



ที่ ปท ๐๐๐๔/ว ๑๐๘

สำนักงาน ป.ป.ท.

อาคารซอฟต์แวร์ปาร์ค ถนนแจ้งวัฒนะ

อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘ - *Signature*

เรื่อง ขอส่งรายงานการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment - ITA) รายงานหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (นางเพ็ญศรี มา  
เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี เลขานุการกรม ๓๑ พ.ค. ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสฯ รายงานหน่วยงาน จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ดำเนินการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยสำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบการประเมินหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๕๐๔ หน่วยงาน ประกอบด้วย ส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๗ หน่วยงาน จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๘๑ หน่วยงาน นั้น

บัดนี้ การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบได้เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว สำนักงาน ป.ป.ท. จึงขอส่งรายงานผลการประเมิน ITA เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนายกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประยงค์ ปรียาจิตต์)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

สำนักคุ้มครองและป้องกัน

โทร. ๐ ๒๕๐๒ ๖๓๖๖


โทรสาร ๐ ๒๕๐๒ ๖๖๖๒

เรียนท่านอธิบดี,

ที่สำนักงาน เมื่อวานนี้ สืบค้นพบ


ม.ป.น. ได้ส่งรายงานการประเมินระดับ  
คุณธรรมและคุณวิริยคุณต่อหน่วยงาน  
ของหน่วยงานการศึกษา เกี่ยวกับกรณีศึกษา  
ที่ได้ดำเนินการประเมิน ITA ที่ ๘๑. ๕๙  
ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก.

ในขณะนี้ เน้นตรวจสอบเรื่องในงาน  
ทั่วทั้ง และชี้แจงรายงานผล, ให้หน่วยงาน  
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง  
ต่อไป.



(นายธรา เทียนประทีป)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
- ๒ มิ.ย. ๒๕๕๙

เรียนผู้อำนวยการ(กรม)

  
(นายทรงธรรม พูนเกษมทรัพย์)  
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมบังคับคดี  
- ๒ มิ.ย. ๒๕๕๙

นาย  
มณฑลพัฒน์



ดร. สันติธรรม  
ท. ม.ย. ๕๙



รายงานผล  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment-ITA)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เสนอ  
กรมบังคับคดี

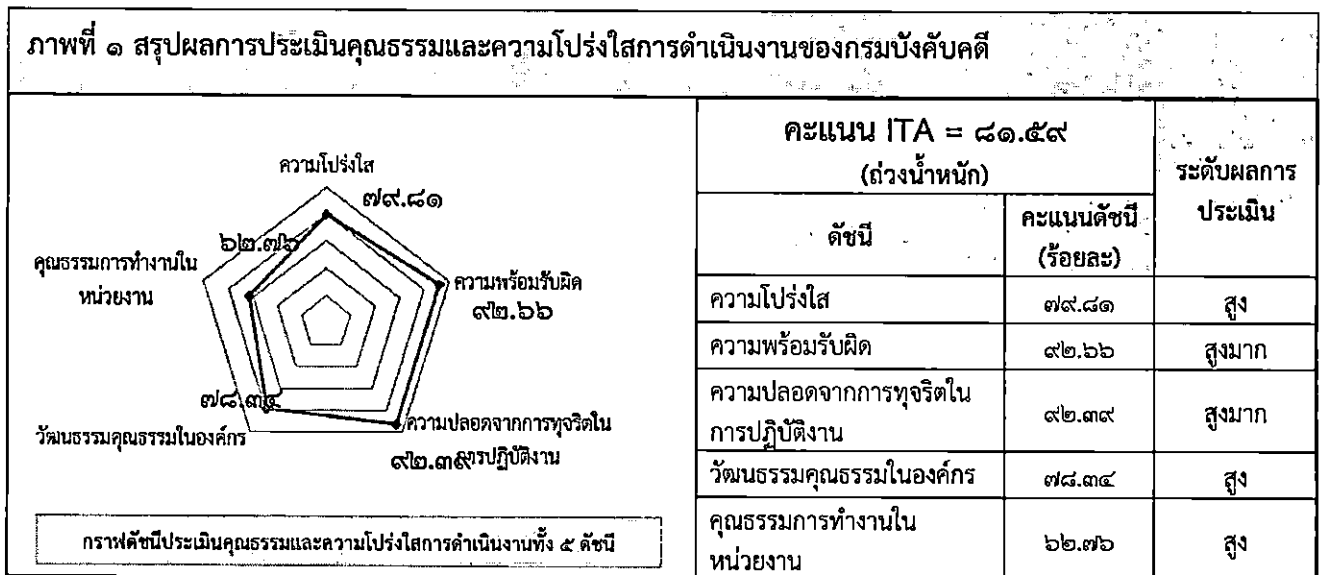
โดย  
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ  
(สำนักงาน ป.ป.ท.)

บทสรุปผู้บริหาร  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)  
ของกรมบังคับคดี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของกรมบังคับคดี มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน ประเมินจากดัชนี ๕ ตัว คือ ๑) ความโปร่งใส ๒) ความพร้อมรับผิด ๓) ความปลอดภัยจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน ๔) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี

คณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี ไว้ดังนี้



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมบังคับคดี โดยภาพรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๑.๕๙ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยได้คะแนนดัชนีด้านความพร้อมรับผิดสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๒.๖๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาที่ได้คะแนนระดับสูงมากและคะแนนใกล้เคียงกันคือ ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๓๙ ส่วนคะแนนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๖ ซึ่งยังอยู่ในระดับสูง สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี (ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑) เมื่อจำแนกตามดัชนี พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๑ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๓๓

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๖๖ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๒๔ และความสุภาพความกระตือรือร้น เต็มใจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๐๗

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๓๙ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๘ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๓๔ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๒๐ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๘

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๖ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๗.๒๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๑๒ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๙๕

## ๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : กรมบังคับคดี

### ๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based)

๑) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นข้อมูลที่ได้จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และได้คะแนนต่ำที่สุดในจำนวน ๕ ดัชนี โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๖ โดยเฉพาะตัวชี้วัดการบริหารบุคคลได้คะแนน ร้อยละ ๔๗.๒๒ ดังนั้น

กรมบังคับคดีต้องดำเนินการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ในตัวชี้วัดประสพการณ์ตรง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความเป็นธรรมและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตัวชี้วัดการรับรู้ คือ วิธีการหรือระบบการรักษาบุคลากรที่มีรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานมีความเหมาะสม ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ควรมีการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานต้องทำการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีและมีคุณภาพ โดยให้เกียรติและยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่างในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒) ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง นั้นหมายถึง กรมบังคับคดีจะต้องเร่งพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ให้มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น โดยการเพิ่มศักยภาพตัวชี้วัดในข้อที่คะแนนค่อนข้างต่ำ ได้แก่ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน นอกจากนี้ยังต้องเร่งพัฒนาในเรื่องการสร้างเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานควรเร่งพัฒนาตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำ คือพัฒนาการให้บริการที่แล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม หมายถึงให้เพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ ซึ่งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการควรมีบริการที่ชัดเจนและรวดเร็วขึ้น

๔) ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมบังคับคดีควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือเงินพิเศษจากบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

๕) ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมบังคับคดีควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการจัดเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

## ๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่กรมบังคับคดีจะต้องปรับปรุงการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยดำเนินการในเรื่อง (๑) การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ (๒) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงร้อยละของจำนวนโครงการและร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และ (๓) การปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา

๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการ  
ในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

๓) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม  
การทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคที่  
ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อนำผลการวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนในปีต่อไป

๒.๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือ  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ที่หน่วยงานควรทบทวนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) การเปิดเผยขั้นตอน และระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการยังไม่ชัดเจน
- ๒) ความล่าช้าในการติดต่อโดยเฉพาะระบบแพ่งใหม่หรือระบบ CDG
- ๓) ความสุภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำต่างๆ ให้กับผู้รับบริการ รวมทั้ง  
ขั้นตอนการรับเงินที่ได้จากการขายทอดตลาดที่ค่อนข้างล่าช้า

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)  
ของกรมบังคับคดี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑ หลักการและเหตุผล

จากภารกิจที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment-ITA) หน่วยงานภาครัฐ โดยบูรณาการเครื่องมือการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) หน่วยงานภาครัฐที่นำมาจากแนวคิดของสาธารณรัฐเกาหลี และดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินคุณธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างเครื่องมือการประเมินที่ผนวกหลักการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based) เข้ากับ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในหน่วยงานภาครัฐและให้มีการจัดระดับ (Integrity Assessment) ตามผลที่ได้รับจากการประเมินดังกล่าว เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศได้อีกทางหนึ่ง โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้เสนอแนวทางการประเมิน ITA ต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้พิจารณาอนุมัติให้สำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบดำเนินการประเมินหน่วยงานภาครัฐ ส่วนกลางระดับกรม ส่วนภูมิภาค ระดับจังหวัด (สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด) ส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา) รวมจำนวน ๖๕๗ หน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นที่ปรึกษาดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินอันจะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งผลต่อภาพลักษณ์โดยรวมของประเทศไทยต่อไปในอนาคต



## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑.๒.๑ เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินคุณธรรมและความโปร่งใสแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการ แบบประเมิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

## ๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

### ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือของกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงาน ให้บริการอย่างโปร่งใสและด้วยความเป็นธรรมและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดคุณธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของงาน

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

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

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดย

ยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

### ๑.๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย

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

๑) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบประเมินเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยให้หน่วยงานภาครัฐตามกลุ่มเป้าหมายตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

๒) การวิจัยจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามแบบประเมินจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และบุคลากร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ในด้านความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

### ๑.๓.๓ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องโครงการในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา จากผู้ใช้บริการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ และเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวนที่นำมาวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน

๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนาม จำนวนที่นำมาวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน

๓) เอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจให้แก่หน่วยงานทางไปรษณีย์หรือจัดส่งด้วยตนเอง สำหรับตอบประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน พร้อมทั้งทำการรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ โดยใช้แบบประเมิน ๑ ชุดต่อ ๑ หน่วยงาน โดยใช้แบบประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด

**๑.๔ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง**

๑.๔.๑ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานมากขึ้น

๑.๔.๒ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินสามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานได้

๑.๔.๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

**๑.๕ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน**

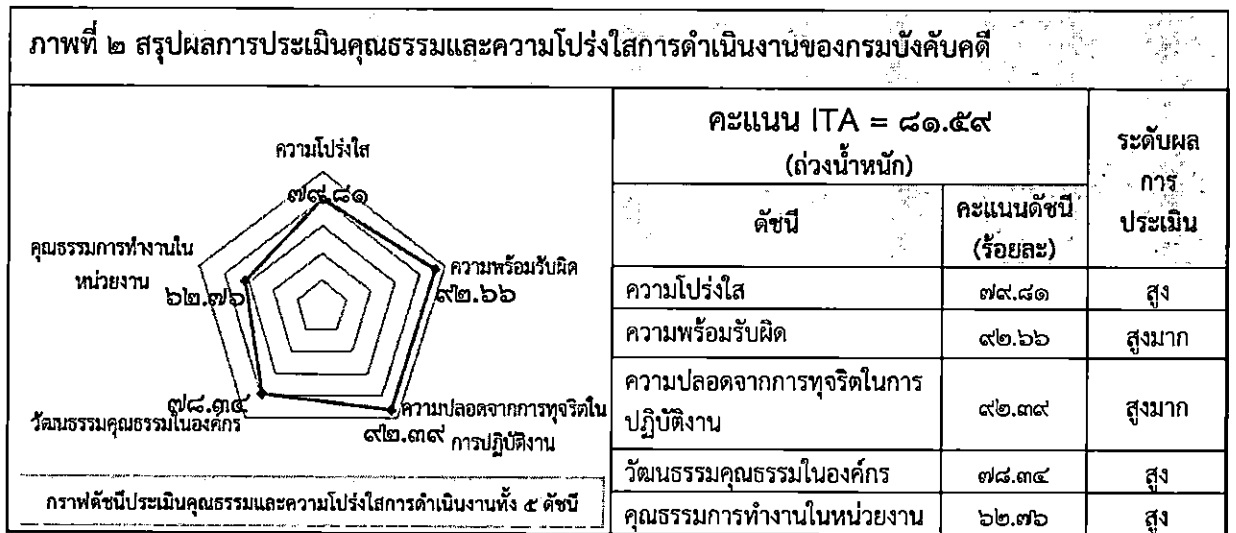
โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกออกเป็น ๒ กรอบที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



๑.๖ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี

๑.๖.๑ ผลคะแนนสรุปภาพรวม และจำแนกตามดัชนี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมบังคับคดี จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า

ได้คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๓๗

ได้คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๘.๑๓

ได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๘๘.๑๔

เมื่อนำคะแนนดังกล่าวมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๑.๕๙ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก	EIT	EBIT	IT
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐	๗๙.๘๑	๗๙.๘๑		
	๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร	๑๔.๓	๘๐.๒๙	๘๐.๒๙		
	๑.๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูล	๒.๕๑	๗๔.๕๙	๗๔.๑๗	๗๕.๐๐	
	๑.๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน	๒.๑๗	๘๓.๐๖	๖๖.๑๑	๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๓ ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ	๒.๖๑	๙๑.๓๗	๘๒.๗๓	๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๔ การมีส่วนร่วม	๒.๐๑	๘๐.๐๐		๘๐.๐๐	
	๑.๑.๕ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	๓.๐๐	๗๓.๕๔	๗๓.๕๔		
	๑.๑.๖ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	๒.๐๑	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร	๑๑.๗	๗๙.๓๓	๗๙.๓๓		
	๑.๒.๑ การตอบสนองข้อร้องเรียน	๔.๐๙	๗๔.๖๘	๔๙.๓๗	๑๐๐.๐๐	
	๑.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียน	๓.๖๓	๗๘.๐๙	๗๘.๐๙		
	๑.๒.๓ การแจ้งผลร้องเรียน	๓.๙๘	๑.๐๐	๑.๐๐		
	๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐	๙๒.๖๖	๙๒.๖๖	
๒.๑ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่		๘.๘๒	๙๒.๒๔	๘๔.๔๘	๑๐๐.๐๐	
๒.๒ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ		๙.๑๘	๙๓.๐๗	๘๖.๑๔	๑๐๐.๐๐	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐	๙๒.๓๙	๙๒.๓๙		
	๓.๑ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต	๑๑.๖๖	๙๓.๗๘	๙๓.๗๘		
	๓.๒ ประสิทธิภาพตรงการทุจริต	๑๐.๓๔	๙๑.๐๐	๙๑.๐๐		
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐	๗๘.๓๔		๗๘.๓๔	
	๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร	๖.๘๘	๗๗.๒๐			๗๗.๒๐
	๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร	๙.๑๒	๗๙.๔๘		๘๙.๑๗	๖๙.๗๙
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐	๖๒.๗๖			๖๒.๗๖
	๕.๑ การบริหารงานบุคคล	๗.๕๖	๔๗.๒๒			๔๗.๒๒
	๕.๑.๑ ประสิทธิภาพตรง	๔.๐๘	๓๐.๙๑			๓๐.๙๑
	๕.๑.๒ การรับรู้	๓.๔๘	๔๙.๐๓			๔๙.๐๓
	๕.๒ การบริหารงบประมาณ	๕.๕๘	๗๙.๑๒			๗๙.๑๒
	๕.๒.๑ การรับรู้	๕.๕๘	๗๙.๑๒			๗๙.๑๒
	๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	๔.๘๖	๖๑.๙๕			๖๑.๙๕
	๕.๓.๑ ประสิทธิภาพตรง	๒.๖๗	๖๒.๔๒			๖๒.๔๒
	๕.๓.๒ การรับรู้	๒.๑๙	๔๐.๙๑			๔๐.๙๑
	รวม	๑๐๐.๐๐	คะแนน ITA = ๘๑.๕๙			

จากตารางที่ ๑ พบว่า ดัชนีด้านความพร้อมรับผิดชอบได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๒.๖๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาที่ได้คะแนนระดับสูงมากและคะแนนใกล้เคียงกันคือ ดัชนีด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๓๙ ส่วนคะแนนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๖ ซึ่งยังอยู่ในระดับสูง สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมบังคับคดี จำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

๑. ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๘๑ โดยจำแนกเป็นการดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๓๓ เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๙ เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๕๙ โดยจำแนกเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ร้อยละ ๗๔.๑๗ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ซึ่งมีคะแนนสูงกว่า คือ เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

- มาตรฐานการให้บริการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๐๖ โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ร้อยละ ๖๖.๑๑ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน และคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องการให้บริการที่แล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๓๗ โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ร้อยละ ๘๒.๗๓ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองแหล่งข้อมูล

- การมีส่วนร่วม ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๐๐ เป็นคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ข้อที่ไม่ได้คะแนน คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๕๔ เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ในเรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน

- การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๓๓ จำแนกเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การตอบสนองข้อร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๖๘ จำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ร้อยละ ๔๙.๓๗ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน โดยหน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียน การเผยแพร่ผลการร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้าง และมีการสรุปผลการรายงานเรื่องการร้องเรียนทั่วไปพร้อมทั้งระบุปัญหาและอุปสรรคอย่างชัดเจน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องระบบการร้องเรียนโดยให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง

- ช่องทางการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๐๙ แสดงว่าผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้รับความสะดวกในเรื่องของช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการใช้บริการ อยู่ในระดับสูง

๒. ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๖๖ เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดคะแนนจากตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๒.๑ ความพร้อมในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๒๔ แบ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ร้อยละ ๘๔.๔๘ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองแหล่งข้อมูล

๒.๒ คะแนนความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๐๗ โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ร้อยละ ๘๖.๑๔ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองแหล่งข้อมูล

๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๓๙ เป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และวัดใน ๒ แง่มุม คือ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๘ และคะแนนจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๐๐ ซึ่งคะแนนทั้ง ๒ ข้ออยู่ในระดับดีเยี่ยม และเป็นคะแนนที่อยู่ในระดับที่ต้องรักษาไว้

๔. ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๓๔ ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๒๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)



๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๘ จำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนร้อยละ ๖๙.๗๙ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๘๙.๑๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตซึ่งหน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ และมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส แต่ในส่วนของ Internal ได้คะแนนต่ำในเรื่องการพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน ในการป้องกันการทุจริต

๕. ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๖ ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๕.๑ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๗.๒๒ ประเมินจากมุมมอง ๒ มุมมอง คือ ๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๐.๙๑ ข้อที่ได้คะแนนน้อยคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๙.๐๓ ข้อที่ได้คะแนนน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ วิธีการหรือระบบการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานมีความเหมาะสม

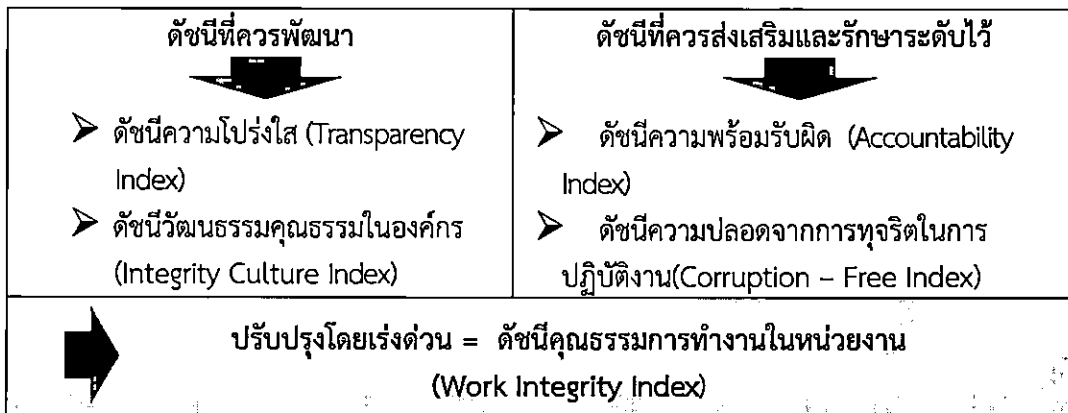
๕.๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๑๒ โดยประเมินจากการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เป็นจริง และตรงตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๙๕ ประเมินจากมุมมอง ๒ มุมมอง คือ ๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๔๒ ๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๐.๙๑ ข้อที่ได้คะแนนน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/สั่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชาจะได้รับผลกระทบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

๑.๗ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : กรมบังคับคดี

๑.๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based)

จากการประเมินผลครั้งนี้ คณะที่ปรึกษาโครงการได้เสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐตามระดับคะแนนที่ได้จากแหล่งข้อมูลและตัวชี้วัดในภาพรวมดังต่อไปนี้



เมื่อพิจารณาตามดัชนีและตัวชี้วัดทั้ง ๕ ด้าน พบรายละเอียดดังนี้

๑) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นข้อมูลที่ได้จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และได้คะแนนต่ำที่สุดในจำนวน ๕ ดัชนี โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๖ โดยเฉพาะตัวชี้วัดการบริหารบุคคลได้คะแนน ร้อยละ ๔๗.๒๒ ดังนั้น กรมบังคับคดีต้องดำเนินการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ในตัวชี้วัดประสบการณ์ตรง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตัวชี้วัดการรับรู้ คือ วิธีการหรือระบบการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานมีความเหมาะสม ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลยังไม่ได้รับความเชื่อมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนั้น หน่วยงานต้องทำการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน โดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรโดยการให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ให้เกียรติและยกย่องให้เป็นบุคคลตัวอย่างในหน่วยงาน พร้อมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีและมีคุณภาพ โดยให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒) ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับสูง นั้นหมายถึง กรมบังคับคดีจะต้องเร่งพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ให้มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น โดยการเพิ่มศักยภาพตัวชี้วัดในข้อที่คะแนนค่อนข้างต่ำ ได้แก่ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน นอกจากนี้ยังต้องเร่งพัฒนาในเรื่องการสร้างเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานควรเร่งพัฒนาตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำ คือพัฒนาการให้บริการที่แล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม หมายถึงให้เพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ ซึ่งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) บางรายได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการควรมีการบริการที่ชัดเจนและรวดเร็วขึ้น

๔) ดัชนีด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมบังคับคดีควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือเงินพิเศษจากบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

๕) ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมบังคับคดีควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการจัดเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

#### ๑.๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ กรมบังคับคดีจะต้องปรับปรุงการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยดำเนินการในเรื่อง (๑) การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ (๒) การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ โดยวิเคราะห์ให้เห็นถึงร้อยละของจำนวนโครงการ และร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และ (๓) การปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา

๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

๓) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อนำผลการวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนในปีต่อไป

๑.๗.๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ที่หน่วยงานควรทบทวนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) การเปิดเผยขั้นตอน และระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการยังไม่ชัดเจน
- ๒) ความล่าช้าในการติดต่อโดยเฉพาะระบบแพ่งใหม่หรือระบบ CDG
- ๓) ความสุภาพของเจ้าหน้าที่ในการให้คำแนะนำต่างๆ ให้กับผู้รับบริการ รวมทั้งขั้นตอนการรับเงินที่ได้จากการขายทอดตลาดที่ค่อนข้างล่าช้า