บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โทร.๔๓๑
ที่ ตร ๐๐๓๒.๐๐๘/๗๕ **วันที่** ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
เรื่อง รายงานสรุปผลการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

๑. ต้นเรื่อง

ตามที่ กลุ่มงานนิติการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมโรงแรมเอวาด้า ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ กลุ่มงานนิติการ จึงขอสรุปผลการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานนิติการ กำหนดจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ โรงแรมเอวาด้า อำเภอเมือง จังหวัดตราด โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๓๐ คน ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานพัสดุ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานแผนงาน/สาธารณสุขอำเภอ/ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด กลุ่มงานนิติการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคฯ และกลุ่มงานบริหารทั่วไป

๒.๒โดยสรุปเนื้อหาการประชุมพอสังเขป ดังนี้

๒.๒.๑ หัวข้อแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ วิทยากรโดย นางสาวธวัลฉัตร ลีลานันทวงศ์ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้ กระทรวงสาธารณสุข ขับเคลื่อนมาตรการ ๓ ป. ๑ ค. (ปลูก/ปลุกจิตสำนึก ป้องกัน ปราบปราม และเครือข่าย) ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน (Integrityand Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้ กระทรวงสาธารณสุขจึงบรรจุในแผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพโครงการที่ ๓๓ โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ ๕๔ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA มีค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๐ สิ้นสุดใน

/ไตรมาสที่ ๔...

ไตรมาสที่ ๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ยังคงมุ่งเน้นหลักการประเมินตนเอง (Self-Assessment) จากข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้จากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Base Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ใช้เป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล โดยหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล สำหรับหน่วยงานเป้าหมายที่ต้องเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๕๐ หน่วยงาน ประกอบไปด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลชุมชน โดยค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมีค่าคะแนนระหว่าง ๐ - ๑๐๐ คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้คะแนนตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence–Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	เกณฑ์คะแนน (คะแนน)	ระดับคุณธรรมและความโปร่งใส
ระดับ ๕	๘๐ - ๑๐๐	สูงมาก
ระดับ ๔	๖๐ - ๗๙.๙๙	สูง
ระดับ ๓	๔๐ - ๕๙.๙๙	ปานกลาง
ระดับ ๒	๒๐ - ๓๙.๙๙	ต่ำ
ระดับ ๑	๐ - ๑๙.๙๙	ต่ำมาก

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยนำกรอบการประเมินมาปรับใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แบ่งออกเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูลโดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและการมีส่วนร่วมในการ

/ตรวจสอบ...

ตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน และร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ ดัชนีความโปร่งใส ประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรม และเสมอภาค ให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่า การขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล ดัชนีความพร้อมรับผิด ประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงานและบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริตของเจ้าหน้าที่ เช่น การเรียกรับสินบน การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่น การเรี่ยไร การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น การแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กรธุรกิจเอกชน หรือประเมินเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงานและบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอนหรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติ เป็นการขัดเกลาทางสังคมให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

/๕.ดัชนีคุณธรรม...

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ และประเมินกระบวนการมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน ด้วยการพัฒนากระบวนการอำนวยความสะดวก การให้บริการประชาชน ด้วยการแสดงขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมีข้อคำถามทั้งหมด ๒๖ ข้อ (EB๑ - EB๒๖) สำหรับการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ต้องแนบเอกสารหลักฐานประกอบการตอบ ลงในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ทุกไตรมาส

๒.๒.๒ หัวข้อการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม วิทยากรโดย นายพนัส นิตรมร ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมมีได้หลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่เฉพาะในรูปแบบของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินด้วย ทั้งนี้ John Langford และ Kenneth Kernaghan ได้จำแนกรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ออกเป็น ๗ รูปแบบ และสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพิ่มอีก ๒ รูปแบบ (รูปแบบที่ ๘ และรูปแบบที่ ๙) รวมทั้งสิ้น ๙ รูปแบบ ได้แก่

๑. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ และผลจากการรับผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๒. การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา

๓. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน

๔. การทำงานพิเศษโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ

๕. การรู้ข้อมูลภายในแล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น

๖. การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๗. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

๘. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)

๙. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

/ดังนั้น...

ดังนั้น การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในหน่วยงาน จึงเป็นมาตรการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานหรือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่อาจจะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และจะต้องมีการสร้างระบบเพื่อป้องกันเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งจะต้องมีการจัดประชุม หรืออบรม/สัมมนา หรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน ในการให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จิตพอเพียงต้านทุจริต แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความตระหนัก และสามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัว ออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้

๓. <u>ข้อเสนอพิจารณา</u>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขออนุมัติเผยแพร่รายงานสรุปผลการอบรมดังกล่าว ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

(นายพนัส นิตรมร)
นิติกรชำนาญการ
หน.กลุ่มงานนิติการ

(นายบัญชา สรรพโส)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด
๒๔ ก.พ. ๒๕๖๓

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน: กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
วัน/เดือน/ปี: ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
หัวข้อ: สรุปผลการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

Linkภายนอก: ---------- ไม่มี ----------
หมายเหตุ: .....
.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวปริญญา พลอยจั่น)
ตำแหน่ง นิติกร
วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายพนัส นิตรมร)
ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ
วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบในการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางสาวปริญญา พลอยจั่น)
วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓