การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรม และความโปร่งใส

โดย

พลตำรวจตรีหญิง พันวดี รัตนสุมาวงศ์
นายแพทย์สัญญาบัตร ๗ โรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรม และความโปร่งใส” ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา ของ พลตำรวจตรีหญิง พันวดี รัตนสุมาวงศ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕ ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

พลโท

(ชาติชาย ชัยเกษม)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรม และความโปร่งใส
ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา
ผู้วิจัย พลตำรวจตรีหญิง พันวดี รัตนสุมาวงศ์ **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๖๕

คุณธรรมและความโปร่งใส เป็นเรื่องที่มีความสำคัญระดับชาติและมีการเขียนไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลย์และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ระบุให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกรวมทั้งระบุให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส นอกจากนี้โรงพยาบาลตำรวจก็ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นจากยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เรื่องการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส จึงเป็นที่มาของการทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ๓ ข้อ คือ ๑. เพื่อศึกษาแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสและวิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ๒. เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ, การประเมินระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสจากบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจและแนวทางการพัฒนาองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากเอกสารวิชาการ, เอกสารอ้างอิงและตอบแบบสอบถามโดยบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ๑. คุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ๖ ด้าน คือ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากทุจริต การมีวัฒนธรรมคุณธรรม การมีคุณธรรมในการทำงานและมีการสื่อสารด้านคุณธรรมในองค์กร ซึ่งสามารถประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสได้ตามคู่มือที่จัดทำโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ๒. การรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจด้านการปฏิบัติหน้าที่ได้ผลการประเมินมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านการใช้อำนาจ, ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต, ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการและด้านการใช้งบประมาณตามลำดับ ๓. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจ, คุณธรรมและความโปร่งใส มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ คือ ผู้บริหาร, นโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใส, การจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติ, การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจริงโดยมีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลส่งเสริมการประเมินระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสจากบุคลากรภายในทุกหน่วยงานและส่งเสริมธรรมาภิบาลให้ทั่วถึงทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

Abstract

Title Development of Police Hospital towards Integrity and Transparency Organization

Field Social - Psychology

Name Pol. Maj. Gen. Panwadee Rattanasumawong **Course** NDC **Class** 65

Integrity and transparency are national priorities and are written in the 20-year National Strategy (2018-2037) on balancing and improving the public administration system. Specify that government personnel are good and competent, adhere to morality, ethics and conscience, including specifying that government agencies are transparent. In addition, the Police General Hospital also places importance on integrity and transparency. This can be seen from the Police General Hospital Strategy (2023-2027) on organizational management based on good governance and organizational management with transparency, which is why research on development of Police General Hospital towards integrity and transparency organizations has been carried out with 3 research objectives. First objective is to study the concept and knowledge of integrity and transparency and the method of assessing the level of integrity and transparency in the implementation of government agencies. Second objective is to assess the perception of personnel within the Police General Hospital on integrity and transparency. Third objective is to present guidelines for developing the Police General Hospital into an organization of integrity and transparency in the operation of government agencies, with the scope of research on the subject of integrity and transparency in the operation of government agencies, evaluating the level of perception of integrity and transparency from personnel of the Police General Hospital and organizational development guidelines. By collecting data from academic documents, reference documents and answering questionnaires by personnel of the Police General Hospital. including interviews with executives The study found that first finding, integrity and transparency of government agencies consist of 6 aspects which are transparency, readiness, free from corruption, moral culture, having integrity in work and There is communication on integrity in the organization, which can assess the level of integrity and transparency according to the manual prepared by the National Anti-Corruption Commission. Second finding, the perception of integrity and transparency of Police General Hospital personnel in the performance of their duties was evaluated the most, followed by the use of power, solving corruption problems,

using government property and using budget respectively. Third finding, presenting guidelines for the development of Police General Hospital morality and transparency. There are 4 important elements: Consious executives, policies on morality and transparency, policy formulation and guidelines, driving into practice, with recommendations for the government to promote the assessment of the level of awareness of morality and transparency from personnel within all departments and promote good governance throughout both executives and practitioners.

คำนำ

คุณธรรมและความโปร่งใสเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก โดยถูกกำหนดอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จากยุทธศาสตร์จะสามารถทำให้ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้จริงจะมีแนวทางอย่างไรจึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังว่าผลการศึกษาที่ได้นอกจากมีประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสแล้วยังอาจจะมีประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การปรับสมดุลย์และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนดประเด็นเรื่อง คุณธรรมและความโปร่งใสสามารถขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

พลตำรวจตรีหญิง

(พันวดี รัตนสุมาวงศ์)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	**ก**
Abstract	**ข**
คำนำ	**ง**
สารบัญ	**จ**
บทที่ ๑ บทนำ	**๑**
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๕
บทที่ ๒ ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปรงใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ	**๗**
คุณธรรมพื้นฐานของข้าราชการ	๗
ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๔	๘
จรรยาบรรณของกระทรวงสาธารณสุข	๑๐
ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ	๑๕
หลักการและทฤษฎีในการปลูกฝังจริยธรรม	๒๓
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ	๒๔
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ	๒๖
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร	๓๒
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๓๙
สรุป	๓๙
บทที่ ๓ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ และผลการประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรหน่วยงานด้านคุณธรรม และภายในความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจ	**๔๑**
สรุป	๔๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ แนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส	**๔๖**
สรุป	๔๙
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	**๕๑**
สรุป	๕๑
ข้อเสนอแนะ	๕๒
บรรณานุกรม	**๕๔**
ภาคผนวก	**๕๕**
แบบวัด IIT Internal Integrity and Transparency Assessment	๕๖
ประวัติย่อผู้วิจัย	**๖๑**

บทที่ ๑
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถูกให้ความสำคัญและยอมรับในระดับประเทศ และถูกกำหนดอยู่ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานราชการ โดยอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพโดย

๑. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัวยึดระบบคุณธรรม

๒. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนมีคุณธรรมและมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและ

ประเด็นที่ ๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบโดย

๑. ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. บุคลากรภาครัฐ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๓. การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาดเป็นธรรมและตรวจสอบได้

๔. การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐, ๒๕๖๑) สำหรับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งจัดทำตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ดังกล่าวต้นและแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขด้านการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) กลยุทธ์ที่ ๘ ขยายระบบบริหารและบริการภายใต้ธรรมาภิบาล วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑๐ มีการบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสและการตรวจสอบจากภายในและภายนอกองค์กรนำมาสู่ค่านิยมในการขับเคลื่อนองค์กร “WE ARE PGH” พวกเราคือชาวโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจและเสริมสร้างความมุ่งมั่นโดยมีตัวอักษร G หมายถึง Good Governance บริหารองค์การอย่างมีธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ (Focus on success) (โรงพยาบาลตำรวจ, ประกาศ , ๒๕๖๕) โรงพยาบาลตำรวจเป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัวตำรวจและประชาชน เนื่องจากการเป็นหน่วยงานของภาครัฐการบริหารงานด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องดำเนินการตามระเบียบของทางราชการเพื่อให้มีการใช้

ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่า เจ้าหน้าที่ทุกระดับจำเป็นต้องมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถทำให้โรงพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส มั่นคง มีธรรมาภิบาลและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยทั่วไปนั้นบุคลากรด้านสาธารณสุขมักคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมด้านวิชาชีพเป็นอันดับแรก เช่น คุณธรรม จริยธรรมของแพทย์, พยาบาล เป็นต้น แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจยังมีฐานะเป็นข้าราชการของรัฐด้วย มีอำนาจบริหารทรัพยากรของรัฐตามที่ได้รับจัดสรรมาจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรเหล่านั้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายรวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้องซื่อสัตย์ โปร่งใสและเป็นธรรม การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส จะต้องเริ่มจากบุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติและผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความสำคัญร่วมกัน มีองค์ความรู้ที่จะดำเนินการและทราบแนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment, ITA) ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ข้อมูลเรื่องการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของทั้งระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นอันจะนำมาสู่การวิเคราะห์หาแนวทางส่งเสริมพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจจนเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสได้สำเร็จ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้นนับเป็นปีที่ ๑๐ ของการดำเนินการที่ผ่านมา และเป็นปีที่ ๕ ที่ได้ปรับเข้าสู่การประเมินในรูปแบบออนไลน์ อีกทั้งยังเป็นปีสุดท้ายของช่วงระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยในการขับเคลื่อนการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน ๕ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งขยายความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐต่าง ๆ ให้มากขึ้นต่อไป

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐหรือ Integrity and Transparency Assessment หรือการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่งโดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิดเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ นอกจากนี้การประเมิน ITA ไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้นแต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความ

ตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแฟลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย นอกจากนี้ ในด้านของประชาชนและสังคมไทยแล้ว การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐและยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Intergrity and Tranparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง

ส่วนที่ ๒ : แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ส่วนที่ ๓ : แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน (คณะป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, คู่มือ, ๒๕๖๖)

ดังนั้น การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ด้านการบริหารโรงพยาบาล ด้วยความโปร่งใสและการตรวจสอบจากภายในและภายนอกองค์กรนั้น ควรมีข้อมูลด้านด้านความรู้คุณธรรม, วิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจก่อน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวางแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสรวมถึงวิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment, ITA) ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

๒. เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจ

๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสของภาครัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เน้นเนื้อหาองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐและการเตรียมความพร้อมพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส, การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment, ITA) ของโรงพยาบาลตำรวจจากบุคลากรในโรงพยาบาล และการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรม และความโปร่งใส

๒. ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหาร

๒.๑ ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป

๒.๒ ผู้ปฏิบัติ หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างที่มีการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า ๑ ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๑.๑.๑ ศึกษาเอกสารที่มีเนื้อหาความรู้ของคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ วิธีการขับเคลื่อนองค์กร ให้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและวิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

๑.๑.๒ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจทั้งระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหาร โดยจะสอบถามถึงระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสัมภาษณ์ผู้บริหารถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่โรงพยาบาลตำรวจ จะพัฒนาสู่องค์กรคุณธรรม

และคุณธรรมโปร่งใสที่มีต่อตนเองและองค์กร ตลอดถึงแนวทางที่องค์กรจะใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

๑.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๒.๑ กลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

๑.๒.๒ กลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจที่ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งจากเอกสารและจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจโดยวิเคราะห์ตามกรอบของวัตถุประสงค์การศึกษารวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึก เพื่อประโยชน์ในการอภิปราย

๓. การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมและสรุปผลการศึกษาโดยใช้รูปแบบการพรรณนานำมาอธิบายตามองค์ความรู้จากการศึกษาเอกสารกับผลที่ได้จากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

๑. ได้ทราบแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสรวมถึงวิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment, ITA) ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

๒. ได้ทราบผลการประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจ

๓. สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสของภาครัฐ

คำจำกัดความ

ธรรมาภิบาล	หมายถึง	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือวิธีการปกครองที่ดีโดยมีหลักอยู่ ๖ ด้าน คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า
คุณธรรม	หมายถึง	ธรรมะซึ่งเป็นความดีซึ่งคนควรมีประจำตน ธรรมะซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลมนุษย์

ความโปร่งใส	หมายถึง	การกระทำการใด ๆ ของภาครัฐ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กรที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ คาดเดาได้และเข้าใจได้ ครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็นผลจากการตัดสินใจของผู้บริหาร
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	หมายถึง	บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงานไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

บทที่ ๒
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปรงใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส โดยศึกษาเอกสาร ตำรา และบทความที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุณธรรมพื้นฐานของข้าราชการ
๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๔
๓. จรรยาบรรณของกระทรวงสาธารณสุข
๔. ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
๕. หลักการและทฤษฎีในการปลูกฝังจริยธรรม
๖. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ
๗. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ
๘. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ
๙. กรอบแนวคิดของการวิจัย
๑๐. สรุป

คุณธรรมพื้นฐานของข้าราชการ

"คุณธรรม" หมายถึง สิ่งที่บุคคลเห็นว่าดีงามมาก มีประโยชน์มาก และเลวน้อย มีประโยชน์น้อยในกาลเทศะหนึ่ง ๆ เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความอดทน ความขยันขันแข็ง ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีระเบียบ วินัย เป็นต้น สิ่งที่เป็นคุณธรรมในแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกัน การที่บุคคลในสังคมจะเห็นว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนา และการศึกษาของสังคม นักวิชาการจึงเห็นว่าการนำเอาคุณธรรมในสังคมหนึ่งไปยัดเยียดตัดสินคุณธรรมอีกสังคมหนึ่งย่อมไม่เหมาะสม ซึ่งโดยส่วนมากแล้ว คุณธรรมมักมีความเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา อย่างไรก็ตาม ลักษณะบางด้านอาจเป็นได้ทั้งคุณธรรมและคำนิยมในเวลาเดียวกัน เนื่องจากสังคมเห็นว่าลักษณะด้านนั้นเป็นสิ่งที่ดีงามและมีความสำคัญมากด้วย เช่น "รู้รักสามัคคี" ในสมัยก่อน "รู้รักสามัคคี" เป็นเพียงแค่คุณธรรมที่ทุกคนยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ได้ทรงตระหนักถึงความสำคัญของคุณธรรมตัวนี้ ดังนั้นในปัจจุบันจึงอาจกล่าวได้ว่า “รู้รักสามัคคี”เป็นทั้งคุณธรรมและคำนิยม

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ทรงพระราชนิพนธ์หนังสือเรื่อง “หลักราชการ” ได้กำหนดคุณลักษณะที่ข้าราชการพึงมี ซึ่งถือเป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการ ๑๐ ประการคือ

๑. ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กัน

๒. ความเพียร หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบากและบากบั่น เพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้ โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน

๓. ความมีไหวพริบ หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติการอย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไป และรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลัน

๔. ความรู้เท่าถึงการณ์ หมายถึง รู้จักปฏิบัติการอย่างไร จึงจะเหมาะสมแก่เวลา และอย่างไรที่ได้รับเหตุผลสมถึงจะเป็นประโยชน์สูงสุด

๕. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ หมายถึง ตั้งใจกระทำกิจการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๖. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป หมายถึง ให้ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่เขาจะเชื่อถือได้

๗. ความรู้จักนิสัยคน เป็นข้อที่มีความสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

๘. ความรู้จักผ่อนผัน หมายถึง ต้องเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว เมื่อใดควรตัดขาดและเมื่อใดควรโอนอ่อนหรือผ่อนผันได้ มิใช่แต่จะยึดถือหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียวซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียควรจะยืดหยุ่นได้

๙. ความมีหลักฐาน ประกอบด้วยหลักสำคัญ ๓ ประการ คือ มีบ้านอยู่เป็นที่เป็นทางมีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งตนไว้ในที่ชอบ

๑๐. ความจงรักภักดี หมายถึง ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, ๒๕๕๔ : ๑๙-๒๐)

สำหรับข้าราชการตำรวจก็มีประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจดังนี้

ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๔

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนจึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการตำรวจพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิด มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องกล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ ไม่ควรทำหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีความประพฤติหรือมีชื่อเสียงในทางเสื่อมเสียอันอาจกระทบต่อความเชื่อถือศรัทธราของประชาชน และต้องว่างตัวเป็นกลางในฐานะผู้รักษากฎหมายในกระบวนการยุติธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ ร่วมมือร่วมใจ และเสียสละในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว เที่ยงธรรม ทันต่อสถานการณ์ คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นที่ตั้งรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตนไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย (ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ, ๒๕๖๔)

และโดยที่โรงพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรวิชาชีพที่ให้บริการแก่ข้าราชการตำรวจครอบครัวตำรวจและประชาชนด้านสาธารณสุขดังนั้นจึงจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของบุคลากรด้านสาธารณสุขอีกด้วย

จรรยาบรรณของกระทรวงสาธารณสุข

๑. ดำรงตนตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการกระทรวงสาธารณสุขตระหนักถึงความจำเป็นพื้นฐานที่ตองมีความพอมีพอกินพอใช้ของบุคลากรโดยน้อมนำแนวพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานมานานกวา ๓๐ ปีเป็นแนวทางการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่“ความสุข” ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในที่สุด

นิยาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

๑. ความพอประมาณ คือ ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

๒. ความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวของ ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

๓. ภูมิคุ้มกัน คือ การเตรียมตัวให้พรอมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดวาจะเกิดขึ้นในอนาคต

๔. เงื่อนไขความรู้ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ

๕. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย ความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

แนวปฏิบัติ

๑. ใช้จ่ายอย่างประหยัด พอดี มีเงินออม ไม่ก่อหนี้ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการเงิน ไม่ให้กระทบตอการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน

๒. ดำรงตนด้วยความพอเพียง ไม่เบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น

๓. พัฒนาตนเองให้คิดแบบมีเหตุผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักบุคคล และรู้จักชุมชน มีความคิดแบบรอบด้านสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแกปัญหาด้วยเหตุผล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๒. ตรงต่อเวลา ใช้เวลาให้คุ้มค่า/ประสิทธิภาพ

หลักการ กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับเรื่องเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรงต่อเวลาซึ่งเป็นหัวใจของกิจการทั้งปวง เป็นเครื่องแสดงความมีวินัย เป็นนายตนเอง คนตรงต่อเวลามักเป็นคนเอาการเอางาน มีระเบียบไว้เนื้อเชื่อใจได้

นิยาม ตรงต่อเวลา หมายถึง ความตรงต่อเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทุก ๆ เรื่อง นับตั้งแต่เรื่องกิจวัตรประจำวันของตนเอง รวมถึงความตรงต่อเวลาในการทำภารกิจที่เกี่ยวของกับผู้อื่น เช่น การเข้าทำงานและเลิกงานตรงเวลา การเข้าประชุมและเลิกงานตรงเวลา การเข้าประชุมและเลิกประชุมตรงเวลา การไปถึงที่นัดหมายตรงเวลาเป็นต้น

แนวปฏิบัติ

๑. ตรงต่อเวลา โดยเริ่มงานก่อนหรือตรงเวลา ทำงานเสร็จทันเวลา และใช้เวลาปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพได้ผลงานมากเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ไป

๒. ไม่ใช้เวลาราชการหรือเวลางานไปใช้เพื่อทำอย่างอื่นที่มิใช่เพื่อราชการ และไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์สวนตัว

๓. ไม่ละทิ้ง ทอดทิ้งงานหรือทำให้เกิดความล่าช้า

๔. พึงสำนึกว่าการเบียดบังเวลาราชการหรือการใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนเป็นการทุจริตชนิดหนึ่ง

๓. ยึดถือประโยชนส่วนรวม ปฏิเสธผลประโยชน์ทับซ้อน

หลักการ กระทรวงสาธารณสุขยึดถือพระราชปณิธานของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตน เป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศจะตกแก่ตัวท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” ไว้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมจนทำให้องค์กรและประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า

นิยาม ประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์แก่ส่วนรวม หมายถึง ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือประโยชน์อันเกิดแก่การจัดทำบริการสาธารณะ หรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริม หรือสนับสนุนแก่ประชาชนเป็นส่วนรวม หรือประชาชนส่วนรวมจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินการหรือการกระทำนั้น(พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๑) ประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของสวนรวม (สำนักงาน ก.พ.)

แนวปฏิบัติ

๑. ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ โดยถือว่าหน้าที่ที่มีต่อราชการและผลประโยชน์ของประชาชนย่อมสำคัญก่อนเรื่องส่วนตัวเสมอ

๒. ไม่รับผลประโยชน์เงิน สิ่งตอบแทน การสนับสนุน ของขวัญหรือนันทนาการจากภาคเอกชน บุคคลหรือหน่วยงานที่เป็นผู้ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์สุขภาพ โดยมีขอพิจารณายกเว้นดังนี้

๒.๑ กรณีเป็นวิทยากร การบรรยาย การให้บริการทางวิชาการ หรือเป็นผู้ได้รับทุนวิจัยจากภาคเอกชน บุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าวรับของขวัญ สิ่งตอบแทนหรือนันทนาการใด ๆ ที่มีมูลค่าไม่เกินสามพันบาทในโอกาสพิเศษหรือวาระตามประเพณี

๒.๒ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานด้านวิชาการที่ส่งผลถึงการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ยังประโยชน์แก่ผู้ป่วย โดยให้รับในนามของสถานพยาบาลหรือหน่วยงานเท่านั้น

๒.๓ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

๒.๔ ไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหนาที่โดยมิชอบ หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งอำนาจหรือหน้าที่ตนโดยมิชอบแสวงหาเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นทั้งที่คำนวณเป็นเงินได้และไม่อาจคำนวณเป็นเงินได้ตำแหน่งหรือสิทธิพิเศษอื่นใดเพื่อตนเองหรือผู้อื่น โดยการกระทำตามขอนี้รวมถึงการกระทำซึ่งไม่ได้ใช้ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่โดยตรงแต่กระทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีตำแหน่งอำนาจหรือหน้าที่นั้นด้วย

๒.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวของกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นการให้ธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

๔. รวมเป็นหูเป็นตา ไม่อดทนต่อการทุจริต ทุกรูปแบบ

หลักการ กระทรวงสาธารณสุขได้เน้นย้ำและให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นรวมทั้งการป้องกันไม่ให้คนไม่ดี มีอำนาจ และก่อความเดือดร้อนวุ่นวายในหน่วยงาน

นิยาม ทุจริต หมายถึง การประพฤติชั่ว ประพฤติไมดี ไมซื่อตรง คดโกง ฉ้อโกง โดยใช้อุบายหรือเล่ห์เหลี่ยมหลอกลวงเพื่อให้ได้สิ่งที่ตองการ ซึ่งการประพฤติชั่วมี ๓ รูปแบบ ได้แก่ กายทุจริต วจีทุจริต และมโนทุจริต

แนวปฏิบัติ

๑. พึงสำนึกว่าการรวมเป็นหูเป็นตาตรวจสอบการทุจริตหรือประพฤติมิชอบเป็นหน้าที่ที่บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับพึงกระทำ

๒. พึงสำนึกว่าการทุจริตทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ การทุจริตเป็นเรื่องใหญ่เสมอ เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องช่วยกัน ป้องกันและดำเนินการตามระเบียบทุกช่องทางที่มีเพื่อหยุดยั้งการทุจริต

๓. พึงสำนึกวาการปกปิดหรือเพิกเฉยต่อการทุจริต เป็นสิ่งที่ไม่ควรเกิดขึ้นและอาจส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อผลประโยชน์ของราชการและประชาชน

๔. พึงส่งเสริมความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้เช่น มีการหารือระหว่างการประชุม ไม่ว่าเป็นทางการหรือไม่ รวมทั้งการพึงยกย่องผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการอยู่เสมอ

๕. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ ให้กับประชาชน

หลักการ กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องสุขภาพของบุคลากร สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกที่ดีในการดูแลสุขภาพ เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง สามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวอย่างที่ดีแกประชาชน

นิยาม เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตน ในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีของตนเอง ให้ตนเองมีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตที่เข้มแข็ง

แนวปฏิบัติ

๑. นอกจากมีหน้าที่ที่ต้องดูแลสุขภาพให้กับประชาชนแล้ว บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขย่อมถูกคาดหวังว่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพให้กับประชาชนด้วย

๒. มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่ดีต่อสุขภาพ การหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ เช่น การลด และเลิกบุหรี่ สุรา สิ่งเสพติด การมีพฤติกรรมสุขภาพที่สอดคล้องกับหลักศาสนาและประเพณีที่ดีงาม

๓. เป็นตัวอย่างของการดูแลตนเองอย่างถูกต้องเมื่อยามเจ็บป่วย เช่น การใช้ยาปฏิชีวนะที่เหมาะสม การดูแลตนเองหรือการใช้แพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือกอย่างถูกต้อง

๔. หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี มีสุขภาพที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่หน่วยราชการอื่น

๖. เร่งสร้างสิ่งใหม่ ใส่ใจเรียนรู้

หลักการ กระทรวงสาธารณสุขมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ในการให้บริการประชาชน ส่งผลให้ประชาชนสุขภาพดี มีระบบสุขภาพที่ยั่งยืน

นิยาม สิ่งใหม่ หมายถึง การพัฒนากระบวนการทำงาน ทั้งงานด้านบริการ งานด้านบริหารหรืองานสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องกับกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยการ“ทำน้อย ได้มาก” เช่น การยกระดับขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาทักษะและงานใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การบริการจัดการสมัยใหม่ที่พร้อมดำเนินการทั้งใน Physical and Digital Platforms เป็นต้น

แนวปฏิบัติ

๑. พึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ทันยุคสมัย ตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของประชาชน

๒. พึงพัฒนาตนเองด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ประชาชนและหน่วยราชการอื่นอย่างเหมาะสม

๓. มุ่งมั่นในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ใช้ความรู้ความสามารถ มีความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด และไม่ละเมิดจริยธรรมวิชาชีพหรืออาชีพ

๕. ให้ความสำคัญของการวิจัย การสร้างสรรค์สิ่งใหม่และพัฒนานวัตกรรมเพื่อสุขภาพของประชาชน ถือเป็นหน้าที่ที่บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขพึงกระทำ

๖. ฝึกฝนตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต ตั้งคำถาม คิดวิเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนางานตนเอง รวมทั้งพัฒนาทักษะที่ใช้ในการต่อยอดสู่งานวิจัยต่าง ๆ

๗. การเข้าถึง พึ่งได้ ใส่ใจบริการ

หลักการ ภารกิจส่วนใหญ่ของกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน เป็นหลักการให้บริการจึงต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยง่ายบุคลากรต้องมีจิตบริการรวมทั้งไม่ทำให้เกิดข้อครหา หรือเสื่อมเสียชื่อเสียงของราชการ

นิยาม เข้าถึง หมายความว่า ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบบริการได้โดยสะดวก พึ่งได้หมายความว่าประชาชนสามารถมอบความไว้วางใจในการรับบริการด้านสาธารณสุขจากหน่วยบริการสาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อการบริการ ใส่ใจบริการ หมายถึง บุคลากรผู้ให้บริการมีอัธยาศัยที่ดี มีความรับผิดชอบ ไม่เลือกปฏิบัติ สามารถสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจในการรับบริการจากประชาชน

แนวปฏิบัติ

๑. พึงเอื้อเฟ้อ มีน้ำใจไมตรี มีความเมตตาแก่ผู้รับบริการ

๒. พึงพัฒนาตนเองด้านทักษะการสื่อสาร การบริการที่เป็นมิตรและการดูแลประชาชน

๓. บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ความเท่าเทียมและสิทธิมนุษยชนของผู้ป่วยและผู้เข้ารับบริการ

๔. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมให้บริการโดยไม่คำนึงถึงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย เศรษฐฐานะ สถานะทางสังคมความเชื่อทางศาสนา การศึกษาหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๘. การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า รักษาสิ่งแวดล้อม

หลักการ กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการเสริมสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดลอมให้แก่บุคลากร รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

นิยาม สิ่งแวดล้อม หมายรวมถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิด และผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

แนวปฏิบัติ

๑. ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้โดยยึดหลักความประหยัด คุ้มค่า และไม่ฟุ่มเฟือย

๒. พึงสำนึกว่าทรัพยากรของราชการเป็นของประชาชนและประเทศ จักต้องใช้อย่างระมัดระวังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓. บุคลากรและหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขพึงเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๔. ปฏิบัติตามนโยบายประหยัดพลังงานอย่างเคร่งครัด

๙. รับฟังความเห็นต่าง สร้างสัมพันธภาพพี่น้อง

หลักการ กระทรวงสาธารณสุขเน้นวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่สอนน้อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณการทำงาน ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ จากการรวมคิด ร่วมทำร่วมสร้างของบุคลากร

นิยาม รับฟังความเห็นต่าง หมายถึง การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สัมพันธภาพพี่น้อง หมายถึงความรักใคร่กลมเกลียว ความผูกพันฉันท์พี่น้อง เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่มีความปรองดอง

แนวปฏิบัติ

๑. พึงสำนึกว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขนั้น มีความเป็นพี่น้องรวมวิชาชีพและล้วนมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. พึงระลึกว่าความเห็นต่างนั้น สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เช่น ทำให้เกิดความรอบคอบการมีส่วนร่วม และเกิดความคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องาน

๓. พึงระลึกวาการเปิดใจ การยอมรับความเห็นต่าง การอยู่กันฉันท์พี่น้องและความมุ่งหวังที่ดีต่อประชาชนเป็นสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมอันดีของชาวสาธารณสุขมาช้านาน ควรแก่การธำรงรักษาไว้พึงหลีกเลี่ยงการสร้างความขัดแยงพูดคุยด้วยเหตุผล เอาใจเขามาใส่ใจเรา ละเว้นการใช้กริยาวาจาไม่สุภาพ และให้เกียรติผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนรวมงานอยู่เสมอ

๔. ผู้บังคับบัญชาพึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการและรับฟังความคิดเห็นดังกล่าวที่ชอบด้วยเหตุผล (กระทรวงสาธารณสุข, ออนไลน์, ๒๕๖๐)

ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึงการกระทำการใด ๆ ของภาครัฐทั้งในระดับบุคคลและองค์กรที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ คาดเดาได้ และเข้าใจได้ ครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็นผลจากการตัดสินใจของผู้บริหาร การดำเนินงานทางธุรกิจ และงานสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การมีระบบงานและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน (ซึ่งจะดูได้จาก กฎระเบียบ หรือประกาศ) การมีหลักเกณฑ์ประเมินหรือการให้คุณให้โทษที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา ความโปร่งใสจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรเดียวกันระหว่างประชาชนต่อรัฐไปจนถึงระหว่างคนในชาติด้วยกัน ดังนั้นทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนควรปรับปรุงกลไกการทางานให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผย

ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายเพื่อประชาชนจะได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก และช่วยตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานได้

การเสริมสร้าง “ธรรมาภิบาล” ในการบริหารจัดการประเทศในปัจจุบัน มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ “คน” ในทุกภาคส่วนให้มีพื้นฐานทางจิตใจยึดมั่นใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ความรอบรู้ และความมีเหตุมีผล รู้จักสิทธิหน้าที่ และสำนึกรับผิดชอบ อันจะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบโครงสร้าง กลไก กระบวนการบริหารจัดการประเทศบนหลักธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วม โดยต้องมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งภาคราชการรัฐวิสาหกิจ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในการบริหารจัดการเกิดขึ้นจากกรอบแนวคิด Good Government ของธนาคารโลกในปี พ.ศ.๒๕๓๒

หมายถึง การสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ (Efficient service)
การสร้างความโปร่งใส (Transparency)
ความยุติธรรม (Fairness)
เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law)
การตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability)

ความโปร่งใส

การทำให้กระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานเป็นไปอย่างเปิดเผย หรือเรียกได้ว่าเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารในนโยบายของรัฐต่อกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเกี่ยวกับคำว่า “โปร่งใส” ดังนี้

๑. ความซับซ้อนของนโยบายและการเลือกผู้ฟัง ทำให้องค์กรไม่โปร่งใส จึงเกิดการเรียกร้องและแก้ไขโดยออกกฎหมาย/นโยบาย

๒. การออกกฎหมายและความโปร่งใสของการบริหาร (Administration) ซึ่งความถูกต้องของกฎหมายมักขึ้นอยู่กับการตีความ วิธีการบริหารและการบังคับใช้ ความสม่ำเสมอและไม่เลือกปฏิบัติดังนั้น การออกกฎหมายและการตีความหมายกฎหมายจึงมีผลอย่างมาก

๓. ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือ ซึ่งนโยบายที่ไม่มีบุคคลที่อยู่นอกรัฐบาลให้ความเชื่อถือและไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง อันจะก่อให้เกิดการไม่มีความโปร่งใส

๔. สิทธิภายใต้ความโปร่งใส เกิดจากการหมุนเวียนของข้อมูลแบบสองทิศทางระหว่างรัฐกับประชาชน โดยรัฐกำหนดภารกิจรัฐเพื่อสื่อสารไปยังประชาชน ซึ่งภารกิจดังกล่าวหากมีผลกระทบในภาคประชาชน จะส่งผลให้เกิดการร้องเรียกจากภาคประชาชนไปยังภาครัฐ

๕. บุคคลภายในและบุคคลภายนอก โดยในส่วนของบุคคลภายนอก รัฐบาลใช้ความพยายามสื่อสารเช่น นักลงทุนต่างประเทศ มากกว่าการสื่อสารกับข้าราชการที่มีความเข้าใจในระบบมาก่อนเป็นต้น

ในการส่งเสริมความโปร่งใสนั้น ไม่มีนโยบายไหนที่ใช้ได้ทุกโอกาส แต่มีมาตรการหลักฯ ที่ได้รับการยกย่องกว้างขวางว่าช่วยส่งเสริมความโปร่งใส คือ

๑. การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ

๒. การมีขอบเขตของการปฏิบัติภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน

๓. การใช้กลไกเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูลในระดับระหว่างประเทศ

๕. การแจ้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายล่วงหน้าและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ประเภทของความโปร่งใส

องค์กร Bankstown Greens' (๒๐๐๕) ได้จำแนกประเภทของความโปร่งใสโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสาธารณะใน ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑. มองได้แต่ห้ามพูด ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ ประชาชนไม่สามารถออกความคิดเห็นได้

๒. มองได้แต่ห้ามแตะต้อง ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะโดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็นได้แต่ไม่สามารถมีอิทธิพลโดยตรงต่อระบบการตัดสินใจ

๓. มองได้และเล่นได้ ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะโดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็นและมีอิทธิพล/สร้างความเปลี่ยนแปลงต่อระบบการตัดสินใจได้

การออกกฎหมายข้อมูลข่าวสารเพื่อความโปร่งใส มีลักษณะดังนี้

๑. เปิดเผยมากที่สุด (Maximum disclosure) กฎหมายข้อมูลข่าวสารควรปฏิบัติตามหลักการมุ่งมั่นเปิดเผยข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

๒. พันธกรณีเพื่อเปิดเผย (Obligation to publish) หน่วยงานสาธารณะควรมีพันธกรณีที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชน

๓. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย (Promotion of open government) องค์กรของรัฐบาลควรส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย

๔. จำกัดข้อยกเว้น (Limited scope of exceptions) ควรมากำหนดข้อยกเว้นจากการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนที่สุดและน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และข้อยกเว้นทั้งหลายควรผ่านการทดสอบเรื่อง“ความเสียหาย” (Harm) และ “ประโยชน์ของส่วนรวม” (Public interest) อย่างเคร่งครัด

๕ ขั้นตอนที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึง (Process to facilitate access) การขอข้อมูลควรผ่านกระบวนการขั้นตอนที่รวดเร็วและยุติธรรม และการทบทวนการปฏิเสธการขอข้อมูลควรเป็นไปอย่างอิสระและเปิดเผย

๖. ค่าใช้จ่าย (Cost) ประชาชนไม่ควรถูกกีดกันจากการขอข้อมูลด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจำเป็น

๗. การประชุมแบบเปิด (Open meetings) การประชุมองค์กรของรัฐควรเปิดเผยให้สาธารณชนเข้าร่วมและรับรู้ได้

๘. ยึดการเปิดเผยเป็นหลัก (Disclosure takes precedence) กฎหมายซึ่งขัดแย้งกับหลักการเปิดเผยมากที่สุด (Maximum disclosure) ควรได้รับการแก้ไขหรือยกเลิก

๙. ปกป้องผู้แจ้งเบาะแส (Protection for whistle blower) บุคคลที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตควรได้รับการปกป้อง

หากกฎหมายมุ่งหวังเพียงแค่การมองสิทธิให้กับประชาชนโดยไม่มีกลไกที่ชัดเจนที่ทำให้ประชาชนสามารถนำกฎหมายมาใช้ได้ และหากข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและประโยชน์ของกฎหมายข้อมูลข่าวสารไม่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วยการรณรงค์อย่างจริงจัง กฎหมายนั้นก็สูญเปล่าการปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารอย่างจริงจัง จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะชี้ให้เห็นระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

การตรวจสอบได้

“การตรวจสอบได้” มีความหมายหรือมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการควบคุม การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ในการรักษาธรรมาภิบาล (Good Governance) สามารถควบคุมพฤติกรรมคอรัปชั่นได้ด้วยการควบคุมนักการเมืองและผู้บริหารไม่ให้ประพฤติเกินขอบเขตและแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่

ลักษณะของระบบการตรวจสอบได้

๑. การที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนว่าต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร มีวิธีการหรือกลยุทธ์อย่างไร

๒. การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเป็นเจ้าของ

๓. ต้องมีวิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์การเพื่อช่วยในการทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๔. การที่ไม่ปล่อยคนอู้งาน เกี่ยงงาน ไม่ยอมปรับปรุงตัวแม้จะให้โอกาสแล้วจะต้องไม่ลังเลที่จะจัดการ

๕. ต้องวางแผนสำรองไว้

๖. ต้องมีการนำวิธีการวัด/ประเมินผลลัพธ์แบบใหม่ และยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้า

ลักษณะองค์กรในระบบการตรวจสอบได้

องค์กรที่มีพฤติกรรมการทำงานระบบการตรวจสอบได้จะมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย๑๐ประการ ดังนี้

๑. มีการทำข้อตกลงสองฝ่าย จะต้องมีการเจรจาพูดคุยระหว่างหน่วยงานและพนักงานและทำเป็นข้อตกลงที่เป็นยอมรับกันทั้งสองฝ่าย

๒. แบ่งปันข้อมูล จะต้องมีการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรกันไม่มีการหวงข้อมูล เพื่อให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อป้องกันการระแวงสงสัยซึ่งกันและกัน

๓. มีการแก้ไขความขัดแย้ง หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องมีการดำเนินการแก้ไขไม่ปล่อยให้ความขัดแย้งมีอยู่ต่อไป จนมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และบานปลายจนยากต่อการแก้ไขในภายหลัง

๔. ให้ความสนับสนุนและแนวทางการปฏิบัติความของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร หากองค์กรกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และคำแนะนำปรึกษาหารือคอยเป็นพี่เลี้ยงและให้กำลังใจจากหัวหน้างาน

๕. เน้นเป้าหมายมากกว่าตำแหน่ง องค์กรที่มีการทำงานในระบบการตรวจสอบได้ จะต้องมีการเน้นบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

๖. สร้างระบบงานและฝึกอบรมในองค์กรที่มีการทำงานในระบบการตรวจสอบได้ โดยการตรวจสอบได้ สร้างระบบงานและฝึกอบรม ซึ่งส่งผลให้บุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถประสานการทำงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. มีดัชนีวัดผลงานชัดเจน องค์กรที่มีลักษณะการทำงานในระบบการตรวจสอบได้ จะเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยกำหนดดัชนีชี้วัดที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและนำไปปฏิบัติทั่วกัน ไม่เกิดการต่อต้าน

๘. จัดการกับผู้ที่ไม่มีผลงาน (Non-Performers) โดยการพูดคุยว่ากล่าวตักเตือน ไม่ขึ้นเงินเดือนพักงาน ให้ออกจากงาน ถูกกดดันจากเพื่อนร่วมงาน

๙. ปฏิบัติตามพันธกิจที่ตกลง การที่บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ได้ทำการตกลงกันเอาไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป

๑๐. ยอมรับและยกย่องสมาชิก องค์กรที่มีการทำงานในระบบการตรวจสอบได้คือการที่บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่ได้ทำการตกลงกันไว้ให้สำเร็จลุล่วงไป

ธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบ

เป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประการสำคัญจะช่วยขจัดปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

หลักที่ต้องปฏิบัติอย่างใกล้ชิด คือ

๑. หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ความรับผิดชอบในการตัดสินใจยังแสดงถึงหลักความมีเหตุมีผล และความสำนึกรับผิดชอบยังแสดงถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม

การจะวัดประเมินความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมรับผิดชอบนั้น จะต้องใช้กรอบแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม เนื่องจากมีตัวแปรทั้งปัจจัยเชิงเหตุทั้งด้านสถานการณ์ภายนอก ด้านมิติทางจิตใจหลากหลายตัวแปรที่จะส่งผลต่อดัชนีแกน คือ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และทำให้เกิดผล (ดัชนีผล) คือ พฤติกรรมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การวัดและประเมินจึงต้องทำให้ครบทั้งมิติภายนอกและมิติทางจิตใจ และใช้พหุดัชนี

เครื่องมือวัดความโปร่งใส และการตรวจสอบได้หน่วยงาน (เบื้องต้น) สำหรับผู้ประเมิน

๑. ด้านผู้บริหาร

๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ (ดูจากยุทธศาสตร์ระเบียบ หนังสือราชการ ประกาศ)

๑.๒ มีความพยายาม/ความริเริ่มของหน่วยงานในการทำงานเพื่อความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ (ดูจากโครงการ/กิจกรรมที่สะท้อนความตั้งใจจริง)

๑.๓ มีการเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตรวจสอบได้

๑.๔ มีการมอบหมายให้มีหน่วยงานภายในหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานเกี่ยวกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของหน่วยงาน

๑.๕ มีความเอาจริงเอาจังในการจัดการผู้กระทำความผิด (ดูจากความเข้มข้นในการลงโทษทางวินัยต่อผู้มีพฤติกรรมคอร์รัปชั่น (ให้ออก), กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว)

๑.๖ การที่ผู้บริหารสูงสุดเป็นที่ยอมรับเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส

๒. ด้านข้อมูลข่าวสาร มีการจัดข้อมูลข่าวสารต่อไปนี้ไว้ให้ประชาชนขอดู

๒.๑ ผลการพิจารณาที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน

๒.๒ นโยบายและการตีความ แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒.๓ แผนงาน โครงการ และงบประมาณ

๒.๔ คู่มือ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๕ สัญญาสำคัญของหน่วยงาน

๒.๖ ข้อมูลอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

๒.๗ ประชาชนมีสิทธิในการได้รับสำเนาและขอให้รับรองสำเนาถูกต้อง

๒.๘ มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านข้อมูลข่าวสารโดยตรง

๒.๙ มีการเปิดเผยและจัดข้อมูลข่าวสารไว้ให้ประชาชนขอดูโดยสะดวก ด้วยการ

๒.๙.๑ จัดสถานที่ให้เฉพาะ

๒.๙.๒ มีดัชนีที่มีรายละเอียดเพียงพอ

๒.๙.๓ วิธีการค้นหาเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

๒.๑๐ มีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ สาธารณชนควรรับรู้ผ่านสื่อมวลชนเป็นระยะ (เช่น การจับกุม การประมูล)

การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

๒.๑๑ การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางต่อไปนี้

๒.๑๑.๑ เอกสารสิ่งพิมพ์

๒.๑๑.๒ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๒.๑๑.๓ Website

๒.๑๒ ความยากง่ายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (เข้าถึงได้ง่าย สะดวก ค้นได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องระบุผู้ขอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒.๑๓ มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนใช้ประโยชน์จากช่องทางที่เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารคุณภาพข้อมูลข่าวสาร

๒.๑๔ ความเป็นปัจจุบันของข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยต่อสาธารณะ

๒.๑๕ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาข้อมูลข่าวสาร

๓. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓.๑ การสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรม การทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓.๒ การมีมาตรการ / วิธีการต่าง ๆ เพื่อรณรงค์สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมข้าราชการเช่น การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือ การจัดทำสื่อเพื่อเตือนใจ

๓.๓ มีการจัดอบรมจิตสำนึกความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะการให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณ

๓.๔ เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือจรรยาบรรณ

๓.๕ มีการรณรงค์สร้างความตระหนักของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานต่อจรรยาบรรณ (ดูจากการฝึกอบรม การออก หนังสือเวียน ฯลฯ)

๓.๖ มีความชัดเจนในคู่มือจรรยาบรรณที่จะระบุประเด็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest)

๓.๗ มีความเอาจริงเอาจังของฝ่ายบริหารในกรณีที่การประพฤติผิดจรรยาบรรณ (มีการติดตามการกระทำผิดจรรยาบรรณหรือไม่ หรือหากมีแล้วจัดการอย่างไร)

๔. ระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร

๔.๑ ระบบตรวจสอบภายใน

การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

๔.๑.๑ ตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๔.๑.๒ มีแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานตรวจสอบ

๔.๑.๓ การสำรวจกระบวนงานที่อาจก่อความเสี่ยงในการทำงานและการกระทำทุจริตระบบติดตามและประเมินผลงาน

๔.๑.๔ การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อร่วมตรวจสอบติดตามการทำงานของ

๔.๒ หน่วยงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น

๔.๒.๑ การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นประชาชน

๔.๒.๒ การจัดกลไกเชื่อมโยงเครือข่ายภาคประชาชน

๔.๒.๓ การก่อตั้งคณะกรรมการที่มาจากภาคประชาชน

๕. การอธิบายได้ต่อการกระทำและพฤติกรรม

๕.๑ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสในการให้คุณและให้โทษ

๕.๒ การให้เหตุผลในการให้คุณ ให้โทษ (การโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง)

๕.๓ หลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

๕.๔ การให้เหตุผลในการคัดเลือกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

๖. ระบบรับเรื่องร้องเรียน

๖.๑ การมีกลไกที่ชัดเจนในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๖.๑.๑ การมีผู้รับผิดชอบโดยตรง

๖.๑.๒ การมีระเบียบปฏิบัติ

๖.๑.๓ การมีกระบวนการกลั่นกรอง

๖.๑.๔ การมีการตรวจสอบต่อผู้ร้องเรียน

๖.๒ ความยากง่ายในการร้องเรียน (ต้องแสดงตัวหรือไม่ ขั้นตอนซับซ้อนหรือไม่)

๖.๓ ความหลากหลายของช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ

๖.๓.๑ Website
๖.๓.๒ ตู้รับเรื่องร้องเรียน
๖.๓.๓ สายด่วน
๖.๓.๔ Help desk
๖.๓.๕ สถานที่ทำงาน
๖.๓.๖ จดหมาย
๖.๓.๗ ร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บริหาร

๗. ระบบการให้บริการ

๗.๑ การกำหนดมาตรฐานการให้บริการ

๗.๒ มีกลไกและระบบติดตาม ตรวจสอบคุณภาพบริการ เช่น การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

๗.๓ มีการใช้เทคโนโลยีการให้บริการเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

๗.๔ มีการจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับประชาชน

๗.๕ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่

๗.๖ มีการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการต่อสาธารณะ ผ่านช่องทางดังนี้

๗.๖.๑ ประกาศในสถานที่ให้บริการ
๗.๖.๒ ประกาศในสถานที่ราชการ
๗.๖.๓ ประกาศใน Website
๗.๖.๔ ประกาศในหนังสือพิมพ์
๗.๖.๕ ประชาชนสามารถร้องเรียนและหาผู้รับผิดชอบได้ทันทีหากการให้บริการบกพร่อง

๘. การใช้มาตรฐานสากลเพื่อสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการให้บริการประชาชน

๘.๑ มีการอ้างอิงมาตรฐานสากลในการสร้างกลไกเพื่อกำกับความโปร่งใสและการตรวจสอบได้

๘.๒ ร่วมมือกับกลไกระดับสากลในการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสและการตรวจสอบได้

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินภายในองค์กร ที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานให้สูงขึ้น

หลักการและทฤษฎีในการปลูกฝังจริยธรรม

นักวิชาการเชื่อว่าจริยธรรมของบุคคลเกิดจากการศึกษา อบรม สั่งสมมาตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งถึงวัยผู้ใหญ่ และตลอดชีวิต มีทฤษฎียืนยันว่า จริยธรรมสามารถปลูกฝังและสร้างขึ้นได้

๑. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud) ผู้ให้กำเนิดทฤษฎีนี้ เขาเชื่อว่า จริยธรรมกับมโนธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จริยธรรมเกิดจากการเรียนรู้ ปทัสถานทางสังคมและสิ่งแวดล้อม บุคคลจะเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดีได้โดยอัตโนมัติและเกิดสำนึกขึ้นเอง ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาด้านจิตใจ และการแสวงหาจุดมุ่งหมายให้แก่ชีวิต มีความเป็นอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าจริยธรรมเป็นกระบวนการสังคมประกิต (Socialization) โดยการซึมซับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมทีละน้อยจากสังคมที่ตนเติบโตมา โดยถือว่าการเรียนรู้คือการสังเกตเลียนแบบจากผู้ใกล้ชิด เพื่อให้เกิดการยอมรับในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้นจึงเชื่อว่า สถาบัน องค์กร กลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่อการปลูกฝังสร้างเสริมจริยธรรม จึงต้องสร้างสิ่งดังกล่าวให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างความรู้ ความรับผิดชอบชั่วดี รู้สึกละอายต่อบาป

๓. ทฤษฎีการพัฒนาการรับรู้ด้านศีลธรรมของโคลเบิร์ก ทฤษฎีของ โคลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีผู้นำไปใช้จำนวนมาก เขาเชื่อว่าการพัฒนาการรับรู้ทางด้านศีลธรรมของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น ๖ ขั้น ดังนี้ (จินตนา บุญบงการ, ๒๕๔๘ : ๑๐๗-๑๐๘)

ขั้นที่ ๑ ขั้นการลงโทษและเชื่อฟัง

อายุ ๒-๖ ปี เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาการรับรู้ด้านศีลธรรม บุคคลจะเรียนรู้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดี จากการถูกลงโทษและการได้รับรางวัล นั่นคือ การกระทำใดที่ทำแล้วได้รับรางวัลหรือคำชมเชยก็จะถือว่าเป็นสิ่งที่ดี โดยไม่เข้าใจเหตุผล

ขั้นที่ ๒ ขั้นคำนึงถึงความต้องการและการแลกเปลี่ยน

อายุ ๖-๑๖ ปี เป็นขั้นตอนที่บุคคลรับรู้ว่าอะไรถูกต้องหรือไม่โดยยึดตนเองเป็นหลัก เริ่มรู้จักคิด มีเหตุผล การกระทำใดที่บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองหรือเป็นการแลกเปลี่ยนตามที่ตนคาดหวัง ถือเป็นการกระทำที่ดี

ขั้นที่ ๓ ขั้นคำนึงถึงความคาดหวังซึ่งกันและกันกับบุคคลอื่นและการปฏิบัติตามสังคม คำนึงถึงเรื่องของสังคมและผู้อื่น

อายุ ๑๖-๒๔ ปี เป็นวัยรุ่นถึงวัยก่อนทำงาน ขั้นที่จะคำนึงถึงบุคคลอื่นด้วย รับรู้ว่าอะไรถูกต้อง สิ่งที่ดีต้องเป็นธรรมต่อผู้อื่นด้วย

ขั้นที่ ๔ ขั้นการคำนึงถึงระบบสังคมและรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องของสังคมให้สังคมดำรงอยู่ได้

อายุ ๒๔-๓๐ ปี เป็นวัยเริ่มต้นทำงาน การรับรู้ของขั้นนี้คำนึงถึงบุคคลอื่นด้วย ไม่ใช่เรื่องของตัวเองเพียงฝ่ายเดียว ความถูกต้องดีงามเป็นการกระทำเพื่อสังคม ไม่ใช่ทำเพื่อบุคคลเท่านั้น ขั้นนี้จะยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่ ๕ ขั้นการคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน และสัญญาประชาคม

อายุ ๓๐-๔๐ ปี เป็นวัยทำงานถึงวัยกลางคน ขั้นนี้เป็นการรับรู้ว่าสิ่งที่ดีคือ กฎเกณฑ์ของสังคม โดยมีสำนึกว่าเป็นสัญญาประชาคม ตนต้องปฏิบัติตาม เพราะเป็นความต้องการของสังคม ถือเป็นสิ่งที่ดี

ขั้นที่ ๖ ขั้นคำนึงถึงจริยธรรมสากล

อายุ ๔๐ ปีขึ้นไป ขั้นนี้รับรู้ว่าจริยธรรมเป็นเรื่องของสากล ความดีเป็นสิ่งสากล เป็นสิทธิที่ทุกคนทั่วโลกต้องการ และได้รับการปฏิบัติ ต้องให้ความเคารพ จริยธรรมไม่ใช่ของสังคมใดสังคมหนึ่งเท่านั้น

เพื่อวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว เราจะได้หลักการเพื่อนำไปสร้างเสริมจริยธรรมให้แก่บุคคลดังนี้

๑. การปลูกฝังจริยธรรมทำได้โดยให้ซึมซับและสะสมไปทีละน้อย ใช้ระยะเวลานาน

๒. ต้องมีแบบอย่างที่ดีให้เรียนรู้ และวิเคราะห์ด้วยเหตุผล

๓. ควรมีการให้รางวัล และลงโทษเป็นเครื่องจูงใจ

๔. ต้องให้เข้าใจจริยธรรมอย่างแจ่มแจ้งและมีเหตุผล

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

ความสำคัญของผู้นำ

การปลูกฝังจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรจริยธรรมได้สำเร็จ สิ่งสำคัญที่สุดคือ เพื่อวางรากฐานและปลูกฝังจริยธรรมในองค์กร ผู้นำองค์กรที่มีแนวคิดจริยธรรม มีการดำเนินการด้านนโยบายและปฏิบัติทางจริยธรรม

ผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่ามีค่านิยมทางจริยธรรม ไม่ใช่เพียงแค่การพูดเขียนนโยบาย แต่ต้องเป็นการกระทำในทุกระดับของผู้บริหารว่าให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมอย่างมาก มีการสื่อสารในทุกรูปแบบ ตอกย้ำค่านิยมจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนั้นผู้นำจะต้องจัดระบบประเมินและให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นไปตามจริยธรรม และลงโทษการกระทำผิดจริยธรรมองค์กรอย่างรวดเร็ว (จินตนา บุญบงการ, ๒๕๖๑, หน้า ๑๕๘-๑๕๙)

หน้าที่ของผู้นำ

๑. ลักษณะของการควบคุมในเรื่องจริยธรรมนั้น คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ใครมาควบคุม แต่ในทางปฏิบัติงานแล้ว การควบคุมอยู่ห่าง ๆ จะได้ผลดีตามมาในลักษณะการติดตามผลงาน อาจจะใช้การควบคุมด้วยระบบเอกสาร ระบบของงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน หรือเป็นการควบคุมในระบบด้วยตัวเองอย่างอัตโนมัติ

๒. ลักษณะของการตรวจตรา เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องติดตามความเคลื่อนไหว หรือผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อที่จะแก้ไขในเหตุการณ์นั้น ๆ ได้ทันการณ์

๓. ลักษณะของการประสานงาน การประสานงานของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การดำเนินงาน

๔. ลักษณะของการวินิจฉัยสั่งการ การสั่งการของผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวินิจฉัยสั่งการที่ดีนั้น จะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที

๕. ลักษณะของการโน้มน้าวให้ทำงาน ผู้นำมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่งคือ การชักชวนให้สมาชิกมีความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความตั้งใจ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และเต็มใจที่จะทำงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุด

๖. ลักษณะของการประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบตลอด ระยะเวลาการทำงานของพนักงาน ถือเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน (จินตนา บุญบงการ, ๒๕๖๑ : ๙๖)

พฤติกรรมหลักของผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีพลัง

๑. ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีพลัง การจะพัฒนาบุคลิกภาพที่เข้มแข็งมีพลังได้นั้น ต้องเน้นให้คิดถึง “เหตุผลทางจริยธรรม” มากกว่าให้เป็น “คนมีคุณธรรม” ซึ่งการที่จะแสดงบุคลิกเช่นนี้ จะเห็นได้และแสดงได้ชัดเจนในความสามารถในการแก้ปัญหาด้านจริยธรรมที่มีความซับซ้อนคุมเครือได้โดยการแก้ปัญหาเช่นนั้น ต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องใช้ทักษะที่ฉลาดลึกซึ้งเข้าใจจริงทั้งด้านจริยธรรมในหลักสากลและวัฒนธรรมองค์กร

๒. ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรักในการจะทำสิ่งที่ถูกต้อง ความรักในการจะทำสิ่งที่ถูกต้องนี้ จะเป็นสิ่งที่ดึงดูดแนวคิดด้านจริยธรรมไว้ด้วยกัน ผู้นำบางคนจะพัฒนาพฤติกรรมนี้มาตั้งแต่เยาว์วัย ในวัยเรียนวัยรุ่นที่ต้องการเห็นสิ่งที่ถูกต้องยุติธรรม ในขณะที่บางคนจะพัฒนาพฤติกรรมนี้เมื่อมีประสบการณ์ มีเหตุผลหรือแรงบัลดาลใจเกิดขึ้น อันอาจเกิดจากการที่ต้องการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส แก้ปัญหาความขัดแย้งต้องการให้เกิดความยุติธรรม และถูกกฎระเบียบ

พฤติกรรมนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อทำสิ่งที่ควรจะทำให้ถูก แต่อาจทำในสิ่งที่คนอื่นเห็นเป็นปกติธรรมดายอมรับได้ แต่ผู้นำด้านจริยธรรมจะเห็นจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง

๓. ผู้นำเชิงจริยธรรมจะดำเนินการเชิงรุก ผู้นำจะไม่ดำเนินการไปเรื่อย ๆ จนเกิดปัญหาขึ้นแล้วค่อยเข้าไปแก้ไข แต่จะคิดก่อน วางแผนก่อน และดำเนินการก่อนจะเกิดวิกฤตทางด้านจริยธรรมเกิดขึ้น บทบาทของผู้นำด้านจริยธรรมอาจต้องพัฒนาโครงการที่ได้ผลเป็นแนวทางให้คนอื่นปฏิบัติตาม

๔. ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะไม่ได้พิจารณาแต่ผลประโยชน์ด้านการเงินขององค์กรเท่านั้น ซึ่งแนวคิดเช่นนี้จำเป็นต้องมีความรู้ และเข้าใจในผลกระทบของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความสามารถในการติดต่อประสานงาน พยายามไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ผลประโยชน์ทับซ้อน และไม่ให้เกิดการลิดรอนสิทธิมนุษยชน และแสดงความรับผิดชอบต่อทุกภาคส่วน

๕. ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นแบบอย่างของค่านิยมในองค์กร ทำให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรม ไม่ใช่เที่ยวดีแต่พูด ผู้นำจึงมีบทบาทนำ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรม ของบุคคลในองค์กร

๖. ผู้นำเชิงจริยธรรมแสดงความโปร่งใสในการมีบทบาทตัดสินใจในเรื่องจริยธรรม ต้องมีความโปร่งใสในการตัดสิน มีความเปิดเผย มีอิสรภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความสามารถในการ

ยื่นกระทู้ถาม ในการค้นหาข้อมูล และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นในการดำเนินการขององค์กร การแสดงความโปร่งใสจะต้องมีในทุกเรื่อง ทุกขั้นตอน อันจะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย

๗. ผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้จัดการที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นที่ถูกที่ควรของวัฒนธรรมด้านจริยธรรมองค์กร แนวคิดด้านความถูกต้องความสมควรด้านจริยธรรมนี้จะได้รับการยอมรับจนเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินการ จนกลายเป็นวัฒนธรรมในองค์กร เพราะความสามารถที่แสดงออกมาได้รับความเชื่อถือ สนับสนุนว่าจะเป็นผลดีกับองค์กรในระยะยาว

บทบาทของผู้นำในการสร้างค่านิยมทางจริยธรรมให้กับองค์กร

๑. สร้างและรักษาโครงสร้างพื้นฐานสำหรับนโยบาย กระบวนงานข้อตกลง และฝึกอบรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการปฏิบัติจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

๒. สร้างกระบวนการดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

๓. สร้างและกำกับให้มีกลไกภายในหน่วยงาน รองรับการปฏิบัติตามจรรยาของส่วนราชการ

๔. แสดงภาวะความเป็นผู้นำมีจริยธรรมอย่างสูงที่สามารถมองเห็นได้ และเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ และให้ความชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

๕. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการส่วนราชการ ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ สำหรับทุกคนในการพูดคุย หรืออภิปรายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม และมีความตื่นตัวกับการตรวจสอบพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง เสริมแรง ให้พฤติกรรมที่มีจริยธรรมและจัดการกับการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

๖. ทำให้แน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๗. รายงานผลหรือเปิดเผยการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของหน่วยงานต่อสาธารณะชนอย่างสม่ำเสมอ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือ ตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหา การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนอง ต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น

แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทาง มาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูล อันส่งผลให้เกิดความตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน และให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิงขึ้น นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผย ข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

นอกจากนี้ ในด้านของประชาชนและสังคมไทยแล้ว การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วม ในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้นและยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ ได้มากขึ้นอีกด้วย

การประเมิน ITA ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และมีการพัฒนามาเป็นระยะ โดยการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ นอกจากจะยังมีการประเมินอย่างต่อเนื่องกับปีที่ผ่านมาแล้ว ยังถือเป็นช่วงพัฒนา เครื่องมือการประเมิน ITA นี้ให้มีประสิทธิภาพในการยกระดับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ในหน่วยงานภาครัฐได้มากยิงขึ้น

หลักการพื้นฐานของการประเมิน ITA

การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผล ที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการเพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรม และความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

IIT ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตนเองโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัดได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

EIT ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน๓ตัวชี้วัดได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

OIT ส่วนที่ ๓ แบบการวัดเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูลโดยมีตัวชี้วัดย่อยได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริตมีตัวชี้วัดย่อยได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ความสำคัญของการประเมิน ITA

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัด ของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. กระทรวงมหาดไทยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งรัดส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาต่อยอด องค์ความรู้และทักษะการเปิดเผยข้อมูล การป้องกันการทุจริต และการให้บริการสาธารณะทางเว็บไซต์ ของหน่วยงานให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการประเมินที่กำหนด

๒. ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอต้องส่งเสริมสนับสนุนและให้คำแนะนำในด้านกระบวนการบริหารจัดการ ภายในหน่วยงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

๓. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต้องขับเคลื่อนร่างพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.... ให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ เพื่อยกระดับ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติ

๔. หน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการกำกับติดตามการประเมินฯ และผลักดันให้หน่วยงานภายใต้กำกับดูแลดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินที่กำหนด

๕. หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหน่วยงานที่เข้าร่วม การประเมินฯ แนวทางการประเมินฯ และเครื่องมือการประเมินฯ ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

แบบวัด IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัด ที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้หรือประสบการณ์ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบวัด IIT

เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะได้ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรภายในได้มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมสะท้อน ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ดังนี้

๑. หน่วยงานนำช่องทางการเข้าตอบแบบวัด IIT และ Code ของหน่วยงานไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่บุคลากร ภายในของหน่วยงาน

๒. บุคลากรภายในของหน่วยงานเข้ามาตอบแบบวัด IIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS โดยผู้ตอบจะต้องยืนยันตัวตน โดยการระบุ Code ของหน่วยงานให้ถูกต้อง จึงจะสามารถเข้าตอบได้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน กำหนดจำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนน้อยกว่า ๓๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนมากกว่า ๔,๐๐๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน โดยระบบ ITAS จะคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ แต่ละหน่วยงานโดยอัตโนมัติ

เงื่อนไขสำคัญ/คำอธิบายเพิ่มเติม

๑. หน่วยงานควรจะคำนึงถึงการเผยแพร่ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างเท่าเทียมกัน และจะต้องระมัดระวังและป้องกัน ไม่ให้มีการนำ Code ไปเผยแพร่แก่บุคคลภายนอกโดยเด็ดขาด

๒. หน่วยงานมีบทบาทในการส่งเสริมให้บุคลากรภายในของหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็น ต่อการดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงานตนเอง และจะต้องกำกับติดตามให้เข้ามาตอบตามระยะเวลาที่กำหนด ให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

แบบวัด EIT (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลการรับรู้ของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ การสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT จะมีการจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง

เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะได้ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มีโอกาส เข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานนำช่องทางการเข้าตอบ แบบวัด EIT ทางระบบ ITAS ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการของหน่วยงาน และ ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อกับภาครัฐจะเข้ามาตอบแบบวัด EIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ส่วนที่ ๑) : กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ ๑) กำหนดจำนวนร้อยละ ๑๐ ของประมาณการจำนวน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวนน้อยกว่า ๓๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทังหมด กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวนมากกว่า ๔,๐๐๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน โดยระบบ ITAS จะคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงานโดยอัตโนมัติ

ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล

เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินที่จะมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูล จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน ทั้งผู้รับบริการ ผู้ได้รับผลกระทบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งจากการกำหนด นโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ส่วนที่ ๒) กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ส่วนที่ ๒) กำหนดจำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ส่วนที่ ๑ แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน

แบบวัด OIT (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นแบบวัด ที่ให้หน่วยงานแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับ การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และ

ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)

วิธีการตอบแบบวัด OIT

เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จะรายงานข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นว่าได้มีการเผยแพร่ข้อมูลหรือการดำเนินการต่าง ๆ จากนั้น ผู้ประเมินจะได้ตรวจสอบและให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เงื่อนไขสำคัญ/คำอธิบายเพิ่มเติม

๑. หน่วยงานจะต้องตอบแบบวัด OIT โดยแอดมินจะเป็นผู้ระบุคำตอบ และผู้บริหารของหน่วยงานจะเป็นผู้ตรวจสอบ และอนุมัติคำตอบในแบบวัด OIT ของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องตอบให้ครบถ้วนทุกข้อและดำเนินการให้เสร็จสิ้น ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

๒. หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๓. การเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณาด้านความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลบนเว็บไซต์หน่วยงานได้ ดังนั้น หน่วยงานจะต้อง ้ รักษาและคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลา ในการประเมินแบบวัด OIT หากพบว่าเกิดเหตุขัดข้องหรือปัญหาทางเทคนิคทำให้เว็บไซต์หลักของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว หน่วยงานจะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วหรือภายในระยะเวลา ๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน ป.ป.ช. และภายในกรอบระยะเวลาตามปฏิทินการประเมินที่กำหนด

๔. กรณีที่หน่วยงานที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลใดได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดหรือเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่สามารถเผยแพร่ ข้อมูลตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ได้ ให้หน่วยงานอธิบายเหตุผลความจำเป็นมาอย่างละเอียดโดยจะต้องเป็นเหตุผลที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดด้านกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง ประกาศ หรือมาตรการของส่วนราชการ ข้อจำกัดอันสุดวิสัย หรือข้อจำกัดอันส่งผลต่อความมั่นคง หรือข้อจำกัดด้านการแข่งขันทางการค้า (เฉพาะองค์กรที่มีภารกิจตามกฎหมาย ซึ่งโดยทั่วไปจะมีการแข่งขันทางธุรกิจ) โดยหากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลอันน่าเชื่อถือได้ จะไม่นำประเด็นการประเมินนั้น มาคิดคะแนน

๕. หน่วยงานจะต้องระบุ URL เพื่อประกอบการตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT โดยสามารถระบุได้อย่างน้อย ๑ URL และไม่เกินจำนวนที่กำหนดในระบบ ITAS และอย่างน้อยจะต้องแสดง URL ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงข้อมูลนั้นโดยตรง

๖. ในกรณีที่หน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีปฏิทินหรือรอบปีอื่น ซึ่งทำให้ไม่สามารถตอบข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับ การกำกับติดตามรอบ ๖ เดือน ให้ใช้ข้อมูลในรอบ ๓ เดือนในการตอบข้อคำถาม

๗. องค์ประกอบข้อมูลในส่วน “ปัญหา/อุปสรรค” และ “ข้อเสนอแนะ” หน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรค จากการดำเนินงาน รวมไปถึง ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาในเรื่องนั้น โดยระบุรายละเอียดในเนื้อหารายงาน ให้ชัดเจน ทั้งนี้ หากวิเคราะห์แล้วพบว่าไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ให้ระบุในรายงานว่าไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

รายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด OIT

คำนิยามที่สำคัญ

๑. “เว็บไซต์” หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ

๒. “หน่วยงาน” หมายถึง ภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานจะต้องเป็นข้อมูลในภาพรวม ของหน่วยงาน ไม่ใช่ข้อมูลของส่วนงานหรือภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน เว้นแต่ข้อมูลในหมวดการปฏิบัติงาน และหมวดการให้บริการ

๓. “ปี พ.ศ. ๒๕๖๖” หมายถึง รอบปีงบประมาณที่หน่วยงานใช้ในการบริหารราชการ

๔. “อย่างน้อยประกอบด้วย” หมายถึง รายละเอียดขั้นต่ำ ที่ต้องมีการเปิดเผยในข้อมูลนั้น ซึ้งการเปิดเผยข้อมูลจะพิจารณา ด้วยความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบของข้อมูลในแต่ละข้อ ซึงถือเป็นเงื่อนไขขั้นต่ำที่หน่วยงานจะต้องดำเนินงานและเปิดเผยข้อมูลในเรื่องนั้น

กรณีหน่วยงานประเภท “จังหวัด” กำหนดคำนิยาม ดังนี้

๑. “หน่วยงาน” หมายถึง จังหวัด ซึ่งมีขอบเขตของการประเมินในภาพรวมของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคครอบคลุม เฉพาะกลไกการบริหารราชการระดับจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด และส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่อยู่ใน การควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด (ไม่รวมส่วนราชการในจังหวัดที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง และส่วนราชการระดับอำเภอ) ดังนั้น ในกรณีของจังหวัด จะต้องเป็นข้อมูลในภาพรวมของจังหวัด ไม่ใช่ข้อมูลของส่วนราชการภายในจังหวัดหน่วยใด้หน่วยหนึ่ง เว้นแต่ข้อมูลในหมวดการปฏิบัติงาน หมวดการให้บริการ และหมวดการจัดซื้อจัดจ้าง

๒. “ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด (ITA, ออนไลน์, ๒๕๖๖)

แนวคิดการพัฒนาองค์การ

ความหมายจองการพัฒนาองค์การ มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้หลายคน เช่น

Bennis : การพัฒนาองค์การ คือ การตอบสนองอย่างหนึ่งต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่มีความซับซ้อนอย่างหนึ่งที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำการเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่เป็นค่านิยมและโครงสร้างขององค์การเพื่อที่จะให้องค์การนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางการตลาดและสิ่งที่ท้าทายทั้งหลาย

Aplin และ Thompsn : การพัฒนาองค์การเป็นความพยายามแบบหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของระบบทั้งหมดขององค์การโดยอาศัยการวางแผนที่เป็นลำดับขั้นตอน

French และ Bell : การพัฒนาองค์การคือแผนงานแผนหนึ่งซึ่งเป็นความพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การและความสามารถขององค์การที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงโดยอาศัยความรู้ และทัศนคติทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้

ขั้นตอนการพัฒนาองค์การ

กระบวนการของการพัฒนาองค์การเป็นการทำคำตอบให้กับคำถามเหล่านี้

๑. องค์การมีสภาพเป็นอย่างไร

๒. ต้องการให้องค์การเป็นอย่างไร

๓. จะสามารถบรรลุสิ่งที่ต้องการได้อย่างไร

เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามดังกล่าวการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจึงได้แบ่งขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพองค์การไว้ดังนี้

๑. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

๒. การตรวจวินิจฉัยปัญหา (Diagnosis)

๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติการเข้าแทรก (Intervention)

๔. การประเมินผล (Evaluation)

การพัฒนาองค์การสิ่งที่ต้องทำในขั้นแรกคือการดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะได้ตรวจวินิจฉัยปัญหาและกำหนดแนวยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับองค์การต่อไปนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล (Data Gathering) มี ๓ วิธีคือ

๑.๑ การสังเกต (Direct observation)

๑.๒ การสัมภาษณ์ทีละคนหรือกลุ่ม (Individual or group interview)

๑.๓ การใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมือสำรวจอื่น

จะเลือกใช้วิธีใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมขององค์การ วิธีที่ใช้ได้สะดวกและใช้กันมากที่สุดคือใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลพฤติกรรมขององค์การที่ต้องการความรู้ดังกล่าว

๒. การตรวจวินิจฉัยปัญหา (Diagnosis)

ขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเพราะผู้วินิจฉัยต้องใช้วิจารณญาณและประสบการณ์ประสานกันเพื่อให้การตรวจวินิจฉัยนั้นถูกต้องตามสภาพที่เป็นจริงเพราะหากวินิจฉัยผิดพลาดย่อมทำให้การพัฒนาองค์การผิดพลาดตั้งแต่เริ่มต้น ขั้นตอนการวินิจฉัยไม่ได้ทำเป็นเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกกันไปแต่จะทำอยู่หลายครั้งตราบเท่าที่การพัฒนาองค์การยังมีอยู่

แนวทางการตรวจวินิจฉัยเริ่มจาก

๑. การนำข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือทางสถิติแล้วนำมาสรุปว่าพฤติกรรมขององค์การในแต่ละด้านที่ศึกษาเป็นอย่างไร รวบรวมว่าพฤติกรรมอะไรบ้างในองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วนำสภาพที่เป็นปัญหานั้นมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

๒. กำหนดเป้าหมายเมื่อรู้สาเหตุของปัญหาสิ่งที่จะได้คือทำแนวทางแก้ปัญหาการทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นหมดไปหรือลดไป เป็นการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้าง ๆ ว่าจะทำอะไร

๓. วิเคราะห์แรงดัน-แรงดึง ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงหรือความเชื่อว่าผลจากการเปลี่ยนแปลงย่อมเกิดขึ้นทั้งในกลุ่มที่ได้ประโยชน์และกลุ่มที่เสียประโยชน์

แรงดึง (Restraining Force) คือแรงต่อต้านไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเป็นฝ่ายที่จะเสียประโยชน์ถ้ามีการเปลี่ยนแปลง

หลักเบื้องต้นของแรงดัน-แรงดึง คือแรงดันมีน้ำหนักเท่ากับแรงดึงจึงจะทำให้การพัฒนาองค์การดำเนินไปได้ ในการวิเคราะห์แรงดัน-แรงดึง จะพิจารณาในแง่ต่าง ๆ คือ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยีและด้านเศรษฐกิจ

๓. กำหนดยุทธวิธี (Tactic) หรือการกำหนดแนวปฏิบัติเข้าแทรก (Intervention)

เป็นการใส่เครื่องมือของการพัฒนาองค์การ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามแผนที่วางไว้ สิ่งสอดแทรกมีอยู่หลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน การเลือกใช้สิ่งสอดแทรกใดขึ้นกับกาละ เทศะ และค่านิยมขององค์การ ปัญหาและเป้าหมายของแต่ละองค์การแตกต่างกัน แผนพัฒนาองค์การย่อมแตกต่างกันไป จะกำหนดเป็นวิธีการเดียวกันแบบเดียวกันไม่ได้ การใส่สิ่งสอดแทรกหรือยุทธวิธีนี้จะต้องกำหนดไว้ในแม่แบบ (Model) ของการพัฒนาองค์การของหน่วยงานว่าจะทำอะไรบ้าง เมื่อใด ที่ไหน ทำให้กับใคร และตลอดเวลาที่ใช้สิ่งสอดแทรกหรือดำเนินยุทธวิธีนี้ ต้องมีการวินิจฉัยปัญหา มีการกระทำและการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้แน่ใจว่ายุทธวิธีที่ใช้นั้นถูกต้องและเหมาะสมที่จะนำใช้แก้ปัญหาองค์การ

๔. การประเมินผล (Evaluation)

คือการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลตามเป้าหมาย ความสำเร็จที่นอกเหนือเป้าหมาย และประสิทธิภาพซึ่งเน้นผลที่ได้รับเมื่อเทียบกับการลงทุน รวมทั้งความรวดเร็ว ความประหยัด และผลพลอยได้ อันจะช่วยให้ข้อมูลที่เกิดใหม่ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแผน และปฏิบัติตามแผนต่อไปวิธีการประเมินมีหลายวิธีดังนี้

๔.๑ การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม การสัมภาษณ์เป็นวิธีที่ดี เพราะผู้สัมภาษณ์สามารถใช้การสังเกตร่วมด้วย สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกที่แท้จริงและรายละเอียด ผู้สัมภาษณ์ไม่ควรอาศัยปากกากับกระดาษอย่างเดียว ควรใช้เครื่องบันทึกเทปด้วย

๔.๒ ใช้แบบสอบถาม ข้อดี คือ สะดวกในการใช้ ผู้ให้ข้อมูลมักจะมีความเต็มใจและมีโอกาสระบายความรู้สึกทั้งที่เกี่ยวกับองค์การโดยรวมและหน่วยงานของตน

๔.๓ การสำรวจปัญหา (Problem Census) คือ การประชุมเผชิญหน้ากัน ร่วมกันทำบัญชีรายการปัญหา จัดอันดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดวิธีแก้ปัญหา การวัด คือวัดดูว่าปัญหาที่ถูกระบุได้รับการแก้ไขให้เกิดความพอใจได้เพียงใด

๔.๔ การหาข้อมูลจากผลที่เกิดขึ้น (Hard Data) เป็นการรวบรวมผลจากการศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งปกติจะมีเป็นประจำ

๔.๕ การสังเกตการณ์ โดยการฟัง การดู แม้ว่าข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะไม่เฉพาะเจาะจงที่จะวัดได้ แต่ก็เป็นวิธีที่ไม่ควรมองข้าม ข้อมูลจากการสังเกตจะใช้ประโยชน์ได้ดีในการสร้างกลุ่มและประสิทธิภาพของทีม อาจมองเห็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจเมื่อรวบรวมข้อมูลและสรุปข้อมูลได้แล้ว ข้อมูลที่ได้อาจจะนำไปปรับเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือเป็นเป้าหมายใหม่ต่อไป ข้อเสนอแนะ คือ การประมวลผลควรกระทำอย่างมีระบบและต่อเนื่องไปไม่หยุดยั้ง เช่นเดียวกับกระบวนการพัฒนาองค์การ

ประโยชน์ของการประเมินผลการพัฒนาองค์การ สรุปได้ดังนี้

๑. เพื่อที่จะรู้ว่าการใส่สิ่งสอดแทรกชนิดใดได้ผลดีที่สุด

๒. เพื่อปรับปรุงทักษะการแนะนำปรึกษาของบุคคลในองค์การ

๓. เพื่อทราบความคืบหน้าของการพัฒนาองค์การ

๔. เพื่อเสริมสร้างระเบียบวินัยที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของการประเมินผลการพัฒนาองค์การ คือ เป็นการวัดสิ่งที่มองเห็น คือขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากกระบวนการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง ไม่มีกำหนดเวลา การประเมินผลจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถือเป็นดัชนีให้รู้ว่ากระบวนการพัฒนาองค์การได้ดำเนินไปแค่ไหน ควรแก้ไขยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีอย่างไร เพื่อไม่ให้แผนการพัฒนาองค์การที่วางไว้เดิมออกนอกลู่นอกทาง ซึ่งจะเสียทั้งเวลาและทรัพยากร

การประเมินผลเป็นสิ่งที่ต้องเตรียมไว้ตั้งแต่ต้น ในแม่แบบ ตั้งแต่การกำหนดเวลา การเลือกเครื่องมือ และวิธีการประเมิน ต้องทำในทุกขั้นตอนของการใส่สิ่งสอดแทรก

ช่วงเวลาที่ดีที่สุดในการประเมินผลการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่วางไว้ และจะเป็นการถูกต้อง ถ้าจะประเมินทุก ๑ เดือน หรือทุก ๑ ปี ถ้าเป้าหมายเป็นโครงการระยะยาว ช่วงเวลาที่จะประเมินอาจจะเป็น ๒ ปี ถ้าเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมก็อาจจะวัดความก้าวหน้าทุกครั้งที่มีการประชุม ถ้าเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงคือทัศนคติและบรรยากาศ ก็อาจจะวัดความก้าวหน้าได้ทุกเดือน

เครื่องมือของการพัฒนาองค์การที่ใช้เป็นสิ่งสอดแทรก

ภาคีพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (๒๕๔๑ : ๑๕๖-๑๕๙) ได้กล่าวถึงเครื่องมือของการพัฒนาองค์การที่ใช้เป็นสิ่งสอดแทรก มีดังนี้

๑. การให้การศึกษาและอบรม (Education Training)

การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วยการใช้ความรู้สึกของผู้กำหนดโครงการมากกว่าความต้องการขององค์การ นอกจากมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลแล้วก็หวังว่าบุคคลจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การ (Change Agent) หากการฝึกอบรมนี้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และเป็นการฝึกอบรมตามความจำเป็นขององค์การ

๒. ตาข่ายการบริหาร (Grid)

เป็นแนวคิดในการหาทางประสานความสำคัญของตนและงาน ในฐานะที่เป็นปัจจัยเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่ให้ความสำคัญต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากเกินไป และเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพคือผู้บริหารที่เดินสายกลาง ให้ความสำคัญต่อบุคคลและงาน

๓. การให้คำปรึกษาหารือในเชิงกระบวนการ (Process Consultation)

หมายถึงกลุ่มกิจกรรมซึ่งที่ปรึกษานำมาใช้เพื่อช่วยผู้มีปัญหาให้สามารถรับรู้และเข้าใจปัญหา ตลอดจนดำเนินการกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้สิ่งแวดล้อมของผู้มีปัญหาแต่ละคน

๔. การยุติข้อพิพาทโดยใช้ที่ปรึกษา (Third-party Peacement)

คือวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลโดยใช้บุคคลที่สาม นับตั้งแต่การใช้ความรู้ความรู้สึก และความชำนาญของบุคคลที่สาม ที่จะช่วยวิจัยเสริมความเข้าใจและแก้ปัญหา ปกติจะใช้ในการช่วยผู้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาในฐานะที่ปรึกษา

๕. การสำรวจหาข้อพิพากษ์ (Survey Feedback)

เป็นกระบวนการซึ่งที่ปรึกษาจากภายนอกองค์การ และสมาชิกในองค์การ ร่วมมือร่วมใจกันเก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การในด้านต่าง ๆ รวมตลอดถึงชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานของสมาชิกในองค์การ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การ และสัมพันธภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์การ

๖. การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน (Management by Objectives &

เป็นเครื่องมือที่มีลักษณะเคลื่อนไหว (Dynamic) อยู่ตลอดเวลา เป็นการผสมผสานความต้องการต่าง ๆ ขององค์การ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การลดหลั่นกันไปตามสายการบังคับบัญชา ให้การปฏิบัติงานเป็นอิสระ มีการตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปรับปรุง

๗. การประชุมเพื่อพัฒนาการสร้างทีมระหว่างกลุ่ม (Intergroup team Building)

ให้กลุ่ม ๒ กลุ่มประชุมกันเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานของกลุ่มทั้งสอง ความมุ่งหมายก็เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน ลดการอยู่ตามลำพัง ลดการแข่งขันและการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างกลุ่ม เรื่องที่ประชุม คือ ให้ผู้เข้าประชุมกรอกรายการ ๓ อย่าง คือ การตอบสนองในทางบวก (Positive Feedback List) การตอบสนองในทางลบ ('Bug' List) และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy List) เป็นต้น

๘. การพัฒนาการสร้างทีม (TeamBuilding)

เป็นวิธีการปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะยิ่งองค์การใหญ่ขึ้นความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานด้วยกันยิ่งเลวลง เช่น มีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันของสมาชิกคิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมเรื่องเงินและรางวัล มีทัศนคติที่แตกต่างกัน เป็นต้นวิธีการปรับปรุงทำได้โดย

๘.๑ การสร้างทีมใหม่เป็นทีมงานโครงการ ทีมงานชั่วคราว หรือทีมงานที่เปลี่ยนหัวหน้าใหม่เพื่อจะทำให้เกิดความสับสนหรือความไม่เข้าใจบทบาทของสมาชิก แล้วจึงใช้วิธีการสร้างความเข้าใจในทีมให้สมาชิกรู้บทบาทความรับผิดชอบ

๘.๒ การสร้างทีมครอบครัว (Family Team) หรือทีมงาน (Formal Team) ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ขั้น ทำได้ ๓ รูปแบบ คือ ใช้วิธีถามความรู้สึกที่เป็นปัญหาต่อสมาชิกแล้วร่วมกันพิจารณาแก้ปัญหาและวางแผนปฏิบัติให้สมาชิกเรียนรู้ถึงแนวความคิดและการปฏิบัติให้กลุ่มที่ไม่มีการจัด (Unstructured group) เข้าห้องทดลองนอกที่ทำงานเป็นเวลา ๒ - ๓ วัน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสำรวจความประพฤติกันเอง

๙. การสำรวจองค์การโดยให้งานอื่นเป็นกระจกเงา

ใช้เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้เข้าร่วมประชุมเป็นระดับบริหาร กำหนดการประชุมจะต้องกำหนดขั้นตอนอย่างละเอียด ใช้อภิปรายเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางแก้ปัญหา รวมทั้งการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ข้อจำกัดของการประชุมแบบนี้เป็นการประชุมที่มีกรรมวิธีที่เป็นการบังคับและยุ่งยากซับซ้อน

๑๐. การประชุมแบบเผชิญหน้า (Confrontation Meeting)

เป็นการประชุมคนจำนวนมาก ตั้งแต่ ๔๐-๑๐๐ คน กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การใช้เวลา ๑ วัน เพื่อรวบรวมข้อมูลและกำหนดเป้าหมาย ส่วนการติดตามผลจะกำหนดกัน

ภายหลังในขั้นการรวบรวมข้อมูลเป็นการประชุมใหญ่ โดยส่งเสริมให้ทุกคนได้อภิปรายกันอย่างเสรีในขั้นกำหนดเป้าหมายจัดเป็นกลุ่มย่อย ๕-๖ คน คละกันจากหน่วยงานต่าง ๆ และผู้บริหารระดับสูงแล้วจึงมารวมกลุ่มเป็นที่ประชุมใหญ่ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตัดสินใจ การประชุมแบบนี้เหมาะสำหรับองค์การที่กำลังทรุดหนัก แต่ต้องมีการติดตามผล จึงจะถือว่าได้ผล

๑๑. การประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal-setting Meeting)

เป็นการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์การตามหลักการของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของผลงาน

๑๒. การปรับปรุงงานและโครงสร้างขององค์การ (Teach Structural Approach) มุ่งเน้นประสิทธิผลในด้านโครงสร้างและผลงานเป็นสำคัญ โดยเฉพาะมุ่งที่จะปรับปรุงในด้านงานและโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกและหน่วยงานในองค์การ

๑๓. การวางแผนชีวิตและอาชีพ (Life / Career Planning)

เป็นความพยายามที่จะช่วยสมาชิกในองค์การให้ความสนใจต่อเป้าหมายแห่งชีวิตและอาชีพของสมาชิก วิธีการ ให้แบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ ๔ คน และให้แต่ละคนในกลุ่มระบายความในใจในเรื่องเกี่ยวกับชีวิตการงาน แล้วรวบรวมเพื่อตั้งเป้าหมาย โดยระบุขั้นตอนวัน เวลาไว้ด้วย

๑๔. เทคนิคการวิเคราะห์บทบาท (Role Analysis Technique)

มุ่งศึกษาวิเคราะห์บทบาทและภาระหน้าที่ของสมาชิกใหม่ในหน่วยงานให้ชัดเจนขึ้นเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๕. การสอนแนะและการให้คำปรึกษา (Coaching & Counselling)

เป็นการสอนแนะและให้คำปรึกษาโดยที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่พัฒนาองค์การ เพื่อช่วยให้สมาชิกขององค์การมีความเข้าใจในเรื่องเป้าหมายการเรียนรู้แน่ชัด เรียนรู้พฤติกรรมของตนเองในสายตาคนอื่น ได้เรียนรู้ Mode of Behavior ของตนเอง เพื่อจะให้เขาพบหนทางที่จะประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น

๑๖. การฝึกอบรมโดยใช้ห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training/sensitivity Training)

เป็นวิธีการสร้างชุมชนเทียมขึ้น เป็นเทคนิคเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาเฉพาะบุคคลเป็นการฝึกอบรมเพื่อแก้ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้บังคับบัญชาด้วยกัน ต้องการให้ผู้รับการอบรมมีความสำนึก หรือระมัดระวังความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองในส่วนที่เกี่ยวพันกับบุคคลอื่น ๆ มากขึ้น พร้อมกับเข้าใจบทบาทของตนเองในส่วนที่เกี่ยวกับคนอื่น ๆ โดยมีสมมุติฐานว่าการปฏิบัติงานไม่ได้ผลเนื่องมาจากปัญหาด้านอารมณ์ของกลุ่ม

ลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาองค์การ

แนวคิดของการพัฒนาองค์การเป็นความต้องการที่จะควบคุมกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์การให้เป็นไปตามที่วางไว้ล่วงหน้า โดยมีสาระสำคัญ ๓ ขั้น คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือค่านิยม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายขององค์การในที่สุด

การพัฒนาองค์การมีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากการปรับปรุงองค์การและการพัฒนาบริหารหรือเครื่องมืออื่น ๆ คือ

๑. การพัฒนาองค์การไม่ใช่เครื่องมือที่นำมาแก้ปัญหาเป็นครั้งคราว แต่การพัฒนาองค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในองค์การ และเป็นสิ่งที่ต้องการดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานองค์การ และเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาสูงสุดลงมา

๒. กระบวนการพัฒนาองค์การ ไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

๓. เป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาองค์การคือเปลี่ยนแปลงไปถึงค่านิยมบางอย่างขององค์การ ไม่ใช่ของแต่ละบุคคล

๔. เครื่องมือของการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นสิ่งสอดแทรกต่าง ๆ นั้นมีลักษณะละเอียดอ่อนมาก การใช้เครื่องมือบางอย่างจึงจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาองค์การจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษา ต้องการผู้บังคับบัญชาที่ "ริเริ่ม" , "รับรู้", "ยอมรับ" และ"ร่วมมือ" เพราะการพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนที่เริ่มจากหน่วยเหนือยอดพีรามิด

๕. การพัฒนาองค์การต้องการความร่วมมือของสมาชิกในองค์การทุกคน เพราะเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานประจำ

๖. การพัฒนาองค์การสามารถเริ่มทำจากส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ หรือแม้แต่ส่วนที่เล็กที่สุดก็ได้ หรือจะทำทั้งองค์การก็ได้

๗. การพัฒนาองค์การเป็นการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในกระบวนการรวบรวมข้อมูลตรวจวินิจฉัย และการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา จึงแน่ใจได้ว่าแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์การจะเป็นแนวทางที่ถูกต้อง

๘. การพัฒนาองค์การช่วยผู้บริหารให้ก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน เพราะผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายและโอกาสพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ใครได้รับประโยชน์จากการพัฒนาองค์การ (OD) ของโรงพยาบาล

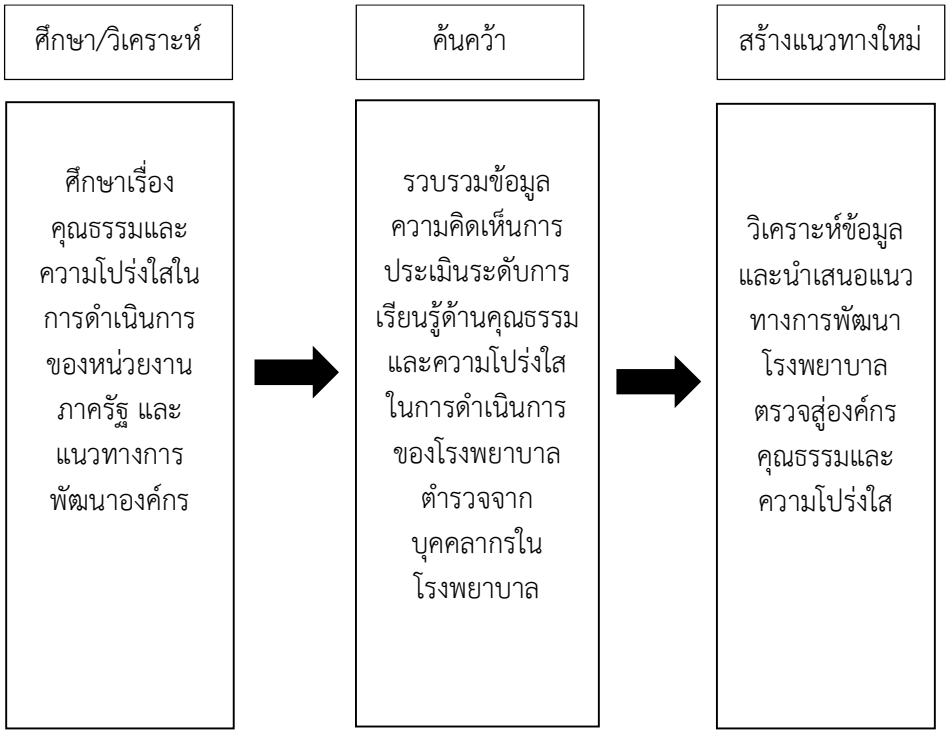
๑. ประชาชนผู้มาใช้บริการของโรงพยาบาลจะได้รับการต้อนรับดูแลเอาใจใส่จากเจ้าหน้าที่อย่างดีมากขึ้น ทำให้เกิดความประทับใจอยากจะกลับมาใช้บริการของโรงพยาบาลอีกทุกครั้งเมื่อเกิดเจ็บป่วย

๒. เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติจะมีทัศนคติที่ถูกต้อง เข้าใจการทำงานเป็นทีม เข้าใจพฤติกรรมของคน เข้าใจสังคม มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพราะเห็นคุณค่าของตนเอง

๓. ผู้บังคับบัญชา เมื่อมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณลักษณ์ที่ดีแล้ว จะทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ลดปัญหาความผิดพลาดภาระในการปกครองบังคับบัญชา ส่วนตัวผู้บังคับบัญชาเองก็จะได้เสริมสร้างภาวะผู้นำด้วย

๔. หน่วยงานจะลดความสูญเสีย เพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม (กรมการแพทย์, เอกสารวิชาการ, ๒๕๔๓)

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส เริ่มจากการเข้าใจเรื่องคุณธรรมของข้าราชการและต้องทราบประมวลจริยธรรมตำรวจและคุณธรรมสำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุขด้วย การเข้าใจเรื่องความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐซึ่งการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐประกอบด้วย ๖ ด้านคือความโปร่งใส, ความพร้อมรับผิด, ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน, การสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร, มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน, การสื่อสารภายในหน่วยงาน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและพฤติกรรมมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) ได้จัดทำแนวทางการประเมินไว้ โดยแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ ๒ กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานของรัฐจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินนี้ ๑๐๐%

การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องทราบก่อนว่าองค์กรมีสภาพเป็นอย่างไร และการพัฒนาองค์กรในการเสริมสร้างทางด้านคุณธรรมและความโปร่งใสนั้นมุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรเป็นอันดับแรก

ดังนั้น การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการรับรู้ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรภายในโรงพยาบาลตำรวจจะทำให้เข้าใจสภาพตลอดจนทำให้เห็นประเด็นปัญหาจนสามารถนำไปสู่การวิเคราะห์วางแผนกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในมีโอกาสได้เข้ามาร่วมสะท้อนความคิดเห็นนั้นเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป

บทที่ ๓
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ และผลการประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรหน่วยงานด้านคุณธรรมและภายในความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจ

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ๖ ด้าน คือ

๑. ด้านความโปร่งใส

๒. ด้านความพร้อมรับผิด

๓. ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

๖. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินการของงานหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของภาครัฐทราบสถานะและปัญหา การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

วิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จะมีการเก็บข้อมูล ๓ ส่วนคือ

๑. การประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานโดยมี ๕ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒. ประเมินระดับการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน มีอีก ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

๓. ประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานอีก ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (ข้อมูลพื้นฐาน, ข้อมูลการบริหารงาน, ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง, ข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, ข้อมูลการส่งเสริมความโปร่งใส)

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส)

โรงพยาบาลตำรวจ

โรงพยาบาลตำรวจ (Police General Hospital) โรงพยาบาลของรัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มานะเทียบเท่ากับหน่วยงานตำรวจระดับกองบัญชาการ

พันธกิจ (Mission) โรงพยาบาลตำรวจมีพันธกิจตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

๑. เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุมตรวจสอบให้ คำแนะนำและเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจและหน่วยงานในสังกัด

๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓. ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์วิจัยทางการแพทย์

๔. ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวชการขันสูตรพลิกศพการตรวจพิสูจน์ และค้นคว้าหาหลักฐานซึ่งเกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์ และนิติเวชศาสตร์ในบุคคลที่มีชีวิต ศพ เศษหรือส่วนของศพ

๕. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลตามความจำเป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๖. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติตลอดจนปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน

๗. สนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์บุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรทางการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่น

๘. ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและประชาชน

๙. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในปัจจุบัน โรงพยาบาลตำรวจ มีจำนวนเตียงรองรับผู้ป่วยได้ ๖๕๐ เตียง มีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ, วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ, สถาบันนิติเวชวิทยา , โรงพยาบาลดารารัศมี, โรงพยาบาลนวุติสมเด็จย่า, ศูนย์การแพทย์ปฐมภูมิและการแพทย์ทางเลือกจอมทอง

จากความรู้ด้านการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) นำมาสู่แนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยเบื้องต้นหน่วยงานควรจะทราบสถานะของหน่วยงานจากการประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นการประเมินของหน่วยงานตนเอง อันเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการใช้วิเคราะห์สถานะของหน่วยงาน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไปแล้ว ยังเกิดประโยชน์ในการที่ทำให้บุคลากรตระหนัก, ให้ความสนใจและได้รับความรู้ แนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐอย่างถูกต้องอีกด้วย อันจะมีผลทำให้การดำเนินแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจ ในการศึกษานี้ใช้แนวทางการประเมินของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานโดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น ๕ ตัวชี้วัดคือ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ผู้ทำแบบสอบถามทั้งหมด ๒๔๘ คน เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ๒๓๗ คน (๙๕.๖%) ผู้บริหาร ๑๑ คน (๔.๔%) เพศชาย ๑๒ คน (๒.๕%) เพศหญิง ๒๓๖ คน (๙๗.๕%) อายุเฉลี่ย ๓๓.๗ ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ๔๙ คน (๑๙.๘%) ปริญญาตรี ๑๗๐ คน (๖๘.๕%) ปริญญาโท ๒๙ คน (๑๑.๗%) อาชีพข้าราชการ ๒๑๔ คน (๘๖.๓%) ลูกจ้าง ๓๔ คน (๑๓.๗%)

ผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ได้ผลการประเมินเฉลี่ย ๙๕.๑%

๑. การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาดีมากถึงมากที่สุด ๙๓.๙%

๒. การให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกันในระดับมากถึงมากที่สุด ๙๐.๓%

๓. การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากถึงมากที่สุด ๙๖.๓%

๔. เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับ ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล เพื่อแลกกับการให้บริการน้อยถึงไม่มีเลย ๙๗.๑%

๕. เจ้าหน้าที่รับทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทน น้อยถึงไม่มีเลย ๙๗.๑%

๖. เจ้าหน้าที่มีการให้ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และความหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต น้อยถึงไม่มีเลย ๙๖.๓%

ผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ ได้ผลการประเมินเฉลี่ย ๖๐%

๑. เจ้าหน้าที่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือส่วนงานที่ปฏิบัติมากถึงมากที่สุด ๑๘.๑%

๒. เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณมากถึงมากที่สุด ๙.๗%

๓. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และความคุ้มค่ามากถึงมากที่สุด ๖๘.๙%

๔. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง น้อยถึงไม่มีเลย ๗๘.๗%

๕. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเบิกจ่ายที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง น้อยถึงไม่มีเลย ๙๑.๕%

๖. หน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง น้อยถึงไม่มีเลย ๙๓.๑%

ผลประเมินตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ ได้ผลการประเมินเฉลี่ย ๘๔.๗%

๑. การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมมากถึงมากที่สุด ๘๙.๙%

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ๖๘.๑%

๓. ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงานหรือให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม ๗๙%

๔. ผู้บังคับบัญชาส่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา น้อยถึงไม่มีเลย ๙๒.๓%

๕. ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต น้อยถึงไม่มีเลย ๙๓.๙%

๖. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง น้อยถึงไม่มีเลย ๘๕.๑%

ผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้ผลการประเมินเฉลี่ย ๗๒.๒%

๑. เจ้าหน้าที่ทราบแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากถึงมากที่สุด ๕๔.๘%

๒. ขั้นตอนการอนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากถึงมากที่สุด ๔๕%

๓. บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง น้อยถึงไม่มีเลย ๙๔.๘%

๔. เจ้าหน้าที่มีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว น้อยถึงไม่มีเลย ๙๔%

๕. หน่วยงานมีการกำกับดูแลตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากถึงมากที่สุด ๗๒.๕%

ผลการประเมินตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้ผลการประเมินเฉลี่ย ๗๔.๓%

๑. ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากถึงมากที่สุด ๘๑%

๒. มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากถึงมากที่สุด ๗๘.๖%

๓. เจ้าหน้าที่ทราบมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมากถึงมากที่สุด ๖๘.๙%

๔. หน่วยงานมีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากถึงมากที่สุด ๖๔.๕%

๕. หากเจ้าหน้าที่พบเห็นการทุจริตในหน่วยงานเจ้าหน้าที่มั่นใจที่จะแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มากถึงมากที่สุด ๗๓.๘%

๖. หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริตหน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากถึงมากที่สุด ๗๙.๔%

สรุป

ผลการประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจที่ใช้แบบสอบถามตามแนวทางการประเมินของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติฉบับปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๔๘ คน เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ๙๕.๖% เป็นบุคลากรผู้บริหาร ๔.๔% โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็น ๕ ตัวชี้วัด คือ

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

พบว่าการประเมินตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีค่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสสูงที่สุด (๙๕.๑%) รองลงมาคือตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ (๘๔.๗%) ตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (๗๔.๓%) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินราชการ (๗๒.๒%) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่ มีค่าการประเมินต่ำและให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุง คือตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ (๖๐%)

และเมื่อดูรายละเอียดข้อมูลทำให้พบว่า ด้านการใช้งบประมาณ มีผลการประเมินต่ำมากในเรื่อง การรับรู้ของบุคลากรในการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ และเรื่องการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน สำหรับด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ พบว่า ข้อที่มีการประเมินต่ำ คือ เรื่องความสะดวกในขั้นตอนการอนุญาตยืมทรัพย์สินไปใช้ปฏิบัติงาน และเรื่องการรับทราบแนวปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินราชการ ส่วนด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า มีผลการประเมินต่ำในเรื่อง การนำผล ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต การที่หน่วยงานได้ข้อมูลเหล่านี้ทำให้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ วางแผนพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป

บทที่ ๔
แนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส

การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นการดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบประเด็นที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูงมุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ, ประเด็นที่ ๖ ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ยังเป็นการดำเนินตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๘ ขยายระบบบริหารและบริการภายใต้ธรรมาภิบาล วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑๐ มีการบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสและการตรวจสอบจากภายในและภายนอกองค์กร ในขั้นตอนการพัฒนาองค์กรจะต้องมีข้อมูลขององค์กรว่ามีสภาพหรือสถานะเป็นอย่างไร ต้องการให้องค์กรเป็นอย่างไรและสามารถบรรลุสิ่งที่ต้องการอย่างไร

การทราบสภาพหรือสถานะของคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรภาครัฐนั้นถูกกำหนดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้วย โดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) ได้จัดทำแนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐไว้แล้ว

การศึกษาครั้งนี้ได้ประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจโดยใช้แบบสอบถามตามแนวทางที่ ปปช. กำหนด โดยการประเมินตัวชี้วัดทั้ง ๕ ข้อคือการปฏิบัติหน้าที่, การใช้งบประมาณ, การใช้อำนาจ, การใช้ทรัพย์สินราชการและการแก้ไขปัญหาการทุจริต นั้น พบว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่มีผลการประเมินที่ดีมาก ลองลงมาคือด้านการใช้อำนาจ, ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต, ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการตามลำดับ, ส่วนด้านการใช้งบประมาณ ยังมีผลการประเมินต่ำ จำเป็นต้องให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาปรับปรุง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ ระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป จำนวน ๕ ท่าน ทุกท่านเห็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสเสนอแนะแนวทางสำคัญโดยเริ่มต้นที่คณะผู้บริหารต้องมีความประพฤติที่ดี เป็นตัวอย่างด้านคุณธรรมและความโปร่งใส วางนโยบายสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ออกแนวทางปฏิบัติรองรับนโยบาย พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน อบรมส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมเพื่อให้บุคคลากรมีจิตสำนึกที่ดี การให้คุณและให้โทษตามความประพฤติอย่างเป็นธรรม รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงาน

ผู้วิจัยเสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสดังนี้

ผู้บริหารหน่วยงาน เริ่มจากผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกในทางบริหารอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาลมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการใช้งบประมาณ ต้องดูแลติดตามตรวจสอบให้มากขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณะชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานและการบริหารกิจการ

การกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้

๑. ด้านความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ข้อมูลดำเนินภารกิจต่างๆของหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย

๑.๑ นโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน

๑.๒ นโยบายการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

๑.๓ นโยบายการให้ เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลขององค์กร

๑.๔ นโยบายการจัดการเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงาน

๒. ด้านความพร้อมรับผิด หมายถึง การมีเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานมีความพร้อมที่จะรับผิดในการปฏิบัติงานและบริหารงาน ประกอบด้วย

๒.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน/การบริหารงาน ทุกขั้นตอนที่ต้องมีความถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ อย่างครบถ้วนเคร่งครัด

๒.๒ นโยบายที่แสดงถึงทิศทาง เจตจำนง ของผู้บริหารในการบริหารงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดชอบต่อเมื่อเกิดความผิดพลาด

๓. ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำให้หน่วยงานปลอดจากการทุจริตในเชิงนโยบายและการทุจริตต่อหน้าที่ โดยไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์หรือรับสินบน ประกอบด้วย

๓.๑ นโยบายเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ อื่นใดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๒ นโยบายเกี่ยวกับการป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

๓.๓ นโยบายเกี่ยวกับความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย

๔. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานและสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ไม่ทนต่อทุจริตทั้งปวงและความละอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต มีการดำเนินมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย

๔.๑ นโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้

๔.๒ นโยบายในการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริตจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้

๔.๓ นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กร ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

๕. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและคุณธรรมในการบริหารงานในเรื่องการบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

๕.๑ นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบขั้นตอน และมีระบบป้องกันและตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

๕.๒ นโยบายคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล

๕.๓ นโยบายคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ

๕.๔ นโยบายในการมอบหมายงานที่มีความเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๕ นโยบายที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงาน

๖. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน คือ การที่หน่วยงานต้องมีรูปแบบ วิธีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเกี่ยวกับนโยบายทั้ง ๕ ด้าน ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับทราบเพื่อให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมความโปร่งใส

ขั้นตอนการจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติ

๑. กำหนดผู้รับผิดชอบจัดทำแนวทางรองรับนโยบายทั้ง ๖ ด้าน

๒. จัดการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส, การประเมินระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) เรื่อง การมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ, การรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน, แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้และยืมทรัพย์สินราชการไปใช้ปฏิบัติงาน

๓. สร้างเกณฑ์การปฏิบัติ, ระเบียบการปฏิบัติตามนโยบายแต่ละด้าน

๔. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ทุกหน่วย ทุกฝ่ายในองค์กรปฏิบัติเหมือนกันและสามารถตรวจสอบตามขั้นตอนในคู่มือ

๕. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายทำให้ทุกฝ่ายทำตามแนวทางปฏิบัติได้อย่างราบรื่นไม่ยุ่งยากเกินไป

๖. นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

๗. สื่อสาร, ประชาสัมพันธ์, สร้างความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติ และสามารถให้ผู้ปฏิบัติติดต่อสอบถามกรณีมีข้อสงสัย

๘. พัฒนาระบบการตรวจสอบภายในควบคู่กับการปฏิบัติ

๙. รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ

๑๐. ทบทวนประเมินผลการปฏิบัติ

๑๑. ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติให้ดีขึ้น

การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๑. การสื่อสารประชาสัมพันธ์

สื่อสารด้วยช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

๒. เสริมสร้างความเข้าใจ

กำหนดหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมผลักดันให้เกิดโครงการตามมาตรการ

ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำโครงการตามมาตรการรองรับนโยบายด้านต่าง ๆ

๔. ติดตามผลการดำเนินโครงการ

ติดตาม ประเมินผลการดำเนินโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการ

๕. รายงานผลและข้อเสนอแนะ

รายงานผลการดำเนินการพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงต่อผู้บริหาร

๖. ผู้บริหารวิเคราะห์ผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ และให้คำแนะนำหรือปรับปรุง

พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน

๑. กำหนดผู้รับผิดชอบการตรวจสอบภายใน โดยเน้นการตรวจสอบประเด็นการใช้งบประมาณเป็นสำคัญ

๒. อบรมบุคลากรให้มีความรู้เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสรวมทั้งวิธีการประเมิน ITA

๓. ทำการตรวจสอบเป็นระยะ

๔. แจ้งผลการตรวจสอบแก่ผู้ถูกประเมิน, ผู้รับผิดชอบนโยบายด้านนั้นๆ และผู้บริหาร

รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในและภายนอก

๑. สร้างช่องทางการส่งความคิดเห็นของทั้งบุคลากรภายในและภายนอกต่อหน่วยงาน

๒. กำหนดผู้มีหน้าที่รวบรวมความคิดเห็นเพื่อแจ้งผู้รับผิดชอบนโยบายด้านนั้นๆ และผู้บริหาร

๓. คณะผู้รับผิดชอบนโยบายแต่ละด้านควรมีบุคลภายนอก ผู้มีคุณวุฒิร่วมรับฟังและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ได้

สรุป

แนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสจะสำเร็จได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้บริหารหน่วยงานที่มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมและความโปร่งใส, มีนโยบายรองรับครบทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส, ด้านความพร้อมรับผิด, ด้านการปลอดจากทุจริต, ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร, ด้านคุณธรรมในการทำงาน และด้านการสื่อสารภายใน

หน่วยงาน มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติโดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุง เรื่อง การมีส่วนร่วมในกระบวนงบประมาณของบุคคลากรและข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน แนวปฏิบัติในขั้นตอนรการนำทรัพย์สินราชการไปใช้ปฏิบัติงาน และความเข้าใจในเรื่องการประเมินระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และต้องมีการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง

บทที่ ๕
สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเรื่องคุณธรรมพื้นฐานของข้าราชการ, ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔, จรรยาบรรณของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข, ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ,แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ, การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่จะทำโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรและผู้วิจัยยังได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจทั้งระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหาร เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจตามแนวทางการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal integrity and transparency assessment) ที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

โดยมีตัวชี้วัดทั้ง ๕ ด้านคือ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ ด้านการใช้ทรัพย์สินราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

พบว่าการประเมินตัวชี้วัดที่ ๑ ด้านการปฏิบัติหน้าที่มีค่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสสูงสุด (๙๕.๑%) รองลงมาคือตัวชี้วัดที่ ๓ ด้านการใช้อำนาจ (๘๔.๗%) ตัวชี้วัดที่ ๕ หลักการแก้ไขปัญหาการทุจริต (๗๔.๓%) ตัวชี้วัดที่ ๔ งานการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗๒.๒%) ตามลำดับส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าการประเมินต่ำและจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงคือตัวชี้วัดที่ ๒ ด้านการใช้งบประมาณ (๖๐%)

นอกจากนี้ผู้วิจัยนำผลการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสดังกล่าว การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจถึงความเห็นในการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส, กับการนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานตลอดจนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรที่ได้ศึกษาไว้ในบทที่ ๒ มาเป็นข้อมูลในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส โดยเริ่มจากผู้บริหารหน่วยงานที่ต้องมีจิตสำนึกในการบริหารอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาลมุ่งนำให้หน่วยงานดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริตโดยเฉพาะด้านการใช้งบประมาณอย่างถูกต้องคุ้มค่า ต้องดูแลติดตามตรวจสอบให้มากขึ้นรวมทั้งยังต้องกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการจะทำนโยบาย การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ

รวมทั้งมีการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายในและภายนอก เพื่อการแก้ไขปรับปรุงด้าน ๆ ให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสถือว่าเป็นเรื่องสำคัญระดับชาติ ทั้งนี้มีการกำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ และประเด็นที่ ๖ ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติยังไม่ประสบความสำเร็จ เห็นได้จากค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ปัญหาคอร์รัปชั่น (corruption perceptions index, CPI) ของประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังมีค่าต่ำได้คะแนน ๓๖/๑๐๐ แม้ว่าประเทศไทยมีนโยบายแก้ไขปัญหาด้วยการประกาศใช้กฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายงบประมาณ, กฎหมายการเปิดเผยข้อมูล จึงขอเสนอแนวทางขับเคลื่อนโดยการส่งเสริมการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยงานทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและนำแนวทางแก้ไขให้เหมาะสมกับหน่วยงานของตน มากกว่าการเน้นเรื่องใช้กระบวนการตรวจสอบภายนอกและการประกาศใช้กฎหมายต่าง ๆ เท่านั้น และรัฐควรให้ทุกหน่วยงานจัดการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส

๑.๒ รัฐบาลควรสนับสนุนโครงสร้างธรรมาภิบาล เพิ่มมาตรการส่งเสริม, สนับสนุน, อบรมข้าราชการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในภาครัฐให้ทั่วถึง ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

๑.๓ การใช้งบประมาณของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ บางครั้งมีรายละเอียดมากกว่าปกติก็ควรมีช่องทางให้คำปรึกษาเพื่อการดำเนินงานด้านงบประมาณถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมกับภารกิจการทำงานของหน่วยงานภาครัฐนั้นนั้น

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๒.๑ ผู้นำควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส, มอบนโยบายและกำหนดรูปแบบคณะทำงานด้านนี้ โดยมีภารกิจที่ชัดเจนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติ

๒.๒ จัดการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ดำเนินเป็นระยะ จัดทำระบบการตรวจสอบภายในเพื่อให้ทราบปัญหาขององค์กร นำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ สร้างวัฒนธรรม คุณธรรมในโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลาดรมีจิตสำนึกดี ความซื่อสัตย์สุจรติ รับผิดชอบ

๓. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยโดยประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External integrity and transparency assessment, ETA) และการวิจัยวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity transparency assessment, OIT) ของหน่วยงาเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลเพิ่มเติมต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

จินตนา บุญบงการ. การจัดการจริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

วารสาร

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. “ความซื่อตรงกับหลักราชการ”. วารสารข้าราชการ. ปีที่ ๕๖ (๒) มีนาคม - เมษายน, ๒๕๕๔ หน้า ๑๙ – ๒๐ .

เอกสารวิชาการ

เนตรนภิส จันทวัฒนะ. “จิตวิทยากับการพัฒนาองค์กรเพื่อการพัฒนาและรองรับคุณภาพโรงพยาบาล”. เอกสารวิชาการ กลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพ ศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดจังหวัดสงขลา กรมการแพทย์, ๒๕๔๓.

กฎหมาย

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐)”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก ๑๓, ตุลาคม ๒๕๖๑.

“ประมวลจริยธรรมข้าราการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๐๔ ง, ๑ กันยายน ๒๕๖๔.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

โรงพยาบาลตำรวจ. “ประกาศเรื่องยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐”. ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ”. เอกสารประกอบการบรรยาย, ๒๕๖๐.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

สาธารณสุข, กระทรวง. “แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www.skto.moph.go.th/document_file/janyabun_moph.pdf, ๒๕๖๐.

สุภาพร แก้วถาวร. “ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://secretary-science.mju.ac.th/goverment/25570522101243_science_secretary/Doc_25600627131100_382644.pdf, ๒๕๖๐.

ภาคผนวก

แบบวัด IIT Internal Integrity and Transparency Assessment

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. คำนำหน้าชื่อ/ยศ.....

๒. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๓. อายุ.....ปี

๔. สถานะ ☐ โสด ☐ สมรส

๕. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ.....

๖. อาชีพ ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ

☐ ลูกจ้างชั่วคราว ☐ อื่นๆ.....

๗. กลุ่มอาชีพ ☐ แพทย์ ☐ พยาบาล ☐ สหวิชาชีพ

☐ อื่นๆ.....

ส่วนที่ ๒ <u>คำชี้แจง</u> ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามนี้เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด				
๒	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด				
๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่มากน้อยเพียงใด				
๔	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์(นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือไม่				
๕	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่นที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทนหรือไม่				
๖	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคตหรือไม่				

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
๑	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด				
๒	ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด				
๓	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด				
๔	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด				
๕	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด				
๖	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งมากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
๑	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				
๒	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				
๓	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				
๔	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด				
๕	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด				
๖	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุดหรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
๑	ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด				
๒	ขั้นตอนการอนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด				
๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				
๔	บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				
๕	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด				
๖	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อ

ข้อ	คำถาม	ระดับ			
		น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
๑	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด				
๒	มาตรการป้องกันกรทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันการทุจริตได้จริง มากน้อยเพียงใด				
๓	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด				
๔	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด				
๕	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้งให้ข้อมูลหรือร้องเรียนต่อส่วนงานเกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด				
๖	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด				

ผลรวมคะแนนตัวชี้วัดที่ ๑ = ...

ผลรวมคะแนนตัวชี้วัดที่ ๒ = ...

ผลรวมคะแนนตัวชี้วัดที่ ๓ = ...

ผลรวมคะแนนตัวชี้วัดที่ ๔ = ...

ผลรวมคะแนนตัวชี้วัดที่ ๕ = ...

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พลตำรวจตรีหญิง พันวดี รัตนสุมาวงศ์

วัน เดือน ปีเกิด ๑ ตุลาคม ๒๕๑๒

การศึกษา

ปริญญาตรีแพทยศาสตร์บัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. ๒๕๓๖

วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญสาขาอายุรศาสตร์ แพทยสภา พ.ศ.๒๕๔๑

วุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญสาขาอายุรศาสตร์ โรคระบบการหายใจและภาวะวิกฤต โรคระบบการหายใจ แพทยสภา พ.ศ.๒๕๔๔

Visiting doctor at The Emory clinic Pulmonary Function Laboratory Atlanta, USA พ.ศ. ๒๕๕๐

Advanced Diagnostic and Therapeutic Bronchoscopy , Division of Intervention Pulmonary, Emory University school of Medicine, USA พ.ศ. ๒๕๕๐

Sleep Medicine and Polysomnography, Atlanta School of sleep Medicine and Technology, USA พ.ศ.๒๕๕๐

หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง (บตส.) รุ่นที่ ๓๖ วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๖

หลักสูตรผู้นำเมือง รุ่นที่ ๔ กรุงเทพมหานครร่วมกับมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ.๒๕๖๒

หลักสูตรการบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ) รุ่นที่ ๗ วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๓

หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส) รุ่นที่ ๑๒ สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประวัติการทำงานโดยย่อ

ประธานคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ โรงพยาบาลตำรวจ

ประธานคณะกรรมการแผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง โรงพยาบาลตำรวจ

ประธานคณะกรรมการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

รองประธาน คณะทำงานตามมาตรการป้องกันข้าราชการตำรวจกระทำอัตวินิบาตกรรม โรงพยาบาลตำรวจ

รองประธานแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลตำรวจ

รองประธานคณะกรรมการมาตรฐานการช่วยชีวิตและผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลตำรวจ

รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมและวิจัย โรงพยาบาลตำรวจ

	หัวหน้ากลุ่มงานอายุรกรรม
	หัวหน้าหน่วยโรคระบบทางเดินหายใจ กลุ่มงานอายุรกรรม
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายแพทย์สัญญาบัตร ๗ โรงพยาบาลตำรวจ
	อายุรแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ สาขาอายุรศาสตร์
	โรคระบบการหายใจและภาวะวิกฤต
	โรคระบบการหายใจ

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส

ผู้วิจัย พลตำรวจตรีหญิง พันวดี รัตนสุมาวงศ์ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ ๖๕

ตำแหน่ง นายแพทย์ (สบ ๗) โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถูกให้ความสำคัญและยอมรับในระดับประเทศ และถูกกำหนดอยู่ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานราชการโดยอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ

ประเด็นที่ ๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบโดย

สำหรับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งจัดทำตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ดังกล่าวต้น ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) กลยุทธ์ที่ ๘ ขยายระบบบริหารและบริการภายใต้ธรรมาภิบาล วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๑๐ มีการบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสและการตรวจสอบจากภายในและภายนอก

โรงพยาบาลตำรวจเป็นหน่วยงานภาครัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัวตำรวจและประชาชน เนื่องจากการเป็นหน่วยงานของภาครัฐการบริหารงานด้านต่างๆ จำเป็นต้องดำเนินการตามระเบียบของทางราชการเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่า เจ้าหน้าที่ทุกระดับจำเป็นต้องมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถทำให้โรงพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมั่นคง มีธรรมาภิบาลและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประชาชนและประเทศชาติ

การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส จะต้องเริ่มจากบุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติและผู้บริหารที่มีความตระหนักถึงความสำคัญร่วมกัน มีองค์ความรู้ที่จะดำเนินการและทราบแนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (Integity and Transparency Assessment,ITA) ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ข้อมูลเรื่องการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของทั้งระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นเบื้องต้นอันจะนำมาสู่การวิเคราะห์หาแนวทางส่งเสริมพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจจนเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสได้สำเร็จ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐหรือ Integrity and Transparency Assessment หรือการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่งโดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิดเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ

การประเมิน TA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐและยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบงานของภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

การประเมิน ITA มีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ส่วนที่ ๒ : แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ส่วนที่ ๓ : แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

การพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ด้านการบริหารโรงพยาบาลด้วยความโปร่งใสและการตรวจสอบจากภายในและภายนอกองค์กรนั้น ควรมีข้อมูลด้านความรู้คุณธรรม วิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจก่อน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวางแนวทางพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสภาครัฐ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาแนวคิดและความรู้คุณธรรมและรวมถึงวิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment,ITA) ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

๒. เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลตำรวจ

๓. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสของภาครัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เน้นเนื้อหาองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐและการเตรียมความพร้อมพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส ตลอดจนวิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment,ITA)

๒. ขอบเขตด้านประชากร

เน้นศึกษาข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับเรื่ององค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสภาครัฐของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

๑.๑.๑ ศึกษาเอกสารที่มีเนื้อหาความรู้ของคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ วิธีการขับเคลื่อนองค์กร ให้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและวิธีการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

๑.๑.๒ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ทั้งระดับผู้ปฏิบัติและระดับผู้บริหาร โดยจะสอบถามถึงระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองตามแนวทางของคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่โรงพยาบาลตำรวจ จะพัฒนาสู่องค์กรคุณธรรมและคุณธรรมโปร่งใสที่มีต่อตนเองและองค์กร ตลอดถึงแนวทางที่องค์กรจะใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

๑.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑.๒.๑ กลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

๑.๒.๒ กลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจที่ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งจากเอกสารและจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจโดยวิเคราะห์ตามกรอบของวัตถุประสงค์การศึกษา รวมถึงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในเชิงลึก เพื่อประโยชน์ในการอภิปราย

๓. การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมและสรุปผลการศึกษาโดยใช้รูปแบบการพรรณนานำมาอธิบายตามองค์ความรู้จากการศึกษาเอกสารกับผลที่ได้จากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถึงระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานของตนเองตามแนวทางของคู่มือที่จัดทำโดยคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มี ๕ ตัวชี้วัด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่, ด้านการใช้งบประมาณ, ด้านการใช้อำนาจ, ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ และด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยมีผู้ทำแบบสอบถามทั้งหมด ๒๔๘ คน เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ๒๓๗ คน(๙๕.๖%) ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่าขึ้นไป ๑๑ คน (๔.๔%) พบว่าการประเมินตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่มีผลดีมากถึงมากที่สุดทุกข้อได้คะแนนมากกว่า ๙๐% ส่วนตัวชี้วัดอื่นนั้นจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นโดยเฉพาะด้านการใช้งบประมาณ ส่วนการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจสู่องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสนั้น ได้ศึกษาความรู้ทฤษฎีและสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปจำนวน ๕ ท่าน ร่วมกับผลที่ได้จากการประเมินระดับการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานดังที่กล่าวข้างต้นได้กำหนดมาเป็นนโยบาย ๖ ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส, ด้านความพร้อมรับผิด, ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน, ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร, ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานและด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน โดยเสนอขั้นตอนการจัดทำนโยบายแนวทางปฏิบัติ หลักการนำนโยบายสู่การปฏิบัติการพัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน, การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในและภายนอก ทั้งนี้ให้มีการเน้นเรื่องความโปร่งใสในการใช้งบประมาณสำหรับบุคลากรทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสถือว่าเป็นเรื่องสำคัญระดับชาติ ทั้งนี้มีการกำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ และประเด็นที่ ๖ ภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติยังไม่ประสบความสำเร็จ เห็นได้จากค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ปัญหาคอร์รัปชั่น (corruption perceptions index, CPI) ของประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ยังมีค่าต่ำได้คะแนน ๓๖/๑๐๐ แม้ว่าประเทศไทยมีนโยบายแก้ไขปัญหาด้วยการประกาศใช้กฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายงบประมาณ, กฎหมายการเปิดเผยข้อมูล จึงขอเสนอแนวทางขับเคลื่อนโดยการส่งเสริมการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยงานทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและนำแนวทางแก้ไขให้เหมาะสมกับหน่วยงานของตน มากกว่าการเน้นเรื่องใช้กระบวนการตรวจสอบภายนอกและการประกาศใช้กฎหมายต่าง ๆ เท่านั้น และรัฐควรให้ทุกหน่วยงานจัดการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส

๑.๒ รัฐบาลควรสนับสนุนโครงสร้างธรรมาภิบาล เพิ่มมาตรการส่งเสริม, สนับสนุน, อบรมข้าราชการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในภาครัฐให้ทั่วถึง ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

๑.๓ การใช้งบประมาณของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ บางครั้งมีรายละเอียดมากกว่าปกติก็ควรมีช่องทางให้คำปรึกษาเพื่อการดำเนินงานด้านงบประมาณถูกต้องในเวลาที่เหมาะสมกับภารกิจการทำงานของหน่วยงานภาครัฐนั้นนั้น

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๒.๑ ผู้นำควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส, มอบนโยบายและกำหนดรูปแบบคณะทำงานด้านนี้ โดยมีภารกิจที่ชัดเจนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติ

๒.๒ จัดการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ดำเนินเป็นระยะ จัดทำระบบการตรวจสอบภายในเพื่อให้ทราบปัญหาขององค์กร นำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ สร้างวัฒนธรรม คุณธรรมในโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลาดรมีจิตสำนึกดี ความซื่อสัตย์สุจรติ รับผิดชอบ

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยโดยประเมินการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External integrity and transparency assessment, ETA) และการวิจัยวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity transparency assessment, OIT) ของหน่วยงาเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลเพิ่มเติมต่อไป