

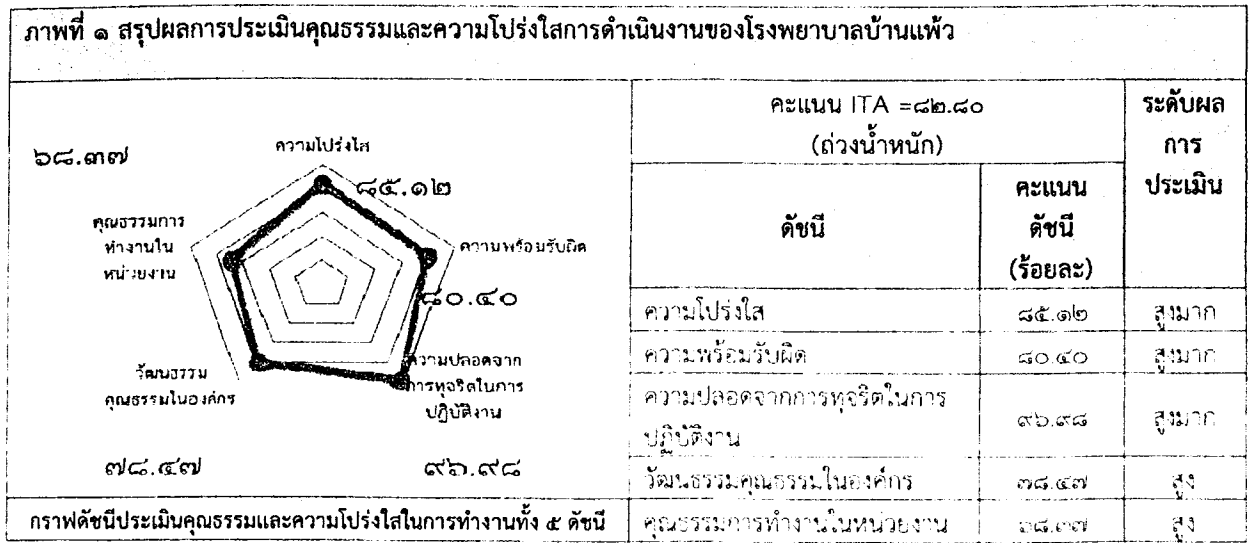
หน่วยงานระดับ องค์การมหาชน
รหัสหน่วยงาน...๑๑๐๓๖

บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คนและบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน โดยประเมินจากดัชนี ๕ ดัชนี คือ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิผิด ๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานสำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้วสรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๘๐ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๖.๘๘ ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๓๗ ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑



หมายเหตุ: ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

คณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของโรงพยาบาลบ้านแพ้วไว้ดังนี้

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๑๒ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๐๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๑๔

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๔๐ เป็นการวัดในเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจการทำงาน รวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๔๘ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๓ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๔

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๔๗ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๖๔ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๓๐

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๓๗ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๙๖ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๑๑ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๕.๐๓

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๓ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) เป็นคะแนนจาก External โดยบกพร่องในตัวชี้วัดระบบการร้องเรียนขององค์กร ในประเด็นเรื่อง การแก้ไขข้อร้องเรียน

๒) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง (๑) การเผยแพร่หลักการ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน (๒) การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และ (๓) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานเป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง (๑) ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน (๒) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ (๓) การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) มี ๔ ประเด็น คือ ๑) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลัก ๒) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในการกิจหลัก และ ๓) การให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่

สรุป

ในภาพรวมคะแนน IIA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน IIA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal, External) อยู่ ๗ จุดบกพร่อง และ ๓ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๑ ความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีที่ ๔ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และดัชนีที่ ๕ วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป