

รายงานการประชุมกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
ครั้งที่ 5/2564
เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2564
ณ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. นายประวิทย์ เกตุทอง | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ประธาน) |
| 2. นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน |
| 3. นายณัฐวุฒิ พลอยสุข | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| 4. นางสาวเสาวลักษณ์ ศักดิ์สุปรีชา | นักทรัพยากรบุคคล |
| 5. นางสาวสุชาดา ไทรแก้ว | นักทรัพยากรบุคคล |
| 6. นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร | นักทรัพยากรบุคคล |
| 7. นางสาวอภิขญา พัสตุสาร | ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป |

เริ่มประชุมเวลา 08.30 น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

วาระที่ 1.

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- 1.1 วัคซีนโควิดอยู่ในขั้นตอนพิจารณาอนุญาตให้เอกชนนำเข้าวัคซีนโควิดได้
- 1.2 อาคารปฏิบัติการกรม สบส. จำนวน 10 ชั้น จอดรถได้ประมาณ 600 คัน ระยะเวลาก่อสร้าง 1,080 วัน
- 1.3 มหกรรมThailand International Health Expo 2021 จัดที่เซ็นทรัล แกรนด์ แอท เซ็นทรัลเวิลด์ วันที่ 6-9 พฤษภาคม 2564
- 1.4 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารแจ้งครบกำหนดทบทวน 5 ปี พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
- 1.5 การจัดประชุมกรมสามัญฯ กำหนดการเริ่มเดือนเมษายน

วาระที่ 2.

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

รายงานการประชุมกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ครั้งที่ 3/2564 และครั้งที่ 4/2564
มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ครั้งที่ 3/2564 และครั้งที่ 4/2564

วาระที่ 3.

เรื่องสืบเนื่อง

- 3.1 การพัฒนาองค์กรกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
 - 3.1.1 ด้านการควบคุมภายใน
 - ขอรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานประกอบ FlowChart ทุกกระบวนการ ส่งหัวหน้างานบริหารฯ ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2564
 - 3.1.2 ด้านนวัตกรรม
 - มอบคุณสุชาดา สรุปรายงาน QR Code ที่ได้ดำเนินการจัดทำไปแล้ว และ QR Code กิจกรรมไหนที่ต้องดำเนินการต่อ

3.1.3 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของกรม เรื่องการเข้าใช้งาน Application HSS Office ร้อยละ 100
- ให้งานบริหารฯ ดำเนินการแจ้งเวียนหนังสือผ่าน Application HSS Office นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564
- ให้เจ้าหน้าที่ กคจ. ที่มีความประสงค์แจ้งเวียนหนังสือ กรอกรายละเอียดตามแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและต้องได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานก่อนทุกครั้ง จึงจะสามารถเผยแพร่ข้อมูลทาง Application HSS Office ได้รายละเอียดตาม **เอกสารแนบ 1**

3.1.4 ITA

3.1.4.1 ระดับกรม

- แจ้งเวียนหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว เรื่องขอข้อมูลเอกสารหลักฐาน ด้าน IIT ,EIT และ OIT เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 ขณะนี้รอหน่วยงานส่งข้อมูลกลับมาให้ผู้รับผิดชอบงาน ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2564
- **มอบคุณสุชาติ** จัดทำข้อมูล Check List เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
- **มอบคุณสุชาติและคุณอภิษฐา** ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเอกสารหลักฐานด้าน OIT เบื้องต้น
- **มอบคุณเสาวลักษณ์และคุณณัฐกานต์** ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเอกสารหลักฐานด้าน OIT ลำดับที่ 2
- **มอบคุณณัฐวุฒิ** ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเอกสารหลักฐานด้าน OIT ลำดับที่ 3 ก่อนนำเสนอคุณประวิทย์

3.1.4.2 ระดับหน่วยงาน

- แจ้งเวียนหนังสือ เรื่องการประเมินตนเองด้าน ITA ของหน่วยงานในสังกัดกรม สบส. และหน่วยงานได้ส่งข้อมูลกลับมายังผู้รับผิดชอบงานครบถ้วนแล้ว เมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2564
- ให้ตรวจสอบหน่วยงานในสังกัดกรม สบส. ว่ามีข้อมูลด้าน OIT ครบทั้ง 39 ข้อหรือไม่ (Pre-Survey)

- **มอบคุณสุชาติ** วางแผนการตรวจข้อมูลเอกสารหลักฐาน ด้าน IIT ,EIT และ OIT ในเดือนมิถุนายน

3.1.4.3 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

- **มอบคุณณัฐกานต์** จัดทำแผนมอบหมายงาน ด้านข้อมูลเอกสารหลักฐาน OIT ของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

3.1.5 องค์กรคุณธรรม

3.1.5.1 ระดับหน่วยงาน

- **มอบคุณเสาวลักษณ์** จัดทำปฏิทินลงพื้นที่ส่งเสริมด้านองค์กรคุณธรรม
- จัดทำสรุปข้อมูลหน่วยงานที่เคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับองค์กรคุณธรรม ย้อนหลัง
- กำหนดลงพื้นที่ 1) ศบส.1 เชียงใหม่ 2) ศบส.8 อุตรดิตถ์ 3) สสม.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ขอนแก่น) 4) สสม.ชายแดนภาคใต้ (ยะลา)

- จัดประชุมส่งเสริมหน่วยงานที่ยังไม่เคยได้รับการส่งเสริมด้านองค์กรคุณธรรม เช่น วศ. สพรศ. ส. สช. กทส. กบค. ศคค. สชช. ศบบส. และศบส.4 เป็นต้น ภายในเดือนพฤษภาคม

3.1.5.2 กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

- จัดทำแบบประเมินตนเองด้านองค์กรคุณธรรมของ กคจ.เรียบร้อยแล้ว
- กำลังดำเนินการวางแผนด้านองค์กรคุณธรรม เช่น กำหนดชุดคุณธรรมเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งจะนำเสนอในการประชุมครั้งที่ 6/2564 ต่อไป

3.1.6 กิจกรรม 5 ส.

- **มอบคุณอภิขญา** ส่งแผนการมอบหมายหน้าที่และเกณฑ์การประเมิน 5ส. ภายในวันที่ 19 มีนาคม 2564

3.1.7 กิจกรรมสร้างสุข

- เพิ่มช่องค่า BMI ของบุคลากร
- ผลรวมกิจกรรมวิ่งเพื่อสุขภาพของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เดือนกุมภาพันธ์ 2564

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | อายุ | ส่วนสูง | น้ำหนัก | ระยะทาง | BMI |
|-------|--------------------------------|------|---------|---------|---------|-------|
| 1 | นายประวิทย์ เกตุทอง | 54 | 170 | 73 | 405.80 | 24.50 |
| 2 | นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา | 42 | 163 | 60 | 78.90 | 22.70 |
| 3 | นางสาวเสาวลักษณ์ ศักดิ์สุปรีชา | 32 | 160 | 56 | 208.70 | 22.00 |
| 4 | นายณัฐวุฒิ พลอยสุข | 30 | 164 | 67 | 115.00 | 25.60 |
| 5 | นางสาวสุชาดา ไทรแก้ว | 29 | 158 | 52 | 73.50 | 21.10 |
| 6 | นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร | 30 | 153 | 45 | 88.01 | 19.20 |
| 7 | นางสาวอภิขญา พัสตุสาร | 26 | 154 | 66 | 78.10 | 28.00 |

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 4. เรื่องเพื่อทราบ

4.1 รายละเอียดการเบิกจ่ายงบประมาณใน ระบบ smart 64

- รายละเอียดตามเอกสารแนบ 2

4.2 ความก้าวหน้าการทำแผนบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมฯ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๖๙)

- รายละเอียดตามเอกสารแนบ 3

4.3 การเตรียมความพร้อมการประชุมความเสี่ยงกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

- ส่งหนังสือเชิญหน่วยงานในสังกัดกรมเรียบร้อยแล้ว และรอหน่วยงานตอบกลับ เข้าร่วมประชุมภายในวันที่ 17 มีนาคม 2564

- ทำหนังสือยืมเงินราชการส่งกลุ่มคลังเรียบร้อยแล้ว เงินยืมราชการโอนเข้าบัญชี ประมาณภายในวันที่ 22 มีนาคม 2564

- จัดทำเอกสารมอบหมายงานของเจ้าหน้าที่ กคจ.

- การจดคำถามให้วิทยากรในเวทีการบรรยาย

4.4 การจัดทำสื่อ VDO หน่วยงานคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

- อยู่ระหว่างรอสคลิปและประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำวิดีโอจาก
กองสุขศึกษา

4.5 การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการสื่อสารฯ

- ส่งรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมให้กลุ่มแผนงานเรียบร้อยแล้ว

- ขออนุมัติเดินทางไปราชการโดยรถยนต์ส่วนตัว 3 คันเรียบร้อยแล้ว

- เตรียมชุดกีฬา 1 ชุด ของขวัญ 1 ชิ้น และเนื้อเรื่องเพื่อนำเสนอ 1 เรื่อง

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 5. เรื่องเพื่อพิจารณา

5.1 ปฏิทินการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม (ไตรมาส ๓ –
ไตรมาส ๔)

- ปรับแผนกิจกรรมใหม่ เนื่องจากมีเพิ่มกิจกรรมถ่ายทำ VDO ด้านองค์กรคุณธรรม
เนื่องจากต้องส่งภายในเดือนเมษายน

- ใส่รายละเอียดเพิ่มเติม นำมาเสนอในการประชุมครั้งที่ 6/2564

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 6. เรื่องอื่น ๆ

-

เลิกประชุมเวลา 16.30 น.

นางสาวณัฐกานต์ พัวศิริมิตร

ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

วันที่.....

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

เรื่องที่ขอเผยแพร่.....

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุป).....

ระยะเวลาในการเผยแพร่ข้อมูล วันที่.....ถึงวันที่.....

หน่วยงาน/ผู้รับ

เอกสารแนบ

๑. QR Code ไฟล์เอกสาร.....
๒. QR Code ไฟล์เอกสาร.....
๓. QR Code ไฟล์เอกสาร.....

(.....)

ผู้ขอเผยแพร่ข้อมูล

- ถูกต้อง/ครบถ้วน
- ส่งกลับแก้ไข เนื่องจาก.....

(นางสาวอภิชญา พัสตุสาร)
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสาร

ได้ตรวจสอบเอกสารแล้ว เห็นควรอนุญาต
และมอบเจ้าหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

(นางสิริกร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา)
หัวหน้างานบริหารงานทั่วไปและแผนงาน

- อนุญาต/ดำเนินการ
- ไม่อนุญาต

(นายประวิทย์ เกตุทอง)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

- เผยแพร่เรียบร้อยแล้ว วันที่.....
- ไม่ได้เผยแพร่ เนื่องจาก.....

(นายณัฐวุฒิ พลอยสุข)
ผู้เผยแพร่ข้อมูล

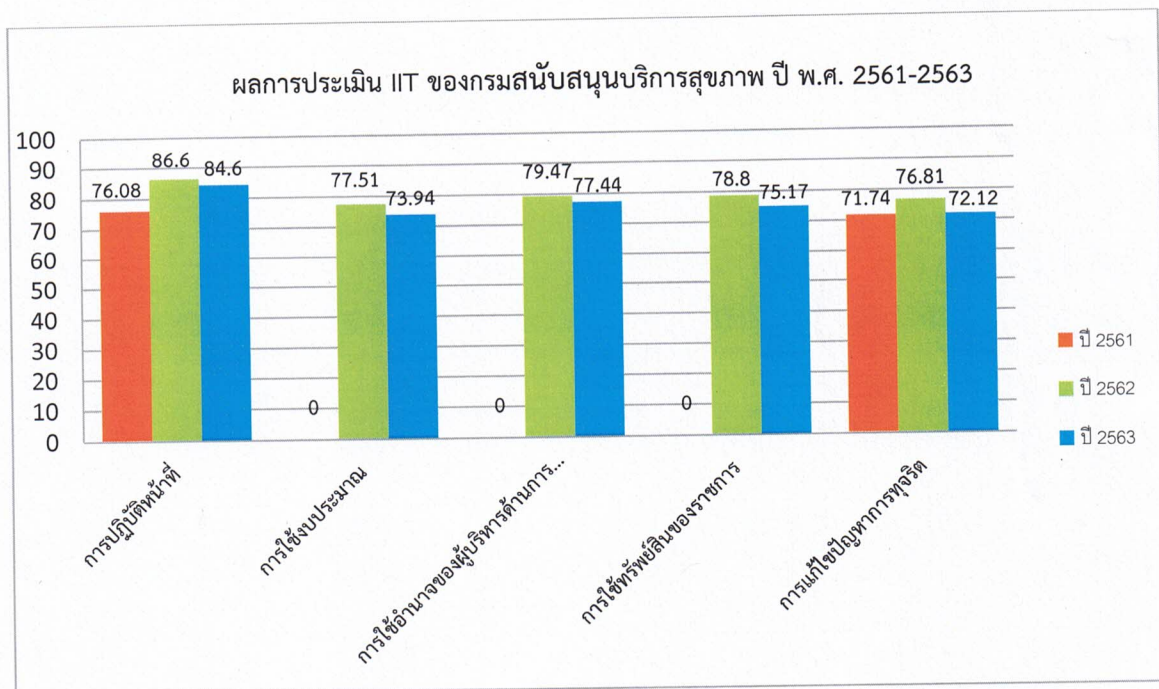
| | | ค้นพบโครงการจำนวน 5 โครงการ | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------|---|---|---|-------------------|------------------------------------|---------------------------------------|--|-------------------|------------------------|------------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| รหัสโครงการ | รายละเอียดโครงการ | แผน/ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | | | | งบประมา ณรวม | ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ SMART | ผลการใช้จ่าย | | คงเหลือ | ส่งคืน งบประ มาณ | ร้อยละ การ เบิกจ่าย SMART | ร้อยละการ เบิกจ่าย GFMS | รวมใช้ไป |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | ผลการ เบิกจ่าย งบประมาณ GFMS | ใบสั่ง ซื้อ จ้าง (PO GFMI) | | | | | |
| 64-004154600.814-6411200-2100757073P3068-01 | โครงการขยายผลการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | 328,800.00 | 0 | 0 | 0 | 328,800.00 | 75,220.00 | 24,220.00 | 0 | 253,580.00 | 0 | 22.88 | 7.37 | 24,220.00 |
| 64-004154600.814-6411200-2100733031P3062-02 | ค่าจ้างเหมาบุคลากรกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | 90,000.00 | 0 | 0 | 0 | 90,000.00 | 90,000.00 | 75,000.00 | 0 | 0.00 | 0 | 100.00 | 83.33 | 75,000.00 |
| 64-004154600.814-6411200-2100714013P3055-03 | ค่าประกันสังคม | 18,000.00 | 0 | 0 | 0 | 18,000.00 | 10,800.00 | 9,000.00 | 0 | 7,200.00 | 0 | 60.00 | 50.00 | 9,000.00 |
| 64-004154600.814-6411200-2100736001P3063-04 | งบบริหารจัดการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | 50,000.00 | 0 | 0 | 0 | 50,000.00 | 36,986.76 | 35,901.76 | 0 | 13,013.24 | 0 | 73.97 | 71.80 | 35,901.76 |
| 64-004154600.814-6411200-2100714013P3055-05 | ค่าเช่าบ้าน | 36,000.00 | 0 | 0 | 0 | 36,000.00 | 36,000.00 | 36,000.00 | 0 | 0.00 | 0 | 100 | 100 | 36,000.00 |
| รวมทั้งสิ้น | | 522,800.00 | | | | 522,800.00 | 249,006.76 | 180,121.76 | | 273,793.24 | 0 | 47.63 | 34.453 | 180,121.76 |

การวิเคราะห์บริบทของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม

วิเคราะห์บุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม

บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมพบว่าจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ ของบุคลากรทั้งหมดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยการมอบหมายงานด้านคุณธรรมจริยธรรมส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร รายบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๖๑ รองลงมาเป็นการมอบหมายแบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษรและการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรแบบคณะทำงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๘ เท่ากัน สำหรับข้อร้องเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม ของบุคลากรมี ๒ เรื่อง โดยพื้นที่เกิดข้อร้องเรียนในส่วนกลาง ๑ เรื่อง ส่วนภูมิภาค ๑ เรื่อง ซึ่งเป็นเดิมที่มีการพิจารณาตัดสินโทษผู้กระทำความผิดไปเรียบร้อยแล้ว

ประเด็นการวิเคราะห์บุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมจะนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินการภาครัฐ (ITA) ในแบบการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งจะวิเคราะห์ในระดับตัวชี้วัดของการประเมิน IIT ในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้



หมายเหตุ ผลการประเมิน IIT ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดของการประเมินมีความแตกต่างกันกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ จึงทำให้สามารถเปรียบเทียบข้อมูลตัวชี้วัดได้บางส่วน

เมื่อพิจารณาผลการประเมิน IIT ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะเห็นว่า ผลคะแนน IIT ในภาพรวมแนวโน้มจะลดลงในทุกตัวชี้วัด ซึ่งตัวชี้วัดที่ผลการประเมินน้อยที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยมีประเด็นจากการประเมิน มีดังนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลประโยชน์

ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ ด้วยความสามารถอย่างเต็มกำลัง พร้อมเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร โดยมีการจัดทำมาตรการการป้องกันพฤติกรรมการทุจริตที่ชัดเจนและเปิดเผยต่อสาธารณชน ในประเด็นที่กล่าวมานั้นการดำเนินงานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ด้านการให้บริการประชาชน กรมสบส.ได้เปิด call center กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ๑๔๒๖ เพื่อการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหรือประชาชนก็ดำเนินการในหลายเรื่อง เช่น การจัดทำประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ ร่างพระราชบัญญัติ อาสาสมัครสาธารณสุข พ.ศ. ทางเว็บไซต์กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ หรือการประชุมสัมมนารับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (ร่าง) หลักสูตรนวดตอกเส้นเพื่อสุขภาพ ๑๕๐ ชั่วโมง เป็นต้น และประเด็นมาตรการการป้องกันพฤติกรรมการทุจริตที่ชัดเจนและเปิดเผยต่อสาธารณชน กรมสบส.มีการจัดทำมาตรการป้องกันพฤติกรรมการทุจริตในหลายด้าน ทั้งมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการรับสินบน มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ กรมสบส.อาจจะดำเนินการในประเด็นในการประเมิน IIT แต่ช่องทางในการสื่อสารให้บุคคลในหน่วยงานไม่ทั่วถึง จึงส่งผลให้ผลการประเมินมีคะแนนที่ต่ำ

รองลงเป็นตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ โดยมีประเด็นจากการประเมิน ดังนี้ การเปิดเผยข้อมูลการใช้งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดการพัสดุที่สามารถพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน และจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ในประเด็นการใช้งบประมาณ ในด้านการเปิดเผยข้อมูลงบประมาณ กรมสบส.มีการจัดประชุมผู้บริหารทั้งกรมและผู้บริหารส่วนกลางซึ่งมีการประชุมในทุกเดือน โดยมีการกำหนดวาระเรื่องงบประมาณเป็นวาระประชุมหลักที่ต้องพิจารณาหรือติดตามในที่ประชุม ดังนั้นการเปิดเผยข้อมูลงบประมาณจะมีความทั่วถึงขึ้นอยู่กับการสื่อสารในหน่วยงานระหว่างผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงาน และการตรวจสอบงบประมาณมีระบบ smart ในการติดตามตรวจสอบงบประมาณได้รายหน่วยงาน

รองลงเป็นตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยมีประเด็นจากการประเมิน ดังนี้ การจัดการคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการพร้อมการสร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืมคืน พร้อมการลงโทษอย่างเคร่งครัด ในประเด็นการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ กรม สบส.มีการจัดทำแนวทางการจัดการระบบภายใน โดยมีหัวข้อการบริหารทรัพย์สินของทางราชการแต่ไม่มีบทลงโทษหากไม่มีปฏิบัติตามแนวทางแต่อย่างใด

รองลงเป็นตัวชี้วัดการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านบุคคล โดยมีประเด็นจากการประเมิน ดังนี้ หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเปิดเผย การกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษตามหลักคุณธรรมและความสามารถ พร้อมการเปิดโอกาสให้รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) ในประเด็นการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านบุคคล กรมสบส.ใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานและการจัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) ตามสำนักงาน ก.พ. และหลักเกณฑ์

การให้คุณให้โทษตามประกาศของกรมสบส.มีการประกาศบนเว็บไซต์ของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แต่การเปิดโอกาสให้รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังไม่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน

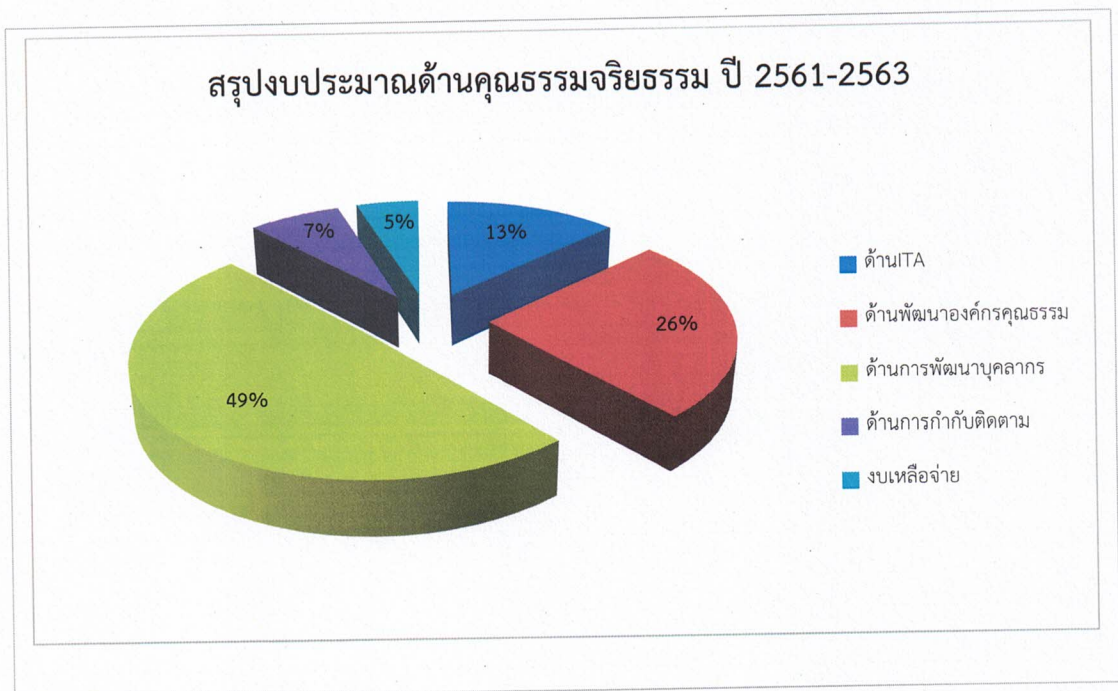
และตัวชี้วัดที่มีคะแนนดีที่สุด คือ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีประเด็นจากการประเมินการเปิดเผย ขั้นตอนระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน พร้อมการสร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ กรมสบส.มีการจัดทำคู่มือการให้บริการหรือคู่มือตามพรบ.อำนาจความสะดวกและติดประกาศให้ผู้รับบริการทราบ ณ สถานที่ให้บริการและเว็บไซต์ของหน่วยงาน

วิเคราะห์งบประมาณด้านคุณธรรมจริยธรรม

1. แหล่งที่มาของงบประมาณ

- งบประมาณย้อนหลัง ปี 2561-2564 ส่วนมากแหล่งที่มาของงบประมาณมาจากงบบูรณาการสำนักงาน ป.ป.ช. มีเพียงแคปี 2563 ใช้งบดำเนินงานของกรมสบส.
- หากมองงบประมาณที่เสนอขอต่อสำนักงาน ป.ป.ช. งบประมาณที่ได้รับจะสูงกว่างบกรม สบส.

2. สรุบบงบประมาณด้านคุณธรรมจริยธรรม ปี 2561-2563



- จำนวน 2,232,900.00 บาท จากงบบูรณาการ และจำนวน 300,000.00 บาท จากงบดำเนินงานกรม สบส. ซึ่งมองว่าการของงบบูรณาการจากสำนักงาน ปปช.นั้นผลของการของงบประมาณจะมากกว่าของงบดำเนินงานจากกรมสบส.

- งบประมาณส่วนใหญ่ที่ใช้ไปใน 3 ปี
 - ร้อยละ 49 ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - ร้อยละ 26 ด้านพัฒนาองค์กรคุณธรรม
 - ร้อยละ 13 ด้าน ITA
 - ร้อยละ 7 ด้านการกำกับติดตาม
 - ร้อยละ 5 งบเหลือจ่าย
- เห็นได้ว่าการใช้งบประมาณไปกับการส่งเสริม อบรมพัฒนาบุคลากรแต่ปัจจุบันมองว่าบุคลากรยังขาดการรับรู้ ทัศนคติ การปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรม

3. ตัวชี้วัด

- กิจกรรมทั้ง 3 ปี ไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด เช่นบางปีงบประมาณ งบก็ไปเน้นด้านองค์กรคุณธรรมหรือด้านพัฒนาบุคลากร บางปีกิจกรรมด้านพัฒนาบุคลากรก็ไม่มี ทำให้การดำเนินกิจกรรมไม่สม่ำเสมอ และตัวชี้วัดก็เน้นแต่เพียงด้าน ITA ไม่ลงสู่เป้าหมายหน่วยงานย่อย
- ปี 2561 คะแนน ITA คือ 82.69 ไม่ผ่านตัวชี้วัดร้อยละ 85
- ปี 2562 คะแนน ITA คือ 90.39 ผ่านตัวชี้วัดร้อยละ 90
- ปี 2563 คะแนน ITA คือ 89.44 ไม่ผ่านตัวชี้วัดร้อยละ 90

4. วัตถุประสงค์โครงการ

- วัตถุประสงค์มองแค่เพียง ITA บางทีกิจกรรมแต่ละปีก็ไม่สามารถตอบตัวชี้วัดได้
- ในปีงบประมาณ 2561 ใช้งบประมาณส่วนใหญ่ใช้ไปด้านกิจกรรมการอบรมส่งเสริมให้ความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ร้อยละ 56 และการอบรมส่งเสริมความรู้ด้านคุณธรรมที่พึงประสงค์พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา ร้อยละ 74
- ในปีงบประมาณ 2562 ใช้งบประมาณส่วนใหญ่ใช้ไปด้านกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการเสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและคุณธรรมจริยธรรมร้อยละ 39
- ในปีงบประมาณ 2563 ใช้งบประมาณส่วนใหญ่ใช้ไปด้านส่งเสริมพัฒนา และติดตาม กำกับการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ร้อยละ 59

5. ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

- คะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองในปี 2561-2562 ไม่พบข้อมูล
- ในปี 2563 คะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองนั้นส่วนใหญ่อยู่ที่ 5 คะแนน

- ตัวชี้วัดตามคำรับรองฯ สอดคล้องกับกิจกรรมที่กำหนดไว้ในปี 2563

6. งบเหลือจ่าย

- ปี 2562 มีการเบิกจ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ตั้งไว้ แต่มีงบประมาณเหลือจ่าย 125,190.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 12 ของงบประมาณทั้งหมด เนื่องจากร่วมบูรณาการกิจกรรมจัดประชุมกับกลุ่มตรวจสอบภายใน ทำให้ใช้เงินไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด
- ปี 2563 มีการเบิกจ่ายงบประมาณตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ตั้งไว้ แต่มีงบประมาณเหลือจ่าย 2,368.80 บาท คิดเป็นร้อยละ 1 ของงบประมาณทั้งหมด เนื่องจากปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

วิเคราะห์คุณธรรมประจำกระบวนการงาน

การวิเคราะห์คุณธรรมประจำกระบวนการงานจากกระบวนการงานที่อยู่ในแผนการบริหารความเสี่ยง ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดังนี้

| ประเภทความเสี่ยง | กระบวนการงาน | คุณธรรมประจำกระบวนการงาน |
|--|--|---|
| อนุมัติ/อนุญาต | การอนุญาตให้ประกอบกิจการและดำเนินการสถานพยาบาล สถานประกอบการเพื่อสุขภาพและการรับรองหลักสูตรด้านบริการเพื่อสุขภาพ | พอเพียง ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน โปร่งใส และตรวจสอบได้ |
| | การอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ | เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ |
| | การรับรองหลักสถาบันการศึกษาด้านสุขภาพและสูตรด้านการบริการเพื่อสุขภาพ | ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง |
| ใช้อำนาจ/ตำแหน่งหน้าที่ | การส่งเสริมและรับรองมาตรฐานระบบบริการสุขภาพ | พอเพียง ซื่อสัตย์ สุจริต |
| | การจัดทำแผนแม่บท (Master plan) ด้านอาคารและสภาพแวดล้อม | ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน โปร่งใส และตรวจสอบได้ |
| | การคัดเลือก อสม. ดีเด่นระดับชาติและประเมินผลงาน อสม. ดีเยี่ยมอย่างยิ่ง | เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ |
| | การพัฒนากฎหมาย | ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง |
| | การจัดการข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | |
| | การคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร | |
| | การสาธารณสุขระดับต้น(ผบต.)และระดับกลาง (ผบก.) | |
| | การตรวจสอบภายใน | |
| การจัดทำวารสารวิชาการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ | | |
| การใช้งบประมาณทรัพยากรภาครัฐ | การบริหารแผนงานและงบประมาณประจำปี | ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน |
| | การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีคัดเลือก (เฉพาะเจาะจง) | โปร่งใส และตรวจสอบได้ |

| ประเภทความเสี่ยง | กระบวนการงาน | คุณธรรมประจำ กระบวนการงาน |
|------------------|--------------|---|
| | | เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง |

วิเคราะห์การบริหารจัดการด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑. แผนยุทธศาสตร์ด้านคุณธรรมจริยธรรมกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๒ - พ.ศ.๒๕๖๔ ประกอบไปด้วย ๓ แนวทาง คือ

๑.๑ แนวทางการดำเนินงานบุคลากร

- การประกาศเจตนารมณ์ผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต
- บรรจุหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร สอดแทรกกิจกรรมในการอบรมฯ
- พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่งมีคุณธรรม มีแกนนำถอดบทเรียน

๑.๒ แนวทางการดำเนินงานระดับหน่วยงาน

- ค่านิยม moph และค่านิยมกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต
- เสริมสร้างให้หน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมินหน่วยงานคุณธรรมในแต่ละระดับ
- กำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรม

๑.๓ แนวทางการดำเนินงานระบบงาน

- มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามเจตจำนงผู้บริหาร
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการป้องกันการทุจริตและข้อมูลบุคลากรข้อมูลหน่วยงานคุณธรรม

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๒ - พ.ศ.๒๕๖๔ ของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ไม่ได้ประกาศให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพนำไปถือปฏิบัติ ทำให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไม่ทราบถึงแนวทาง และข้อกำหนด ที่

ทางกลุ่มงานจริยธรรม กำหนดแนวทางขึ้นมา จึงมีเพียงแค่กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีแผนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมในงานบริหาร เพื่อตอบสนองตัวชี้วัด ITA และหน่วยงานคุณธรรม เท่านั้น จึงทำให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ขาดแนวทางในการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรมที่จัดขึ้นของแต่ละหน่วยงานจึงแตกต่างกันไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

การวิเคราะห์ KPI เนื่องจากกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีแผนยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๒ – พ.ศ.๒๕๖๔ แต่ไม่มีการกำหนด ค่า KPI เป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ และแผนไม่ได้ประกาศให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพใช้ จึงไม่มีการกำหนดค่าเป้าหมาย KPI อย่างชัดเจน มีเพียงแค่การกำหนด KPI ตามตัวชี้วัดหน่วยงาน และตัวชี้วัดงบประมาณ รายปีของกลุ่มงานเท่านั้น การกำหนดค่า KPI ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ควรแบ่งเป็น ๓ ด้านหลักๆ ได้แก่

๑. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA , หน่วยงานคุณธรรมในแต่ละด้าน , บุคลากรดีเด่นแต่ละด้าน ควรกำหนดค่าเป้าหมาย ค่าคะแนน ITA จำนวนหน่วยงานที่เปอร์เซ็นต์ที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ , จำนวนบุคลากรที่เปอร์เซ็นต์ที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ

๒. ด้านบุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แบ่งเป็น การกำหนดบุคลากรที่เป็นครู ก. บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ในแต่ละระดับ จำนวนเท่าไร ตามแผนในปีสุดท้ายและด้านเรื่องร้องเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรลดลงเท่าไรในปีสุดท้ายตามแผน

๓. ด้านเครื่องมือในการขับเคลื่อน การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ – พ.ศ.๒๕๖๙) ประกอบไปด้วย ๑.ด้านการส่งเสริมแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ๒.ด้านการพัฒนาหน่วยงานคุณธรรมและบุคลากร ๓.การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

การวิเคราะห์ บุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ บุคลากรในสังกัดกรม สบส.ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม จากการปฐมนิเทศข้าราชการ,พนักงานราชการใหม่ จากหัวหน้ากลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม และจากการประชุมชี้แจงแนวทางของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม หรือมีบางหน่วยงานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมเอง เพื่อตอบ แนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรม ซึ่งทางกลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรมยังไม่มีกำหนดรูปแบบในการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในแต่ละระดับ ว่าบุคลากรในแต่ละระดับควร ต้องมีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านไรบ้าง ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมมีการทำกิจกรรมนำร่องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เป็นวิทยากรครู ก. ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ไปต่อยอดด้านคุณธรรมจริยธรรมกับหน่วยงานตนเอง หรือหน่วยงานที่อยู่โดยรอบ ประชาชน ที่มารับบริการ และเพื่อกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมได้กำหนดแนวทางหลักสูตรที่จะใช้อบรมบุคลากรในแต่ละระดับต่อไป

การวิเคราะห์การขับเคลื่อน กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ยังไม่มีแผนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม มีเพียงการขับเคลื่อนผ่านตัวกิจกรรม ตัวชี้วัด ในแต่ละปี ซึ่งทำให้หน่วยงานในสังกัด ไม่มีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ขาดความเข้าใจในการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งกลุ่มงานคุ้มครองควรมีแผนหรือกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจน และสามารถให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพนำไปปฏิบัติได้

การวิเคราะห์เครื่องมือ ITA, องค์การคุณธรรมและคนดีแต่ละประเภท เครื่องมือที่กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรมใช้ในการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบไปด้วย แบบประเมิน ITA ซึ่งเป็นแบบประเมิน ที่มาจาก ป.ป.ช. นำมาใช้ในการประเมินหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แบบประเมินคนดีแต่ละประเภท และหน่วยงานคุณธรรมในแต่ละประเภท ใช้แบบประเมินจากหน่วยงานภายนอก ทำให้เมื่อนำมาใช้กับบุคลากรภายในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพไม่เข้ากับบริบท ของบุคลากร กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม จึงควรปรับปรุงข้อคำถามให้เข้ากับบริบทของบุคลากรในสังกัดกรม และเข้ากับการตอบข้อคำถาม ของแบบสอบถามเดิมเพื่อตอบหน่วยงานต้นสังกัด รูปแบบการคัดเลือกคนดีแต่ละประเภทและหน่วยงาน คุณธรรม ควรมีการกำหนดรูปแบบที่ชัดเจน เพื่อป้องกันข้อร้องเรียนการกำหนดรูปแบบการนำเสนอของผู้เข้าประกวด

๒. นโยบายผู้บริหาร

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ให้ความสำคัญกับการประกาศนโยบายการต่อต้านการทุจริตโดยผู้บริหารสูงสุดของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้ความตระหนักถึงเรื่องการทุจริตอย่างดี โดยในทุกปีงบประมาณ ผู้บริหารสูงสุด และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพร่วมประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต และนโยบายการป้องกันการทุจริต อย่างสม่ำเสมอทุกปีงบประมาณ โดยผู้บริหารระดับสูงของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต ในเรื่อง ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยอยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๗ ของโลก หรือมีคะแนน ๕๐ คะแนนขึ้นไป ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ภาพอนาคตของประชาชนสังคมไทย ภาพอนาคตของเจตจำนงทางการเมือง ภาพอนาคตของกระบวนการนโยบายของรัฐ ภาพอนาคตของการป้องกันการทุจริต ภาพอนาคตของการปราบปรามการทุจริต ภาพอนาคตของดัชนีการทุจริตของประเทศไทย การกำหนดนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกการขับเคลื่อนให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ไส้สะอาด บุคลากร สบส.ทุกคนต้านทุจริต (Zero Tolerance against Corruption & Clean HSS)” แบบมีส่วนร่วม

๒. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้มีวัฒนธรรม ค่านิยมซื่อสัตย์ สุจริต มีความรู้ ทักษะคติและพฤติกรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔. พัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ทั้งระดับหน่วยงานและระดับกรม

๕. สร้างแรงจูงใจและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม

๖. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วยการจัดการความรู้เป้าหมายสำคัญด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

๗. ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ ด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค และเป็นธรรม

๘. บุคลากรเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีพฤติกรรมบริการที่ดี

๙. หน่วยงานและกรมได้รับการยอมรับจากเครือข่ายและสังคมว่า “กรม สบส.ปลอดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบ”

แนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางที่ ๑ ปลุกฝังวิถีคิด ปลุกจิตสำนึกให้มีวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต

ตัวชี้วัด

๑.๑ ร้อยละของเจ้าหน้าที่กรม สบส.ที่มีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๒ ร้อยละของหน่วยงานผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

๑.๓ กรม สบส.มีคะแนนการประเมิน ITA ในระดับ A (คะแนนมากกว่า ๙๐)

แนวทางที่ ๒ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด : คดี/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง

สำหรับเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและความโปร่งใส ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทั้ง ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๒. ความพร้อมรับผิด

๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๔. วัฒนธรรมและคุณธรรมเชื้อสายสุจริตในองค์กร

๕. คุณธรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

๖. การสื่อสารภายในหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์แนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมจริยธรรม จากนโยบายผู้บริหารของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญด้าน CPI ของประเทศ เนื่องจากเป็นแผนชาติ ที่ CPI ของประเทศไทยจะต้องอยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๗ ของโลก หรือมีคะแนน ๕๐ คะแนนขึ้นไป และในแต่ละปีผู้บริหารแต่ละท่าน จะให้ความสำคัญในด้านการควบคุมภายใน ความเสี่ยง การอนุมัติอนุญาต สืบบน การวางตัวในการทำงานให้อยู่ในศีลธรรม เป็นต้น และเนื่องจากกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ไม่เคยสอบถามถึงแนวทางด้านคุณธรรมจริยธรรมกับผู้บริหารระดับสูง ในแต่ละปีจึงขาด การนำแนวทางของผู้บริหารมาดำเนินแนวทางในการจัดโครงการหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางที่ผู้บริหารให้ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ควรกำหนดแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านผู้บริหารเขียนแนวทางที่อยากจะให้บุคลากรในสังกัดกรม ดำเนินตามแนวทาง มากำหนดเป็นกิจกรรมและโครงการต่อไป การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ความร่วมมือในด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.ระบบการกำกับติดตาม

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ยังขาดระบบการติดตามแผนด้านคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นแนวทางเดียวกันเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันมีเพียงแค่ระบบติดตามผ่านระบบตัวชี้วัดของกรม ซึ่งยังขาดแนวทางการติดตาม โครงการกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม การติดตามด้านการประเมิน ITA การติดตามด้านการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น หน่วยงานคุณธรรมด้านต่างๆ รูปแบบการรายงานผล ในแต่ละแนวทาง

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ควรกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้หน่วยงานในสังกัดกรม สบส. นำไปถือปฏิบัติได้จริง มีการกำหนดค่าเป้าหมาย ที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแผน เช่นรางวัลผู้ที่ทำผลงานได้เป็นที่ประจักษ์ การเพิ่มเปอร์เซ็นต์เงินเดือน การสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรม สบส. เป็นผู้กำหนดระบบการติดตาม

วิธีการติดตามประเมินผล

๑.ระบบการติดตามและประเมินผลในรูปแบบดิจิทัล ๑ ระบบ

๒.ระบบการติดตามแผนบูรณาการ