

ผลการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**โรงพยาบาลคำม่วง อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2560-2563****Integrity and Transparency Assessment Development at Khammuang Hospital,
Khammuang District, Kalasin province from the Year 2017-2020.**

(Received: September 30,2020 ; Accepted: November 4,2020)

หทัยพร อ้วนภักดี

Hataiporn Auanpakdee.

โรงพยาบาลคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

Khammuang Hospital Kalasin province.

บทคัดย่อ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือการประเมินที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โรงพยาบาลคำม่วง อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2560-2563 ปี และค้นหาโอกาสในการปรับปรุงผลการประเมิน โดยใช้ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โรงพยาบาลคำม่วง อำเภอกำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2560-2563 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 93.94 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100

จากผลการประเมินควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสใน การปฏิบัติงานขององค์กร และรักษามาตรฐานการให้บริการ และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

Abstract

Integrity and Transparency Assessment (ITA) is an assessment tool that the National Anti-Corruption Commission (ONACC) has regulated to improve state units' good governance. This research purposed to study ITA development at Khammuang Hospital, Khammuang District, Kalasin Province from the Year 2017-2020, and find opportunities to improve the procedure by applying the concepts of Integrity and Transparency Assessment (ITA).

Regarding the research, the overall ITA result of Khammuang Hospital, Khammuang District in Kalasin Province Year 2017-2020, was at a very high level; as in 2017 the average score was 93.94% and 100% in 2018-2020.

Based on the assessment, the organization should prioritize the development and improvement in job motivation and education of values and culture in morality and transparency, organizational operation, and conservation of service standard and transparency, as a means to evaluate the organization's adherence to morality and transparency. Moreover, the state unit's performance will be enhanced.

Keyword: Integrity and Transparency Assessment (ITA)

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในประเทศไทยได้ทวีความรุนแรง เป็นปัญหาเรื้อรังและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งต่อความมั่นคงและการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้ว่า องค์กรความโปร่งใสสากล (Transparency International) ได้เผยแพร่ผลการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index – CPI) ของประเทศไทย ประจำปี พ.ศ.2557 อยู่ในอันดับที่ 85 ของโลกจากทั้งหมด 175 ประเทศ (ปี พ.ศ.2556 ได้อันดับที่ 102 ของโลก) และได้คะแนน 38 คะแนนจาก 100 คะแนน (ปี พ.ศ.2556 ได้ 35 คะแนนจาก 100 คะแนน)ถึงแม้ว่าอันดับจะลดลงจากอันดับที่ 102 เป็นอันดับที่ 85 และคะแนนเพิ่มขึ้นจาก 35 คะแนน เป็น 38 คะแนน แต่ปัญหาการทุจริตก็ยังคงทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันมาจากปัจจัยด้านพื้นฐาน โครงสร้างสังคมไทยที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์แนวดิ่ง หรือพื้นฐานของสังคมเป็นแบบอุปถัมภ์ที่ทำให้สังคมไทยยึดติดกับการช่วยเหลือเกื้อกูล ประกอบกับการมีปัจจัยด้านกระแสโลกาภิวัตน์ ที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งสังคมไทยเป็นสังคมยึดติดกับกระแสบริโภคนิยม วัตถุนิยม ยกย่องคนมีเงินมีอำนาจ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการกระทำที่เป็น การทุจริตคอร์รัปชัน กรม.ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ให้ทุกหน่วยงานภาครัฐเข้ารับการประเมิน ITA โดยกำหนดเป้าหมายคือผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับสูง

กระทรวงสาธารณสุขขับเคลื่อนมาตรการ 3 ป. 1 ค. (ปลูก/ปลูกจิตสำนึก ป้องกันปราบปราม และเครือข่าย) ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้น การป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) แผนแม่บท การป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560-2564) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2560-2564) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนแม่บทส่งเสริม

คุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) สอดคล้องกับประเด็นการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการป้องกันในกลยุทธ์ที่ 2 ระบุ ให้หัวหน้า ส่วนราชการหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือผู้บังคับบัญชา มีมาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและเป็นตัวอย่างในการบริหารงานด้วยความซื่อตรงและรับผิดชอบ กรณีปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการให้ถือเป็นความผิดวินัยหรือความผิดทางอาญา โดยทุกหน่วยงานต้องดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดไว้ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ในแผนงานการพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งอยู่ในประเด็นการตรวจราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2559 เป็นต้นมา และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ 54 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ 90) แผนงานที่ 11 การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กร คุณภาพ มุ่งเน้นหลักการประเมินตนเอง (Self-Assessment) จากข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้จาก เอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล หน่วยงานเป้าหมายที่เข้ารับ การประเมิน ITA จำนวน 1,850 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

โรงพยาบาลคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ประจำปี 2562-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยได้รับ เพื่อคำนึงถึงความสำคัญของการ “รักษา” ระบบการบริหารจัดการดำเนินงานภาครัฐอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดีให้ต่อเนื่องเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณสุข

และประชาชนผู้รับบริการมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อการบริหารราชการของโรงพยาบาลคำม่วน และเกิดผลลัพธ์อันเป็นที่ยอมรับต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาผลการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โรงพยาบาลคำม่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2562-2563 นี้ขึ้น เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน จุดแข็ง จุดอ่อน ให้สอดคล้อง เท้าทันสถานการณ์ในปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารราชการของโรงพยาบาลคำม่วน มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โรงพยาบาลคำม่วน อำเภอคำม่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2560-2563

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินผล ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และตำแหน่งอื่น ๆ ในโรงพยาบาลคำม่วน อำเภอคำม่วน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 187 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นการสำรวจพฤติกรรมของหน่วยงานทั้งในระดับหน่วยงาน คือ การสำรวจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานและการบริหารของหน่วยงาน และในระดับบุคคล คือ การสำรวจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกของหน่วยงานโดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้เครื่องมือในการสำรวจจาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดังนี้

1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT) เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและการบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ) จำนวน 11 ข้อใหญ่ 33 ข้อย่อย การวัดและประเมินผล คือ ระดับ 1 ต่ำมาก (0-19.99 คะแนน) ระดับ 2 ต่ำ (20-39.99 คะแนน) ระดับ 3 ปานกลาง (40-59.99 คะแนน) ระดับ 4 ต่ำมาก (60-79.99 คะแนน) ระดับ 5 สูงมาก (80-100 คะแนน)
2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน
3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ITA ในหน่วยงาน เพื่อประเมินขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ปลอดภัยจากการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน มีวัฒนธรรมคุณธรรม รวมไปถึงผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานแบบเดิม และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร
3. จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ITA ในหน่วยงาน ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ
4. ดำเนินการมาตรการเชิงรุก เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกฝ่าย พึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
5. ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกฝ่าย ในโรงพยาบาลคำม่วน ดำเนินการและแก้ไขข้อบกพร่องทุกฝ่าย เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของโรงพยาบาลคำม่วน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เห็นผล สามารถดำเนินการได้ในทันที
6. มุ่งเน้นให้หน่วยงานทุกฝ่าย ในโรงพยาบาลคำม่วน

ได้รับทราบถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่สะท้อนจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมปลอดจากการทุจริตต่อไป

7. ประเมินผลกระทบจากการโดยการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมและสะท้อนผลของการปฏิบัติของคณะกรรมการดำเนินงาน ITA ในหน่วยงาน ในแต่ละระยะของการศึกษา
8. สรุปผล วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ผลการวิจัย

ตาราง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) โรงพยาบาลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2560-2563

ดัชนี	2560		2561		2562		2563	
	คะแนน (ร้อยละ)	ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	ระดับ
ความโปร่งใส	94.64	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก
ความพร้อมรับผิด	93.05	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	92.65	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก
วัฒนธรรมคุณธรรมองค์กร	95.5	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	93.91	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก
เฉลี่ย	93.94	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก	100	สูงมาก

จากตาราง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) โรงพยาบาลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2560-2563 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 93.94 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาผลการประเมินในดัชนีแต่ละด้าน ดังนี้

1. ดัชนีด้านความโปร่งใส ผลคะแนนการประเมินการดำเนินงานตามดัชนีวัดความโปร่งใส ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 94.64 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด ผลคะแนนการประเมินการดำเนินงานตามดัชนีความพร้อมรับผิด ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 93.05 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100

โรงพยาบาลคำม่วง เป็นโรงพยาบาลชุมชนประเภทโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (F2) หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนขนาดเตียง 30-90 เตียง ที่มีแพทย์เวชปฏิบัติหรือแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว รวม 2-5 คน ไม่มีแพทย์เฉพาะทางมีบริการผู้ป่วยใน ให้บริการมีห้องผ่าตัด มีห้องคลอดรองรับผู้ป่วยและผู้ป่วยใน มีข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลคำม่วง จำนวน 185 คน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) โรงพยาบาลคำม่วง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2560-2563 ดังตาราง

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ผลคะแนนการประเมินการดำเนินงานตามดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 92.65 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมองค์กร ผลคะแนนการประเมินการดำเนินงานตามดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมองค์กร ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 92.65 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ผลคะแนนการประเมินการดำเนินงานตามดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 92.65 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100

สรุปและอภิปรายผล

เมื่อพิจารณาผลการประเมินในดัชนีแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ดัชนีด้านความโปร่งใส ผลคะแนนการประเมิน การดำเนินงานตามดัชนีวัดความโปร่งใส ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 94.64 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100 สามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถในการให้และเปิดเผย ข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานมีความชัดเจน ถูกต้อง และ ครบถ้วน รวมถึงการให้บริการประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลคำม่วง ได้ โดยสะดวกและรวดเร็ว มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างที่จะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน มีการดำเนินการ/การจัดการกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด ผลคะแนนการประเมิน การดำเนินงานตามดัชนีความพร้อมรับผิด ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 93.05 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100 ซึ่งจากผลการประเมินนั้นพบว่า พฤติกรรมและทัศนคติของ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลคำม่วง ที่แสดงถึงการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ที่มีความถูกต้องตาม กฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างครบถ้วนและ ครบครัน กล่าวหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง การกำหนดทิศทางและนโยบายของผู้บริหารที่จะมี เจตจำนงในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับ ผิดเมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่า การขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรม มาภิบาล

3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ผลคะแนนการประเมินการดำเนินงานตามดัชนีความปลอดภัย จากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูง มาก โดยปี 2560 มีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 92.65 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100 ซึ่งอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลคำม่วง ไม่มี

พฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ แลกกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติ/ละเว้นการ ปฏิบัติหน้าที่/การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็น ธรรมเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องของตนหรือผู้อื่น ผู้ใด ไม่มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เข้าข่าย การทุจริตในเชิงนโยบายซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจาก ความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อ ผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของ ผู้บริหารของหน่วยงาน

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมองค์กร ผลคะแนนการ ประเมินการดำเนินงานตามดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมองค์กร ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มีคะแนน เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 92.65 ปี 2561-2563 มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100 จากผลการประเมินนั้นพบว่า พฤติกรรมและ ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือ ถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลคำม่วง จน กลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของ หน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรจะเป็นการปฏิบัติตน หรือ ทัศนคติที่ดี เป็นการกล่อมเกลางานทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่าง ๆ ใน หน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการ ลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการ ทุจริตได้กระบวนกรของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและ สร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกัน การทุจริตตั้งแต่รากฐานของพฤติกรรม การทุจริต กระบวนกรของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน การมีกระบวนกร ตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะ ทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความ ตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมใน การร่วม

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ผลคะแนนการ ประเมินการดำเนินงานตามดัชนีคุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน ปี 2560-2563 อยู่ในระดับสูงมาก โดยปี 2560 มี คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 92.65 ปี 2561-2563 มี คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 100 จากผลการประเมินนั้นพบว่า

กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และจะต้องเป็นการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น กระบวนการสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน และในด้านการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ การใช้เงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด พฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้รับมอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการสื่อสารและเอาใจใส่ ติดตามในการมอบหมายงานที่ได้มอบหมายไป ตลอดจนรับผิดชอบในผลของงานที่ได้มอบหมายไปด้วย กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ดัชนีความโปร่งใส

1.1 โรงพยาบาลคำม่วงควรดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างให้ครบถ้วนทุกประเด็น เช่น การประกาศเผยแพร่แผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง การวิเคราะห์และจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัด จ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา และการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัด จ้าง

1.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับเรื่องร้องเรียนควรดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนตามแนวทาง และระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

2. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

2.1 บุคลากรภายในโรงพยาบาลคำม่วงควรได้รับการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่น คุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

2.2 โรงพยาบาลคำม่วงควรเพิ่มการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การจัดทำคู่มือ หรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ให้ความรู้เรื่องการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้ เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง การรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

3. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

3.1 โรงพยาบาลคำม่วงควรมีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรทุกระดับภายในโรงพยาบาลคำม่วงทราบ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และ เข้าใจให้แก่บุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.2 โรงพยาบาลคำม่วงควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น การนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาประเมินการเลื่อนค่าตอบแทน ในทุกหน่วยงานและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ มีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่ทำ ประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงพยาบาลคำม่วงมีการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรทุก สายงาน - ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมโดยต้อง คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงานภายใต้ ขอบเขตหน้าที่และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในส่วนของการประเมินการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลคำม่วงโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ผู้ที่เกี่ยวข้องควรตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม และมีหลักฐานประกอบการดำเนินการในแต่ละประเด็นคำถามอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในมุมมองการบริหารจัดการ

1. ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน

2. ผู้บริหารต้องสื่อสารและสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ตีรวมถึงการปลูกฝังหลัก ธรรมาภิบาลให้บุคลากรภายในโรงพยาบาลคำม่วงยึดถือจนเป็นค่านิยมและ

วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งนำไปสู่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของบุคลากรโรงพยาบาลคำม่วน

ร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินการ มี
การติดตามประเมินผล และทบทวนผลการดำเนินงาน

3. โรงพยาบาลคำม่วนต้องมีการวางแผนการ
ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามา มีส่วน

เอกสารอ้างอิง

- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. 2549. การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วย เทคนิคการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี และการใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงต่อการ ทุจริตคอร์รัปชัน. รายงานการวิจัยสาขาวิชา รัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ. 2543.ดัชนีคอร์รัปชันของไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้. รายงานการวิจัยสำ นักงาน
คณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ ผิดมิชอบแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2562 สืบค้นจาก
https://www.sac.or.th/main/uploadtents/2017_20170201110249-1.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2559. หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี Good Governance.
สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2558. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2559. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์ คุณภาพการบริหาร
จัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550. บริษัท วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2557. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 Public Sector
Management Quality Award. บริษัท วิชั่น พรินท์แอนด์มีเดีย จำกัด.