ชื่อเรื่อง:การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย:อุไรวรรณ ภูวปิ่นปวีณ์นนท์; สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำม่วง

 องค์กรความโปร่งใสสากล ได้เผยผลการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชั่นของไทย พบว่าอยู่อันดับที่101 จากทั้งหมด 176 ประเทศทั่วโลก ซึ่งครม.ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2561 ให้ทุกหน่วยงานภาครัฐเข้ารับการประเมิน ITA โดยกำหนดเป้าหมายคือผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับสูง ดังนั้นสสอ.คำม่วง จึงได้พัฒนารูปแบบการประเมินITAของหน่วยงานในสังกัด เพื่อเป็นการสะท้อนภาพความจริงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานประเมิน ITA ของหน่วยงานในสังกัด เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Deming และ W. Edwar ประชากร คือ จนท. ที่สังกัดสสอ.คำม่วง จำนวน 67 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน20คน ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 1.ขั้นการวางแผน (Plan) โดยการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ITA ระดับอำเภอ และจัดประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ 2.ขั้นปฏิบัติการ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เห็นผล และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานต่อไป 3.ขั้นการติดตามและประเมินผล โดยการสังเกตการมีส่วนร่วมและสะท้อนผลของการปฏิบัติงานในแต่ละระยะของการศึกษา 4.ขั้นการปรับปรุง (ACT) สะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัด ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ และสะท้อนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน ให้สอดคล้องเท่าทันสถานการณ์การในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1.เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) จำนวน 33 ข้อ 2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ผลการศึกษา จากการดำเนินการวิจัยพบว่า หน่วยงานในสังกัดสสอ.คำม่วง ผ่านประเมินITA โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งหมด 8 แห่ง อยู่ในระดับปานกลาง 3 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับสูง 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50 และระดับสูงมาก จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.50 **ด้านดัชนีความโปร่งใส** ความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานมีความชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมถึงการให้บริการประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงาน ได้สะดวกรวดเร็ว **ด้านดัชนีความพร้อมรับผิด**พฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ **ดัชนีความปลอดจาการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน** ไม่มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ **ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมองค์กร**พฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ส่งผลทำให้เกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริต ซึ่งถือเป็นการป้องกันการทุจริตตั้งแต่รากฐานของพฤติกรรม ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีกระบวนการของหน่วยงานแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและในด้านการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ ข้อเสนอแนะ การใช้กระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Deming และ W. Edwar จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งการเชื่อมประสานเครือข่าย ทำให้การดำเนินงาน ITA เป็นไปได้อย่างดี สามารถนำไปใช้กับการพัฒนางานด้านอื่นที่มีองค์ประกอบคล้ายกันได้

ชื่อเรื่อง:การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัย:อุไรวรรณ ภูวปิ่นปวีณ์นนท์; สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำม่วง

 **บทนำ** ประเทศไทยเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ทำให้กระบวนการพัฒนาด้านต่างๆขาดความสมบูรณ์ และก่อให้เกิดปัญหาที่สั่งสม ซึ่งนับวันจะมีรูปแบบการกระทำผิดที่หลากหลายทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ ในปี 2560 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานชาติ (Transparency International;TI)  ได้เผยผลการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชั่นในภาครัฐทั่วโลก (Corruption Perception Index - CPI) พบว่าไทยอยู่อันดับที่ 96 จากทั้งหมด176 ประเทศทั่วโลก ที่ได้เพียงแค่ 37 จากคะแนนเต็ม 100 ไต่อันดับเป็น 96 จากเดิม 101 เมื่อปี 2559 ซึ่งไทยได้คะแนน 35 คะแนน โดยระบุว่า คะแนนที่เพิ่มขึ้นน้อยมาก ในเชิงสถิติ ไม่นับว่าเป็นพัฒนาการที่ดีขึ้น ซึ่งครม.ได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ให้ทุกหน่วยงานภาครัฐเข้ารับการประเมิน ITA โดยกำหนดเป้าหมายคือผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับสูง และกระทรวงสาธารณสุขกำหนดมาตรการ 3ป. 1ค. มุ่งเน้นสร้างกลไกป้องกันการทุจริตผ่านกระบวนการประเมิน ITA ตรวจสอบได้ตามแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์(EBIT) สสอ.คำม่วง เป็นหน่วยงานที่ได้รับการประเมิน ITA ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นการสะท้อนภาพความจริง เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นสสอ.คำม่วง จึงได้พัฒนารูปแบบการประเมิน**ITA**ของหน่วยงานในสังกัดเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมไปยังรพ.สต.ทุกแห่ง

 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ Deming และ W. Edwar ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตการณ์ และการสะท้อนผล ประชากร คือ จนท. ที่สังกัดสสอ.คำม่วง จำนวน 67 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ผู้รับผิดชอบงาน จำนวน 20 คน ซึ่ง ประกอบด้วย สสอ. 2 คน จากรพ.สต. 6 แห่งๆ ละ 3 คน

**ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย**

1. ขั้นการวางแผน (Plan) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ITA ระดับอำเภอ เพื่อประเมินขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล รวมไปจนถึงผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานแบบเดิม และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร และจัดประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ITA ระดับอำเภอเพื่อร่วมกันกำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ

 2. ขั้นปฏิบัติการ (Do) ดำเนินการตามแนวทางและแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือกลยุทธ์ที่ 1 ดำเนินการมาตรการเชิงรุก เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำม่วงพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เห็นผล สามารถดำเนินการได้ในทันที กลยุทธ์ที่ 3 มุ่งเน้นให้หน่วยงานในสังกัด ได้รับทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่สะท้อนจากเครื่องมือที่ใช้และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม ปลอดจากการทุจริตต่อไป

3. ขั้นการติดตามและประเมินผลโดยการสังเกตการณ์มีส่วนร่วมและสะท้อนผลของการปฏิบัติงานแต่ละระยะของการศึกษา **และ**สรุปผล วิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

 4. ขั้นการปรับปรุง (ACT)สะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ สะท้อนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานได้อย่างแม่นยำ พัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ให้สอดคล้องเท่าทันสถานการณ์การทุจริตในปัจจุบัน สามารถจัดทำมาตรการในการป้องกันการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

1. เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) จำนวน 11 ข้อใหญ่ 33 ข้อย่อย การวัดและประเมินผล คือ ระดับ ๑ ต่ำมาก (0-19.99 คะแนน) ระดับ ๒ ต่ำ (20-39.99 คะแนน) ระดับ ๓ ปานกลาง (40-59.99 คะแนน) ระดับ ๔ สูง (60-79.99 คะแนน) ระดับ ๕ สูงมาก (80-100 คะแนน)
 2. เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

**ผลการศึกษา**

 จากการดำเนินการวิจัยพบว่า หน่วยงานในสังกัดสสอ.คำม่วง ผ่านประเมินITA โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งหมด ๘ แห่ง อยู่ในระดับปานกลาง ๓ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ ระดับสูง ๔ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และระดับสูงมาก จำนวน ๑ แห่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

 ด้านดัชนีความโปร่งใส ความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานมีความชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมถึงการให้บริการประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานในสังกัดสสอ.คำม่วง ได้โดยสะดวกและรวดเร็ว ด้านดัชนีความพร้อมรับผิด พฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดสสอ.คำม่วง ที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ ดัชนีความปลอดจาการทุจริตในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ไม่มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ไม่มีพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบายซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมองค์กรพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริต ซึ่งถือเป็นการป้องกันการทุจริตตั้งแต่รากฐานของพฤติกรรม ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีกระบวนการของหน่วยงานแสดงถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และในด้านการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่

**ข้อเสนอแนะ**

 การใช้กระบวนการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Deming และ W. Edwar จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งการเชื่อมประสานเครือข่าย ทำให้การดำเนินงาน ITA เป็นไปได้อย่างดี สามารถนำไปใช้กับการพัฒนางานด้านอื่นที่มีองค์ประกอบคล้ายกันได้

**เอกสารอ้างอิง**
 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข (2560). **คู่มือ ITA 61**. นนทบุรี
 ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปรงใสของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานป.ป.ช. (2560). **คู่มือการ ประเมิน ITA 2561**. นนทบุรี
 [Deming, W. Edwards](https://th.wikipedia.org/w/index.php?title=W._Edwards_Deming&action=edit&redlink=1) (1986). ***Out of the Crisis*. MIT Center for Advanced Engineering Study**.