

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(การประเมิน ITA) ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

1. ความเป็นมา

นโยบายรัฐบาลกำหนด เรื่องการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส นอกจากนั้น ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก

ในปีงบประมาณ 2561 สำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

- 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
- 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
- 3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)
- 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

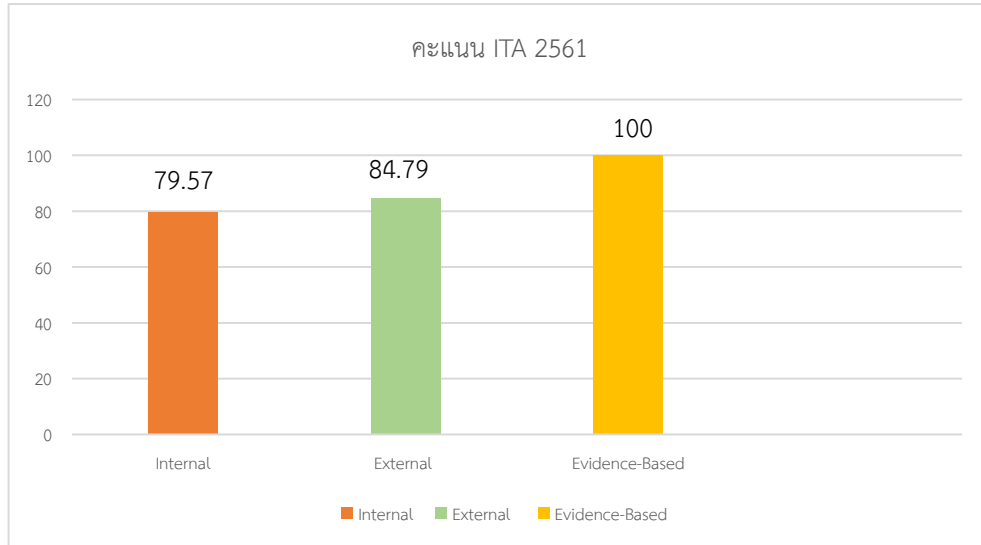
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ITA มี 3 เครื่องมือ ได้แก่

- 1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) เป็นการประเมินจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
- 3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามภารกิจของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

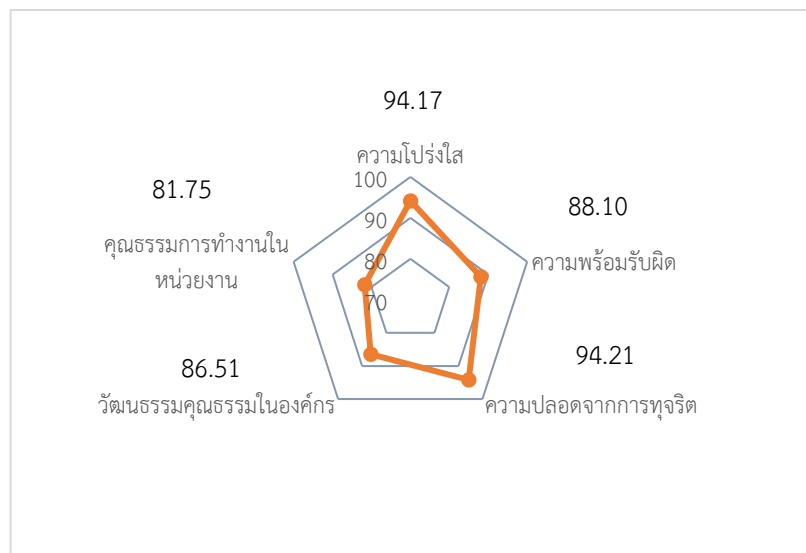
2. ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ 2561

ผลการประเมินในภาพรวมได้คะแนนร้อยละ 89.62 ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก อยู่ในอันดับที่ 14 ของจำนวนทั้งหมด 146 หน่วยงานระดับกรม และอยู่ในอันดับที่ 2 ของกระทรวงสาธารณสุข มีรายละเอียดดังนี้

1) จำแนกตามแหล่งข้อมูลการประเมิน พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 84.79 คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) เท่ากับร้อยละ 79.57 และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เท่ากับร้อยละ 100



2) จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด พบว่า ดัชนีความโปร่งใส เท่ากับร้อยละ 94.17 ดัชนีความพร้อมรับผิด เท่ากับร้อยละ 88.10 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เท่ากับร้อยละ 94.21 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เท่ากับร้อยละ 86.51 และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 81.75



จากรายงานผลข้างต้น มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องและควรพัฒนาจาก Perception-Based ของบุคลากร/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน (Internal) มี 3 ดัชนี คือ

ดัชนี / ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
1. ดัชนีความพร้อมรับผิด 1.1 ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต 1.2 ตัวชี้วัดการจัดการเรื่องร้องเรียน	1.1 ผู้บริหารหน่วยงานควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์ 1.2 ช่องทางของหน่วยงานที่สามารถร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ได้
2. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 2.1 ตัวชี้วัดการตรวจสอบถ่วงดุลภายใน	2.1 การตรวจสอบและลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง 2.2 กลุ่มงานตรวจสอบของหน่วยงานมีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงปราศจากอคติ มีความเป็นกลาง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
3. ดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน 3.1 ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน	3.1 ปราศจากการซื้อขายตำแหน่งหรือใช้เส้นสายในการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ 3.2 การพิจารณาความดีความชอบ คัดเลือกเจ้าหน้าที่เพื่อเข้ารับฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม 3.3 การไม่เบิกเงินที่เกินจริงหรือเป็นเท็จ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา (O.T.) ค่าเดินทาง เป็นต้น 3.4 การใช้จ่ายงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด 3.5 หัวหน้างานมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

2. ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องและควรพัฒนาจาก Perception-Based ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (External) มีอยู่ 2 ดัชนี คือ

ดัชนี/ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
1. ดัชนีความโปร่งใส 1.1 ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม	1.1 การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน 1.2 ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 2.1 ตัวชี้วัดการจัดการเรื่องร้องเรียน	2.1 ช่องทางของหน่วยงานที่สามารถร้องเรียนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

3. โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้ศึกษาวิเคราะห์รายงานผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปี 2561 ของกรมฯ พบว่า มีโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง ดังต่อไปนี้

1. ส่วนที่เป็นความคิดเห็นของบุคลากร/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน (Internal) มีประเด็น ดังนี้

ตัวชี้วัด	โอกาสในการพัฒนา / แนวทาง
1. เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ได้คะแนนร้อยละ 78.76 ซึ่งไม่สอดคล้องกับคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ร้อยละ 100	แม้ว่ากรมฯ จะมีประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และสื่อสารในเว็บไซต์และสื่อต่าง ๆ ของกรมฯ แต่บุคลากรอาจยังไม่รับรู้อย่างทั่วถึงในทุกระดับ ดังนั้น ควรมีการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น และผู้บริหารของหน่วยงานควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์ สุจริต
2. การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนจากร้อยละ 77.65 ซึ่งไม่สอดคล้องกับคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ร้อยละ 100	กรมฯ มีคู่มือการจัดการข้อร้องเรียน และมีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการจัดการเรื่องร้องเรียน พร้อมทั้งระยะเวลาในการจัดการเรื่องร้องเรียน แต่ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในกรมรับทราบอย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น
3. การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน ได้คะแนนร้อยละ 70.84 เป็นตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยที่สุดจากการสำรวจความเห็นของบุคลากร	- บุคลากรยังขาดการรับรู้ระบบการตรวจสอบและลงโทษทางวินัยของเจ้าหน้าที่ ควรมีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการลงโทษทางวินัยให้ทราบอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัด	โอกาสในการพัฒนา / แนวทาง
	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรยังมีความเห็นว่า หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบไม่มีความเป็นอิสระ และยังไม่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จึงควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร และสำรวจความเห็นว่าคุณภาพการให้บริการ สนับสนุน คำแนะนำ ในเรื่องใดบ้าง
4. คุณธรรมในการบริหารงาน มีส่วนที่เกี่ยวข้องได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ คุณธรรมในการมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนจากกลุ่มบุคลากร/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 74.08	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีการมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ในแต่ละกลุ่ม/งาน หรือตามความสามารถ - การประเมินเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง ควรแจ้งเกณฑ์การคัดเลือกให้ทราบอย่างทั่วถึง - การเบิกเงินเกินจริงหรือเป็นเท็จ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา (O.T) ค่าเดินทาง ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการเบิกจ่ายตามที่เป็นจริง

2. ส่วนที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) มีประเด็น ดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา / แนวทาง
1. การมีส่วนร่วม ได้คะแนนจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ 77.12 ต่ำกว่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มาก คือ ร้อยละ 100	แม้ว่ากรมจะกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการ เรื่อง การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แต่อาจต้องมีช่องทางการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่หลากหลายและรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจ/ความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ 67.02 ซึ่งเป็นส่วนที่ได้คะแนนจากผู้รับบริการน้อยที่สุด	แม้ว่ากรม ฯ มีคู่มือและกำหนดระยะเวลาในการจัดการข้อร้องเรียน แต่ผู้รับบริการอาจจะไม่เข้าใจ หรือไม่ทราบ ดังนั้น ควรต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน/ขั้นตอนการจัดการเรื่องร้องเรียน โดยอาจจัดทำแผ่นป้ายไว้นิต ติดตั้ง ณ จุดบริการของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น