

รายงานการวิเคราะห์ทบทวนสถานการณ์เพื่อดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใสของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์/ ทบทวนสถานการณ์ปัญหา Gap Analysis และ Key Factors จากการดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส และจากผลการประเมิน IIT และ EBIT ของปีที่ผ่านมาของหน่วยงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ/ ความเสี่ยงของการดำเนินงานจากสถานการณ์ในข้อ 1
3. เพื่อกำหนดมาตรการ กลไก แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อบริหารความเสี่ยง โดยจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการก่อน/ หลัง
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปจัดทำแผนปฏิบัติการคุณธรรม ความโปร่งใส ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปี พ.ศ. 2562

สถานการณ์/ ปัญหา (1)	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบ/ความเสี่ยง (2)	มาตรการ/กลไกการบริหารความเสี่ยง (3)	หมายเหตุ
<p>1. คะแนนผลการสำรวจการรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรในกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ประจำปี 2561 คิดเป็นร้อยละ 90.19 (ข้อมูลผลการสำรวจฯ ในปี 2560 Pre-Test ร้อยละ 92.47 Post-Test ร้อยละ 87.94)</p>	<p>ผลการสำรวจการรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรกลุ่มพัฒนาระบบบริหารที่ผ่านมา สามารถวิเคราะห์ปัจจัย/ความเสี่ยงได้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลการสำรวจภาพรวมสูงถึงร้อยละ 90.19 แต่ควรจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์อาจจะมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่วงเวลาในการประเมินอยู่ในช่วงเลื่อนเงินเดือน หรือการจัดทำรายงานตัวชี้วัด ส่งผลให้เจ้าหน้าที่อยู่ในสภาวะเครียดเพราะต้องเร่งรัดงานหลายด้าน รวมทั้งเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณด้วย <p>Gap Analysis : ความแปรปรวนของผลการสำรวจขึ้นอยู่กับทัศนคติและสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น การปิด Gap คือ การชี้แจงแนวทางการดำเนินงานคุณธรรมและโปร่งใสของหน่วยงานเป็นประจำ</p>	<p>มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงสื่อสารเพื่อให้คณะกรรมการและบุคลากร กพร มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส - ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/จัดกิจกรรมรณรงค์ เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ 	

สถานการณ์/ ปัญหา (1)	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ/ความเสี่ยง (2)	มาตรการ/กลไกการบริหารความเสี่ยง (3)	หมายเหตุ
	Key factor : การสร้างการรับรู้การดำเนินงาน คุณธรรมและโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง		
<p>2. ดัชนีความพร้อมรับผิด ร้อยละ 86.25</p> <p>- เจตจำนงสุจริต ร้อยละ 90.00</p> <p>- การจัดการข้อร้องเรียน ร้อยละ 82.50</p>	<p>- ดัชนีความพร้อมรับผิดของ กพร. มีค่าคะแนนสูง คิดเป็นร้อยละ 86.25 แต่เป็นดัชนีที่ได้คะแนนน้อย ที่สุดเมื่อเทียบกับดัชนีอื่นๆ โดยตัวชี้วัดการจัดการ เรื่องร้องเรียน (ประเด็นคำถามมีเพียงข้อเดียว คือ ท่านทราบช่องทางที่สามารถร้องเรียนการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้) มีค่าคะแนน น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 82.50 ซึ่งเป็นตัวชี้วัดเดียว เท่านั้น ที่มีค่าคะแนนไม่เกินร้อยละ 85 ทั้งนี้ จาก ข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา (ปี 2545-ปัจจุบัน) กพร. เป็นหน่วยงานที่ไม่เคยได้รับข้อร้องเรียนการ ปฏิบัติหน้าที่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร Gap Analysis : บุคลากรบางท่านเข้ามาปฏิบัติงาน ใหม่ อาจไม่ทราบช่องทางที่สามารถร้องเรียนการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้ การปิด Gap คือ ให้ความรู้และเพิ่มการสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์ช่องทางที่สามารถร้องเรียนให้ บุคลากรในหน่วยงานทราบ</p> <p>Key factor : ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญแสดง เจตจำนงสุจริตร่วมกันทั้งองค์กร และสื่อสารช่องทาง การจัดการข้อร้องเรียนให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร</p>	<p>มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส</p> <p>- ส่งเสริม/ สนับสนุน ให้บุคลากรร่วมกิจกรรม รณรงค์ เรื่อง เจตจำนงสุจริต</p> <p>- สื่อสารช่องทางการจัดการข้อร้องเรียน</p>	

สถานการณ์/ ปัญหา (1)	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ/ความเสี่ยง (2)	มาตรการ/กลไกการบริหารความเสี่ยง (3)	หมายเหตุ
<p>3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.33</p> <p>- การรับสินบน ร้อยละ 88.33</p>	<p>- ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานของ กพร. มีค่าคะแนนสูงเป็นลำดับที่ 3 เมื่อเทียบกับดัชนีอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 88.33</p> <p>Gap Analysis : เจ้าหน้าที่บางท่านอาจไม่ทราบเกี่ยวกับนโยบายการให้และรับของขวัญ รวมทั้งอาจยังมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการใช้อำนาจเพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนเอง ญาติ พี่น้อง พวกพ้อง หรือผู้อื่น จึงควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว</p> <p>Key factor : สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการให้และรับของขวัญ</p>	<p>มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส</p> <p>- ประกาศนโยบายการรับสินบน เพื่อให้บุคลากร กพร. ถือปฏิบัติโดยทั่วกัน</p>	
<p>4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ร้อยละ 93.33</p> <p>- การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ร้อยละ 93.33</p> <p>- การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ร้อยละ 95.00</p> <p>- แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ร้อยละ 92.50</p> <p>- การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน ร้อยละ 92.50</p>	<p>- ดัชนีวัฒนธรรมและคุณธรรมในองค์กร ของ กพร. มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับดัชนีอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 93.33 โดยร้อยละ 100 ของบุคลากร กพร. เห็นว่า การกระทำการทุจริตเป็นเรื่องที่น่าละอาย</p> <p>Gap Analysis : การดำเนินงานเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตของกรมอนามัยอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติตามพฤติกรรมพึงประสงค์ MOPH to HEALTH อย่างจริงจัง ส่งผลให้ดัชนีดังกล่าวมีแนวโน้มที่ดีขึ้น</p> <p>Key factor : จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการตรวจสอบถ่วงดุลภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส</p> <p>- ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการตรวจสอบถ่วงดุลภายในองค์กร ตามมาตรการที่มีอยู่เพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืน</p>	

สถานการณ์/ ปัญหา (1)	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ/ความเสี่ยง (2)	มาตรการ/กลไกการบริหารความเสี่ยง (3)	หมายเหตุ																																																
<p>5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ร้อยละ 88.13</p> <ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ ร้อยละ 86.25 - คุณธรรมการบริหารงาน ร้อยละ 90.00 	<p>- ดัชนีคุณธรรมการทำงานอยู่ในระดับรองลงมา และมีคะแนนสูงถึงร้อยละ 88.13</p> <p>Gap Analysis : การพัฒนาการดำเนินงาน คู่มือและระบบปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการบริหารผลการปฏิบัติราชการของกรมอนามัย ส่งผลให้ดัชนีดังกล่าวมีแนวโน้มที่ดีขึ้น</p> <p>Key factor : พัฒนามาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ และคุณธรรมการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการตามมาตรการที่มีอยู่เดิม เพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืน 																																																	
<p>6. คะแนน EBIT ปี 2561 ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</p> <table border="1" data-bbox="190 826 593 1380"> <thead> <tr> <th>ข้อคำถาม</th> <th>เต็ม</th> <th>ก่อน</th> <th>หลัง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EB 1</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>EB 1 (1)</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>EB 1 (2)</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>EB 2</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>EB 2 (1)</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>EB 2 (1)</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>EB 3</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>EB 3 (1)</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>EB 3 (2)</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>EB 3 (3)</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> </tr> <tr> <td>EB 3 (4)</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> <td>2.5</td> </tr> </tbody> </table>	ข้อคำถาม	เต็ม	ก่อน	หลัง	EB 1	5	5	5	EB 1 (1)	2.5	2.5	2.5	EB 1 (2)	2.5	2.5	2.5	EB 2	10	10	10	EB 2 (1)	5	5	5	EB 2 (1)	5	5	5	EB 3	15	15	15	EB 3 (1)	5	5	5	EB 3 (2)	5	5	5	EB 3 (3)	2.5	2.5	2.5	EB 3 (4)	2.5	2.5	2.5	<p>- จากการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินงาน EBIT ในปี 2561 พบว่า คะแนนของ กพร. อยู่ในระดับที่สูงอย่างต่อเนื่อง ทั้ง 2 รอบ คือ รอบ 5 เดือนแรก ได้ 97 คะแนน และ 5 เดือนหลัง ได้ 99 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดระดับ 5 คะแนน ทั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาได้มีการวิเคราะห์ กำกับ ติดตาม และปิด Gap โดยสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งปรับปรุงข้อที่ได้คะแนนน้อยในรอบการประเมิน 5 เดือนแรก เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นในรอบการประเมินถัดไป ซึ่งพบว่ายังมีประเด็นที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่</p>	<p>กำหนดมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตให้มีความครอบคลุมและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ - มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง - มาตรการป้องกันการรับสินบน - มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม (ผลประโยชน์ทับซ้อน) - มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต - มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ 	
ข้อคำถาม	เต็ม	ก่อน	หลัง																																																
EB 1	5	5	5																																																
EB 1 (1)	2.5	2.5	2.5																																																
EB 1 (2)	2.5	2.5	2.5																																																
EB 2	10	10	10																																																
EB 2 (1)	5	5	5																																																
EB 2 (1)	5	5	5																																																
EB 3	15	15	15																																																
EB 3 (1)	5	5	5																																																
EB 3 (2)	5	5	5																																																
EB 3 (3)	2.5	2.5	2.5																																																
EB 3 (4)	2.5	2.5	2.5																																																

สถานการณ์/ ปัญหา (1)				ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ/ความเสี่ยง (2)	มาตรการ/กลไกการบริหารความเสี่ยง (3)	หมายเหตุ
ชื่อ	เต็ม	ก่อน	หลัง			
EB 4	10	10	10	<p>EB 10 (1) หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน</p> <p>Gap Analysis : หลักฐานที่แสดงถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และการกำหนดมาตรการกลไก หรือระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานไม่ชัดเจน ไม่ใช่ภารกิจหลัก (หน่วยงานวิเคราะห์ฯ ว่าประเด็นเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานเป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องจัดการก่อน ซึ่งควรแสดงการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพิ่มเติมในประเด็นงานภารกิจหลัก เช่น งาน PMQA หรือ TPSA ด้วย)</p> <p>Key factor : การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามการปฏิบัติราชการตามแผนอย่างจริงจัง มีการสื่อสารในองค์กร และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยดำเนินการตามมาตรการที่มีอยู่เดิมและพัฒนาปรับปรุงเพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การแสดงเจตนาธรมณ์หรือค้ำมั่นของผู้บริหารและบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต - การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH To HEALTH และคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” - การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก - การบริหารทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยบุคลากร รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	
EB 4 (1)	2.5	2.5	2.5			
EB 4 (2)	2.5	2.5	2.5			
EB 4 (3)	5	5	5			
EB 5	5	5	5			
EB 6	5	5	5			
EB 7	5	5	5			
EB 8	10	10	10			
EB 9	5	5	5			
EB 10	10	8	9			
EB 10 (1)	5	4	4			
EB 10 (2)	5	4	5			
EB 11	10	10	10			
EB 11 (1)	5	5	5			
EB 11 (2)	5	5	5			
EB 12	10	9	10			
EB 12 (1)	5	4	5			
EB 12 (1)	5	5	5			
TOTAL	100	97	99			

ผลการวิเคราะห์ SWOC Analysis เกี่ยวกับการดำเนินงานคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานดังกล่าว - หน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างชัดเจน - หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมภายใน และมีผู้ตรวจสอบภายใน เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงาน และตรวจสอบ สอบทานกันอย่างสม่ำเสมอ - บุคลากร กพร. มีจำนวนน้อย แต่มีทิศทางเดียวกันว่า การกระทำการทุจริตเป็นเรื่องที่น่าละอาย จึงให้ความร่วมมือเรียนรู้และปฏิบัติตามมาตรการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เป็นอย่างดี 	<ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณด้านต่างๆ มีรายละเอียดมาก ต้องเร่งให้ความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรได้รับทราบ และถือปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร
โอกาส (Opportunity)	ความท้าทาย (Challenge)
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารระดับให้ความสำคัญในการดำเนินงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี - กรมอนามัยมีระบบการดำเนินงานให้ความรู้ ควบคุม กำกับ ติดตาม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสที่เข้มแข็ง พร้อมให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นอย่างดี เช่น กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กลุ่มตรวจสอบภายใน กองแผนงาน - กรมอนามัยมีการนำแนวทางการดำเนินงาน เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดลงในคำรับรองการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดของทุกหน่วยงาน ขับเคลื่อนลงสู่ระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน - กรมอนามัยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรมอนามัย และส่งผลให้สร้างความน่าเชื่อถือในการประสานงานกับภาคเอกชน และภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน และมีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ลาออกและบรรจุใหม่) ต้องวางแผนและจัดทำแนวทางเพื่อขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง