๕๖๓	รวม	๒๕๖๔	รวม	
แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายใน (IIT)	การปฏิบัติหน้าที่	๘๖.๖๐	๗๙.๘๔	๘๔.๖๐	๗๖.๖๕	๘๓.๘๙	๗๖.๐๓	ปรับปรุงแก้ไข โดยเร่งด่วน
	การใช้งบประมาณ	๗๗.๕๑		๗๓.๙๔		๗๓.๔๒		
	การใช้อำนาจ	๗๙.๔๗		๗๗.๔๔		๗๖.๔๐		
	การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ	๗๘.๘๐		๗๕.๑๗		๗๓.๙๙		
	การแก้ไขปัญหาการ ทุจริต	๗๖.๘๑		๗๒.๑๒		๗๒.๔๖		
แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ภายนอก (EIT)	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๔.๑๕	๘๘.๑๑	๙๒.๕๑	๙๒.๓๒	๘๘.๒๑	๘๗.๐๐	พัฒนาให้ดีขึ้น
	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๔.๑๐		๙๒.๖๙		๘๘.๓๒		
	การปรับปรุงการทำงาน	๘๖.๐๘		๙๑.๗๘		๘๔.๔๘		
แบบตรวจการ เปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (OIT)	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๖.๘๘	๑๐๐	๑๐๐	รักษาคุณภาพ และพัฒนา ต่อเนื่องต่อไป
	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐		๙๓.๗๕		๑๐๐		
รวม			๙๐.๓๓		๘๙.๔๔		๘๘.๙๑	

จากตารางที่ ๑ อธิบายผลได้ว่า คะแนนผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีค่าเท่ากับ ๘๘.๙๑ ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ จำนวน ๑.๔๒ และ ๐.๕๓ คะแนนตามลำดับ เมื่อพิจารณาคะแนนตามแบบวัดการรับรู้และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ พบว่า ผลคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีคะแนนลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในตัวชี้วัดทั้ง ๓ ตัวชี้วัดได้แก่ คุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพการสื่อสาร และการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ทำให้ผลคะแนนประเมิน EIT ในภาพรวมลดลง จำนวน ๔.๓๒ คะแนน เป็นการแสดงให้เห็นภาพสะท้อน คุณภาพการดำเนินงานให้บริการแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และประชาชน และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ลดน้อยลง ซึ่งในห้วงเวลาปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ โควิด-๑๙รุนแรง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ปรับรูปแบบดำเนินงานภายใต้นโยบาย NEW NORMAL และมีการดำเนินงานต่างๆ ทางระบบ electronic และ on line มากขึ้น การติดต่อกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยตรงลดจำนวนลง ส่งผลต่อภาพรวมในการติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จึงเป็นประเด็นที่กรมจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และในบริบทที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สามารถให้บริการกับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลคะแนนการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด คือ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ และการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐ คะแนน อยู่ในระดับ AA (เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓.๑๒ คะแนน) แสดงให้เห็นถึงการเปิดเผยข้อมูลและการให้บริการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผ่านระบบ e-service ดำเนินการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการดำเนินการตามตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การประเมิน ITA และง่ายต่อการเข้าถึง จึงเป็นประเด็นที่กรมควรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษา ระดับคุณภาพของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะต่อไป

สำหรับผลคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในภาพรวม เท่ากับ ๗๖.๐๓ ลดลงจากปี ๒๕๖๒ และ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓.๘๑ และ ๐.๖๒ คะแนน ตามลำดับ จัดอยู่ในระดับ B และคะแนนยังค่อนข้างต่ำ ซึ่งพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยพบว่า ผลคะแนนลดลง ๔ ทั้งตัวชี้วัด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีเพียงข้อการแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๓ จำนวน ๐.๓๔ คะแนน แต่ยังคงน้อยกว่าที่เคยทำได้ในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔.๓๕ และหากเทียบกับคะแนนต่ำสุดที่ระดับ B พบว่า มี ๓ ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่า ๗๕ คะแนน ได้แก่ การใช้งบประมาณ, การใช้ทรัพย์สินทางราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต และมีเพียง ๒ ตัวชี้วัดที่มีคะแนน มากกว่า ๗๕ คะแนน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจตามลำดับ ซึ่งโดยภาพรวมผลคะแนนแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานภายในของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ **จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน** และสื่อสารให้บุคลากรภายในให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งมีรายละเอียดรายตัวชี้วัด ดังนี้

๑ การปฏิบัติหน้าที่

๑.๑ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบการให้บริการอย่างชัดเจน และชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบงานถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๑.๒ สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล

๑.๓ กำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

๒ การใช้งบประมาณ

๒.๑ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

๒.๒ การเบิกจ่ายงบประมาณต้องเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

๒.๓ การจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

๓ การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล

๓.๑ จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description)

๓.๒ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย

๓.๓ การเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

๔.๑ จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ

๔.๒ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด

๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

๕.๑ มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย

๕.๒ การเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก

และข้อเสนอแนะที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Key Activity สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ยิ่งเปิดเผย ยิ่งโปร่งใส (More Open, More Transparent)

๑. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและมาตรการป้องกันการทุจริต
๒. การมีส่วนร่วมพัฒนากระบวนการงานหลักและงานสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น
๓. การมีส่วนร่วมในแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต
๔. การมีส่วนร่วมในการตอบแบบวัดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก
๕. การพัฒนา **web site** ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย

ข้อมูลรายละเอียด และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาและยกระดับให้ดีขึ้น และประเด็นที่ต้องรักษาคุณภาพของข้อมูล ในรายประเด็นย่อยดังนี้

ประเด็นการประเมินที่ ๑ การเปิดเผยข้อมูลและมาตรการป้องกันการทุจริต (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) (สัดส่วนคะแนน ๔๐ คะแนน) เป็นประเด็นที่ควรมีการรักษาระคุณภาพของข้อมูลต่อไป

ประเด็นการประเมิน OIT ประกอบด้วย

๑. การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วยประเด็นย่อย ๕ ข้อ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส

๒. การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วยประเด็นย่อย ๒ ข้อ ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

ผลการประเมิน OIT ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่ง สำนักงาน ป.ป.ช. สรุปว่าสะท้อนถึงการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่าน e - service สามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง เมื่อพิจารณาประเด็นพบว่า การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ สามารถดำเนินการครบถ้วน ส่วนประเด็นการป้องกันการทุจริต ในปี ๒๕๖๔ ได้คะแนนเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐๐.๐๐ จากข้อมูลเดิม ปี ๒๕๖๓ ได้เพียง ๙๖.๘๘ เนื่องจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ -๒๕๖๔) ต่อเนื่อง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะได้ดำเนินการจัดทำแผนบูรณาการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ -๒๕๖๙) เพื่อรองรับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไป

ประเด็นการประเมินที่ ๒ การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency: EIT) (สัดส่วนคะแนน๓๐ คะแนน) เป็นประเด็นภาพรวมที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น

ผลคะแนนการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ต่อคุณภาพการดำเนินงาน ประสิทธิภาพ การสื่อสาร และการปรับปรุงการทำงาน ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีคะแนนเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๐ ซึ่งมีผลการประเมินต่ำกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๒ ถึงแม้ว่าผลการ ประเมินในระดับดีมากแต่ระดับคะแนนยังคงค่อนข้างต่ำ ผลคะแนนการประเมินจำแนกรายประเด็นรายละเอียดตาม ตารางที่ ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒ ผลคะแนนการประเมิน EIT ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)
คุณภาพการดำเนินงาน	๘๘.๒๑
๑. การปฏิบัติงาน/ให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	๘๙.๒๒
๒. การปฏิบัติงาน/ให้บริการอย่างเท่าเทียม	๘๓.๔๑
๓. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ให้บริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล	๘๖.๖๘
๔. การร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ ความบันเทิง เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	๙๙.๕๒
๕. การดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	๘๒.๒๒
ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๘.๓๒
๖. มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานสามารถเข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และมีช่องทางหลากหลาย	๘๓.๑๑
๗. มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	๗๘.๒๐
๘. มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ	๙๙.๕๒
๙. มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	๘๑.๒๔
๑๐. มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๙๙.๕๒
การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๔.๔๘
๑๑. มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	๘๒.๒๘
๑๒. มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	๘๑.๑๗
๑๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	๙๙.๕๒
๑๔. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น	๗๒.๒๗
๑๕. มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	๘๗.๑๕

จากตารางที่ ๒ ผลการประเมิน EIT ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีผลคะแนน การประเมินตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้

๑. **ประสิทธิภาพการสื่อสาร** ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ให้คะแนนประสิทธิภาพการสื่อสารของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ ๘๘.๓๒ เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.๒๕๖๒ ร้อยละ ๘.๒๒แต่ยังคงมีคะแนนน้อยกว่าที่ทำได้ในปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๘.๓๗ ซึ่งจุดเด่นของประสิทธิภาพการสื่อสารคือการมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และมีช่องทางการรับฟังคำติชมข้อคิดเห็นในการดำเนินงานได้คะแนนที่สูงถึง ๘๙.๕๒ ส่วนเรื่องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ความชัดเจนและการชี้แจงเมื่อมีข้อกังวลสงสัยของกรมสามารถทำได้อยู่ในเกณฑ์ดีมากแต่จะเป็นโอกาสที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจะพัฒนาคะแนนการประเมินผลประสิทธิภาพการสื่อสารให้อยู่ในระดับดีเยี่ยมได้ในอนาคตต่อไป โดยการพัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายผ่าน Social Media และหลากหลายช่องทาง เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ต้องการได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ไม่ซับซ้อนเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และทันเวลาตามความต้องการ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง พัฒนากรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นองค์กรสมรรถสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นที่ต้องพัฒนาในด้านการสื่อสารได้แก่

๑. ข้อมูลหรือผลงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ต้องการสื่อสารให้ประชากรแต่ละกลุ่มเป้าหมายต้องจัดทำให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมทั้งในด้าน รูปแบบ เนื้อหาที่น่าสนใจ จัดเป็นหมวดหมู่ สืบค้นและเข้าถึงง่าย และมีหลากหลายช่องทางในการสื่อสาร

๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องพัฒนาช่องทางที่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสามารถให้ข้อเสนอแนะ หรือร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบได้หลากหลายช่องทางทั้ง ระบบ Social Media หรือรูปแบบการให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนอื่นๆอย่างง่ายชัดเจน และตลอดเวลา

๓. จัดระบบการจัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร้องเรียนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. **ด้านคุณภาพการดำเนินงาน** ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้คะแนนการประเมินคุณภาพการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพร้อยละ ๘๘.๒๑ ถึงแม้จะอยู่ในระดับดีมาก แต่ยังมีระดับลดลงกว่าปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ จำนวน ๕.๙๔ และ ๔.๓๐ ตามลำดับ เป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาและยกระดับคะแนนให้อยู่ในระดับดีเยี่ยม (มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๙๕) จุดเด่นในคุณภาพการดำเนินงานคือเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการไม่มีการร้องขอให้จ่ายเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ประเด็นที่ต้องควบคุมกำกับให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคือ การให้บริการที่ตรงตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ให้บริการอย่างเท่าเทียม ตามลำดับ ไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑ พัฒนาการปฏิบัติงาน/การให้บริการของบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดให้มากขึ้น

๒ และต้องพัฒนาการให้บริการอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุญาต การอนุมัติ หรือการให้บริการ

ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาคู่มือปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ และคู่มือให้บริการสำหรับประชาชนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒) ให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานควบคุมกำกับการให้บริการให้มีคุณภาพ หากพบปัญหาให้รีบดำเนินการแก้ไข และรายงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง และกำหนดให้มีการทบทวนกระบวนการงานนั้นทันที

๓. การปรับปรุงระบบการทำงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๘๔.๔๘ อยู่ในระดับดีมาก แต่เมื่อพิจารณาจากที่ผ่านมาลดลงจากปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑.๖๐ และ ๗.๓๐ ตามลำดับ ประเด็นที่สามารถเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นได้คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ได้คะแนนร้อยละ ๙๙.๕๒ ประเด็นที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน ให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมและผลคะแนนการประเมินให้อยู่ในระดับดีเยี่ยม คือ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน มีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

ประเด็นการประเมินที่ ๓ การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency: IIT) (สัดส่วนคะแนน ๓๐ คะแนน)

ผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหรือเจ้าหน้าที่ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ใน ๕ ประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนนประเมิน ร้อยละ ๗๖.๐๓ จัดอยู่ในระดับดี (Good) แต่คะแนนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับคะแนนในระดับเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบกับที่ผ่านมามีค่าลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ร้อยละ ๓.๘๘ และ ๐.๖๒ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากรมสนับสนุนบริการสุขภาพต้องให้ความสำคัญในประเด็นนี้ ในการพัฒนาแก้ไขเร่งด่วน ในระบบการบริหารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างมีคุณภาพทั้ง ๕ ประเด็นการประเมิน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสารสร้างความเข้าใจข้อมูลการบริหารจัดการ สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและก่อให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมทั้ง ๕ มิติข้างต้นซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมตอบแบบวัด IIT นั้นพบว่า ๑.) การใช้อำนาจของผู้บริหาร ควรคำนึงถึงคุณธรรม ความถูกต้อง ไม่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง ๒.) การคัดเลือกแต่งตั้งระดับสูงขึ้น ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เป็นไปตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ไม่มีระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย ๓.) การพิจารณาความดีความชอบ ต้องดำเนินการพิจารณาตามคุณภาพของผลงาน และเป็นธรรม ไม่ให้ความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษเฉพาะผู้บริหาร ๔.) การตรวจสอบการทุจริต ต้องดำเนินการในทุกระดับ แนวทางตรวจสอบต้องปฏิบัติได้ มีความครอบคลุม และชัดเจน ๕.) การบริหารงบประมาณควรรู้แบบโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วม ๖.) จัดให้มีช่องทางการเสนอความคิดเห็น หรือร้องเรียนการทุจริต ๗.) ปลุกฝังค่านิยมจิตสำนึก และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำรงตนในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ที่เต็มศักยภาพ ๘.) ผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ต้องนำข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น มาจัดทำแผนการพัฒนาคูณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้ง ๕ ประเด็น และสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบ ถือปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่องจนสามารถยกระดับคะแนนการประเมิน IIT ให้อยู่ในระดับดีมากหรือดีเยี่ยมต่อไป ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพนั้นมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่ยังเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งสู่การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ในกระบวนการให้บริการและการบริหารองค์กรเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อีกรูปแบบหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งมีผลคะแนนการประเมิน IIT กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดของตามตารางที่ ๓ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| ๑) การปฏิบัติหน้าที่ | ร้อยละ ๘๓.๘๙ |
| ๒) การใช้อำนาจ | ร้อยละ ๗๖.๔๐ |
| ๓) การใช้ทรัพย์สินของราชการ | ร้อยละ ๗๓.๙๙ |
| ๔) การใช้งบประมาณ | ร้อยละ ๗๓.๔๒ |
| ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต | ร้อยละ ๗๒.๔๖ |

ตารางที่ ๓ ผลคะแนนการประเมิน IIT กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)
การปฏิบัติหน้าที่	๘๓.๘๙
๑. บุคลากร ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	๗๐.๗๑
๒. บุคลากรปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อต่างๆ ไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน	๗๑.๗๑
๓. บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดย มุ่งผลสำเร็จของงาน ให้มีความสำคัญกับงานมากกว่า ชูระส่วนตัว และพร้อมรับผิดชอบหากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๗๓.๓๓
๔. บุคลากรไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง จากผู้มาติดต่อเพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	๙๖.๑๖
๕. นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรไม่มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง	๙๔.๙๗
๖. บุคลากรไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นพิเศษ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๙๖.๔๓
การใช้งบประมาณ	๗๓.๔๒
๗. บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	๕๗.๕๒
๘. หน่วยงาน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๗๓.๘๓
๙. หน่วยงานไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	๘๓.๕๒
๑๐. บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเงินน้อยมาก เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	๘๗.๒๒
๑๑. หน่วยงาน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๗๗.๕๒

ตารางที่ ๓ ผลคะแนนการประเมิน IIT กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	คะแนน (%)
๑๒. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยการสอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน	๖๐.๙๓
การใช้อำนาจ	๗๖.๔๐
๑๓. บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	๗๐.๕๔
๑๔. บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	๖๕.๘๙
๑๕. ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	๖๒.๗๖
๑๖. บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๘๘.๑๘
๑๗. บุคลากรไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๙๐.๒๐
๑๘. การบริหารงานบุคคลไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ไม่เอื้อประโยชน์ ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๘๐.๘๕
การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๓.๙๙
๑๙. บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๘๖.๐๓
๒๐. ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความ สะดวก	๖๐.๖๐
๒๑. กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากร มีการขออนุญาตอย่าง ถูกต้อง	๗๓.๒๖
๒๒. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่าง ถูกต้อง	๙๐.๙๘
๒๓. บุคลากรรู้แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	๖๔.๘๓
๒๔. หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้ มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๖๘.๒๐
การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๒.๔๖
๒๕. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญ กับการต่อต้านการทุจริต	๗๖.๗๑
๒๖. หน่วยงาน มีการดำเนินการ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	๘๕.๗๑
๒๗. ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข	๖๖.๙๑
๒๘. หน่วยงาน มีการดำเนินการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	๖๙.๖๐
๒๙. หน่วยงาน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไป ปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	๗๑.๔๓
๓๐. บุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรสามารถดำเนินการ ดังต่อไปนี้ได้ - ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก - ติดตามผลการร้องเรียนได้- มั่นใจว่าจะมี การดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาและ มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง	๖๔.๓๒

ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ร้อยละ ๘๓.๘๙ ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระบุว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน ให้บริการ/ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนด ให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกกับการให้บริการหรือหวัง ผลประโยชน์ตอบแทนในอนาคต เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นย่อยของการปฏิบัติหน้าที่เรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดไป คะแนนต่ำสุด พบว่ามีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ประเด็นการประเมินที่มีผลคะแนนสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) บุคลากรไม่มีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นเพื่อหวังผลตอบแทนในอนาคต ๒) บุคลากรให้บริการโดยไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือ ผลประโยชน์อื่นเพื่อแลกกับการให้บริการ ๓) ในเทศการและโอกาสต่างๆ บุคลากรไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นจากผู้รับบริการ และ คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๔๓, ๙๖.๑๖ และ ๙๔.๙๗ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของกรมให้บริการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีการเรียกรับหรือให้เงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นเพื่อ แลกกับการให้บริการหรือผลประโยชน์ตอบแทนแก่ตนเอง มีเพียงประมาณร้อยละ ๒.๓๘ ให้ความเห็นว่ายังมีการให้ ทรัพย์สินเพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประเด็นการประเมินที่มีผลคะแนนต่ำสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) การปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ๒) พฤติกรรม การให้บริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญกับงาน และรับผิดชอบหากมีความผิดพลาดเกิดขึ้น และ ๓) การ ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๑, ๗๑.๗๑ และ ๗๓.๓๓ ตามลำดับ จึงจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการ พัฒนา ดังนี้

๑. ผู้บริหารและหน่วยงานผู้รับผิดชอบต้องมีการควบคุม กำกับ และป้องกันอย่างเข้มงวด โดยแผน บริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นมาตรการเชิงรุกในการเฝ้าระวังการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการเพิ่มช่องทางการแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการคุ้มครองผู้แจ้งให้มีความปลอดภัย

๒. พัฒนาระบบการและระบบการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรด้าน ขั้นตอน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบการให้บริการที่ชัดเจน พัฒนาการให้บริการแบบมีอาชีพ และสื่อสารสร้างความ เข้าใจแก่ผู้รับบริการ

๓. พัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

๔. ปรับปรุงกระบวนการงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้รับบริการ

๕. กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพิจารณาให้คุณให้โทษตามประสิทธิภาพ และคุณภาพผลการปฏิบัติหน้าที่

ด้านการใช้อำนาจ

ร้อยละ ๗๖.๔๐ ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประเมินว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจอย่าง ถูกต้องชอบธรรม ในด้านการมอบหมายงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคคลากรหรือให้ทุนเพื่อเข้ารับ การอบรม ศึกษาดูงาน ไม่มีการสั่งให้ปฏิบัติภารกิจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาและให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือเสี่ยง ต่อการทุจริต และการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดผลการวิเคราะห์จำแนกรายประเด็นมีดังนี้

ประเด็นการประเมินด้านการใช้อำนาจที่มีผลคะแนนสูงสุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในการใช้อำนาจในทางที่ถูกต้องของผู้บริหาร รองลงมาได้แก่ ๑) การไม่สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยไม่ถูกแทรกแซงจากจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ๓) การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน ๕) การคัดเลือกหรือให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๑๘, ๘๐.๘๕, ๗๐.๕๔, ๖๕.๘๙ และ ๖๒.๗๖ ตามลำดับ ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารและกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลต้อง ความชอบต้องมีแผนการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจน และจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน(Job description)เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาความดี และการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานหรือให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรมและมีส่วนร่วม

๒. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพ และการพิจารณาความดีความชอบตามคุณภาพผลการปฏิบัติงาน

๓. สร้างการมีส่วนร่วมในปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔. พัฒนาการสื่อสาร และเพิ่มช่องทางการสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การธำรงรักษาไว้ของทรัพยากรบุคคลอย่างมั่นคงให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้เพียงพอและง่ายต่อการเข้าถึง

ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ

บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ร้อยละ ๗๓.๘๙ ประเมินว่า การใช้ทรัพย์สินของราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ไม่มีการนำไปเป็นของส่วนตัว หรือให้พวกพ้องหรือเอกชนนำไปใช้ประโยชน์ มีกระบวนการควบคุมกำกับ การบริหารจัดการทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผลการประเมินด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการที่มีคะแนนประเมินสูงสุดได้แก่ ไม่มีบุคคลภายนอกหรือเอกชนนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ขออนุญาต คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๘๘ รองลงมาได้แก่ ๑) บุคลากรไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือพวกพ้อง ๒) บุคลากรมีการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ๓) หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง ๔) บุคลากรทราบแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการ และ ๕) ขั้นตอนการยืมทรัพย์สินของราชการมีความสะดวก คิดเป็น ร้อยละ ๘๖.๐๓, ๗๓.๒๖, ๖๘.๒๐, ๖๔.๘๓ และ ๖๐.๖๐ ตามลำดับ ข้อเสนอแนะประกอบด้วย

๑. ทบทวนคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และกำหนดโทษผู้กระทำความผิด และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามคู่มือ และระเบียบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างเคร่งครัด

๒. พัฒนาระบบการกำกับดูแลและตรวจสอบการยืม-คืนทรัพย์สินของราชการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพย์สินของราชการตั้งการสรรหา การใช้งาน การบำรุงรักษา ซ่อมบำรุง และอนุญาตให้ใช้งานและการจำหน่ายทั้งระบบ

๓. พัฒนาการสื่อสาร และเพิ่มช่องทางการสร้างความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีการปฏิบัติการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ด้านการใช้งบประมาณ

ร้อยละ ๗๓.๔๒ ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประเมินว่า การบริหารงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ คุ่มค่า การจัดสรรงบประมาณเหมาะสม การเบิก-จ่ายงบประมาณถูกต้อง ตรวจสอบได้ และบุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและตรวจสอบการใช้งบประมาณ ซึ่งมีรายละเอียดผลการประเมินดังนี้

ผลการประเมินที่ค่าคะแนนสูงสุดในการใช้งบประมาณของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คือ การเบิกจ่ายงบประมาณของบุคลากรที่เป็นเท็จพบน้อยมาก เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ หรือค่าเดินทางไปราชการ เป็นตามระเบียบและถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๒ รองลงมาได้แก่ ๑) หน่วยงานไม่มีการใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์ตัวเองหรือพวกพ้อง ๒) การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุการตรวจรับพัสดุมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ๓) หน่วยงานมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ตรงตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ๔) เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตรวจสอบการใช้งบประมาณ และ ๕) บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับแผนงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๓.๕๒, ๗๗.๕๒, ๗๓.๘๓, ๖๐.๙๓ และ ๕๗.๕๒ ตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านการใช้งบประมาณ ประกอบด้วย

๑. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ จัดให้มีระบบการสื่อสาร เปิดเผยข้อมูลแผนงาน แผนการใช้งบประมาณของหน่วยงาน แผนการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุอย่างเป็นระบบ เน้นให้บุคลากรได้รับทราบและมีความเข้าใจในกระบวนการได้มาซึ่งการบริหารจัดการงบประมาณตั้งแต่การจัดทำคำของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การใช้งบประมาณ และการติดตามประเมินผล เพื่อการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารงานของผู้บริหารในด้านการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า และเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๒. พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

๓. สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณแบบครบวงจร ตั้งแต่การจัดทำคำของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การใช้งบประมาณ และการติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณประจำปี

ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ทั้ง ๑๐ ประเด็นนั้น พบว่า ประเด็นการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนการประเมินต่ำที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๒. ๔๖ ซึ่งมีระดับคะแนนมากกว่าปี ๒๕๖๓ จำนวน ๐.๓๔ แต่ยังคงต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๕) สะท้อนข้อมูลกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เรื่อง มีแผนและมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ประเด็นการแก้ไขปัญหาการทุจริต ดังนี้

ประเด็นที่มีคะแนนผลการประเมินสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีการทบทวนนโยบาย มาตรการ แผนงาน และมีการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๕.๗๑ รองลงมาได้แก่ ๑) ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต ๒) หน่วยงานนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกนำมาปรับปรุงเพื่อป้องกันการทุจริต ๓) หน่วยงานมีการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ และลงทางวินัยเมื่อมีการทุจริต ๔) ปัญหาการทุจริตของหน่วยงานได้รับการแก้ไข และ ๕) มีระบบการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ สามารถร้องเรียน ติดตามผลได้ มั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมี

ความปลอดภัยไม่มีผลกระทบต่อผู้ที่พบเรื่องการทุจริตและส่งข้อร้องเรียน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๑, ๗๑.๔๓, ๖๙.๖๐, ๖๖.๙๑ และ ๖๔.๓๒ ตามลำดับ ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังนี้

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒. จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาระบบติดตามตรวจสอบการทุจริตและประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพ

๔. สื่อสารแก่ผู้รับบริการให้ทราบแนวทางการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร เรื่องมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาการทุจริตให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับรู้ รับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติ พัฒนาช่องทางการเข้าถึงหรือการให้ข้อมูลเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

จากผลการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้มอบหมายให้กลุ่มงานจริยธรรม เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงได้อนุมัติโครงการยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งภายใต้การดำเนินโครงการนี้ ผู้บริหารได้มอบเป็นนโยบายของกรมให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานดำเนินการอย่างครบถ้วน ต่อเนื่อง มีการควบคุมกำกับติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งมอบหมายทุกหน่วยงาน ให้ความสำคัญในการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร แนวทางในการดำเนินทุกกิจกรรมให้บุคลากรทุกระดับได้รับรู้ รับทราบข้อมูลสำคัญ สามารถเข้าถึงได้ง่ายรวมถึงความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล ทั้งนี้ กลุ่มงานจริยธรรมผู้รับผิดชอบหลัก ได้สรุปผลการดำเนินการดังนี้

แนวทางการดำเนินงาน : ปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานตามเกณฑ์องค์คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๓. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

๔. กิจกรรมจิตอาสา ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

วัตถุประสงค์โครงการ

๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพแบบมีส่วนร่วม

๒. เพื่อสร้างและพัฒนาเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ

ระดับผลผลิต

๑. บุคลากรมีความรู้และศักยภาพด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ

๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๕ ของหน่วยงาน)
๔. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม

ระดับผลลัพธ์

๑. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. วิทยาการผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๓. เครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตภาคประชาชน

กิจกรรม ภายใต้งบประมาณ จำนวน ๕๒๙,๑๐๐ บาท (ห้าแสนสองหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) ประกอบด้วย

๑. การประกาศเจตนารมณ์และการประกาศนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตโดยผู้บริหารระดับสูงและผู้อำนวยการทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ รวมถึงทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์ฯ ภายในหน่วยงาน และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

๒. ชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการประกาศนโยบายเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารและบุคลากร /หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

การชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ การชี้แจงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (ITA) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาองค์กรคุณธรรม คัดเลือกหน่วยงานคุณธรรม ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กับบุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับทราบและสามารถปฏิบัติตามแนวทางได้อย่างถูกต้องเป็นแนวทางเดียวกัน ในระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตที่ศานคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามเกณฑ์ที่กำหนดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๓. การจัดทำแผนการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เพื่อหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีแผนการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

๔. ส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ดำเนินการ ใน ๓ กิจกรรมได้แก่

๔.๑ การพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๔.๒ การยกระดับการประเมิน ITA ระดับกรมและระดับหน่วยงาน โดยได้มีการมอบนโยบายการดำเนินงานจากผู้บริหารระดับสูงของกรม เพื่อให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้หน่วยงานให้ความสำคัญต่อเกณฑ์การประเมิน ITA และรวบรวมข้อมูลในการประเมินที่ครบถ้วนถูกต้องสมบูรณ์ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

๕.การบริหารจัดการ เรื่องการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตในหน่วยงาน ได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ความเสี่ยงของหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อประเมินและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ของหน่วยงานในสังกัด

แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการดำเนินงาน : ปลูกฝังวิถีคิดปลูกจิตสำนึกสร้างวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานตามเกณฑ์องค์การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๓. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

๔. กิจกรรมจิตอาสา ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตัวชี้วัดแนวทาง :

เชิงปริมาณ: ๑. จำนวนหน่วยงานที่ผ่านการประเมินองค์การคุณธรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. จำนวนเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตที่ได้รับการจัดตั้งและพัฒนา

๓. กลุ่มจิตอาสาที่มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

เชิงคุณภาพ: การพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นไปตามแผนที่กำหนด

๑.โครงการ ยกระดับพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.เหตุผลความจำเป็น

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นชอบให้คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ จัดทำแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ให้ยึดพระบรมราโชวาทและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ และหลักธรรมคำสอนของศาสนาและวัฒนธรรมไทยที่ดั่งงามเป็นกรอบพื้นฐานสำคัญตั้งต้น ในการนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมให้ใช้แผนแม่บทนี้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน พันธมิตรและประชาชน โดยผ่านกลไกนโยบายรัฐบาล ในส่วนของภาครัฐหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญและมีการกำหนดกลไกเครื่องมือ ในการป้องกันการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรม อาทิ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้เสนอยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และเป็น ๑ ใน ๑๒ นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาลชุดปัจจุบัน คือนโยบายข้อที่ ๘ แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำ

กระทรวงสาธารณสุขโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กำหนดเป้าหมายให้เครือข่ายพันธมิตรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขร่วมขับเคลื่อนแผนแม่บทการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประพฤติ มิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) คาดหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุขใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต” และ “องค์กรคุณธรรม” กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้นำแผนแม่บททั้ง ๒ ฉบับมาสู่การปฏิบัติอย่างรูปธรรม และนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลลัพธ์ที่ สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด มาดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมสนับสนุนบริการ

สุขภาพ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่ามีดัชนีวัดที่มีค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ที่ควรนำมาพัฒนา และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนี้

๑. ดัชนีการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IITA) เป็นการประเมินจากบุคลากรภายในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่ามีประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ดังนี้ ๑. การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนนการประเมินต่ำสุดคือร้อยละ ๗๒.๔๖ รองลงมา ได้แก่ การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการใช้อำนาจ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๒, ๗๓.๙๙ และ ๗๖.๕๐ ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๐ ซึ่งมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๕ ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ต่างตอบแทนจากการแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต กรมควรปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริตอย่างทั่วถึง และควรมีการตรวจสอบการใช้งบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

๒. ดัชนีการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EITA) เป็นการประเมินจากผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบุคลากรภายนอกกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่ามีคะแนนที่มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ประสิทธิภาพการสื่อสารได้คะแนนประเมินเท่ากับ ร้อยละ ๘๔.๑๐ คะแนนเฉลี่ยการประเมิน EITA คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑๑ ทั้งนี้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ กรมควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน รวดเร็ว เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายช่องทาง พัฒนา web site มีระบบการตอบกลับและสื่อสารกับผู้รับบริการที่รวดเร็ว และให้บริการที่ดี

๓. การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OITA) เป็นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานและการป้องกันการทุจริต คะแนนการประเมินเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ แต่นั่นเป็นเพียงการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานที่ครบถ้วนและมีมาตรการการป้องกันการทุจริต ซึ่งต่อไปต้องผลักดันให้มาตรการที่กำหนดให้เป็นรูปธรรมและครอบคลุม

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้อง ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติชอบทุกรูปแบบ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในระดับชุมชน เช่น อสม. และผู้นำชุมชน ให้เป็นกลไกสำคัญในการเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตของสังคม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้จัดทำ โครงการบูรณาการ “การขยายผลโครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยใช้หลักสูตรด้านทุจริต และหลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและเครือข่ายภาคประชาชน ให้ เป็นแกนนำและบุคคลที่ไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งจะ เป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนและยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น

๓. วัตถุประสงค์โครงการ (Outcomes)

๑. เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกรมสนับสนุนบริการสุขภาพแบบมีส่วนร่วม
๒. ชุมชนมีเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

๔. เป้าหมายโครงการ (Outputs)

๑. บุคลากรมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA
๔. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามเกณฑ์ที่กำหนด
๕. วิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๕. กลุ่มเป้าหมายโครงการ (Target group)

เป้าหมายด้านเนื้อหา

๑. คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การส่งเสริม พัฒนา และเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม
๔. การส่งเสริมพัฒนาและเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

กลุ่มเป้าหมายโครงการ

๑. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
๒. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายภาคประชาชน
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๖. ตัวชี้วัดเป้าหมายโครงการ(Outputs) และตัวชี้วัดผลลัพธ์ (Outcomes)

ผลผลิต: ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมและมีความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลลัพธ์ : ๑. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. จำนวนเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตภาคประชาชนตามที่กำหนด

๗. กิจกรรม - วิธีดำเนินการ(Activity)

(และคุณลักษณะของกิจกรรม: ต้นทาง – กลางทาง – ปลายทาง)

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเบิกจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนเงิน ๕๒๙,๑๐๐ บาท (ห้าแสนสองหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) ถัวเฉลี่ยกัน ได้ทุกกิจกรรม ประกอบด้วย ๕ กิจกรรมหลัก ๓ กิจกรรมย่อย ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการประกาศนโยบายเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจำนวนเงิน ๒๐,๖๐๐ บาท (สองหมื่นหกร้อยบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๒๐ บาท x ๖๐ คน x ๑ วัน) = ๗,๒๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๖๐ คน x ๑ วัน) = ๔,๒๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (๑ คน x ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๗ ชม.) = ๔,๒๐๐ บาท
- ค่าวัสดุจัดทำใบประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต = ๕,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ระยะ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๗๐ จำนวนเงิน ๕๓,๖๐๐ บาท (ห้าหมื่นสามพันหกร้อยบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๕๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ วัน) = ๑๘,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ วัน) = ๘,๔๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (๓ คน x ชม.ละ ๖๐๐บาท x ๑๔ ชม.) = ๒๕,๒๐๐ บาท
- ค่าวัสดุในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ = ๒,๐๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จำนวนเงิน ๓๘๘,๓๒๐ บาท (สามแสนแปดหมื่นแปดพันสามร้อยยี่สิบบาทถ้วน)

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๑ การพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จำนวนเงิน ๓๒๐,๖๔๐ บาท (สามแสนสองหมื่นหกร้อยสี่สิบบาทถ้วน)

- สนับสนุนหน่วยงานระดับระดับภูมิภาคในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ = ๑๗๐,๐๐๐ บาท
- ค่าพาหนะในการเดินทาง (เครื่องบิน) (๓,๕๐๐ บาท x ๗ คน x ๔ แห่ง) = ๙๘,๐๐๐ บาท
- ค่าพาหนะในการเดินทาง (รถแท็กซี่) (๖๐๐ บาท x ๗ คน x ๔ ครั้ง) = ๑๖,๘๐๐ บาท
- ค่าที่พัก (เหมาจ่าย) (๘๐๐ บาท x ๑ คืน x ๗ คน x ๔ แห่ง) = ๒๒,๔๐๐ บาท
- ค่าเบี้ยเลี้ยง (๒๕๐ บาท X ๗ คน X ๒ วัน x ๔ ครั้ง) = ๑๓,๕๔๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๒ การยกระดับการประเมิน ITA ระดับกรมและระดับหน่วยงานจำนวนเงิน ๓๒,๘๘๐ บาท (สามหมื่นสองพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๒๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ มื้อ) = ๑๔,๔๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ วัน) = ๘,๔๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (๑ คน x ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๑๔ ชม.) = ๘,๕๐๐ บาท
- ค่าวัสดุในการอบรมฯ = ๑,๖๘๐ บาท

กิจกรรมย่อยที่ ๓.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบระดับกรมและระดับหน่วยงาน จำนวนเงิน ๓๔,๘๐๐ บาท (สามหมื่นสี่พันแปดร้อยบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๕๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ มื้อ) = ๑๘,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ วัน) = ๘,๕๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (๑ คน x ชม.ละ ๖๐๐ บาท x ๑๔ ชม.) = ๘,๕๐๐ บาท

กิจกรรมที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวนเงิน ๕๒,๓๓๐ บาท (ห้าหมื่นสองพันสามร้อยสามสิบบาทถ้วน)

- ค่าอาหาร (๑๕๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ มื้อ) = ๑๘,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๖๐ คน x ๒ วัน) = ๘,๕๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรเอกชน (บรรยาย) (๒ คน x ชม.ละ ๑,๒๐๐ x ๗ ชม.) = ๑๖,๘๐๐ บาท
- ค่าวิทยากรภาครัฐ (๑ คน x ชม.ละ ๖๐๐ x ๗ ชม.) = ๔,๒๐๐ บาท
- ค่าวัสดุในการอบรมฯ = ๔,๘๓๐ บาท

กิจกรรมที่ ๕ การกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวนเงิน ๑๔,๒๕๐ บาท (หนึ่งหมื่นสี่พันสองร้อยห้าสิบบาทถ้วน)

- ค่าอาหารกลางวัน (๑๒๐ บาท x ๒๕ คน x ๓ ครั้ง) = ๙,๐๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐ บาท x ๒๕ คน x ๓ ครั้ง) = ๕,๒๕๐ บาท

๘.ตัวชี้วัดกิจกรรม

๑. ระดับความสำเร็จการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการจัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตแบบมีส่วนร่วม
๒. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการประเมิน ITA
๓. หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม
๔. องค์ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
๕. จำนวนวิทยากรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
๖. เครือข่ายการต่อต้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตภาคประชาชน
๗. กลไกและแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๙.ระยะเวลาดำเนินการโครงการ

ตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕

ค่าน้ำหนักร้อยละความสำเร็จ		๑๐๐												
ขั้นตอนการดำเนินงาน		๑๐๐												
ลำดับ	ขั้นตอน	ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	ค่าน้ำหนัก
๑	ขออนุมัติโครงการ และประสานงานผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการ													๑๐
๒	ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๑๐
๓	ประชุมเชิงปฏิบัติและการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๒๕
๔	ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาองค์กรคุณธรรมในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๕
๔.๑	ส่งเสริมพัฒนาและติดตามกำกับการพัฒนาองค์กรคุณธรรม													๓๐
๔.๒	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมและบุคคลดีเด่นด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในเวทีระดับกระทรวงและระดับชาติ													๕
๕	การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคคลดีเด่นและหน่วยงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ													๕
๖	ส่งเสริมและพัฒนานุเคราะห์ด้านคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ													๑๐
๗	นิเทศติดตามและประเมินผลการ													๓๐

๖	กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสรุป ประเมินผลการดำเนินการ																๑๐
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

๑๐. งบประมาณจำนวนเงิน ๕๒๔,๑๐๐ บาท (ห้าแสนสองหมื่นเก้าพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

๑๑. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ

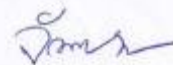
๑. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
๒. หน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่สำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
๒. โรงแรมในต่างจังหวัด/สถานที่จัดอบรมในต่างจังหวัด

๑๒. หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๑๓. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต ทักษะคิด และพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๒. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นองค์กรคุณธรรมมีความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณะ
๓. เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนและยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น
๔. ชุมชนมีเครือข่ายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

ผู้เสนอโครงการ



(นางจันทรีทิพย์ พงษ์สนาม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้อนุมัติโครงการ



(นายภาณุวัฒน์ ป่านกุด)

รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต
“กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไส้สะอาด ร่วมต้านทุจริต (HSS Zero Tolerance)”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้าพเจ้า นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์ อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ขอประกาศและแสดงเจตนารมณ์ว่า จะมุ่งมั่นทำหน้าที่นำบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ จะเป็นคนดีมีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาชีพด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นหลักสำคัญอย่างมั่นคง จะดำรงตนด้วยความมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่กระทำการโกงแผ่นดิน ไม่ทนต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความถูกต้อง ซอบธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ยึดมั่นปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อกำหนดจรรยาธรรมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ตามค่านิยม คนสำราญ งานสำเร็จ

และขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท สืบสานพระราชปณิธานรักษา ต่อยอดศาสตร์ของพระราชอาผู้ทรงธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียรอันบริสุทธิ์ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนของชาติ และราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

Declaration of against corruption and misconduct
"HSS Zero Tolerance for corruption and misconduct" for 2022

I am Mr. Tares Krassanairawiwong, Director-General of the Department of Health Service Support. I would like to declare and demonstrate my intention that I shall strive to lead the Department of Health Service Support personnel to be adhering to the main institutions of Thailand which are Thai National, Religion and Monarchy of the Chakri dynasty. I shall also conduct myself be a good men's with morality, adhering to honesty of occupation. I shall living an honorable life and upholding of human dignity, determinate to do the right things, don't commit corruption and dose not tolerate to any form of corruption and misconduct. With the corporate values of "blesses people successful jobs" I shall perform my duties to the best my ability with righteousness, fair, transparent, verifiable and not finding benefits from the use of positions of authority. I shall adhere to ethical standards of government officials and professional ethics and ethical requirements of Department of Health Service Support.

I hereby pledge that, I shall humbly in the royal footsteps by espousing the principles set forth by righteous King and will conduct myself in accordance with the Sufficiency Economy philosophy with diligence and perseverance perpetuating his noble intent and standing steadfastly by the side of those who are truthful and honest for the sake of the long lasting stability and prosperity of my life and Kingdom of Thailand.

Announced made on December 20th, 2021

(Mr. Tares Krassanairawiwong)

Director-General

the Department of Health Service Support



ประกาศกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
เรื่อง เจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใส

ด้วยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) กำหนดให้หลักธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นนโยบายสำคัญของประเทศ ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่ดีแบบมีส่วนร่วมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจในการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคเอกชนเพื่อการบริหารสุขภาพอันจะทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สามารถพิทักษ์สิทธิและเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยการปลูกฝังวิถีคิด ปลูกจิตสำนึก สร้างวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ รวมทั้งการพัฒนากรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้เป็นองค์กรคุณธรรม

เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กรและสาธารณชน และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมในการบริหารจัดการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดมาตรฐานแนวทางการปฏิบัติการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และโปร่งใส เพื่อให้ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจของตนควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามกฎหมาย กฎระเบียบ คู่มือปฏิบัติงาน และคำสั่งที่เกี่ยวข้องบุคลากรทุกคนจะปฏิบัติตามนโยบายและเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๑.๑ การให้ การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของกรมและข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องได้สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๑.๒ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกรม การตรวจสอบ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. ความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย

๒.๑ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชน

๒.๒ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน มีเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน พร้อมรับผิดชอบหากเกิดผลกระทบต่อส่วนรวมจากการปฏิบัติหน้าที่

๓. ความปลอดภัยจาก...

๓. ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่เรียกรับสินบนหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการทุจริต ต่อหน้าที่ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๓.๒ กรณีที่พบว่ามีการทุจริตให้แจ้งข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้แจ้งข้อมูลต้องได้รับการคุ้มครอง

๔. วัฒนธรรมและคุณธรรมในองค์กร

๔.๑ สร้างวัฒนธรรมชื่อเสียงสุจริตในหน่วยงาน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนไม่ทนต่อ พฤติกรรมการทุจริต มีความสะอาดและเกรงกลัวที่จะทุจริตทุกรูปแบบ

๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ในการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้

๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาให้ระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ จนทำให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาและความสำคัญของผลการทุจริต จนพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม

๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

๕.๑ จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก โดยปฏิบัติตาม ทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ มติ และ ตัดประกาศหรือแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน

๕.๒ บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล การมอบหมายงาน การบริหารงบประมาณ และการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๕.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม และข้อกำหนด จริยธรรมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๖. การสื่อสารภายในหน่วยงาน

๖.๑ ให้มีการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายกรม เจตจำนงของผู้บริหาร ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ให้ผู้รับสารทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบอย่างเข้าใจ ถูกต้อง ชัดเจน และ ครบถ้วนด้วยเจตจำนงสุจริตในการดำเนินงานและบริการจัดการที่ดีของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๖.๒ ให้มีการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร และพัฒนาให้เป็นช่องทางการเรียนรู้ของบุคลากร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเรศ กรีษนัยวิวงศ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ



Notification of Department of Health Service Support
On
Intention of Administration with Good Faith, Morality and Transparency

According to the intent of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2017, Royal Decree on Criteria and Procedures of Good Government Management B.E. 2003 and National Anti – Corruption Strategy Phase 3 (B.E. 2017-2021), corporate governance and government’s anti – corruption and suppression is an important national policy. The Department of Health Service Support (HSS) has always valued and emphasized administration with good faith, honesty, morality, transparency, accountability and adherence to professional ethics to drive the HSS’s mission for supporting health service units at all levels to be effective in the health care of people, promote and support the public health services protection system, health establishments. Including promoting good health, protect rights and access to quality and standards health services by participation from citizens and the private sector. The HSS has also development of the Department of Health Service Support to be a moral organization by human resource development in a term of cultivate of thinking , raising awareness, creating culture and behavior honest and cooperate with all network partners in prevent and suppress corruption.

To encouraged The Thai people to ensure administration and development of HSS with morality and transparency for public and organization personnel. According, HSS has established the following practices for complying and practicing along with other rules and regulations. All personnel of HSS All personnel of HSS must adhere to these practices and comply with the intention of Administration with Good Faith, Morality and Transparency as follows:

1. Transparency...

1. Transparency is achieved by:

1.1 Providing, disclosure operations based on roles and missions and information on procurement of HSS whereas public must be able to access to information of HSS correctly convenient, rapidly, fairly, transparently, and accountably.

1.2 Providing any opportunities for the stakeholders to participate work with HSS's officers as well as operations Inspection of staff performance and providing resolution of complaints submitted by stakeholder

2. Accountability is achieved by:

2.1 Determination of executives and all staffs in performing their operational efficiency for health service system consumers protect and primary health care system.

2.2 The good faith of executives and all staffs on administration and accountability towards effects and damages occurred in public.

3. Security from Operational Corruption is achieved by:

3.1 Executives and all staffs complying with the rules, regulations, ethical and professional ethics as well as not exploiting of any position and duty for personal benefits and followers directly or indirectly.

3.2 In the event of any corruption, such information shall be reported to the superior or related unit. And the informant must be protected.

4. Organization Culture and Morality is achieved by:

4.1 Building a culture of honesty based on ethical behavior. The executive and all staffs have performing to resist corruption and feel ashamed to commit any corruption.

4.2 Educating staffs to have understanding and practices of conflict of interest and ability to differentiate personal benefit from common benefit.

4.3 Educating and developing a strong and efficient internal audit capability. Enabling all staffs to identify and address corruption. Creating an anti - corruption culture and developing to a moral Organization.

5 Operation...

5. Operation morality is achieved by:

5.1 Creating manual or establishing a standard on operations based on major missions that shall be complied strictly, completely, standardly, equally base on legal, rules, as well as posting the notification or demonstrating operational procedures for acknowledgement of customers or stakeholders.

5.2 Managing under the principles of Good Governance, as well as having morality in human resource management, assignment, budget management, and work environmental management.

5.3 Promote and support all staffs to comply with ethical standards and ethical requirements of Department of Health Service Support

6. Communication is achieved by:

6.1 Communicate the organization's visions, missions, and policies, as well as policies of executives via channels that enable internal and external parties to understand visions, missions, and policies clearly and completely having good faith in the operation of HSS.

6.2. Providing two ways communication, giving an opportunity of stakeholders to listen to opinions suggestions on operation and organization development and developing this channel into learning for personnel

This Declaration was made to all for acknowledgement.

Announced on December 20th, 2021



(Mr. Tares Krassanairawiwong)

Director-General

the Department of Health Service Support



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มงานจริยธรรม โทร ๐ ๒๑๙๓ ๗๐๓๔ / ๑๘๘๒๖

ที่ สธ ๐๗๑๑.๒/๒๐

วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง เจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์

ผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ ๑-๑๒

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการสาธารณสุข มูลฐาน ๕ แห่ง

ด้วยสำนักงาน ป.ป.ช., สำนักงาน ป.ป.ท. และ ศปท. กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและผลักดันให้หน่วยงานในกำกับดูแล มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ภาพรวมของประเทศไทยให้สูงขึ้น และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตและแสดงเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหาร ซึ่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ จัดทำประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต และเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์และเจตจำนงร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบทั้งองค์กร สุจริตเป็นองค์กรแห่งความโปร่งใส และใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ในการนี้ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงขอความร่วมมือท่านในการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงทำความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดและควบคุมกำกับให้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์การต่อต้านทุจริต และเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างเคร่งครัดและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายภานุวัฒน์ ปานเกตุ)

รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ





กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support



“ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

มีนโยบาย

งดการให้และรับ ของขวัญกำนันทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้บริหาร ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ และครอบครัว
ในทุกโอกาส (No gift Policy)
ขอให้แสดงความปรารถนาดีต่อกัน
ด้วยบัตรอวยพร สมุดอวยพร
อวยพรผ่านสื่อสังคมออนไลน์
หรือทำกิจกรรมจิตอาสาแทน ”

นายแพทย์รศ. กริชนิยรวังค์
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ผลิตโดย กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขานุการกรม

”

กลุ่มงานจริยธรรม

มีนโยบาย

งดรับของขวัญกำนันทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้บริหาร บุคลากร และครอบครัวในทุกโอกาส

ขอให้แสดงความปรารถนาดีต่อกันด้วย

- บัตรอวยพร
- สมุดอวยพร
- อวยพรผ่านสื่อออนไลน์
- การทำจิตอาสาแทน

NO 
GIFT POLICY

”



กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
Department of Health Service Support



นายแพทย์ภาณุวัฒน์ ปาตเทศ
หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

จัดทำโดย กลุ่มงานจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ITA



กลุ่มงานจริยธรรม

โทรศัพท์ 0 2193 7034, 18826

LINE:HSS-ANTIANTICORRUPTION