

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากดัชนีทั้ง ๕ ดัชนี ได้แก่ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยประเมินผลจากแหล่งข้อมูลสำคัญ ๓ แหล่ง ได้แก่ ๑) บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ๒) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และ ๓) จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งว่าการประเมินผลครั้งนี้จะเป็นการสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างได้ผล เพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐบริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาลร่วมกัน และเป็นแบบอย่างของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และประการสำคัญ คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศ (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์กรความโปร่งใสนานาชาติ ให้มีคะแนนเพิ่มขึ้นนำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

คณะผู้จัดทำ
สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทสรุปผู้บริหาร | |
| ๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน | ๓ |
| ๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ | ๕ |
| ๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based) | ๕ |
| ๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) | ๕ |
| รายงานผล | |
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๖ |
| ๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ | ๗ |
| ๓. ขอบเขตการดำเนินงาน | ๗ |
| ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา | ๗ |
| ๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย | ๘ |
| ๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน | ๙ |
| ๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง | ๙ |
| ๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง | ๙ |
| ๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน | ๑๐ |
| ๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน | ๑๑ |
| ๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน | ๑๑ |
| ๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล | ๑๒ |
| ๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานจำแนก รายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด | ๑๒ |
| ๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ | ๑๙ |
| ๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based) | ๑๙ |
| ๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) | ๑๙ |

บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมบังคับคดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน การให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณธรรม ความโปร่งใสการดำเนินงานให้นำไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (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 สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน สรุปผลได้ดังนี้

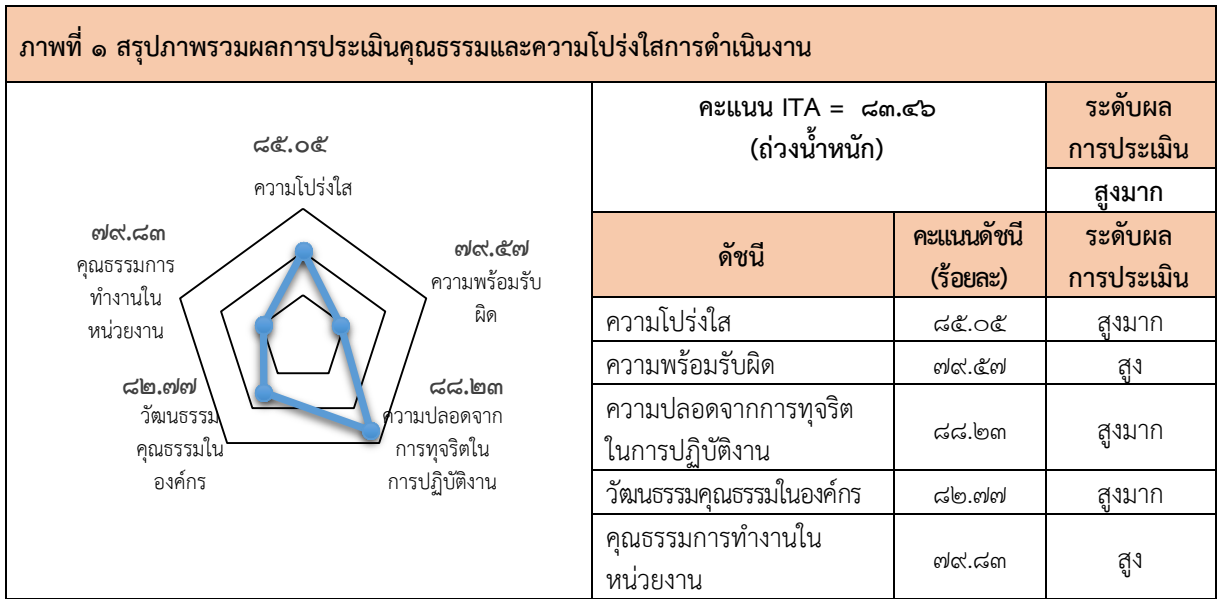
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๔๖ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๘๘.๒๓

ดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๗

ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑ และตารางที่ ๑



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

ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนี

| ลำดับ ที่ | ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | แหล่งข้อมูล | ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ) | คะแนน ที่ได้ | คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก |
|--|--|--------------|------------------------|-----------------|------------------------------|
| ๑ | ความโปร่งใส | EIT+EBIT | ๒๖.๐๐ | ๘๕.๐๕ | ๒๒.๑๑ |
| | ๑.๑ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล | EIT+EBIT | | ๙๔.๗๔ | |
| | ๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | EIT+EBIT | | ๗๕.๓๗ | |
| ๒ | ความพร้อมรับผิด | IIT+EIT+EBIT | ๑๘.๐๐ | ๗๙.๕๗ | ๑๔.๓๒ |
| | ๒.๑ ความพร้อมรับผิด | IIT+EIT | | ๗๓.๘๙ | |
| | ๒.๒ เจตจำนงสุจริต | IIT+EIT+EBIT | | ๘๕.๒๔ | |
| ๓ | ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน | IIT+EIT+EBIT | ๒๒.๐๐ | ๘๘.๒๓ | ๑๙.๔๑ |
| | ๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด | EBIT | | ๑๐๐.๐๐ | |
| | ๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่ | IIT+EIT | | ๘๕.๑๔ | |
| | ๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย | IIT+EIT | | ๗๙.๕๔ | |
| ๔ | วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร | IIT+EBIT | ๑๖.๐๐ | ๘๒.๗๗ | ๑๓.๒๔ |
| | ๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน | IIT | | ๘๒.๐๔ | |
| | ๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน | IIT+EBIT | | ๘๙.๘๘ | |
| | ๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน | IIT+EBIT | | ๗๖.๓๘ | |
| ๕ | คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน | IIT+EIT+EBIT | ๑๘.๐๐ | ๗๙.๘๓ | ๑๔.๓๗ |
| | ๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน | EIT+EBIT | | ๘๖.๘๘ | |
| | ๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน | IIT | | ๗๒.๗๙ | |
| คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานโดยรวม | | | ๑๐๐.๐๐ | | ๘๓.๔๖ |

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

| ดัชนีที่บกพร่อง | แหล่งข้อมูล | | ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง |
|--------------------------------|-------------|-----|--------------------------------------|--|
| | IIT | EIT | | |
| ดัชนีความโปร่งใส | - | ✓ | การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ๑) การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน ๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน |
| ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน | ✓ | - | คุณธรรมในการบริหารงาน | ๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน มีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒) ระบบการจรรงรักษาคนดี คนเก่ง และ เสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี |

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๒ ประเด็น ดังนี้

| EBIT ที่บกพร่อง | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง |
|---|---|
| EB ๘ การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ | รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ |
| EB ๑๐ การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน | การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ |

รายงานผล
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมบังคับคดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

นโยบายรัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๐ เรื่องการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส นอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นกลยุทธ์สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเอง ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวม ได้อีกด้วย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๕ หน่วยงาน (๓๗๗ หน่วยรับประเมิน) ได้แก่ ส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๙ หน่วยงาน และจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด (จังหวัดละ ๓ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด รวมทั้งสิ้น ๒๒๘ หน่วยงาน)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนภาพลักษณ์ตามความเป็นจริง และเกิดผลลัพธ์อันเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจในฐานะสถาบันการศึกษาที่มีบุคลากรซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ เพื่อดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๓ เพื่อให้ได้มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

๒.๔ เพื่อให้ได้แนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

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

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

๓) **ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ผู้รับบริการหรือ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ 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 การพัฒนาและการรักษาทรัพยากร มนุษย์การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงาน ต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

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 จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

๒) การวิจัยจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามแบบประเมินจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และบุคลากรรวมทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ในด้านความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

| | | |
|------------------|---|---|
| ๘๐ - ๑๐๐ คะแนน | = | มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูงมาก |
| ๖๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน | = | มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานสูง |
| ๔๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน | = | มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานปานกลาง |
| ๒๐ - ๓๙.๙๙ คะแนน | = | มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำ |
| ๐ - ๑๙.๙๙ คะแนน | = | มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่ำมาก |

๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

ขณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เป็นผู้มารับบริการ/เป็นลูกค้า/เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานภาครัฐในรอบ ๑ ปี ที่ผ่านมา เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม การส่งแบบสำรวจไปรษณีย์ และการตอบแบบสอบถามออนไลน์ทางเว็บไซต์

๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) หมายถึง บุคลากรในสังกัดที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินรวบรวมรายชื่อส่งให้แก่ที่ปรึกษา เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม

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

๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๔.๑ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของตนเอง ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

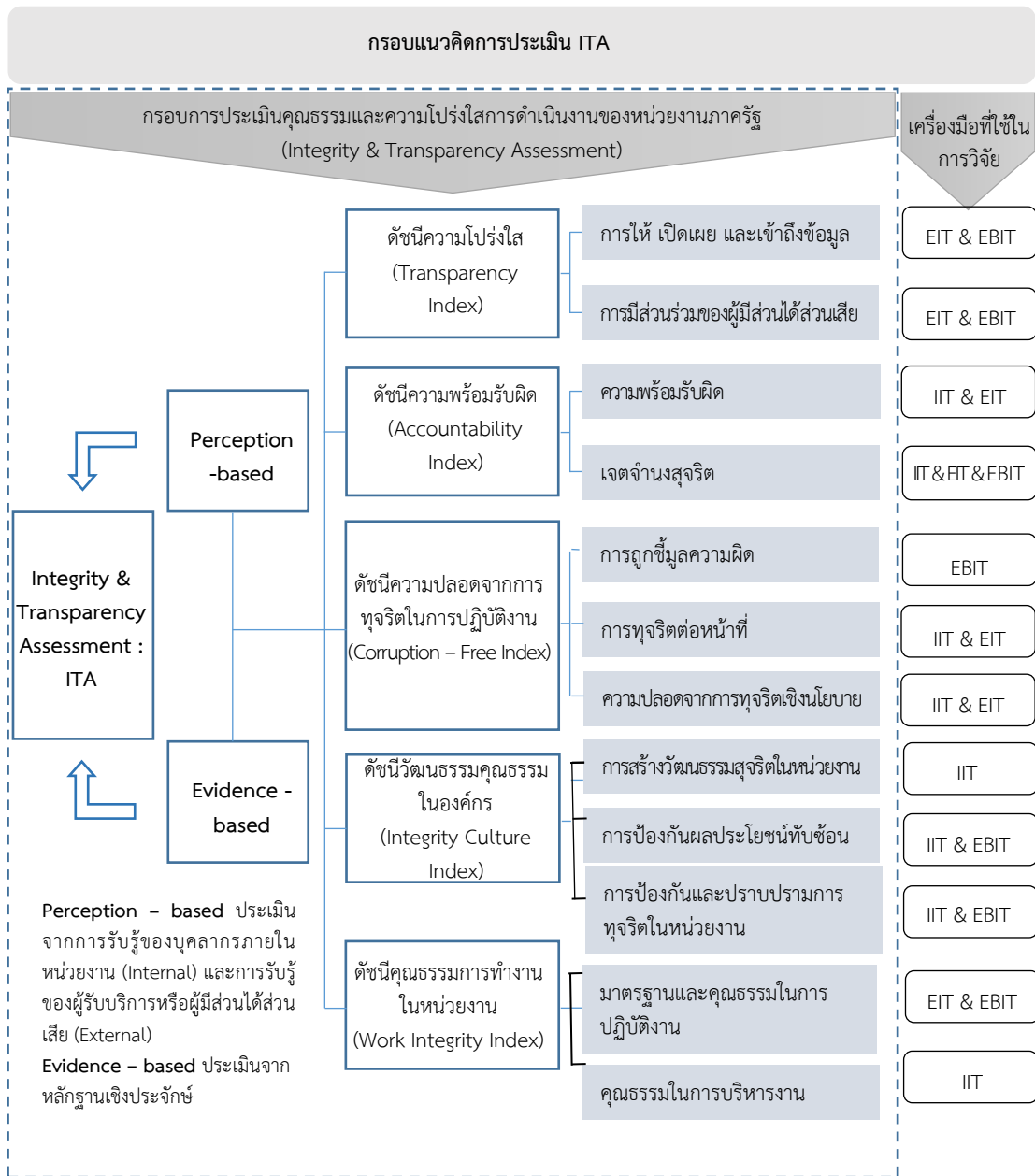
๔.๒ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

๔.๓ สำนักงาน ป.ป.ท. มีข้อมูลในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

๔.๔ สำนักงาน ป.ป.ท. มีแนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกตามดัชนีที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



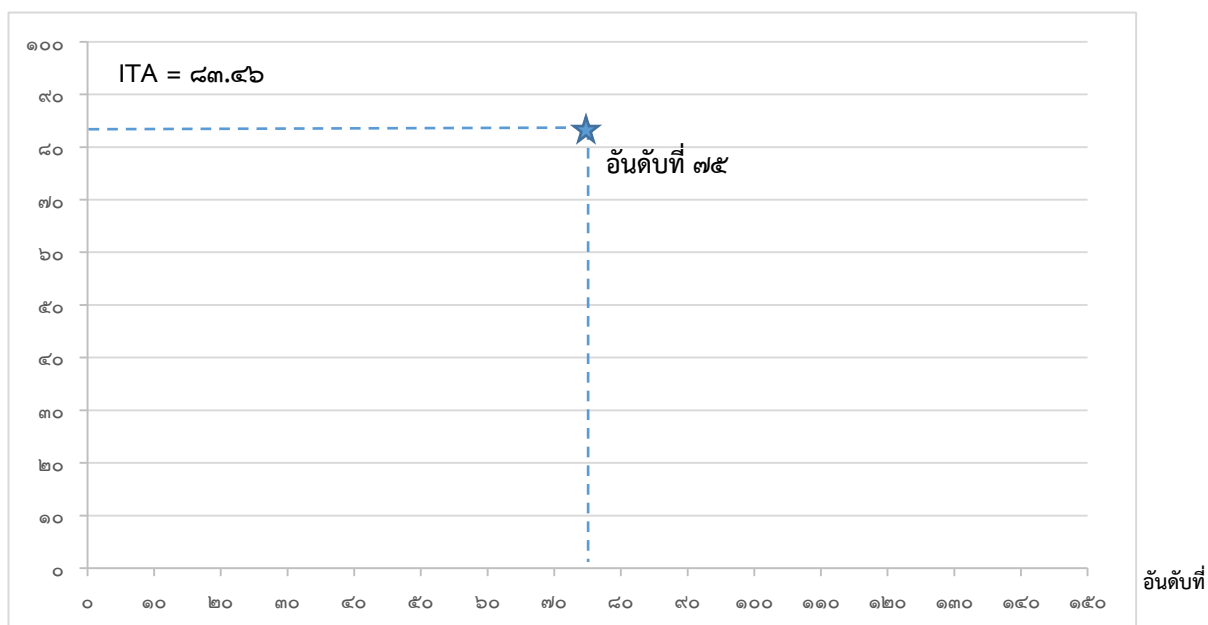
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการประเมิน ITA

๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน

เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับกรม พบว่า หน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับ ร้อยละ ๘๓.๔๖ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๗๕ ของจำนวน ๑๔๗ หน่วยงาน ดังแสดงภาพที่ ๒

คะแนน



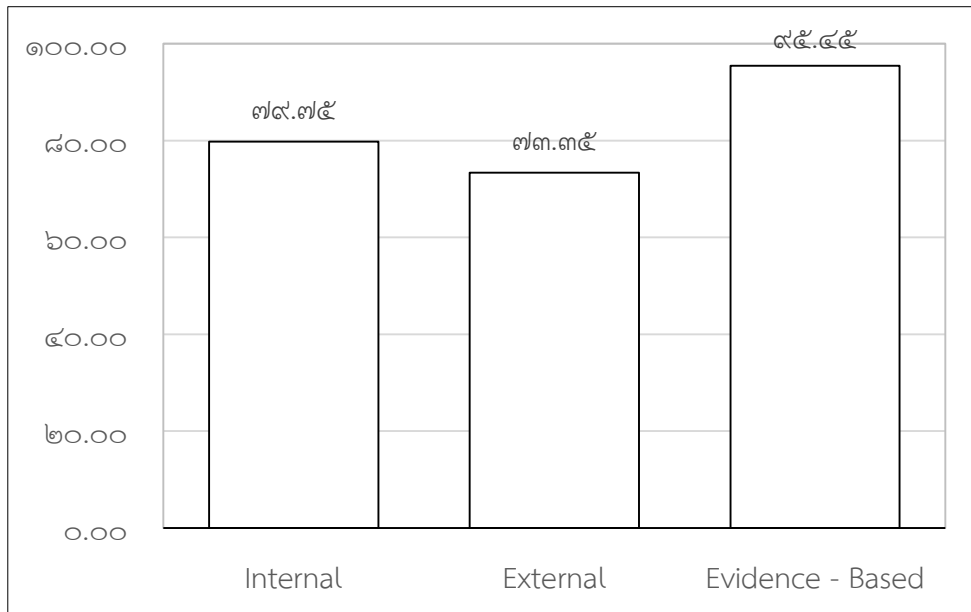
ภาพที่ ๒ การจัดอันดับผลคะแนนของกรมบังคับคดี

*หมายเหตุ: เนื่องจากกรมราชองครักษ์และสำนักพระราชวังมีการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดเล็กลงและไม่มีสถานะเป็นกรม จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คงเหลือส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๗ หน่วยงาน

๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๓.๓๕ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๗๕ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๙๕.๔๕ ดังแสดงในภาพที่ ๓

คะแนน



**ภาพที่ ๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
จำแนกตามแหล่งข้อมูล**

๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๓.๔๖ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานในระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
ของกรมบังคับคดี

| ที่ | ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ) | EBIT | IIT | EIT | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
|-----|--|---------------------|--------|-------|-------|-------------|----------------------|
| ๑ | ความโปร่งใส | ๒๖.๐๐ | | | | ๘๕.๐๕ | ๒๒.๑๑ |
| | ๑.๑ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล | | | | | ๙๔.๗๔ | |
| | ๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง | | ๑๐๐.๐๐ | | | ๑๐๐.๐๐ | |
| | ๑.๑.๒ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน | | ๑๐๐.๐๐ | | ๗๘.๙๖ | ๘๙.๔๘ | |
| | ๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | | | | | ๗๕.๓๗ | |
| | ๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน | | ๑๐๐.๐๐ | | ๕๗.๓๙ | ๗๘.๖๙ | |
| | ๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน | | ๗๕.๐๐ | | ๖๙.๐๙ | ๗๒.๐๕ | |
| ๒ | ความพร้อมรับผิด | ๑๘.๐๐ | | | | ๗๙.๕๗ | ๑๔.๓๒ |
| | ๒.๑ ความพร้อมรับผิด | | | | | ๗๓.๘๙ | |
| | ๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน | | | ๘๒.๔๘ | ๖๙.๖๐ | ๗๖.๐๔ | |
| | ๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน | | | ๗๕.๗๓ | ๖๗.๗๖ | ๗๑.๗๕ | |
| | ๒.๒ เจตจำนงสุจริต | | | | | ๘๕.๒๔ | |
| | เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน | | ๑๐๐.๐๐ | ๘๐.๕๗ | ๗๕.๑๕ | ๘๕.๒๔ | |
| ๓ | ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน | ๒๒.๐๐ | | | | ๘๘.๒๓ | ๑๙.๔๑ |
| | ๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด | | | | | ๑๐๐.๐๐ | |
| | เรื่องข่มขู่ความผิด | | ๑๐๐.๐๐ | | | ๑๐๐.๐๐ | |
| | ๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่ | | | | | ๘๕.๑๔ | |
| | ๓.๒.๑ การรับสินบน | | | ๘๘.๙๑ | ๘๑.๘๓ | ๘๕.๓๗ | |
| | ๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ | | | ๘๘.๙๐ | ๘๐.๙๑ | ๘๔.๙๐ | |
| | ๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย | | | | | ๗๙.๕๔ | |
| | ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย | | | ๘๖.๔๐ | ๗๒.๖๙ | ๗๙.๕๔ | |

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

| ที่ | ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ) | EBIT | IIT | EIT | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
|---|---|---------------------|--------|-------|-------|-------------|----------------------|
| ๔ | วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร | ๑๖.๐๐ | | | | ๘๒.๗๗ | ๑๓.๒๔ |
| | ๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน | | | | | ๘๒.๐๔ | |
| | ๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต | | | ๗๘.๑๑ | | ๗๘.๑๑ | |
| | ๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต | | | ๘๗.๔๓ | | ๘๗.๔๓ | |
| | ๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต | | | ๘๐.๕๙ | | ๘๐.๕๙ | |
| | ๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน | | | | | ๘๙.๘๘ | |
| | การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน | | ๑๐๐.๐๐ | ๗๙.๗๖ | | ๘๙.๘๘ | |
| | ๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน | | | | | ๗๖.๓๘ | |
| | ๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต | | ๕๐.๐๐ | ๗๘.๒๘ | | ๖๔.๑๔ | |
| | ๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน | | ๑๐๐.๐๐ | ๗๗.๒๕ | | ๘๘.๖๓ | |
| ๕ | คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน | ๑๘.๐๐ | | | | ๗๙.๘๓ | ๑๔.๓๗ |
| | ๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | ๘๖.๘๘ | |
| | ๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน | | ๑๐๐.๐๐ | | ๗๒.๗๗ | ๘๖.๓๙ | |
| | ๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน | | ๑๐๐.๐๐ | | ๗๔.๗๖ | ๘๗.๓๘ | |
| | ๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน | | | | | ๗๒.๗๙ | |
| | ๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล | | | | ๖๔.๓๘ | ๖๔.๓๘ | |
| | ๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ | | | | ๘๐.๑๘ | ๘๐.๑๘ | |
| | ๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน | | | | ๗๘.๑๙ | ๗๘.๑๙ | |
| | ๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | ๖๘.๓๙ | ๖๘.๓๙ | |
| คะแนนรายแบบสำรวจ | | | ๙๕.๔๕ | ๗๙.๗๕ | ๗๓.๓๕ | | |
| คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน | | | | | | ๘๓.๔๖ | |

จากตารางที่ ๑ พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๐๕ ประเมินความคิดเห็นจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๗๔ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

- การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๖๙ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๑.๒) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๓๗ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๖๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๕๗.๓๙ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน และ ๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

- การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๐๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๙.๐๙ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๗ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑) ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๘๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๐๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๙.๖๐ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๔๘ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เจ้าหน้าที่

ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
๒) หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
๓) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน ๔) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือ
ติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ๕) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อม
ที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

- ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๗๕
โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๗.๗๖ และ
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๗๓ เห็นได้ว่าคะแนนที่
ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๒.๒) เจตจำนงสุจริต หรือเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ
ร้อยละ ๘๕.๒๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ
๗๕.๑๕ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๕๗ และ
จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่า
คะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence-Based สอดคล้องกัน แต่ External คะแนนต่ำกว่า
ในเรื่อง การสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต
มากขึ้นในหน่วยงาน

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)
โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๒๓ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่
ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และการถูกข่มขู่
ความผิด จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑) การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ (ไม่มีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
ถูกข่มขู่ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ - วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐ โดยเป็นการกล่าวหา
ที่มีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา)

๓.๒) การทุจริตต่อหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๑๔ โดยมีรายละเอียด
ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๓๗ โดยเป็นคะแนน
จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๘๓ และกลุ่มบุคลากร
และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๘.๙๑ เห็นได้ว่าคะแนน External
และ Internal สอดคล้องกัน

- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๙๐
โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๙๑ และ
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๘.๙๐ เห็นได้ว่าคะแนน
ที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๓.๓) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๔
โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๖๙ และ
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๖.๔๐ เห็นได้ว่าคะแนน

External และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง นโยบาย/ทิศทาง /การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และ ๒) คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน มีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๗ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๔.๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๐๔ ซึ่งเป็น คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๑๑
- การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๔๓
- การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๕๙

๔.๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๘๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๗๖ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based สอดคล้องกันแต่ External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว

๔.๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๓๘ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๖๔.๑๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๒๘ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence-Based ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๖๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ ๗๗.๒๕ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนน ต่ำกว่าในเรื่อง ๑) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซง จากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ และ ๒) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๓ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๘๘ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๓๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๗๗ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๓๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๔.๗๖ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒) คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๗๙ ซึ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับ ๖๔.๓๘
- การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๐.๑๘
- คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๗๘.๑๙
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๖๘.๓๙

๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

| ดัชนีที่บกพร่อง | แหล่งข้อมูล | | ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง |
|--------------------------------|-------------|-----|--------------------------------------|--|
| | IIT | EIT | | |
| ดัชนีความโปร่งใส | - | ✓ | การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | ๑) การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน ๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน |
| ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน | ✓ | - | คุณธรรมในการบริหารงาน | ๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน มีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒) ระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี |

๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๒ ประเด็น ดังนี้

| EBIT ที่บกพร่อง | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง |
|---|---|
| EB ๘ การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ | รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ |
| EB ๑๐ การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน | การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ |