



รายงานผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment-ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

เสนอ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

โดย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำนำ

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

การดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๘๑ หน่วยงาน ประกอบด้วยสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๖๐ แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน ๒๑ แห่ง ดำเนินการโดยใช้ระบบประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จัดทำขึ้น ด้วยแบบสำรวจ ๓ แบบ คือ ๑) แบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment ๒) แบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment และ ๓) แบบสำรวจ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๘๑ แห่ง ได้แก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๖๐ แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน ๒๑ แห่ง โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยแสดงให้เห็นถึงความพยายาม ในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

คณะผู้จัดทำ
กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๓
๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ	๕
๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)	๕
๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)	๖
รายงานผล	
๑. หลักการและเหตุผล	๗
๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ	๘
๓. ขอบเขตการดำเนินงาน	๘
๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา	๘
๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย	๙
๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๑๐
๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง	๑๐
๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	๑๐
๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๑๑
๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๑๒
๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน	๑๒
๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล	๑๓
๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนก รายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด	๑๓
๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ	๒๐
๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)	๒๐
๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)	๒๑

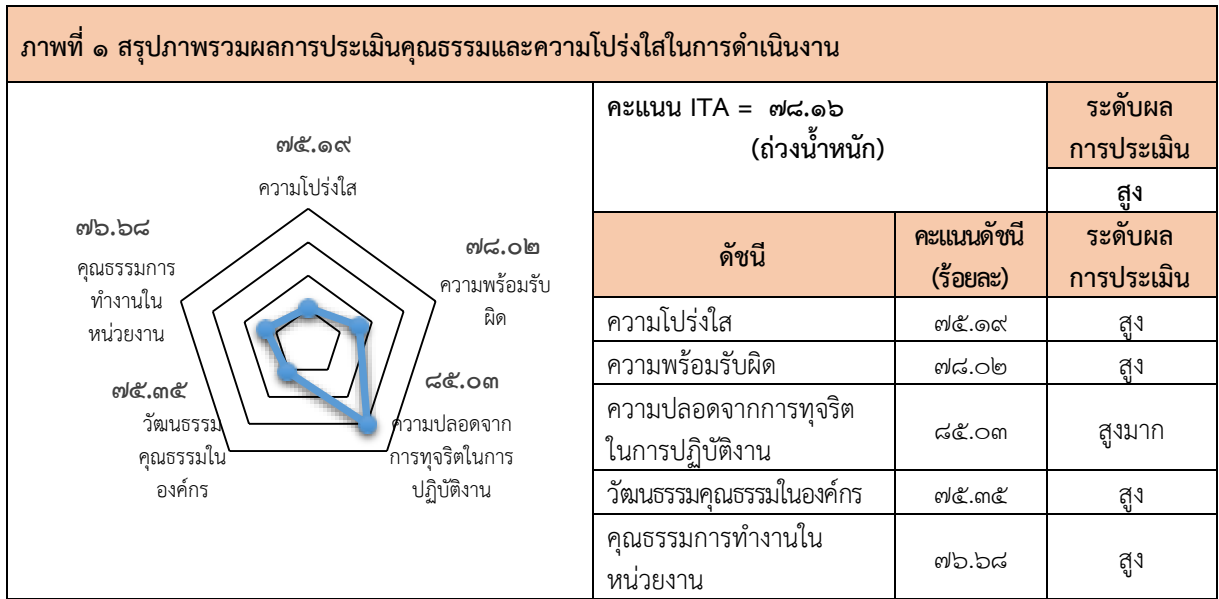
บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานให้นำไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย โดยประเมินจาก ๓ แหล่งข้อมูล คือ ๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน ๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน และ ๓) หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ดัชนีที่ทำการประเมิน มี ๕ ดัชนี คือ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๑๖ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๘๕.๐๓ ดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๑๙ ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑ และตารางที่ ๑



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว
 ๒. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนี

ลำดับที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	แหล่งข้อมูล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	ดัชนีความโปร่งใส	EIT+EBIT	๒๖.๐๐	๗๕.๑๙	๑๙.๕๕
	๑.๑ การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	EIT+EBIT		๗๕.๙๐	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	EIT+EBIT		๗๔.๔๙	
๒	ดัชนีความพร้อมรับผิด	IIT+EIT+EBIT	๑๘.๐๐	๗๘.๐๒	๑๔.๐๔
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด	IIT+EIT		๗๒.๕๓	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต	IIT+EIT+EBIT		๘๓.๕๑	
๓	ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	IIT+EIT+EBIT	๒๒.๐๐	๘๕.๐๓	๑๘.๗๑
	๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด	EBIT		๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่	IIT+EIT		๗๙.๕๔	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	IIT+EIT		๗๕.๕๕	
๔	ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	IIT+EBIT	๑๖.๐๐	๗๕.๓๕	๑๒.๐๖
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	IIT		๗๑.๕๗	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	IIT+EBIT		๗๓.๘๑	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	IIT+EBIT		๘๐.๖๙	
๕	ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	IIT+EIT+EBIT	๑๘.๐๐	๗๖.๖๘	๑๓.๘๐
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	EIT+EBIT		๘๓.๖๕	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน	IIT		๖๙.๗๑	
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานโดยรวม			๑๐๐.๐๐		๗๘.๑๖

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อความการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๔ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	IIT	EIT		
ดัชนีความโปร่งใส	-	✓	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑) หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน ๒) หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน
ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	-	ความพร้อมรับผิด	หน่วยงานควรมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	✓	-	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	๑) หน่วยงานควรจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานควรมีการตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	-	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑) หน่วยงานควรมีระบบการดำรงรักษาคนดีคนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี ๒) ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานควรมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๓ ประเด็น ดังนี้

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
EB ๖ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง	๑) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๒) หน่วยงานควรมีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
EB ๘ หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	หน่วยงานควรมีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
EB ๙ หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	หน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

รายงานผล
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมเกี่ยวกับหน่วยงานของภาครัฐที่มีการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใส มีการบริหารงานอย่างไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้นอย่างมากมาย ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อประเทศอย่างมหาศาล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือที่จะบ่งชี้ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และต่อมาได้พัฒนาเป็นระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ (สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๕ : ๑)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือที่มีเนื้อหาการสำรวจเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามจรรยาบรรณ การบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการจ่ายหรือเรียกรับสินบนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสำรวจทั้งมิติการรับรู้ (Perception- Based) คือ สำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานภาครัฐ (External Stakeholders) และเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Stakeholders) และในมิติหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) คือ สำรวจจากหลักฐานการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๕ : ๑) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินได้ผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นกลยุทธ์สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต และสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่าง

เหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตในภาพรวมของประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบของงบประมาณ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประเภท สถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๘๑ แห่ง ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๖๐ แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน ๒๑ แห่ง

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนภาพลักษณ์ตามความเป็นจริง และเกิดผลลัพธ์อันเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๓ เพื่อให้ได้มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

๒.๔ เพื่อให้ได้แนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดระดับการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดการปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานและวัดระดับความพร้อมรับผิดตามหน้าที่ (Accountability on Duties) ของผู้ปฏิบัติงาน คือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใสเป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยที่สำคัญ ๒ วิธี คือ

๑) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบสำรวจ Evidence - based โดยให้หน่วยงานภาครัฐตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

๒) การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External และแบบสำรวจ

Internal ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจในเรื่องการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงาน ในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็น ตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๘๐ - ๑๐๐	คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
๖๐ - ๗๙.๙๙	คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
๔๐ - ๕๙.๙๙	คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
๒๐ - ๓๙.๙๙	คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
๐ - ๑๙.๙๙	คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ Internal ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงานภาครัฐซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป โดยมี ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย ๑๐๐ ตัวอย่าง ครอบคลุมโครงสร้าง สายงาน กลุ่มตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า ๑๐๐ ราย ที่ปรึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

๒) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ External ได้แก่ ผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย ๑๐๐ ตัวอย่าง ครอบคลุมภารกิจและประเภท ของการมีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ หากหน่วยงานมี จำนวนประชากรน้อยกว่า ๑๐๐ ราย ที่ปรึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

๓) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ Evidence-based ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบสำรวจ ๑ ชุด ต่อ ๑ หน่วยงาน

๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๔.๑ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ตนเอง ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส มากยิ่งขึ้น

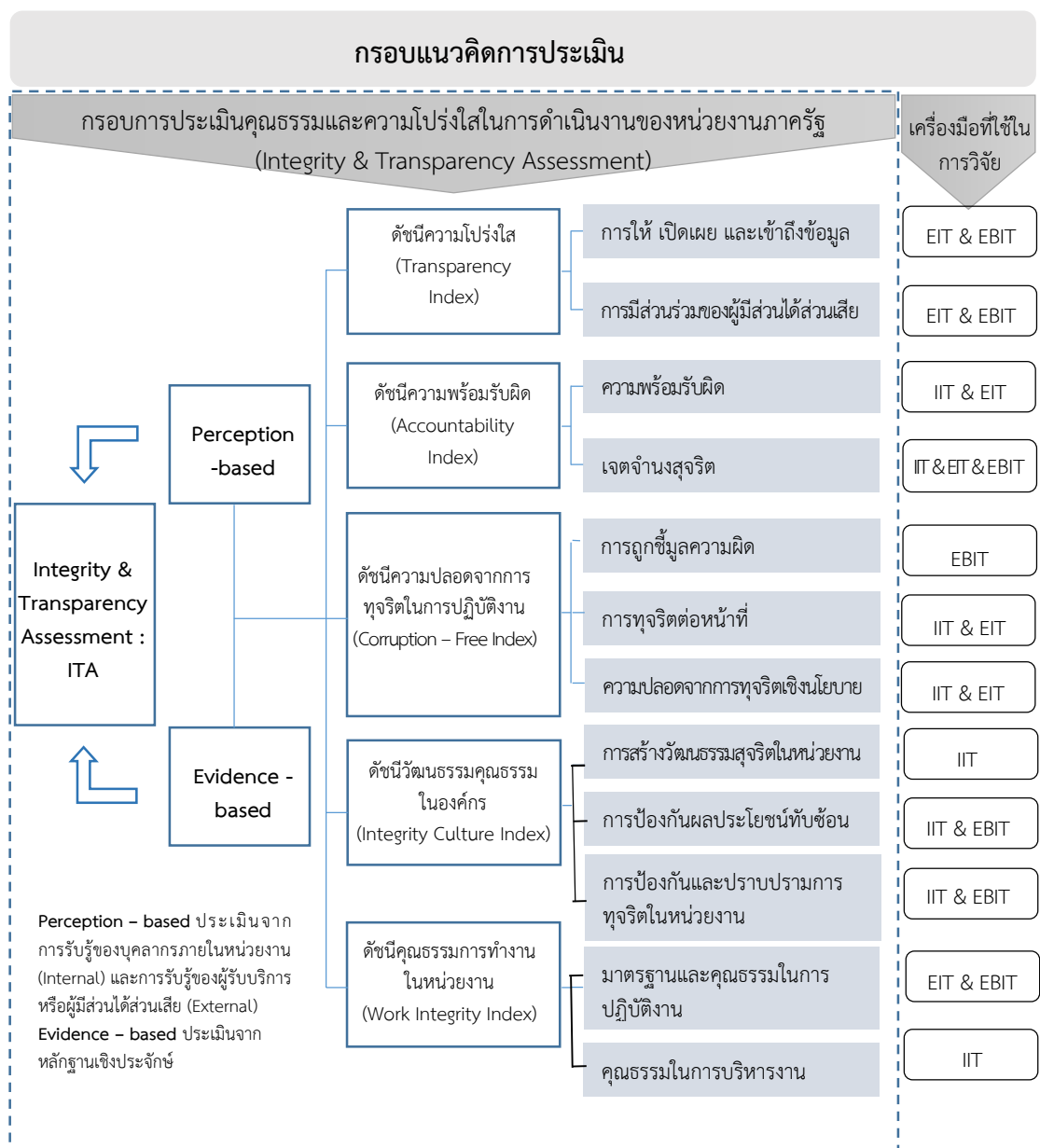
๔.๒ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

๔.๓ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีข้อมูลในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

๔.๕ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีแนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกตามดัชนีที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



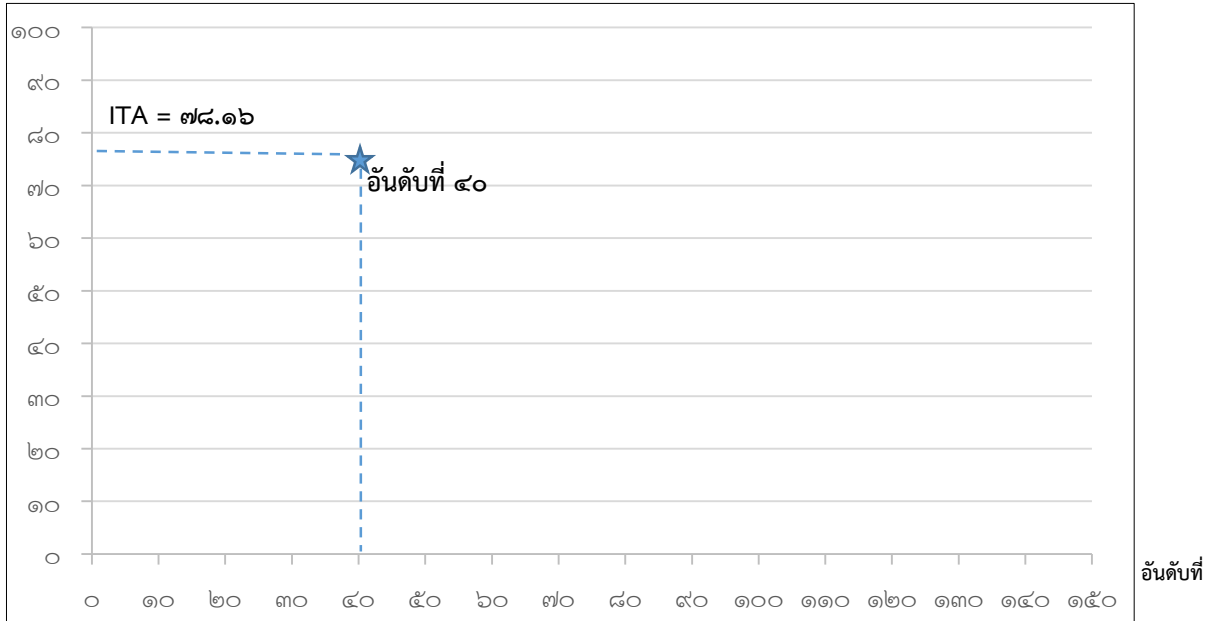
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการประเมิน ITA

๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน

เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับสถาบันอุดมศึกษา พบว่า หน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับร้อยละ ๗๘.๑๖ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๔๐ ของจำนวน ๘๑ หน่วยงาน ดังแสดงภาพที่ ๒

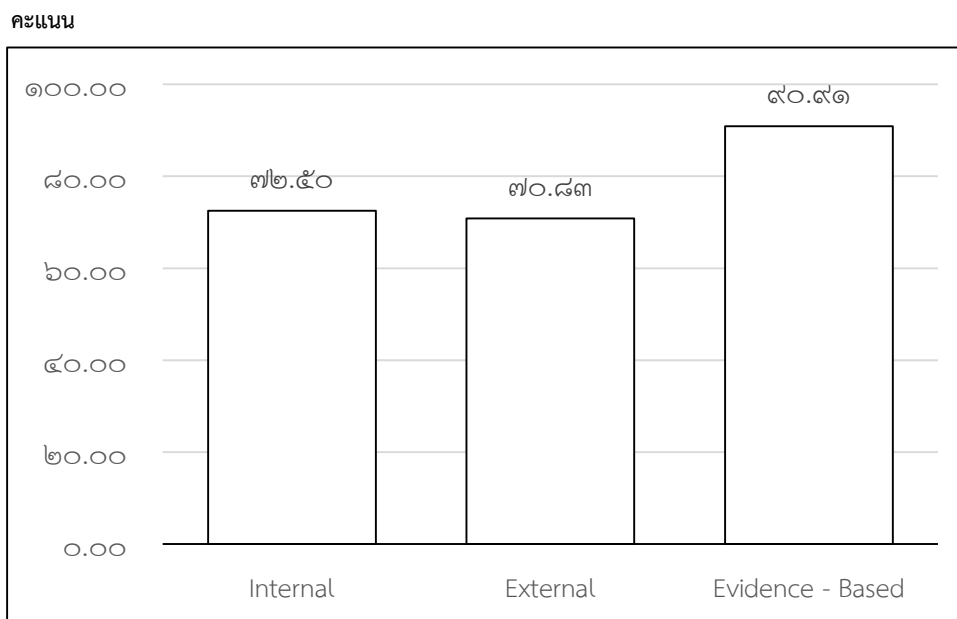
คะแนน



ภาพที่ ๒ การจัดอันดับผลคะแนนของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๐.๘๓ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๕๐ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๙๐.๙๑ แสดงในภาพที่ ๓



ภาพที่ ๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
จำแนกตามแหล่งข้อมูล

๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๗๘.๑๖ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐				๗๕.๑๙	๑๙.๕๕
	๑.๑ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					๗๕.๙๐	
	๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		๖๖.๖๗			๖๖.๖๗	
	๑.๑.๒ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐		๗๐.๒๖	๘๕.๑๓	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๗๔.๔๙	
	๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		๑๐๐.๐๐		๕๖.๒๑	๗๘.๑๑	
	๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน		๗๕.๐๐		๖๖.๗๓	๗๐.๘๗	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐				๗๘.๐๒	๑๔.๐๔
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด					๗๒.๕๓	
	๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			๗๘.๐๑	๗๐.๒๔	๗๔.๑๒	
	๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			๖๗.๓๙	๗๔.๔๙	๗๐.๙๔	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต					๘๓.๕๑	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		๑๐๐.๐๐	๗๔.๐๘	๗๖.๔๔	๘๓.๕๑	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐				๘๕.๐๓	๑๘.๗๑
	๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด					๑๐๐.๐๐	
	เรื่องชี้มูลความผิด		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่					๗๙.๕๔	
	๓.๒.๑ การรับสินบน			๘๔.๖๐	๗๘.๒๖	๘๑.๔๓	
	๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			๗๘.๙๓	๗๖.๓๙	๗๗.๖๖	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					๗๕.๕๕	
	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			๘๒.๐๙	๖๙.๐๒	๗๕.๕๕	

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐				๗๕.๓๕	๑๒.๐๖
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					๗๑.๕๗	
	๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			๖๒.๐๕		๖๒.๐๕	
	๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต			๘๐.๗๘		๘๐.๗๘	
	๔.๑.๓ การายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			๗๑.๘๘		๗๑.๘๘	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					๗๓.๘๑	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		๗๕.๐๐	๗๒.๖๒		๗๓.๘๑	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					๘๐.๖๙	
	๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		๑๐๐.๐๐	๖๐.๗๐		๘๐.๓๕	
	๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐	๖๒.๐๕		๘๑.๐๒	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐				๗๖.๖๘	๑๓.๘๐
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					๘๓.๖๕	
	๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๖๘.๘๒	๘๔.๔๑	
	๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๖๕.๗๗	๘๒.๘๙	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน					๖๙.๗๑	
	๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล			๖๒.๗๓		๖๒.๗๓	
	๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ			๗๖.๙๙		๗๖.๙๙	
	๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน			๖๖.๓๓		๖๖.๓๓	
	๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			๗๒.๗๘		๗๒.๗๘	
คะแนนรายแบบสำรวจ			๙๐.๙๑	๗๒.๕๐	๗๐.๘๓		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						๗๘.๑๖	

จากตารางที่ ๑ พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๑๙ ประเมินความคิดเห็นจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๙๐ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

- การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๑๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๐.๒๖ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอและ ๒) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

๑.๒) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๔๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๑๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๕๖.๒๑ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงานและ ๒) หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

- การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๘๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๖.๗๓ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๐๒ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑) ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๕๓ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๑๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๐.๒๔ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๐๑ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๙๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๔.๔๙ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๗.๓๙ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๒.๒) เจตจำนงสุจริต หรือเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยผู้บริหารของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๕๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๔๔ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๔.๐๘ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ External สอดคล้องกัน แต่ได้คะแนนต่ำกว่า Evidence – Based โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ๒) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงานและ External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๐๓ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และการถูกข่มขู่ความผิด จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑) การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ (ไม่มีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานถูกข่มขู่ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ – วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐ โดยเป็นการกล่าวหาที่มีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา)

๓.๒) การทุจริตต่อหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๔ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๔๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๖๖ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๖๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Internal ไม่สอดคล้องกันโดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต และ ๒) เคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๖๖ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๓๙ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๓ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๓.๓) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๕๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๙.๐๒ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๐๙ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Internal ไม่สอดคล้องกันโดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องกับเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน และ ๒) นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงาน ถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๓๕ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๔.๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๕๗ ซึ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๐๕
- การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๗๘
- การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๘๘

๔.๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๘๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๖๒ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

๔.๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๓๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๐.๗๐ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ จะเห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกันโดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ ๒) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๐๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๒.๐๕ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกันโดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง

๑) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจ และ ๒) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือ ป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยรวมได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๗๖.๖๘ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๖๕ โดยมี รายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๔๑ โดยเป็น คะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๘.๘๒ และข้อมูล เอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกันโดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๘๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๕.๗๗ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกันโดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒) คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๗๑ ซึ่งเป็นคะแนน จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับ ๖๒.๗๓
- การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๖.๙๙
- คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๖๖.๓๓
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๗๒.๗๘

๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๔ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	IIT	EIT		
ดัชนีความโปร่งใส	-	✓	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑) หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน ๒) หน่วยงานควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน
ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	-	ความพร้อมรับผิด	หน่วยงานควรมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	✓	-	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	๑) หน่วยงานควรจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานควรมีการตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	-	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑) หน่วยงานควรมีระบบการดำรงรักษาคนดีคนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี ๒) ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานควรมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๓ ประเด็น ดังนี้

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
EB ๖ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง	๑) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๒) หน่วยงานควรมีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
EB ๘ หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	หน่วยงานควรมีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
EB ๙ หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	หน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

