

REPORT



ITA 2561

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

รายงานผลการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ
Integrity and Transparency
Assessment

IIT

EIT

EBIT



สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.ย.ร.
Institute for Good Governance Promotion

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
• ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ	1-1
• วัตถุประสงค์	1-3
• ขอบเขตการดำเนินงาน	1-3
- ขอบเขตด้านเนื้อหา	1-3
- ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินงาน	1-5
- ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ	1-8
• ประโยชน์ที่ได้รับ	1-9
• นิยามศัพท์	1-9
บทที่ 2 กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	
• กรอบแนวคิด	2-1
- ทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	2-2
- การสำรวจและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	2-2
- บันทึก ประมวลผล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผล	2-2
- สรุปผลการประเมินความโปร่งใสและความโปร่งใสในการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐ	2-3
- ข้อเสนอแนะ	2-3
• ดัชนีที่ใช้ในการประเมิน	2-3
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
• วิธีการศึกษาวิจัย	3-1
• กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างในการประเมิน	3-1
• การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง	3-2
• เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	3-4
• วิธีการเก็บข้อมูล	3-5

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
• การประมวลผลและเกณฑ์การประเมินผล • แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน • ตารางเวลาการดำเนินงาน • การวิเคราะห์ความเสี่ยงปัญหา/อุปสรรคและการแก้ไข	3-6 3-9 3-11 3-13
บทที่ 4 ผลการประเมิน	
• ผลการแจกแจงข้อมูลด้านประชากร - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก • ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	4-3 4-3 4-6 4-8
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการประเมิน	
• การวิเคราะห์ผลการประเมิน - เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561 - การวิเคราะห์ค่าคะแนนแบบอิงกลุ่มด้วยการจัดอันดับ (Ranking) และการจัดกลุ่มตามตำแหน่งควอไทล์ - การวิเคราะห์ค่าคะแนนในลักษณะของการจัดกลุ่มตามตำแหน่งควอไทล์ - ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนด้วยการจัดอันดับ (Ranking) และช่วงคะแนนแบบอิงกลุ่มตามตำแหน่งควอไทล์ - ผลการประเมินเปรียบเทียบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐกับหน่วยงานอื่นๆ • การสังเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำแนกตามรายดัชนีและตัวชี้วัด - ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง - ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน - ดัชนีและตัวชี้วัดที่คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีก	5-1 5-1 5-2 5-3 5-4 5-6 5-8 5-8 5-9 5-9

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
• ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	5-10
- ดัชนีความโปร่งใส	5-11
- ดัชนีความพร้อมรับผิด	5-18
- ดัชนีความปลอดภัยทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	5-25
- ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	5-29
- ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	5-40
• ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจ	5-45
- ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	5-45
- ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	5-45
• ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ	5-46
- มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับนโยบาย	5-46
- มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับปฏิบัติการ	5-50

ภาคผนวก

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมโดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)”

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทำให้รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2560 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ

ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้ผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม และที่ผ่านมาพบว่าหลายหน่วยงานนำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปเป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนให้เข้าถึงการบริการสาธารณะด้วยความเป็นธรรมผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน มีการประกาศขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการอย่างชัดเจน นอกจากนี้ในด้านบริหารจัดการในหน่วยงาน ก็ยังพบว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันในประเด็นที่อาจเป็นความเสี่ยงหรือเป็นช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต การรับสินบน หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และสามารถยับยั้งการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในลักษณะดังกล่าว ก็จะทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศ

ลดลงได้ในที่สุด ตลอดจนยังผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในหน่วยงานในภาพรวมของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

นอกจากนี้ ความสำเร็จของการดำเนินการที่ผ่านมาดังกล่าว ทำให้ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” ถูกยกระดับให้เป็นกลไกและเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ทั้งในระดับประเทศและในระดับสากล อาทิ

ระดับประเทศ

1. เป็นกลไกการขับเคลื่อนและถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)
2. เป็นกลไกขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแนวนโยบายของคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (คตช.) โดยมีศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)
3. ถูกกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดแนวทางที่ 2 “การป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ตามแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
4. เป็นกลไกขับเคลื่อนการยกระดับธรรมาภิบาลตามรายงานเรื่อง “การปฏิรูปมาตรการเสริมสร้างระบบการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลในภาครัฐ” โดยคณะกรรมการการวิสามัญขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ระดับสากล

1. เป็นเครื่องมือในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย
2. เป็นเครื่องมือในการวัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ 16.5 เรื่อง “การลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่ และการรับสินบนทุกรูปแบบ” ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

2. วัตถุประสงค์

ในการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. 2561 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นที่ปรึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน
- 2) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน
- 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

3. ขอบเขตการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ตลอดจนประเมิน “ระบบงาน” โดยเฉพาะกระบวนการเปิดเผยข้อมูล กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใส รวมถึงขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการที่มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล รวมไปถึงการประเมิน “วัฒนธรรม” ในหน่วยงานที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และประเมินแนวทางในการป้องกันการทุจริตและการป้องกันการปฏิบัติงานที่อาจจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่สะท้อนได้จากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

ขอบเขตการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการประเมินผลหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น ซึ่งเนื้อหาประกอบด้วย 5 ดัชนี คือ

- 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน และประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน และประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

3) ดัชนีความปลอดการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงาน และประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

5) ดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน และประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานและประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มี 3 เครื่องมือ ได้แก่

(1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน

(2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

(3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการสำรวจความคิดเห็น โดยจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

โดยมีขอบเขตของงานของการสำรวจอยู่ 2 ส่วนคือ

1) การสำรวจจัดเก็บข้อมูลความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ทั้งนี้เป็นการวิจัยจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจความคิดเห็น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยจากการทุจริต วัฒนธรรมคุณธรรม และคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะที่ดีตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของการเป็นตัวแทนที่ดี

2) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารและหลักฐานต่างๆ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Based : EBIT) โดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริง และมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

3) นำข้อมูลที่ได้รับจาก 2 ส่วนข้างต้น นำมาบันทึก ประมวลผล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของแต่ละหน่วยงาน

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินงาน

ในการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. 2561 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นที่ปรึกษาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 69 หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------|
| 1) องค์การอิสระ | จำนวน 5 หน่วยงาน |
| 2) องค์การอัยการ | จำนวน 1 หน่วยงาน |
| 3) หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา | จำนวน 2 หน่วยงาน |
| 4) ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ) | จำนวน 3 หน่วยงาน |
| 5) สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | จำนวน 1 หน่วยงาน |
| 6) องค์การมหาชน | จำนวน 55 หน่วยงาน |
| 7) องค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ | จำนวน 1 หน่วยงาน |
| 8) รัฐวิสาหกิจ | จำนวน 1 หน่วยงาน |

ทั้งนี้รายละเอียดหน่วยงานทั้งหมด ดังนี้

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
1	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	องค์กรอิสระ
2	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	องค์กรอิสระ
3	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	องค์กรอิสระ
4	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	องค์กรอิสระ
5	สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	องค์กรอิสระ
6	สำนักงานอัยการสูงสุด	องค์กรอัยการ
7	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา
8	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา
9	สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)
10	สำนักงานศาลปกครอง	ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)
11	สำนักงานศาลยุติธรรม	ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)
12	สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ
13	สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	องค์การมหาชน
14	สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ	องค์การมหาชน
15	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	องค์การมหาชน
16	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	องค์การมหาชน
17	สถาบันอณูญาโตตุลาการ	องค์การมหาชน
18	คุรุสภา	องค์การมหาชน
19	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย	องค์การมหาชน
20	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	องค์การมหาชน
21	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	องค์การมหาชน
22	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ	องค์การมหาชน
23	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา	องค์การมหาชน
24	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	องค์การมหาชน
25	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	องค์การมหาชน
26	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	องค์การมหาชน
27	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	องค์การมหาชน

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
28	กองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์	องค์การมหาชน
29	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	องค์การมหาชน
30	โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
31	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
32	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
33	ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
34	ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
35	ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
36	สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
37	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
38	สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
39	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
40	สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
41	สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
42	สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
43	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
44	สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
45	สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
46	สถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
47	สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
48	สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
49	สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
50	สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
51	สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
52	สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
53	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
54	สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
55	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
56	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
57	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
58	สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
59	สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
60	สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
61	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
62	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
63	สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
64	หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
65	องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
66	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
67	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	องค์การมหาชน
68	กรุงเทพมหานคร	องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ
69	บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด	รัฐวิสาหกิจ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีแหล่งที่ตั้งกระจายในพื้นที่กรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ในกรณีข้อมูลเป็นความลับของหน่วยงาน เช่น ข้อมูลพนักงานในหน่วยงาน และบุคคลที่มาติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานจะได้รับการปกป้องไม่ให้ระบุถึงตัวบุคคลตามจรรยาบรรณของนักวิจัย

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการจ้างสำรวจข้อมูลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีระยะเวลาดำเนินงานตามแผนงานรวมทั้งสิ้น 6 เดือน (ระยะเวลา 180 วัน) ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 จนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561

4. ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1) หน่วยงานภาครัฐที่ได้รับการประเมิน ได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น
- 2) หน่วยงานภาครัฐที่ได้รับการประเมิน ได้นำข้อเสนอแนะจากการประเมินมาจัดทำแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม มาปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 3) หน่วยงานกำกับดูแล ได้รับข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

5. นิยามคำศัพท์

หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผล หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช.

ที่ปรึกษา หมายถึง ผู้รับจ้างดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูล บันทึกในฐานข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อให้ได้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

หน่วยงานที่รับประเมิน ได้แก่ หน่วยงานของรัฐ ที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้แก่ องค์การอิสระ องค์การอื่นตามรัฐธรรมนูญ ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ) หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา องค์การมหาชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ โดยบุคลากรในหน่วยงานที่รับการประเมินมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- **ผู้บริหารของหน่วยงาน** นอกจากผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นบริหารงานตามภารกิจให้บรรลุพันธกิจของหน่วยงานแล้ว ก็จะต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมด้วย เนื่องจากในการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้มีการปรับเกณฑ์การประเมินให้เป็นการกำหนดมาตรการหรือกลไกเชิงระบบ เพื่อให้เกิดการป้องกันการทุจริต การสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน และส่งเสริมคุณธรรมในการปฏิบัติงานและการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องมีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ และพิจารณากรอบแนวทางและขั้นตอนในแต่ละมาตรการหรือกลไกเชิงระบบ รวมทั้ง ผู้บริหารของหน่วยงานยังมีบทบาทอย่างมากในการนำผลการประเมินไปสู่การกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

- **เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน** นอกจากจะต้องยึดถือหลักการความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและเป็นไปตามคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่ใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมหรือเอื้อผลประโยชน์แก่พวกพ้องแล้ว

เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยังเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในอีกด้วย ซึ่งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องตอบตามการรับรู้ที่แท้จริง เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานนำผลการประเมินพัฒนาไปสู่การปรับปรุงหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสสูงขึ้นได้

ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึงประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานของรัฐอื่นๆ ที่เป็นผู้มารับบริการ/เป็นลูกค้า/เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

บทที่ 2

กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ

2.1 กรอบแนวคิด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ที่ดำเนินโครงการโดยสำนักงาน ป.ป.ช. นั้นได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้



แนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

2.1.1 ทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การทบทวนแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีที่ผ่านมา มาตราการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นขั้นตอนแรกที่รวบรวมจัดระบบความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทฤษฎีและผลการศึกษาในอดีตคือแหล่งข้อมูลขั้นต้นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1.2 การสำรวจและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ในการสำรวจและประเมินฯ นั้นเป็นกระบวนการสำรวจข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ตาม 5 ดัชนีสำคัญ ได้แก่

- 1) ความโปร่งใส (Transparency Index)
- 2) ความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
- 3) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)
- 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

การสำรวจนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นหลักปฏิบัติที่สำคัญ คือ การสุ่มและเลือกตัวอย่างต้องมีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้รวมถึงการควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนที่จะทำให้ผลการสำรวจไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ถือเป็นวิธีการวิจัยเอกสารที่จะต้องประมวลผลดังกล่าวประกอบเข้าไปด้วย

2.1.3 บันทึก ประมวลผล วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผล

เป็นกระบวนการบันทึก รวบรวมประมวลผลจากทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเอกสาร คำนวณคะแนนและประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อมาใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลจัดอันดับและนำข้อมูลที่ได้นี้เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่ออธิบายถึงลักษณะร่วมของประเภทหน่วยงานและปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น

2.1.4 สรุปผลการประเมินความโปร่งใสและความโปร่งใสในการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐ

เป็นการเขียนรายงานเพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงและผลการประเมินในรูปแบบที่เข้าใจง่ายโดยที่ปรึกษา จะทำการสรุปผลโดยจะทำการจัดลำดับวิเคราะห์ความความสัมพันธ์หรือการใช้ผลของตัวแบบทางสถิติเพื่อแยก คุณลักษณะของหน่วยงานที่มีระดับคะแนนต่างกันเช่นแยกเป็นระดับสูงกับระดับต่ำ เป็นต้น

2.1.5 ข้อเสนอแนะ

ที่ปรึกษาจะให้ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานภาครัฐในภาพรวม และของหน่วยงานผู้รับการประเมินเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ในปีต่อไป การพัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อเป็นฐานความรู้ในการปรับปรุงเครื่องมือ การจัดทำมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับปฏิบัติและระดับนโยบาย และมาตรการการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

2.2 ดัชนีที่ใช้ในการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมาและ มีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ เป็นที่ยอมรับว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมอย่างดียิ่ง และได้รับเสียง สะท้อนว่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ หน่วยงานที่รับการประเมินได้มีการตรวจสอบและสอบทานตนเอง มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาลในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่อง มีการพัฒนาระบบงานให้เกิดความโปร่งใส มีการปรับปรุงการบริหารงาน และการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ทั้งต่อบุคลากรในหน่วยงานและต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

ในปัจจุบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่ครอบคลุม หน่วยงานภาครัฐมากที่สุดในประเทศไทย

หลายหน่วยงานได้นำหลักการของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ไปประยุกต์สู่การประเมินหน่วยงานภายใน เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำเครื่องมือการประเมินไปสู่การประเมินในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัด กระทรวงสาธารณสุขได้นำข้อคำถามบางส่วนไปประยุกต์สู่การประเมินภายในหน่วยงานสาธารณสุขหลายระดับทั้งระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และเขตพื้นที่ทั่วประเทศ รวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง ก็ได้นำหลักการของการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปประยุกต์และขยายผลไปสู่การประเมินหน่วยงาน

ภายใน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค พื้นที่และสาขา และขยายผลสู่การพัฒนาองค์กรโปร่งใส ให้สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาสู่การเป็นภาครัฐหรือระบบราชการ 4.0 ซึ่งจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้ภาครัฐเป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แบ่งออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนและภาคประชาสังคม สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายที่ประกาศให้ไว้กับประชาชน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงกระบวนการของหน่วยงานในการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งถือเป็นหลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งของความโปร่งใส รวมไปถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งหน่วยงานจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย โดยหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด และมีรายละเอียดเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 การเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายที่ประกาศไว้

ตัวชี้วัดที่ 1.2 การมีส่วนร่วม เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีกระบวนการในการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น การแสดงความคิดเห็น ร่วมรับรู้ และร่วมคิด หรือร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญหรือยกระดับไปสู่การมีส่วนร่วมในการประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ พัฒนาระบบงาน พัฒนาการให้บริการ หรือการสร้างนวัตกรรมในการต่อยอดทั้งในรูปของนวัตกรรมเชิงนโยบาย นวัตกรรมการให้บริการ หรือนวัตกรรมการบริหารองค์กร หรือการแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน และรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน

ตัวชี้วัดที่ 1.3 การจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และมีความคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา เพื่อสะท้อนให้สาธารณชนได้ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนอย่างแท้จริงหรือไม่ นอกจากนี้ยังประเมินพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รวมถึงประเมินเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยการแสดงเจตจำนงที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานให้บรรลุตามพันธกิจของหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้สาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นและประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้ความสำคัญกับรับฟังเสียงสะท้อนหรือข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชน โดยจะต้องมีกระบวนการจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด และมีรายละเอียดเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 การดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา และมีการเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้สาธารณชนได้ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนหรือไม่ ตลอดจนประเมินกลไกการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารของหน่วยงานที่รับการประเมินได้แสดงถึงเจตจำนงสุจริตและความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดที่ 2.4 การจัดการเรื่องร้องเรียน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงสะท้อนหรือข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชน และจะต้องมีกระบวนการจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม

3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตของเจ้าหน้าที่ เช่น การเรียกรับสินบน หรือการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่น การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง หรือผู้อื่น การแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กรธุรกิจเอกชน และประเมินเกี่ยวกับกระบวนการในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน ตลอดจนการประเมินการชี้มูลความผิดและเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด และมีรายละเอียดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 3.1 การรับสินบน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบสถานการณ์การทุจริต การรับสินบนที่เกิดขึ้นอันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความพยายามของหน่วยงานในการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ในหน่วยงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานที่เป็นรูปธรรม และชัดเจน ผ่านกลไก การจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงจนถึง การประเมินกลไกการตรวจสอบภายในหน่วยงาน ที่มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซง ปราศจากอคติ มีความเป็นกลาง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด และมีรายละเอียดเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต และพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการศึกษา วิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.3 แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินให้ความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างจริงจัง

ตัวชี้วัดที่ 4.4 การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีกลไกการตรวจสอบภายในหน่วยงาน ที่มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซง ปราศจากอคติ มีความเป็นกลาง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริตรวมไปถึงมีกระบวนการลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ และประเมินกระบวนการมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน ด้วยการพัฒนากระบวนการอำนวยความสะดวก การให้บริการประชาชน ด้วยการแสดงขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ (กรณีที่เป็นหน่วยงานให้บริการ อนุมัติ อนุญาต) และประเมินกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ เช่น การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขต ตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด และมีรายละเอียดเกณฑ์การประเมินในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการกำกับดูแล มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ตัวชี้วัดที่ 5.2 คุณธรรมการบริหารงาน เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบและตระหนักถึงการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการมอบหมายงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารงานภายในของหน่วยงานมีคุณธรรมมากขึ้น

ทั้งนี้รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จะเป็นไปตามตาราง ดังนี้

ดัชนี		ตัวชี้วัด	เครื่องมือ		
			EBIT	IIT	EIT
1	ความโปร่งใส	การเปิดเผยข้อมูล	EB1	-	E1-E2
		การมีส่วนร่วม	EB2	-	E3-E4
		การจัดซื้อจัดจ้าง	EB3	-	-
2	ความพร้อมรับผิด	การดำเนินงานตามภารกิจ	EB4	-	E5-E6
		การปฏิบัติงานตามหน้าที่	EB5	-	E7-E8
		เจตจำนงสุจริต	EB6	I1	E9
		การจัดการเรื่องร้องเรียน	EB7	I2	E10
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	การรับสินบน	EB8	I3-I5	E11-E13
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต	EB9	I6-I8	-
		การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	EB10	I9	-
		แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต	EB11	I10	-
		การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	-	I11-I12	-
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	EB12	I13-I14	E14-E15
		คุณธรรมการบริหารงาน	-	I15-I19	-

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบประเมิน Evidence-Based โดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2) การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยจากการทุจริต วัฒนธรรมคุณธรรม และคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3.2 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างในการประเมิน

การสำรวจตามแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 69 หน่วยงาน ตามที่ระบุไว้ในบทที่ 1 โดยมีรายละเอียดของกลุ่มประชากรเป้าหมายและการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) กลุ่มประชากรเป้าหมายในการสำรวจแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงานภาครัฐ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) จำนวน 69 หน่วยงาน โดยจัดเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ซึ่งได้แก่ รายชื่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวนทั้งหมดหรือเท่าที่มีจำนวนมากที่สุด เพื่อวิเคราะห์และกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน โดยจะต้องครอบคลุมตามโครงสร้าง ระดับตำแหน่ง และพื้นที่/สาขาของหน่วยงาน รวมถึงมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3) กลุ่มประชากรเป้าหมายของแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) โดยศึกษาภารกิจของแต่ละหน่วยงานที่ได้รับการประเมิน

เพื่อกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามที่กำหนด เพื่อวิเคราะห์และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน โดยจะต้องครอบคลุมตามภารกิจ และพื้นที่/สาขาของหน่วยงาน รวมถึงมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3.3 การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่าง ได้ใช้หลักการและวิธีเดียวกันทุกหน่วยงาน โดยแบ่งตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงานสำหรับแบบสำรวจความเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1) จำนวนทั้งหมดของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมากกว่า 100 ราย จะใช้วิธีการสุ่มคัดเลือก ดังนี้

1.1 รายชื่อที่ได้รับจากหน่วยงานทั้งหมด นำมาจัดแบ่งตามระดับตำแหน่งตามโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องตามลักษณะของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน

1.2 คำนวณสัดส่วนของระดับตำแหน่งเป็นร้อยละ เพื่อจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการอย่างน้อยที่สุด 100 ราย ให้เป็นไปตามสัดส่วนนั้น

1.3 กำหนดจำนวนตัวอย่างตามหลักสถิติ (Systematic sampling*) โดยคัดรายชื่อจำนวน 120 ชื่อ ส่งไปยังแต่ละหน่วยงานจากสัดส่วนในข้อ 1.2 โดยการสุ่มชื่อจากรายชื่อที่ได้รับเว้นระยะเท่าๆ กัน ตามจำนวนรายชื่อที่ได้รับแล้วพิจารณาปรับให้เหมาะสม โดยคัดรายชื่อจำนวน 120 - 140 ชื่อ ส่งไปยังแต่ละหน่วยงาน

2) หากจำนวนทั้งหมดของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีจำนวนน้อยกว่า 100 ราย จะใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือที่เรียกว่าการสำรวจแบบสำมะโน

3.3.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงานสำหรับแบบสำรวจความเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1) กลุ่มประชากรเป้าหมายของแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ซึ่งต้องครอบคลุมทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจหลัก หมายถึง ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานที่มาติดต่อหน่วยงานในภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานและหน่วยงานให้ความสำคัญหน่วยงานให้ความสำคัญมากที่สุด

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจสนับสนุน หมายถึง ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานที่มาติดต่อหน่วยงานในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเงิน การคลัง และงบประมาณ (ยกเว้นกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง) การวิจัย นโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานเลขานุการสำนักงาน หรือการประชาสัมพันธ์
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในกระบวนการจัดซื้อ/จัดจ้าง หมายถึง ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานที่มาติดต่อหน่วยงานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ผู้ซื้อของ ผู้ยื่นซอง ผู้ได้รับการคัดเลือก คู่ค้า คู่สัญญา ผู้ได้รับสัมปทาน เป็นต้น

ในส่วนของการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างนั้น จะกำหนดตามหลักสถิติของแต่ละหน่วยงาน (Systematic sampling*)

2) หากจำนวนทั้งหมดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานมีจำนวนน้อยกว่า 100 ราย จะใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือที่เรียกว่าการสำรวจแบบสำมะโน

กรณีที่ไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ตามเงื่อนไขเนื่องจากเหตุสุดวิสัยหรือเหตุการณ์ที่มีไขความผิดของที่ปรึกษา จะต้องมีการแสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้วตามวิสัยของวิชาชีพทางการวิจัย และแสดงให้เห็นว่าจำนวนตัวอย่างที่จัดเก็บได้นั้นสามารถใช้ได้ตามหลักวิชาการ

หมายเหตุ : Systematic sampling * เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยมีรายชื่อของทุกหน่วยประชากรมาเรียงเป็นระบบตามบัญชีเรียกชื่อ การสุ่มจะแบ่งประชากรออกเป็นช่วงๆ ที่เท่ากันอาจใช้ช่วงจากสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและประชากร แล้วสุ่มประชากรหน่วยแรก ส่วนหน่วยต่อไปนับจากช่วงสัดส่วนที่คำนวณไว้

ที่มา : <http://pioneer.netser.chula.ac.th/~jaimorn/re6.html>

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การสำรวจตามแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เก็บข้อมูลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีการดำเนินด้านการสำรวจ จัดเก็บข้อมูลและประเมินผล โดยใช้ข้อมูล 3 ชนิด ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ โดยให้หน่วยงานภาครัฐตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบสำรวจแล้ว

แนบเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงประกอบ โดยใช้แบบสำรวจ 1 ชุดต่อ 1 หน่วยงาน โดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมในการทำงาน

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายงานการบังคับบัญชาโดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ครอบคลุมผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกประเภทของแต่ละหน่วยงานในช่วงระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา โดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

การสำรวจตามแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้วยแบบประเมิน 3 แบบ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ดังนี้

1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) หน่วยงานที่รับการประเมินตอบคำถามพร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบและจัดส่งให้แก่ที่ปรึกษา

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ที่ปรึกษาจะดำเนินการติดต่อไปยังผู้ประสานงานที่รับผิดชอบโครงการ ในแต่ละหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน โดยทำการนัดวันและเวลา รวมถึงทำหนังสือออกเพื่อขอเข้าสำรวจ (ในบางกรณีที่หน่วยงานต้องการ) พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องแก่หน่วยงานเพื่อเข้าเก็บข้อมูล โดยวิธีการเก็บจะเน้นการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Face) เป็นหลัก และอาจจะใช้การโทรศัพท์และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) บางราย ในกรณีที่ผู้ถูกสำรวจอยู่ต่างจังหวัด และไม่สามารถเดินทางมาได้ในวันนัดหมาย

3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ที่ปรึกษาใช้วิธีการโทรศัพท์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการคัดเลือกไว้เป็นหลัก และอาจใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ในบางรายที่ไม่สามารถติดต่อทางโทรศัพท์ได้ รวมถึงการสัมภาษณ์ในลักษณะ Face to Face สำหรับหน่วยงานที่มีการให้บริการกับหน่วยงานโดยตรง ในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์จะมีการแนะนำว่าเป็นเจ้าหน้าที่จากสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. (Institute for Good Governance Promotion : IGP) ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ทำการสำรวจความคิดเห็น

วิธีการเก็บข้อมูลภาคสนาม (IIT และ EIT)	บุคคลทั่วไป			กลุ่มที่มี สำนักงาน อยู่ที่เดียวกัน	ผู้บริหาร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีชื่อเสียง	บริการ Front office
	มีเบอร์/ ที่อยู่	ไม่มีเบอร์/ มีที่อยู่	มี E-mail			
Face to Face (สัมภาษณ์)				✓	✓	✓
ไปรษณีย์	✓	✓				
โทรศัพท์	✓					
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)			✓			
ทางแบบสอบถาม (online)			✓			

3.6 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมินผล

ข้อมูลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จะถูกบันทึกเข้าสู่โปรแกรมการประมวลผลคะแนน จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล และจัดการข้อมูลตามหลักสถิติ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมีคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน

3.6.1 การให้คะแนน

การให้คะแนนของแต่ละข้อคำถาม มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ จะมีการให้คะแนนตามคำตอบของแต่ละข้อคำถาม โดยพิจารณาตามเอกสารหลักฐานที่อ้างอิงประกอบคำตอบ โดยมีการให้คะแนนดังนี้

กรณี	คำตอบและเอกสารหลักฐาน	คะแนน	การอุทธรณ์
1	มีการดำเนินการ และมีเอกสารหลักฐานถูกต้องครบถ้วน	100	–
2	มีการดำเนินการ แต่เอกสารหลักฐานไม่ถูกต้องครบถ้วน	0	ได้
3	ไม่มีการดำเนินการ เนื่องจากมีเหตุผลอื่นที่แสดงถึงความจำเป็น เช่น ข้อคำถามขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น และมีเอกสารหลักฐานอันน่าเชื่อถือ	ไม่คือน้ำหนัก คะแนน	–
4	ไม่มีการดำเนินการ เนื่องจากมีเหตุผลอื่นที่แสดงถึงความจำเป็น เช่น ข้อคำถามขัดแย้งกับกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น แต่ไม่มีเอกสารหลักฐานหรือเอกสารหลักฐานไม่น่าเชื่อถือ	0	ไม่ได้
5	ไม่มีการดำเนินการ โดยไม่มีเหตุผลจำเป็น	0	ไม่ได้

หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานที่มีส่วนงานภายในระดับพื้นที่หรือสาขา ให้พิจารณาการดำเนินการในภาพรวมของหน่วยงาน (ไม่ใช้การดำเนินการของส่วนกลางหรือส่วนงานภายในแห่งใดแห่งหนึ่ง)

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จะมีการให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถามซึ่งมีคำตอบ 4 ตัวเลือก โดยหากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมาก ส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อย โดยมีคะแนน 0, 33, 67 และ 100 คะแนน

3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จะมีการให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถามซึ่งมีคำตอบ 4 ตัวเลือก โดยหากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมาก ส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อย โดยมีคะแนน 0, 33, 67 และ 100 คะแนน

4) เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต จะเป็นการให้คะแนน โดยพิจารณาจากเรื่องข้อมูลความผิดและเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต โดยเป็นเรื่องที่มีการไต่สวนข้อเท็จจริงในเรื่องกล่าวหาดังกล่าว ทั้งนี้ จะใช้ข้อมูลจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. และเป็นเรื่องที่มีมูลเหตุเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา โดยหักคะแนนจากดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- เรื่องข้อมูลความผิด หากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติข้อมูลความผิดเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จะหัก 5 คะแนน
- เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต หากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติให้ไต่สวนข้อเท็จจริงเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จะหักตามร้อยละจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน แต่รวมไม่เกิน 10 คะแนน

3.6.2 การประมวลผลคะแนนและเกณฑ์การประเมินผล

ข้อมูลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จะถูกบันทึกนำเข้าสู่โปรแกรมการประมวลผลคะแนน จากนั้นจะทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและจัดการข้อมูลตามหลักสถิติ เช่น ข้อมูล Error and Outlier และข้อมูล Missing Value เป็นต้น และจะประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

- 1) คะแนนข้อคำถาม หมายถึง คะแนนของแต่ละข้อคำถาม (กรณีแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้ใช้คะแนนเฉลี่ย)
- 2) คะแนนตัวชี้วัด หมายถึง ร้อยละของคะแนนจากทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด
- 3) คะแนนดัชนี หมายถึง ร้อยละของคะแนนจากทุกข้อคำถามในดัชนี
- 4) คะแนนดัชนีถ่วงน้ำหนัก หมายถึง คะแนนดัชนีคูณร้อยละน้ำหนักของดัชนี
- 5) คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนดัชนีถ่วงน้ำหนัก

3.6.3 สรุปสัดส่วนข้อคำถามและสัดส่วนคะแนนโดยประมาณ

ดัชนี	EBIT	IIT	EIT	ข้อ	คะแนน
ความโปร่งใส	EB1 – EB3	–	E1 – E4	12	26
ความพร้อมรับผิด	EB4 – EB7	I1 – I2	E5 – E10	14	18
ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	EB8	I3 – I5	E11 – E13	7	22
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	EB9 – EB11	I6 – I12	–	12	16
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	EB12	I13 – I19	E14 – E15	11	18
จำนวนข้อ	22	19	15	56	
คะแนน	38	33	29		100

3.6.4 เกณฑ์การประเมินผล

เกณฑ์การประเมินผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

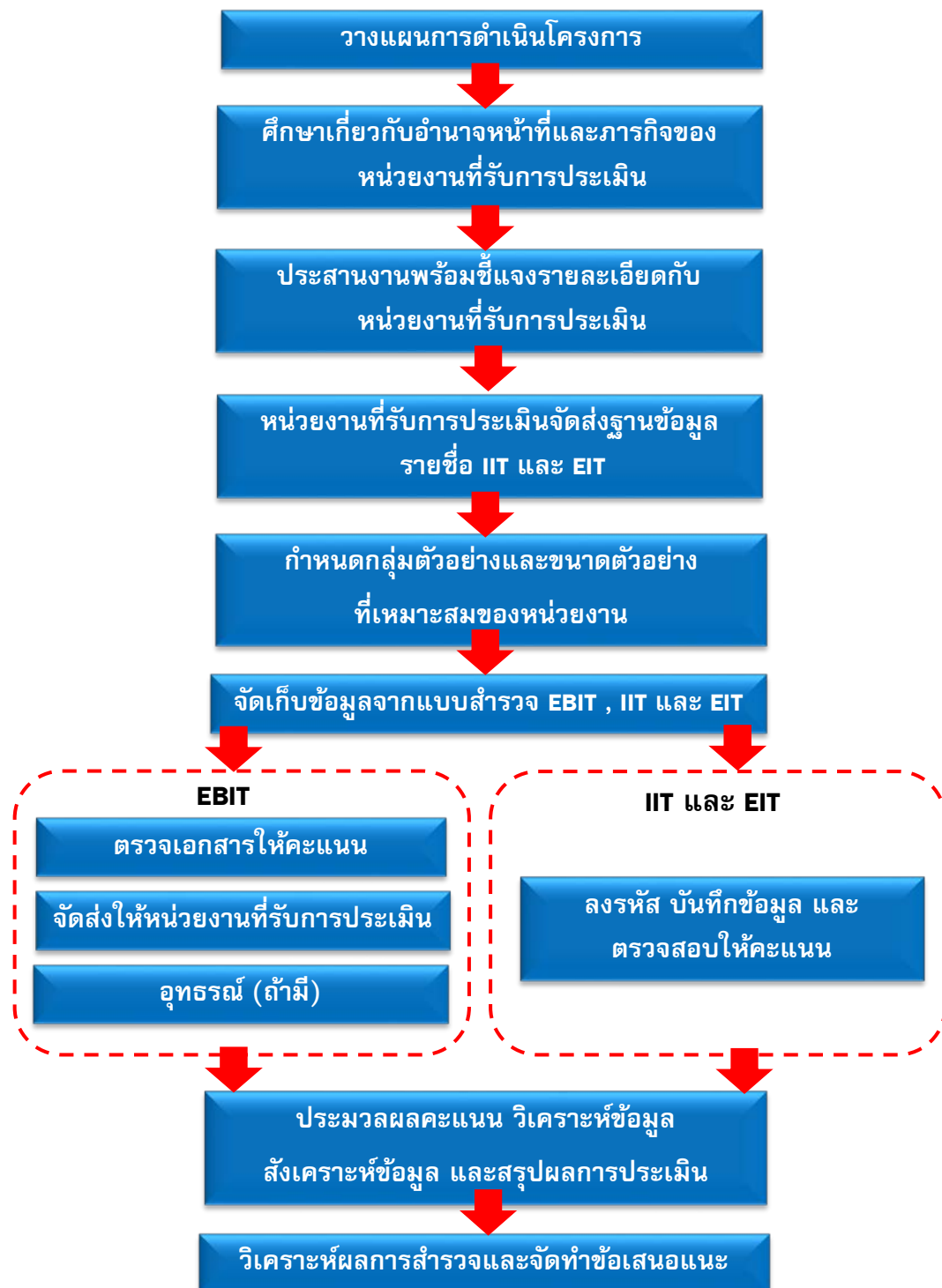
ช่วงคะแนน (คะแนน)	เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
80 – 100	สูงมาก
60 – 79.99	สูง
40 – 59.99	ปานกลาง
20 – 39.99	ต่ำ
0 – 19.99	ต่ำมาก

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.2561

3.7 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินโครงการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ.2561 มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนทั้งในด้านของขอบเขตการดำเนินงานด้านการบริหารงาน การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนการจัดทำรายงานสรุปผลต่างๆ ให้มีความครบถ้วนตามขอบเขตการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ในทุกประเด็น ที่ปรึกษามีแผนการดำเนินงานขึ้นเพื่อนำเสนอกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานดังนี้

- 1) ศึกษาและทำความเข้าใจสภาพบริบททางสังคมไทยและหน่วยงานภาครัฐในแต่ละประเภท
- 2) ศึกษาและทำความเข้าใจในเครื่องมือและวิธีการสำรวจตามที่สำนักงานป.ป.ช. กำหนด
- 3) ศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มประชากรเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน
- 4) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 5) การจัดทำรายงานฉบับต้น (Inception Report)
- 6) ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบ
- 7) ประสานงานนัดหมายการสำรวจ
- 8) ดำเนินการสำรวจ สัมภาษณ์ และจัดเก็บข้อมูล
- 9) การจัดทำรายงานฉบับกลาง (Interim Report)
- 10) ประมวลผลและสรุปผลการสำรวจ
- 11) การจัดทำร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report)
- 12) ปรับปรุงรายงาน
- 13) การจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)



3.8 ตารางเวลาการดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินงาน 270 วัน

กิจกรรม		ก.พ.					มี.ค.					เม.ย.					พ.ค.					มิ.ย.					ก.ค.					ส.ค.					ก.ย.					ต.ค.						
		3-4	5-11	12-18	19-25	26-28	1-4	5-11	12-18	19-25	26-31	1	2-8	9-15	16-22	23-30	1-6	7-13	14-20	21-27	28-31	1-3	4-10	11-17	18-24	25-30	1	2-8	9-15	16-22	23-29	30-31	1-5	6-12	13-19	20-26	27-31	1-2	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28	29-30	
1	วางแผนการดำเนินโครงการให้สำเร็จตามแผนโครงการ																																															
2	ศึกษาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่รับการประเมิน																																															
3	ประสานงานหน่วยงานที่รับการประเมินเพื่อแจ้งรายละเอียดขั้นตอนระยะเวลา และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่รับการประเมิน																																															
4	ประสานงานหน่วยงานที่รับการประเมิน ขอรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน เพื่อวิเคราะห์และกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน																																															
5	ส่งรายงานฉบับต้น (Inception Report)																																															
6	หน่วยงานที่รับการประเมินจัดส่งฐานข้อมูลรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน รายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานให้กับสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (IGP)																																															
7	ดำเนินวิเคราะห์และกำหนดกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน โดยจะครอบคลุมตามภารกิจ พื้นที่/สาขาของหน่วยงาน รวมถึงลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตาม																																															
8	ส่งรายชื่อผู้ถูกประเมินให้กับหน่วยงานที่รับการประเมิน พร้อมนัดหมายกับหน่วยงานเข้าดำเนินการสำรวจ																																															

กิจกรรม		ก.พ.					มี.ค.					เม.ย.					พ.ค.					มิ.ย.					ก.ค.					ส.ค.					ก.ย.					ต.ค.							
		3-4	5-11	12-18	19-25	26-28	1-4	5-11	12-18	19-25	26-31	1	2-8	9-15	16-22	23-30	1-6	7-13	14-20	21-27	28-31	1-3	4-10	11-17	18-24	25-30	1	2-8	9-15	16-22	23-29	30-31	1-5	6-12	13-19	20-26	27-31	1-2	3-9	10-16	17-23	24-30	1-7	8-14	15-21	22-28	29-30		
9	ทำการสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง และจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนด และทำการลงรหัสและบันทึกข้อมูลสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก																																																
10	ส่งรายงานฉบับกลาง (Interim Report)																																																
11	หน่วยงานที่รับการประเมินดาวน์โหลดแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์																																																
12	จัดเก็บแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ตรวจสอบคำตอบและเอกสาร/หลักฐาน จัดส่งผลคะแนนให้กับหน่วยงานที่รับการประเมินพิจารณา รวมทั้งประสานงาน พิจารณา																																																
13	ตรวจให้คะแนนหลักฐานเชิงประจักษ์ และดำเนินการรวบรวมการอุทธรณ์ผลคะแนน																																																
14	วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลคะแนน																																																
15	ส่งร่างรายงานฉบับสุดท้าย (Draft Final Report)																																																
16	จัดส่งผลการประเมินให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมิน																																																
17	แจ้งผลการประเมินต่อสำนักงาน ป.ป.ช.																																																
18	ส่งรายงานฉบับสุดท้าย (Final Report)																																																

3.9 การวิเคราะห์ความเสี่ยงปัญหา/อุปสรรคและการแก้ไข

การดำเนินงานผลการศึกษาความเสี่ยงในปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมทั้งวิธีการแก้ไขมีดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางแก้ไข
1. หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินขาดความร่วมมือที่ดี	- ประสานขอความร่วมมือกับผู้บริหารหน่วยงาน - ประสานงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ช่วยประสานงาน
2. การประสานงานนัดหมายทั้งด้านวันเวลาและจำนวนตัวอย่างไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	- ขอรายชื่อและโทรศัพท์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายและทำการโทรศัพท์สัมภาษณ์เพิ่มเติมให้ครบตามเป้าหมาย
3. ระยะเวลาดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือเกินระยะเวลาที่กำหนด	- ติดตามหน่วยงานที่เข้าร่วมประเมินอย่างใกล้ชิดเพื่อกำหนดเวลาให้ทันตามแผนงาน - เพิ่มทีมงานสำรวจและจัดเก็บข้อมูล
4. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์	- การดำเนินงานจะทำการสัมภาษณ์หรือสอบถามในจำนวนที่มากกว่ากำหนด

บทที่ 4

ผลการประเมิน

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ (มว.) มีฐานะเป็นองค์กรของรัฐที่บริหารงานเป็นอิสระ (Public Agency) ภายใต้การกำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ.2540 ให้เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ และเริ่มเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2541 มีห้องปฏิบัติการอยู่ ณ เทคโนโลยี รังสิต คลองห้า จังหวัดปทุมธานี และกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถนนพระรามที่ 6

วิสัยทัศน์

ระบบมาตรวิทยาเข้มแข็งเพื่อโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศที่เป็นระบบและมีสมรรถนะ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ยกระดับประเทศไทยสู่กลุ่มประเทศที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงและมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจ

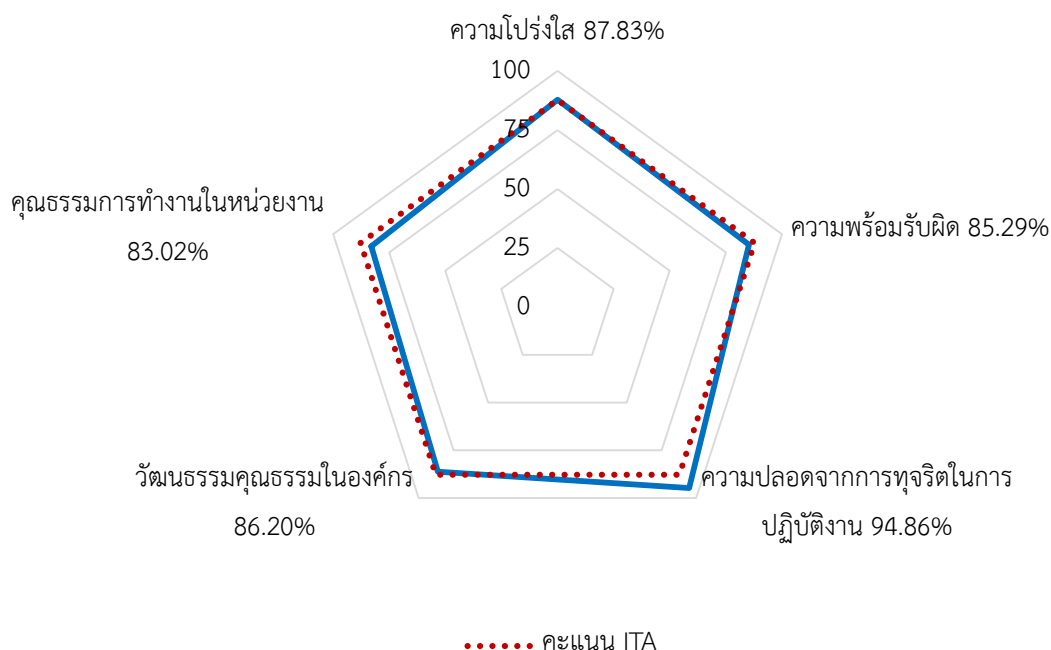
- 1) จัดทำ พัฒนาและเก็บรักษามาตรฐานการวัดแห่งชาติ และวัสดุอ้างอิง ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้งานภายในประเทศ
- 2) สร้างเครือข่าย และพัฒนาห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ ทดสอบและสอบเทียบในประเทศ ให้มีเพียงพอต่อความต้องการ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- 3) บูรณาการในการสร้าง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพ ให้เป็นที่ยอมรับในระหว่างประเทศ
- 4) พัฒนานองค์ความรู้ด้านมาตรวิทยา เพื่อนำไปสร้างนวัตกรรม ยกระดับความสามารถภาคการผลิตและบริการ รวมถึงภาคเศรษฐกิจอื่นๆภายในประเทศ
- 5) สร้างผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ด้านการคุ้มครองทางการค้าและผู้บริโภค ด้านสาธารณสุขและความปลอดภัยด้านสิ่งแวดล้อม ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

(ที่มา : www.nimt.or.th)

การจัดเก็บข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจดังนี้

- 1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวน 114 ราย
- 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวน 115 ราย

ซึ่งภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ได้คะแนน 87.78 จัดอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายดัชนีพบว่า ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใสได้ 87.83 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิดได้ 85.29 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้ 94.86 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรได้ 86.20 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานได้ 83.02 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก



โดยมีรายละเอียดของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

1. ผลการแจกแจงข้อมูลด้านประชากร

1.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

1.1.1 อายุ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.26 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.74 ตามลำดับ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 - 40 ปี	63	55.26
41 - 60 ปี	51	44.74
มากกว่า 60 ปี	-	-
รวม	114	100.00

1.1.2 เพศ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมากที่สุด จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.26 ส่วนเพศหญิง จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.74

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	63	55.26
หญิง	51	44.74
รวม	114	100.00

1.1.3 ระดับการศึกษา

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.72 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาโท จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.21 ระดับปริญญาเอก จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.44 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.63 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.63
ปริญญาตรี	43	37.72
ปริญญาโท	39	34.21
ปริญญาเอก	29	25.44
รวม	114	100.00

1.1.4 ระดับตำแหน่ง

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนมากที่สุด จำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.22 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไปจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.02 ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.88 ตามลำดับ

ตำแหน่ง	ความถี่	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง	1	0.88
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	8	7.02
เจ้าหน้าที่องค์การมหาชน	104	91.22
ลูกจ้าง	1	0.88
รวม	114	100.00

1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี มากที่สุดจำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.95 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.54 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.88 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	20	17.54
5-10 ปี	33	28.95
11-20 ปี	60	52.63
มากกว่า 20 ปี	1	0.88
รวม	114	100.00

1.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

1.2.1 อายุ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.04 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.96 ตามลำดับ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 - 40 ปี	84	73.04
41 - 60 ปี	31	26.96
มากกว่า 60 ปี	-	-
รวม	115	100.00

1.2.2 เพศ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมากที่สุด จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.00 ส่วนเพศหญิง จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.00

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	69	60.00
หญิง	46	40.00
รวม	115	100.00

1.2.3 ระดับการศึกษา

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.65 รองลงมาได้แก่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.78 และระดับปริญญาโท จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.57 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	14.78
ปริญญาตรี	87	75.65
ปริญญาโท	11	9.57
ปริญญาเอก	-	-
รวม	115	100.00

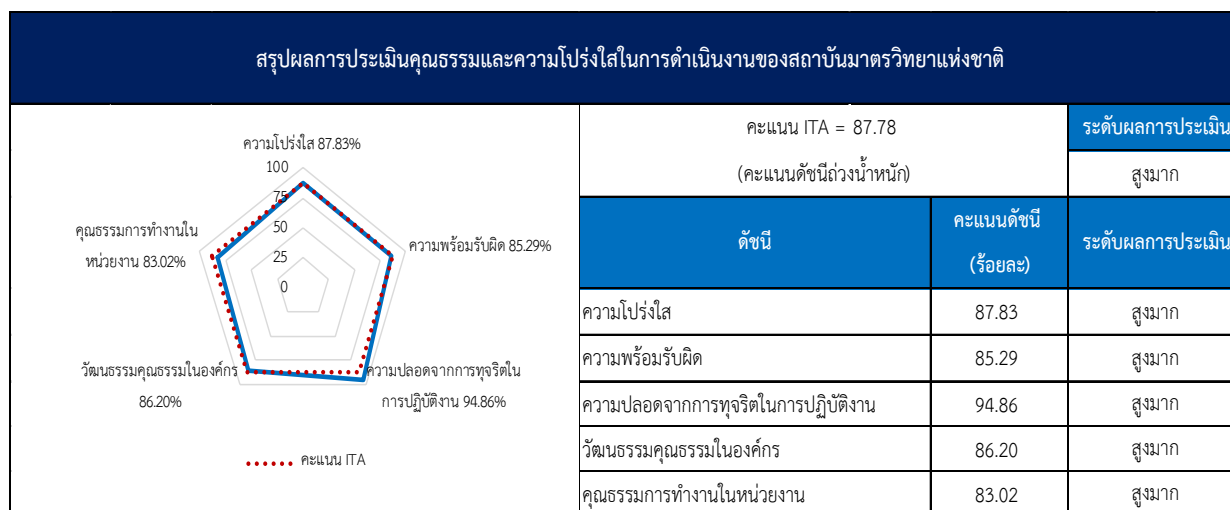
1.2.4 ฐานะติดต่อกับหน่วยงาน

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ จำแนกตามฐานะการติดต่อกับหน่วยงาน พบว่า ติดต่อกับหน่วยงานในฐานะฐานะตัวแทนองค์กรธุรกิจ มากที่สุดจำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.56 รองลงมาได้แก่ ติดต่อกับหน่วยงานในฐานะประชาชน/ผู้รับบริการจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.09 และติดต่อกับหน่วยงานในฐานะตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ

ฐานะการติดต่อ	ความถี่	ร้อยละ
ประชาชน/ผู้รับบริการ	30	26.09
ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ	5	4.35
ตัวแทนองค์กรธุรกิจ	80	69.56
รวม	115	100.00

2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ อยู่ที่ 87.78 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น จัดอยู่ในระดับสูงมาก ดังแสดงผลคะแนนตามตารางข้างล่างนี้



หมายเหตุ : 1.คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

2.คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนักสำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

และจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐข้างต้น สามารถจำแนกรายละเอียดในแต่ละดัชนีและในแต่ละกลุ่มตัวอย่างของแบบสำรวจได้ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส ประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 87.83 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดมีรายละเอียดดังนี้

1.1) การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนร้อยละ 95.68 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 91.37

1.2) การมีส่วนร่วม โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 92.80 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.59

1.3) การจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.00 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 85.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดมีรายละเอียดดังนี้

2.1) การดำเนินงานตามภารกิจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.49 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 66.67 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.31

2.2) การปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.82 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.63

2.3) เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.09 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 คะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.93 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.35

2.4) การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.74 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 คะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.49 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.74

3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 94.86 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดมีรายละเอียดดังนี้

3.1) การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.86 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 คะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.15 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.42

3.2) การซื้อความผิดและไต่สวนข้อเท็จจริง หน่วยงานนี้ไม่มีเรื่องกล่าวหาที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. และคณะกรรมการ ป.ป.ท. มีมติทั้งซื้อความผิดและมีมติไต่สวนข้อเท็จจริง ดังนั้นหน่วยงานนี้จึงไม่โดนหักคะแนนในตัวชี้วัดนี้

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 86.20 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดมีรายละเอียดดังนี้

4.1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 92.62 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.24

4.2) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.76 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.53

4.3) แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.50 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.00

4.4) การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.92 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 83.02 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดมีรายละเอียดดังนี้

5.1) มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.18 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 คะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 82.53 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.01

5.2) คุณธรรมการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.86 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26				87.83	22.83
	1.1 การเปิดเผยข้อมูล		100.00		91.37	95.68	
	1.2 การมีส่วนร่วม		100.00		85.59	92.80	
	1.3 การจัดซื้อจัดจ้าง		75.00			75.00	
2	ความพร้อมรับผิด	18				85.29	15.35
	2.1 การดำเนินงานตามภารกิจ		66.67		84.31	75.49	
	2.2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่		100.00		87.63	93.82	
	2.3 เจตจรัสสุจริตของผู้บริหาร		100.00	74.93	89.35	88.09	
	2.4 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00	75.49	75.74	83.74	
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22				94.86	20.87
	การรับสินบน		100.00	85.15	99.42	94.86	
	*กรณีมีการชี้มูลความผิดและไต่สวนข้อเท็จจริง						0.00
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				86.20	13.79
	4.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต		100.00	85.24		92.62	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน		100.00	75.53		87.76	
	4.3 แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต		100.00	79.00		89.50	
	4.4 การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน			74.92		74.92	
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				83.02	14.94
	5.1 มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและให้บริการ		100.00	82.53	85.01	89.18	
	5.2 คุณธรรมการบริหารงาน			76.86		76.86	
	คะแนนรายแบบสำรวจ(100)		90.91	79.75	88.74		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน							87.78

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการประเมิน

5.1 การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มี สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดค่าคะแนน ระหว่าง 0 – 100.00 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่งข้อมูล ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และนำผลทั้งหมดมาคำนวณคะแนนรวม และแบ่งคะแนนรวมออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 80.00 – 100.00 คะแนน มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สูงมาก
- 60.00 – 79.99 คะแนน มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน สูง
- 40.00 – 59.99 คะแนน มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ปานกลาง
- 20.00 – 39.99 คะแนน มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ต่ำ
- 0 – 19.99 คะแนน มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ต่ำมาก

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ของ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ โดยจำแนกตามรายดัชนีและตัวชี้วัด สามารถนำมาอภิปรายผลการประเมินของหน่วยงานได้ดังนี้

5.1.1 เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561

ดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ		ปี 2559	ปี 2560	ปี 2561	ผลเปรียบเทียบปี 2560-2561	ผลต่าง (ร้อยละ)
1	ความโปร่งใส	73.15	86.15	87.83	1.68	1.95
2	ความพร้อมรับผิด	76.69	58.31	85.29	26.98	46.27
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	96.94	92.37	94.86	2.49	2.70
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	74.76	67.80	86.20	18.40	27.14
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	67.85	74.22	83.02	8.80	11.86
คะแนนรวม		78.32	77.42	87.78	10.36	13.38
ระดับผลการประเมิน		สูง	สูง	สูงมาก		

หมายเหตุ: กำหนดระดับการเปลี่ยนแปลงที่ 5% ขึ้นไปเป็นระดับที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 พ.ศ. 2560 และ พ.ศ. 2561 ในภาพรวมจะเห็นได้ว่าหน่วยงานมีคะแนนอยู่ในระดับสูงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 และ พ.ศ. 2560 ส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก พิจารณาจากคะแนนของหน่วยงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แล้วพบว่า ปี พ.ศ.2561 ได้ 87.78 คะแนน และปี พ.ศ.2560 ได้ 77.42 คะแนน คะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.38 เป็นการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐปีงบประมาณ พ.ศ.2559 แล้วหน่วยงานมีคะแนนเพิ่มขึ้นมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนีเปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2560 และ พ.ศ.2561 จะพบว่าทุกดัชนีที่มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้น โดยที่ ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส และดัชนีที่ 3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญ

5.1.2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนแบบอิงกลุ่มด้วยการจัดอันดับ (Ranking) และการจัดกลุ่มตามตำแหน่งคออเทิลล์

จากการพิจารณาผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของหน่วยงานสามารถวิเคราะห์ค่าคะแนนผลการประเมิน ได้ดังนี้

การจัดอันดับ (Ranking)

จากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 หน่วยงานมีคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และลำดับที่เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานประเภทเดียวกัน และเปรียบเทียบกับ 69 หน่วยงานที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนี้

ผลคะแนนที่หน่วยงานได้รับ		ปีงบประมาณที่ประเมิน			
		2558	2559	2560	2561
		77.51	78.32	77.42	87.78
เปรียบเทียบกับกลุ่มหน่วยงานประเภทเดียวกัน	ลำดับที่	34	39	42	20
	จำนวนหน่วยที่ประเมิน	50	52	52	55
เปรียบเทียบกับ 69 หน่วยงานที่ประเมินโดย สนง. ป.ป.ช. ปี 2561	ลำดับที่	42	48	51	23
	จำนวนหน่วยที่ประเมิน	60	62	64	69

และสามารถแสดงผลการจัดอันดับของหน่วยงานแยกตามดัชนี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้ดังนี้

จำนวนหน่วยงานที่ประเมิน	เปรียบเทียบในกลุ่ม หน่วยงานประเภทเดียวกัน	เปรียบเทียบกับหน่วยงานที่ประเมิน โดย สำนักงาน ป.ป.ช.
	55 หน่วยงาน	69 หน่วยงาน
1. ความโปร่งใส	30	34
2. ความพร้อมรับผิด	29	35
3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	28	34
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	20	25
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	21	26
สรุปผลคะแนน ITA	20	23

5.1.3 การวิเคราะห์ค่าคะแนนในลักษณะของการจัดกลุ่มตามตำแหน่งควอไทล์

ควอไทล์ เป็นค่าข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่ามีข้อมูลที่มีค่าต่ำกว่ากี่จำนวน เมื่อแบ่งข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนเท่าๆ กัน โดยเรียงจากค่าคะแนนน้อยไปหามาก เนื่องจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 แต่ละหน่วยงานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินจำแนกตามรายดัชนีอยู่ในระดับสูงและสูงมากเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นการวิเคราะห์ค่าคะแนนในลักษณะของการจัดกลุ่มตามตำแหน่งควอไทล์ ตามรายดัชนี เพื่อจำแนกระดับคะแนนของหน่วยงานต่างๆ ที่ประเมินในครั้งนี้จำนวน 69 หน่วยงาน จะทำให้สามารถจำแนกระดับคะแนนออกเป็นระดับต่างๆ ให้มีความชัดเจนเพื่อช่วยในการวิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้สอดคล้องกับผลการประเมินเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จากผลของค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน 69 หน่วยงาน สามารถคำนวณหาค่าควอไทล์ ในแต่ละดัชนี และผลรวม โดยแบ่งช่วงออกเป็น 4 ช่วงได้ ดังนี้

- ควอไทล์ที่ 1 (Q1) เป็นช่วงที่มีจำนวนข้อมูลน้อยกว่าค่านี้อยู่ประมาณ 1 ใน 4 ของข้อมูลทั้งหมดจำนวน 69 หน่วยงาน หรืออยู่ในกลุ่มร้อยละ 25 ของหน่วยงานทั้งหมดที่มีคะแนนต่ำสุด หน่วยงานที่อยู่ในควอไทล์ที่ 1 (Q1) จะต้องพิจารณาปรับปรุงในดัชนีนี้ อย่างเร่งด่วน เพราะตกอยู่ในกลุ่มร้อยละ 25 ที่อยู่ในคะแนนต่ำสุด
- ควอไทล์ที่ 2 (Q2) เป็นช่วงที่มีจำนวนข้อมูลน้อยกว่าค่านี้อยู่ประมาณ 2 ใน 4 ของข้อมูลหรือเป็นค่าที่อยู่กึ่งกลางของข้อมูลที่เรียงลำดับแล้วทั้งหมดจำนวน 69 หน่วยงาน หน่วยงานในกลุ่มนี้อยู่ในช่วงร้อยละ 25 ของหน่วยงานทั้งหมดที่มีคะแนนต่ำกว่ากึ่งกลาง แต่ไม่ใช่กลุ่มที่ต่ำที่สุด หน่วยงานที่อยู่ในควอไทล์ที่ 2 (Q2) จะต้องพิจารณาปรับปรุงในดัชนีนี้

- ควอไทล์ที่ 3 (Q3) เป็นช่วงที่มีจำนวนข้อมูลน้อยกว่าค่านี้อยู่ประมาณ 3 ใน 4 ของข้อมูลทั้งหมดจำนวน 69 หน่วยงาน หน่วยงานในกลุ่มนี้อยู่ในช่วงอยู่ในช่วงร้อยละ 25 ของหน่วยงานทั้งหมดที่มีคะแนนสูงกว่ากึ่งกลางแต่ไม่ใช่กลุ่มที่อยู่ในช่วงสูงที่สุด หน่วยงานที่อยู่ในควอไทล์ที่ 3 (Q3) จะต้องพิจารณาพัฒนาในดัชนีนี้ เพื่อให้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในอนาคตดีขึ้น
- ควอไทล์ที่ 4 (Q4) เป็นช่วงที่มีจำนวนข้อมูลน้อยกว่าค่านี้อยู่ในกลุ่มที่มีช่วงคะแนนสูงที่สุดอยู่ที่ 1 ใน 4 ของข้อมูลทั้งหมดจำนวน 69 หน่วยงาน อยู่ในกลุ่มร้อยละ 25 ของหน่วยงานทั้งหมดที่มีคะแนนสูงที่สุด

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนรายดัชนีของหน่วยงานเทียบกับผลคะแนนโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ทั้งหมด 69 หน่วยงานสามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ดัชนี	ตำแหน่งควอไทล์
1. ความโปร่งใส	Q3
2. ความพร้อมรับผิด	Q2
3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	Q3
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	Q3
5. วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน	Q3
สรุปผลคะแนน ITA	Q3

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนด้วยการจัดอันดับ (Ranking) และช่วงคะแนนแบบอิงกลุ่มตามตำแหน่งควอไทล์

หน่วยงานมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 อยู่ที่ 87.78 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น จัดอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์ช่วงคะแนนแบบอิงกลุ่มตามตำแหน่งควอไทล์เทียบรวมจากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ 69 หน่วยงาน พบว่าคะแนน ITA ในภาพรวมของหน่วยงาน ได้ Ranking อันดับที่ 23 และตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี แต่สามารถพัฒนาได้อีก โดยมีรายละเอียดผลคะแนนการประเมินแยกเป็นรายดัชนี ดังนี้

ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส ได้ Ranking ลำดับที่ 34 มีคะแนนอยู่ที่ 87.83 คะแนน เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติควอไทล์ จากผลการประเมินในภาพรวมของ 69 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 1 คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี แต่สามารถพัฒนาได้อีก

ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด ได้ Ranking ลำดับที่ 35 มีคะแนนอยู่ที่ 85.29 คะแนน เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติควอไทล์ จากผลการประเมินในภาพรวมของ 69 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 2 สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 2 คะแนนอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง

ดัชนีที่ 3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้ Ranking ลำดับที่ 34 มีคะแนนอยู่ที่ 94.86 คะแนน เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติควอไทล์ จากผลการประเมินในภาพรวมของ 69 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 3 คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี แต่สามารถพัฒนาได้อีก

ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้ Ranking ลำดับที่ 25 มีคะแนนอยู่ที่ 86.20 คะแนน เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติควอไทล์ จากผลการประเมินในภาพรวมของ 69 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 4 คะแนนอยู่ในคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี แต่สามารถพัฒนาได้อีก

ดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้ Ranking ลำดับที่ 26 มีคะแนนอยู่ที่ 83.02 คะแนน เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติควอไทล์ จากผลการประเมินในภาพรวมของ 69 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 5 คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี แต่สามารถพัฒนาได้อีก

5.1.5 ผลการประเมินเปรียบเทียบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ กับหน่วยงานอื่นๆ

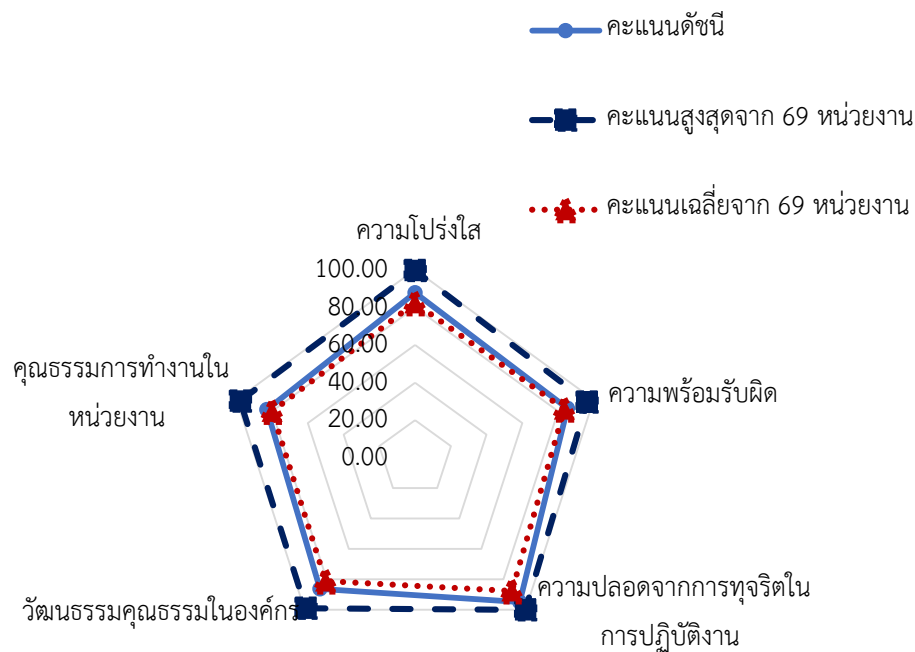
ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ โดยเป็นการเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าสูงสุดของคะแนนแต่ละดัชนี โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มหน่วยงานประเภทเดียวกัน และหน่วยงานทั้งหมดที่ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน 69 หน่วยงานจะได้ผลตามตาราง ต่อไปนี้

คะแนน ITA = 87.78 (ถ่วงน้ำหนัก)		ระดับผลการประเมิน		
		สูงมาก		
ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน	คะแนน ITA กลุ่มหน่วยงาน	คะแนน ITA ของ 69 หน่วยงาน
1.ความโปร่งใส	87.83	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 82.64 ค่าสูงสุด 99.70	ค่าเฉลี่ย 82.36 ค่าสูงสุด 99.70
2.ความพร้อมรับผิด	85.29	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 83.36 ค่าสูงสุด 96.23	ค่าเฉลี่ย 83.60 ค่าสูงสุด 96.23
3.ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	94.86	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 87.38 ค่าสูงสุด 100.00	ค่าเฉลี่ย 87.70 ค่าสูงสุด 100.00
4.วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	86.20	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 81.24 ค่าสูงสุด 98.94	ค่าเฉลี่ย 81.00 ค่าสูงสุด 98.94
5. วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน	83.02	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 80.33 ค่าสูงสุด 97.82	ค่าเฉลี่ย 79.95 ค่าสูงสุด 97.82
สรุปผลคะแนน ITA	87.78	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 83.06 ค่าสูงสุด 95.75	ค่าเฉลี่ย 82.94 ค่าสูงสุด 95.75

หมายเหตุ : คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ได้ถ่วงน้ำหนักสำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนีคะแนน ITA

หมายถึง ผลรวมของแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

จากผลคะแนนดังกล่าวสามารถนำเสนอเป็นแผนภาพเมื่อเปรียบเทียบกับผลการคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานทั้งหมดที่ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน 69 หน่วยงาน ได้ดังนี้



5.2 การสังเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 จำแนกตามระดับชี้แนะและตัวชี้วัด

จากคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของหน่วยงาน สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ตามรายดัชนีและตัวชี้วัดได้ โดยการอ้างอิงจากคะแนนการประเมินที่ประมวลได้ โดยกำหนดให้ดัชนีและตัวชี้วัดที่ได้คะแนนการประเมินมากกว่า 90.00 คะแนน เป็นจุดแข็ง และดัชนีและตัวชี้วัดที่ได้คะแนนการประเมินต่ำกว่า 60.00 คะแนน เป็นจุดอ่อน ดังรายละเอียดนี้

ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง

ในการพิจารณาค่าคะแนนดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็งนั้น จะพิจารณาจากดัชนีและตัวชี้วัดที่มีคะแนนมากกว่า 90.00 คะแนน การพิจารณาจะมาจากคะแนนที่ได้จากการประเมินแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ คือแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งจะได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

- **ดัชนีความโปร่งใส** ตัวชี้วัดในดัชนีนี้เป็นจุดแข็ง ได้แก่
 - ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 95.68 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
 - ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 92.80 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
- **ดัชนีความพร้อมรับผิด** ตัวชี้วัดในดัชนีนี้เป็นจุดแข็ง ได้แก่
 - ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 93.82 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
- **ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** ดัชนีนี้ได้คะแนนในภาพรวม 94.86 คะแนน ถือว่าเป็นจุดแข็งของหน่วยงานที่ประเมินในครั้งนี ส่วนของตัวชี้วัดในดัชนีนี้เป็นจุดแข็ง ได้แก่
 - ตัวชี้วัดการรับสินบน ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 94.86 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

- **ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** ตัวชี้วัดในดัชนีนี้เป็นจุดแข็ง ได้แก่
 - ตัวชี้วัดการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 92.62 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน

ในการพิจารณาค่าคะแนนดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อนนั้น จะพิจารณาจากดัชนีและตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อยกว่า 60.00 คะแนน การพิจารณาจะมาจากคะแนนที่ได้จากการประเมินแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ คือแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่าหน่วยงานไม่มีดัชนีและตัวชี้วัดใดที่มีคะแนนน้อยกว่า 60.00 คะแนน ดังนั้นหน่วยงานจึงไม่มีดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน

ดัชนีและตัวชี้วัดที่คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีก

ในการพิจารณาค่าคะแนนดัชนีและตัวชี้วัดที่คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีกนั้น จะพิจารณาจากดัชนีและตัวชี้วัดที่มีคะแนนระหว่าง 60.00-80.00 คะแนน การพิจารณาจะมาจากคะแนนที่ได้จากการประเมินแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ คือแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งจะได้ผลสรุปดังต่อไปนี้

- **ดัชนีความโปร่งใส** ตัวชี้วัดในดัชนีนี้ที่คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีก ได้แก่
 - ตัวชี้วัดการจัดซื้อจัดจ้าง ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 75.00 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
- **ดัชนีความพร้อมรับผิด** ตัวชี้วัดในดัชนีนี้ที่คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีก ได้แก่
 - ตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจ ตัวชี้วัดนี้การประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้ 66.67 คะแนน
 - ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร ตัวชี้วัดนี้การประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้ 74.93 คะแนน

- ตัวชี้วัดการจัดการเรื่องร้องเรียน ตัวชี้วัดนี้การประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้ 75.49 คะแนน และแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้ 75.74 คะแนน
- **ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** ตัวชี้วัดในดัชนีนี้ที่คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีก ได้แก่
 - ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ตัวชี้วัดนี้การประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้ 75.53 คะแนน
 - ตัวชี้วัดแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตัวชี้วัดนี้การประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้ 79.00 คะแนน
 - ตัวชี้วัดการตรวจสอบถ่วงดุลภายใน ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 74.92 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
- **ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** ตัวชี้วัดในดัชนีนี้ที่คะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีก ได้แก่
 - ตัวชี้วัดคุณธรรมการบริหารงาน ตัวชี้วัดนี้ได้คะแนนรวม 76.86 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

5.3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

จากสรุปผลการประเมินทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น การดำเนินการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของหน่วยงานนั้น หน่วยงานมีดัชนีที่จะต้องพิจารณาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้มีการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานดีขึ้น ดังนี้ คือ

- ดัชนีที่ต้องปรับปรุง เพราะเป็นดัชนีที่อยู่ใน Quartile ที่ 2 ได้แก่ ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด
- ดัชนีที่สามารถพัฒนาได้ เนื่องจากคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดีแต่สามารถพัฒนาได้อีก และเป็นดัชนีที่อยู่ใน Quartile ที่ 3 ได้แก่ ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส ดัชนีที่ 3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะเป็นรายดัชนี และรายตัวชี้วัด เพื่อให้หน่วยงานพิจารณานำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในแต่ละตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1. ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนและภาคประชาสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานตามนโยบายที่ประกาศให้ไว้กับประชาชน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงกระบวนการของหน่วยงานในการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งถือเป็นหลักการที่สำคัญอย่างหนึ่งของความโปร่งใส รวมไปถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งหน่วยงานจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย โดยหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม หากพิจารณาจากหัวข้อที่มีการประเมินในดัชนีความโปร่งใส นั้น สามารถพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดได้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 การเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานอย่างตรงไปตรงมา มีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานตามนโยบายที่ประกาศไว้

หน่วยงานควรจะต้องกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามนโยบายรัฐบาลการขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 และเป็นกระบวนการเบื้องต้นในการส่งเสริมให้เกิดทิศทาง Open Government Data ในอนาคต หน่วยงานจะต้องกำหนดมาตรการ กลไก หรือระบบในการดำเนินการกำหนดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ จะต้องกำหนดกรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน กำหนดรายละเอียดลักษณะ/ประเภทข้อมูลที่หน่วยงานต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่มีหน้าที่ในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ รวมถึงการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานนั้นจะต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันผ่านทางเว็บไซต์ ทั้งนี้ควรที่จะต้องมีรายละเอียดของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ อย่างน้อย ดังนี้ ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน โครงสร้างหน่วยงาน ภารกิจของหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงาน นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการประจำปี และการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงาน และมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการ (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจที่ให้บริการแก่ประชาชน)

การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานนั้น หน่วยงานมีประเด็นที่จะต้องพิจารณา เพิ่มเติม ดังนี้

■ ข้อมูลที่ต้องเปิดเผย

ข้อมูลที่จะเปิดเผยนั้นหน่วยงานจะต้องทำการวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งระบบ (Stakeholders value chain) ว่าประกอบไปด้วยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใดบ้าง และจะต้องวิเคราะห์หาความต้องการในแต่ละกลุ่มว่ามีความต้องการทราบข้อมูลใด และการเผยแพร่ผ่านช่องทางใดที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้น

■ วิธีการเปิดเผยข้อมูล

- การเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานจะต้องมีวิธีการดำเนินการต่อไปนี้

ข้อมูลที่หน่วยงานต้องเปิดเผยจะต้องเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา มีการให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ไม่บิดเบือนข้อมูล โดยหน่วยงานจะต้องมีผู้ตรวจสอบข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ เพราะถ้าหากเปิดเผยข้อมูลผิดๆ ออกไปสู่สาธารณชน อาจเกิดการไม่ยอมรับจากสังคม

- ข้อมูลจะต้องง่ายต่อการเข้าถึงได้จริง หน่วยงานจะต้องออกแบบระบบที่เอื้อต่อสาธารณชนในการเข้าถึงข้อมูลได้จริง เช่น ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง หากอยู่ในระบบ e-Government Procurement: e-GP บุคคลทั่วไปอาจจะเข้าระบบเพื่อที่ไปดูได้ยาก แต่ถ้าหากหน่วยงานสามารถทำเป็น Link ให้เปิดได้โดยตรงกับชื่อโครงการนั้นๆ จะทำให้ผู้ที่เข้าไปดูข้อมูลสะดวก ซึ่งจะสร้างความรู้สึกว่าเป็นการเปิดเผยจริงและเข้าถึงได้ดีกว่า หรือมีการจัดหมวดหมู่ของรายการต่างๆ ที่สามารถเข้าค้นหารายการต่างๆ ได้โดยง่าย
- หน่วยงานจะต้องออกแบบให้มีช่องทางสื่อสารหรือรับเรื่องร้องเรียนต่างๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงต้องมีการสื่อสารกลับและตอบคำถามทุกเรื่องเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจให้กับบุคคลภายนอก

■ ช่องทางที่จะใช้เผยแพร่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้นั้น หน่วยงานควรที่จะต้องมียุทธศาสตร์เพิ่มเติม ดังนี้

- มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน
- มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานตามช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ สื่อ Social Media สื่อวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น
- มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงาน เช่น รายงานผลการปฏิบัติการประจำปี ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต่างๆ เป็นต้น
- มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านระบบ Call Center หรือระบบตอบรับอัตโนมัติ หรือมีเจ้าหน้าที่หน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน

ขั้นตอนและกระบวนการเผยแพร่ข้อมูลนั้น หน่วยงานจะต้องพิจารณาคัดเลือกข้อมูลของหน่วยงาน ทั้งนี้ควรจะต้องพิจารณาชุดข้อมูลที่มีคุณค่าสูง (High-value datasets) หรือเป็นที่ต้องการของทุกภาคส่วน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการนำไปใช้อย่างแพร่หลายและเกิดประโยชน์สูงสุด ชุดข้อมูลที่เปิดเผยต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงความเป็นส่วนตัว (Privacy) และการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Security) เมื่อได้ชุดข้อมูลที่คัดเลือกแล้วจะต้องมีการจัดเตรียมหรือแปลงชุดข้อมูล ให้อยู่ในรูปแบบที่มาตรฐานกำหนด รวมถึงการจัดทำคำอธิบายชุดข้อมูลนั้นๆ เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของข้อมูล เช่น วัตถุประสงค์ ขอบเขต วันที่เผยแพร่ ความถี่ในการปรับปรุงและเผยแพร่ แหล่งที่มาของข้อมูล เป็นต้น เสร็จแล้วจึงนำชุดข้อมูลขึ้นเผยแพร่

การเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน หน่วยงานจะต้องมีการพิจารณาสร้างกลไกการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- กลไกสำหรับสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ หน่วยงานควรจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้
 - หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างจริงจัง รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิตามกฎหมายข้อมูลข่าวสาร
 - มีการกำหนดมาตรการ กลไก และสนับสนุนช่องทางให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐเปิดเผยข้อมูลข่าวสารโดยบูรณาการช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการผ่านระบบสารสนเทศ
 - ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ จะต้องพัฒนาคู่มือ ขั้นตอน กระบวนการทำงาน และกำหนดหลักเกณฑ์ ตลอดจนมีกลไกที่จะเผยแพร่กระบวนการทำงานที่มีมาตรฐานเปิดเผยขั้นตอน ระยะเวลาที่ชัดเจน และผ่านช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย
- หน่วยงานของรัฐ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นไปตามหลักสากล (Open Government Data : OGD) ตามแนวทางที่สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์กำหนด ด้วยเหตุที่ว่าในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีการจัดทำข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ประโยชน์ตั้งแต่ระดับนโยบายจนไปสู่การบริการสาธารณะ ข้อมูลส่วนใหญ่จะเปิดเผยและสามารถเข้าถึงได้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน แต่ก็ยังเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถนำไปประมวลผลต่อในทางอิเล็กทรอนิกส์ได้โดยสะดวก จึงมีกระบวนการให้หน่วยงานภาครัฐเปิดเผยข้อมูล ในรูปแบบ Open data ขึ้น เพื่อให้ประชาชนและกลุ่มองค์กรธุรกิจสามารถดาวน์โหลดไปใช้งานได้ มีการกำหนดระดับการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำไปใช้ได้สะดวก เรียงลำดับไว้เป็น 1 - 5 ดาว โดยมีรายละเอียดแต่ละระดับดังนี้
 - 1 ดาว คือการเผยแพร่ข้อมูลในทุกรูปแบบบนเว็บไซต์ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดของสัญญาอนุญาต Open License

- 2 ดาว คือเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบ Structured data ที่เครื่องสามารถอ่านได้ (Machine-readable) เช่น ข้อมูลอยู่ในรูปแบบไฟล์ Excel
- 3 ดาว คือเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบ Non-proprietary format เช่น ข้อมูลในรูปแบบ CSV แทนรูปแบบ Excel
- 4 ดาว คือการใช้ URI (Uniform Resource Identifier) ในการระบุตัวตนของข้อมูล และชี้ไปยังตำแหน่งของข้อมูลนั้น
- 5 ดาว นั้นข้อมูลจะต้องมีการเชื่อมโยงไปสู่แหล่งข้อมูลอื่นๆ ในบริบทที่เกี่ยวข้องกันได้

ส่วนของการสร้างการรับรู้ต่อผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น หน่วยงานจะต้องมีการพิจารณาถึงประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้และรับทราบถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนี้

- หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล
- หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
- หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน
- หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 การมีส่วนร่วม

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีกระบวนการในการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น การแสดงความคิดเห็น ร่วมรับรู้ และร่วมคิด หรือร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ หรือยกระดับไปสู่การมีส่วนร่วม ในการประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศ พัฒนาระบบงาน พัฒนาการให้บริการ หรือการสร้างนวัตกรรมในการต่อยอด ทั้งในรูปของนวัตกรรมเชิงนโยบาย นวัตกรรมบริการ หรือนวัตกรรมการบริหารองค์กร หรือการแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน และรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน

กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการที่จะช่วยเสริมพลังการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ กับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ร่วมตัดสินใจดำเนินโครงการ หรือร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เกิดการระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร

การตัดสินใจ และการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ เพื่อต่อต้านการทุจริต บนพื้นฐานของการมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการจัดการ และรู้เท่าทันปัญหาของการทุจริต โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่อต้านการทุจริต อย่างมีอิสระ ในรูปกลุ่มหรือองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน และด้วยแนวคิดที่ว่าพลังของกลุ่มพลเมืองจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การต่อต้านการทุจริตบรรลุความสำเร็จ

หน่วยงานควรจะต้องกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจมีการจัดทำคำสั่ง หรือข้อสั่งการที่กำหนดกรอบแนวทางการให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการกำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงานที่จะให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในคำสั่งหรือข้อสั่งการนั้นกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ภาคประชาชนหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมถึงกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการทำงานของหน่วยงานที่สำคัญที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงานในทุกขั้นตอน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนี้ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ ตั้งแต่การร่วมวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ร่วมวางแผนงานระยะยาว/ระยะสั้นของหน่วยงาน ร่วมดำเนินงานในโครงการ/แผนงานตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการ ร่วมดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน มีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินการของหน่วยงาน รวมทั้งการติดตามและตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน

หน่วยงานควรที่จะมีการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการปฏิบัติงานตามมาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดกลุ่มภารกิจหรือลักษณะงานไว้ ทั้งนี้การติดตามผลการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานนั้น อาจจะเป็นเป็นรายงาน รายงานการประชุม ภาพประกอบ หรือหลักฐานอื่นๆ ที่เหมาะสม และมีเนื้อหาแสดงถึงตัวอย่างการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ 1.3 การจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และมีความคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต้องดำเนินการตามที่กฎหมายไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการได้อย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดทุจริตในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างของหน่วยงาน ซึ่งโดยปกติแล้วในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างนั้นจะต้องมีกระบวนการที่จะต้องดำเนินการอย่างน้อย ดังต่อไปนี้ การเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ซึ่งจะต้องเป็นไปตามมาตรา 11 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 การบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ ตามมาตรา 12 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 การป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา ตามมาตรา 13 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ทั้งนี้มีการกำหนดแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน อาจจะเป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรม หรือเป็นข้อสั่งการให้ดำเนินการจากผู้บังคับบัญชาถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน

มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้ ระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน (Link) และการเปิดเผย ณ สถานที่เปิดเผยของหน่วยงาน เช่น เว็บไซต์ หรือสื่ออื่นๆ ที่เหมาะสม โดยมีการดำเนินการดังนี้

- มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด
- มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ละโครงการ
- มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ
- มีการประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละครั้ง

มีการเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการพร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่อง กำหนดให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ เป็นข้อมูลข่าวสารที่ต้องจัดไว้ให้ประชาชนตรวจดูได้ตามมาตรา 9 (8) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ลงวันที่ 16 มกราคม พ.ศ.2558 ข้อ 2 ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ เป็นเอกสารที่หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ตามมาตรา 9 (8) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 โดยให้หน่วยงานของรัฐจัดทำสรุปผลการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างของหน่วยงานของรัฐเป็นรายเดือนทุกๆ เดือน ให้มีรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่จัดซื้อหรือจัดจ้าง วงเงินที่จะซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือก

และราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป และเลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือการจ้าง เพื่อให้ประชาชนเข้าตรวจสอบได้ กรณีเดือนใดไม่มีการจัดซื้อหรือจัดจ้าง หรือมีการยกเลิกโครงการหรือสัญญาหรือข้อตกลง ในการซื้อหรือจ้าง ให้รายงานไว้ด้วย และการดำเนินการตามประกาศในข้อ 2 นั้น ให้จัดทำตามแบบ สขร. 1

หน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการจัดทำรายงานวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อนำผลวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างมาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในอนาคตต่อไป พร้อมรายงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ และส่งการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้หากพิจารณาตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 มีการกำหนดให้มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้มีการจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใส และลดโอกาสในการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างได้ โดยสรุปหลักสำคัญได้ ดังนี้

- การกำหนดคุณลักษณะของพัสดุที่จะทำการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องคำนึงถึงคุณภาพ เทคนิค และวัตถุประสงค์ และห้ามมิให้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุใกล้เคียงกับยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง หรือของผู้ขายรายใดรายหนึ่งโดยเฉพาะ
- ห้ามมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลของผู้ยื่นข้อเสนอในส่วนที่เป็นสาระสำคัญและข้อมูลทางเทคนิค ผู้ยื่นข้อเสนอ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างผู้ยื่นข้อเสนอด้วยกันต่อผู้ซึ่งมิได้เกี่ยวข้องกับการจัดจ้างครั้งนั้น หรือต่อผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่น
- หน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี และประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางและของหน่วยงานของรัฐตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และให้เปิดเผยโดยเปิดเผย ณ สถานที่เปิดเผยของหน่วยงาน
- หน่วยงานต้องมีการบันทึกรายงานผลการพิจารณารายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบข้อมูลเมื่อมีการร้องขอ
- ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง จะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญาในงานนั้น
- หน่วยงานต้องมีการจัดให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการจัดซื้อจัดจ้าง (โดยการจัดทำข้อตกลงคุณธรรมหรือวิธีการอื่นตามที่หน่วยงานที่มีระดับสูงกว่ากำหนด)

ในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างโดยออกเป็นคำสั่ง/ข้อสั่งการ ที่อย่างน้อยได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่

มีหน้าที่ในการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ของการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี การบันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ การป้องกันผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา และจะต้องกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

2. ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการเผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมา เพื่อสะท้อนให้สาธารณชนได้ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนอย่างแท้จริงหรือไม่ นอกจากนี้ยังประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ และแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รวมถึงประเมินเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยการแสดงเจตจำนงที่แน่วแน่ที่จะบริหารงานให้บรรลุตามพันธกิจของหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้สาธารณชนเกิดความเชื่อมั่น และประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้ความสำคัญกับรับฟังเสียงสะท้อนหรือข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชน โดยจะต้องมีกระบวนการจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม สามารถพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดได้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 2.1 การดำเนินงานตามภารกิจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมา และมีการเผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้สาธารณชนได้ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนหรือไม่ ตลอดจนประเมินกลไกการกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน

การเปิดเผยข้อมูลส่วนนี้ให้สาธารณะได้รับทราบเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชน ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้สะดวก และสามารถตรวจสอบการดำเนินของหน่วยงานตามนโยบายที่ประกาศให้ไว้ อันจะเป็นการสร้าง ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ กับประชาชน ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การเผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปี หน่วยงานจะต้องเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีเนื้อหาแสดงถึงการเผยแพร่แผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบไปด้วยรายละเอียดแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของหน่วยงาน และสร้างประโยชน์ต่อประเทศและประชาชน

การเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมา หน่วยงานจะต้องเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีเนื้อหาแสดงถึงการเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการในปีที่ผ่านมา ประกอบไปด้วย ผลการประเมินและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานได้

การเผยแพร่การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี หน่วยงานจะต้องเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยมีเนื้อหาแสดงถึงการเผยแพร่ผลการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามที่ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม และการใช้จ่ายงบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ 2.2 การปฏิบัติงานตามหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน

ความปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นการประเมินพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานว่ามีการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรมและเสมอภาค โดยทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล หน่วยงานอาจจะต้องมีการพิจารณาประเมินความพึงพอใจจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน เพื่อจะได้รับทราบถึงประเด็นต่างๆ ที่ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีความรู้สึกรังเกียจ และมีประเด็นใดที่อยากให้องค์กรมีการปรับปรุงเมื่อได้ผลสำรวจแล้ว จะทำให้องค์กรสามารถมาพิจารณาการปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวข้องได้

การประเมินความพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติตามหน้าที่เป็นการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องมีความประพฤติและทัศนคติเกี่ยวกับการแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมี

ความพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจ ดังนั้นในการพิจารณาแนวทางการสร้างการรับรู้ให้ทั้งผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกได้รับรู้รับทราบนั้น หน่วยงานจะต้องดำเนินการในส่วนของผู้ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- สร้างจิตสำนึกให้กับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
- สร้างหน่วยงานให้มีความพร้อมในการบริการหรือส่งมอบผลงานต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
- สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของเจ้าหน้าที่
- หน่วยงานต้องมีการสร้างมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ในส่วนของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐนั้น การบริหารงานจะมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อทั้งผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย ดังนั้นการพิจารณาแนวทางสร้างการรับรู้ให้ทั้งผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอก ตลอดจนเจ้าหน้าที่ภายในของหน่วยงานได้รับรู้รับทราบนั้น ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องมีจิตสำนึก ตระหนักว่าผู้บริหารของหน่วยงานต้องพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม ในการบริหารหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงาน จะต้อง

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการปฏิบัติที่ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง
- ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกัน และเสมอต้นเสมอปลาย
- พร้อมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งเจ้าหน้าที่ภายใน และผู้ใช้บริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา และให้คำแนะนำในการทำงาน

- ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องมีจิตสำนึกมากกว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่จะปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เพิ่มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน มีความพร้อมในการบริการหรือส่งมอบผลงานต่อผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
- มีจิตสำนึกให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการหาประโยชน์ส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
- มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของตนเอง
- ในฐานะผู้นำของหน่วยงานจะต้องกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ในทุกกระดับที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

นอกจากนี้แล้วหน่วยงานควรมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจจัดทำคำสั่ง/ข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ โดยมีกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยมีรายละเอียดอย่างน้อยดังนี้

- หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีความเหมาะสม และเป็นธรรม
- หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ
- วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

รวมถึงมีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการข้างต้นมีผลในทางปฏิบัติและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารของหน่วยงานที่รับการประเมินได้แสดงถึงเจตจำนงสุจริตและความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดให้การยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่สำคัญโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐต้องแสดงออกซึ่งเจตจำนงในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ความโปร่งใส ชื่อสัตย์สุจริต ปราศจากการทุจริตประพฤติมิชอบ และพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ ทั้งนี้หน่วยงานจะต้องนำเจตจำนงทางการเมืองในเรื่องการต่อต้านการทุจริตไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปีพุทธศักราช 2560 โดยปรากฏทั้งในส่วนคำปรารภ อันเป็นส่วนแสดงเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และปรากฏในส่วนเนื้อหาสาระของหมวดต่างๆ อันเป็นการจัดโครงสร้างและระเบียบทางการเมืองอันจะนำไปสู่การเป็นสังคมที่ปราศจากการทุจริต

การดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงาน จะต้องมีการนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 พ.ศ. 2560-2564 ไปสู่การปฏิบัติ ที่มุ่งเน้นในการกำกับติดตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ประพฤติตนตามมาตรฐานของหน่วยงานที่สังกัด โดยจะต้องมีการประกาศมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนสามารถกำกับ ติดตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้ โดยส่งเสริมให้ประชาชนสามารถแจ้งข้อมูล เรื่องการละเมิดจริยธรรมได้โดยสะดวก

ในส่วนของการบริหารของหน่วยงานนั้น ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเป็นกลไกที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญสูงสุด ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานจะต้องมีความรับผิดชอบสูงสุดในด้านการบริหารจัดการด้านจริยธรรม โดยมีบทบาทดังนี้

- มีการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรม โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทผู้บริหารระดับสูงสุด ในการรับผิดชอบการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงานของตน
- จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อควรปฏิบัติทางด้านจริยธรรมเพื่อให้ทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม จัดให้มีที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติ มีการจัดการเมื่อมีการกระทำผิด หรือมีการร้องเรียน มีระบบการประเมิน ตรวจสอบทบทวนมาตรฐานจริยธรรมของหน่วยงานเป็นระยะเพื่อปรับปรุงให้ทันสมัย
- กำกับให้องค์กรให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการทำงานควบคู่กับการปฏิบัติภารกิจขององค์กร โดยมีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมชัดเจน สอดคล้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สะท้อนหลักคุณธรรม จริยธรรมของภาครัฐ มียุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการกิจกรรมรองรับอย่างชัดเจน
- เป็นต้นแบบที่ดีด้านจริยธรรม โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีมาตรฐานพฤติกรรมจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ทั่วไป มีระบบ กลไก เครื่องมือจากองค์กรกลางจริยธรรมกำกับ ตั้งแต่ระเบียบและข้อกำหนดในสัญญาเมื่อเข้ารับตำแหน่ง การเปิดเผยทรัพย์สินเมื่อเข้ารับตำแหน่งและออกจากตำแหน่ง การสัญญาว่าจะไม่ใช้ทรัพย์สินของภาครัฐภายหลังออกจากงาน การไม่รับงานภาครัฐหลังออกจากตำแหน่ง การเปิดเผยการขัดแย้งของผลประโยชน์และกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นกลุ่มเสี่ยงเปิดเผยด้วย ฯลฯ

- ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและสื่อตรงสำหรับทุกคนในการพูดคุยหรืออภิปรายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดให้เป็นภารกิจที่ผู้บริหารในทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญในการเข้าร่วมการฝึกอบรม
- รายงานผลหรือเปิดเผยการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม เช่น ตามประมวลจริยธรรมและตามข้อบังคับจรรยาข้าราชการของหน่วยงานต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ
- กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม ข้อบังคับจรรยาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน และความก้าวหน้าในการทำงาน

การแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานนี้ หน่วยงานจะต้องสร้างการรับรู้ให้กับทุกภาคส่วน โดยผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องดำเนินการแสดงเจตนาดังกล่าวประกาศผ่านทางระบบเว็บไซต์ ประกาศในที่ประชุม ในที่สมมนาภายในหน่วยงาน หรือมีการจัดทำประกาศ หนังสือแจ้งเวียนภายในหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชน ผู้ใช้บริการ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ นอกจากนั้นแล้วหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจัง มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมีการลงโทษต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีการดำเนินการทุจริตอย่างจริงจัง โดยการกำหนดเป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในแต่ละด้าน ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความพร้อมรับผิด 3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

นอกจากนี้แล้วผู้บริหารของหน่วยงานต้องให้การสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงานเพื่อสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัดที่ 2.4 การจัดการเรื่องร้องเรียน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงสะท้อนหรือข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณชน และจะต้องมีกระบวนการจัดการและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม

ระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน โดยเฉพาะการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ถือเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการปราบปรามการทุจริต กล่าวคือเมื่อมีการทุจริตเกิดขึ้น ผู้เสียหายจะมีการร้องเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเข้าสู่กระบวนการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดีต่อไป หากระบบรับเรื่องร้องเรียนขาดประสิทธิภาพแล้ว การดำเนินการปราบปรามการทุจริตย่อมเกิดความล่าช้าตามไปด้วย ดังนั้น ระบบการรับเรื่องร้องเรียนจึงต้องมีความรวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย และมีความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

ระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่ไม่โปร่งใส หรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงาน ที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินงานในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนสำหรับหน่วยงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

■ ช่องทางการร้องเรียน / ขั้นตอนการร้องเรียน

จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนทั่วไป โดยมีการแยกประเภทเรื่อง และแจ้งรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้แจ้งเรื่องให้รับทราบ โดยต้องระบุเป็นการเฉพาะว่า “เรื่องร้องเรียน” หน่วยงานอาจให้ความสำคัญกับช่องทางผ่านระบบ Call Center เพื่อความเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในส่วนของช่องทางการสื่อสารนั้นอาจจะประกอบไปด้วย โทรศัพท์ โทรสาร เว็บไซต์ ระบบไปรษณีย์ กล่องรับเรื่องร้องเรียน ระบบ Call Center, Social Media เป็นต้น

■ การตอบสนองข้อร้องเรียน / การจัดการการร้องเรียน

จัดให้มีระบบจัดการเรื่องร้องเรียนให้เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการจัดทำรายงานและวิเคราะห์ปัญหา ระบบที่เหมาะสมจะต้องมีความสามารถ ดังนี้

- เก็บข้อมูลผู้ร้องเรียน วัน เวลา และหัวข้อเรื่องร้องเรียน ระบบต้องมีเวลามาตรฐานในการดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนในแต่ละเรื่อง
- ส่งเรื่องร้องเรียนไปยังผู้รับผิดชอบ พร้อมระบบเตือน หากไม่มีผู้รับเรื่องต้องแจ้งไปยังผู้บังคับบัญชา
- เก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุและวิธีการแก้ไข พร้อมข้อมูลการอนุมัติวิธีการแก้ไขจากสายบังคับบัญชา (ถ้ามี)
- มีการจัดการแจ้งผลการร้องเรียน หรือรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนรับทราบ
- รายงานสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนทั่วไป ระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข และมีการเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ

- ในด้านที่เกี่ยวกับกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และช่องทางการสื่อสาร จะต้องมีการแจ้งให้ประชาชนรับทราบรายละเอียดทั้งหมดอย่างชัดเจน

โดยสรุปแล้วการดำเนินการจัดการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นจะต้องมีการดำเนินการอย่างรวดเร็วมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน และมีการปกปิดข้อมูลของผู้ร้องเรียน และพยานหลักฐานต่างๆ เป็นอย่างดี

ทั้งนี้หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจจัดทำคำสั่ง/ข้อสั่งการอย่างเป็นทางการโดยกำหนดกรอบแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน มีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้ ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบต่อเรื่องร้องเรียน และการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้หน่วยงานควรจัดทำแผนผังที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในภายนอกสามารถเข้าใจกระบวนการดำเนินการได้โดยง่าย หน่วยงานควรเผยแพร่คำสั่ง/ข้อสั่งการ และแผนผังขั้นตอนการดำเนินงานให้สาธารณะรับทราบ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกได้รับทราบรายละเอียดช่องทาง ขั้นตอนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรื่องร้องเรียน การตอบสนองต่อเรื่องร้องเรียน รวมถึงระบบการปกปิดข้อมูลส่วนตัวของผู้ร้องเรียน

3. ดัชนีที่ 3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริตต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ เช่น การเรียกกินสินบน หรือการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่น การใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง หรือผู้อื่น การแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กรธุรกิจเอกชน หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย และประเมินเกี่ยวกับกระบวนการในการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน ตลอดจนการประเมินการชี้มูลความผิดและเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย โดยดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน สามารถพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดได้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 3.1 การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบสถานการณ์การทุจริต การรับสินบนที่เกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

การรับสินบนเป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการ รับ เปรียบเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้ การรับสินบนเหล่านั้น จากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ หรืออาจจะเกิดจากการ เคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ดังนั้นเพื่อเป็นแก้ไขปัญหานี้ หน่วยงานควรดำเนินการกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ ได้รับมอบอำนาจ ทำคำสั่ง/ข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดกรอบแนวทางการป้องกันการรับสินบน ของหน่วยงาน และกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

การทุจริตต่อหน้าที่ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถเรียกรับสินบนนั้น มีมูลเหตุที่เกิดจากสาเหตุ ดังนี้
1) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ 2) การทุจริตเชิงนโยบาย ทั้งนี้การที่จะพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ หน่วยงานลดโอกาสการทุจริตต่อหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อลดโอกาสการเรียกรับสินบนหน่วยงานควรที่จะ พิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะ ที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่าง ไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น จากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจาก แหล่งข้อมูลอื่นๆ หรืออาจจะเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติอย่าง ไม่เป็นธรรมโดยตรงเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ที่ปรึกษาจึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- แสดงขั้นตอนการดำเนินงานตามระเบียบราชการ สำหรับการให้บริการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้ประชาชน ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้รับทราบอย่างชัดเจน และมีการกำหนด ระยะเวลาการดำเนินงานอย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการ พิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.2558 พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไป ได้รับทราบอย่างกว้างขวาง
- มีการกำหนดขอบเขตและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลพินิจ ของเจ้าหน้าที่ลง

- มีช่องทางให้ประชาชน ผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสนอความเห็นในการปรับปรุงการให้บริการ ตลอดจนสามารถร้องเรียนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติ มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง อันอาจก่อให้เกิดการรับสินบน หรือเรียกรับสินบน
- หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำระบบเพื่อตรวจสอบและป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน
- หากหน่วยงานตรวจสอบพบกรณีเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติมีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง มีการรับ เรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใด จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะต้องมีการพิจารณาลงโทษอย่างจริงจัง
- หน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนด้านทุจริตในองค์กร เพื่อลดความเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่จะดำเนินการทุจริตลง

2) การทุจริตเชิงนโยบาย

การทุจริตเชิงนโยบาย (Policy Corruption) คือ การแสวงหาประโยชน์หรือการเอื้อประโยชน์หรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมอันเกิดจากการใช้อำนาจทางบริหารในการเสนอโครงการหรือการดำเนินโครงการหรือกิจการใดๆ อันเป็นผลให้ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์จากการดำเนินตามโครงการหรือกิจการนั้นๆ และทำให้เกิดความเสียหายแก่รัฐการทุจริตในรูปแบบดังกล่าวเป็นปัญหาที่พบมากขึ้นในปัจจุบันก่อให้เกิดผลเสียต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมหาศาล ซึ่งจากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การทุจริตเชิงนโยบายมักเกิดจากการใช้ช่องว่างทางกฎหมายเข้าแสวงหาประโยชน์ส่วนตน โดยพบตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดนโยบายของพรรคการเมือง การใช้อำนาจอย่างไม่โปร่งใสอย่างไรก็ตามแม้ว่าผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า โครงการพัฒนาสาธารณะต่างๆ สามารถถูกใช้เป็นเครื่องมือในการทุจริตได้ตลอดเวลา แต่การทุจริตเชิงนโยบายก็มักจะเกิดขึ้นในขั้นการกำหนดโครงการตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินเนื่องจากเป็นวาระแรกทีนโยบายของพรรคการเมืองถูกกำหนดให้เป็นรูปธรรมที่ผ่านมามีหลายองค์ประกอบ และหลายหน่วยงานพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายไม่ได้มีการกำหนดให้มีอำนาจยับยั้งโครงการที่อาจนำไปสู่การทุจริตได้ รวมถึงขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในการตรวจสอบนโยบายหรือโครงการต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตเชิงนโยบายร่วมกันยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 จึงได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ “สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย” ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งป้องกันการทุจริตตลอดกระบวนการนโยบาย โดยกำหนดมาตรการกลไกเสริมสร้างธรรมาภิบาลตั้งแต่เริ่มขึ้นก่อนต้นนโยบาย (Policy formation) ขั้นการกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) ขั้นตัดสินใจนโยบาย (Policy Decision) ขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ขั้นการประเมินนโยบาย (Policy Evaluation) และขั้นป้อนข้อมูลกลับ(Policy Feedback) ในแต่ละขั้นจะต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส และมีกระบวนการตรวจสอบ

การใช้อำนาจในทุกขั้นตอนได้ โดยในทุกกระบวนการดำเนินงานนั้น จะต้องมีการสร้างฉันทามติในการดำเนินงานที่การยึดหลักดังต่อไปนี้

- เป็นความต้องการของคนทุกกลุ่ม (Inclusive)
- เปิดช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participatory)
- มีการหาข้อตกลงร่วมกัน (Agreement seeking)
- พิจารณาเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายในทุกระดับ (Impact assessment)
- มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร (Informative)

นอกจากนี้แล้ว ที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะในการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตเชิงนโยบายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

- การกำหนดนโยบาย / แนวทางในการดำเนินการ / อนุมัติ ในโครงการที่สำคัญ การดำเนินงานต่างๆ นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้าร่วมทำประชาพิจารณ์มีโอกาสให้ข้อเสนอแนะก่อนดำเนินโครงการ
- เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนสามารถเข้าตรวจสอบรายละเอียดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย / แนวทางในการดำเนินการโครงการต่างๆ ของหน่วยงานได้อย่างสะดวกในทุกขั้นตอนการดำเนินการ
- มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน / ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ทราบทุกช่องทาง
- หน่วยงานต้องมีการจัดทำแผน วางแผนด้านทุจริตในหน่วยงาน เพื่อลดความเสี่ยงที่ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่จะดำเนินการทุจริตในส่วนนี้ลง

เรื่องข้อมูลความผิด

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน จะมีการนำเรื่องข้อมูลความผิดและเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนที่เกี่ยวกับการทุจริตมาประกอบการประมวลคะแนน

- 1) เรื่องที่มีการชี้มูลความผิด
- 2) เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต โดยเป็นเรื่องที่มีการได้สวนข้อเท็จจริงในเรื่องกล่าวหาดังกล่าว

ทั้งนี้จะใช้ข้อมูลจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. และเป็นเรื่องที่มีมูลเหตุเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา

ตัวชี้วัดนี้เป็นข้อมูลมาจากผลมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องที่สำนักงาน ป.ป.ช. หรือ สำนักงาน ป.ป.ท. ได้มีมติชี้มูลความผิด

เจ้าหน้าที่ที่ถูกกล่าวหา หรือได้มีมติชี้เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตกับเจ้าหน้าที่ที่ถูกกล่าวหา ให้เป็นเรื่องที่ต้องมีการไต่สวนข้อเท็จจริงในเรื่องที่โดนกล่าวหา ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อ เป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงพฤติกรรมกรรมการทุจริตในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานควรที่จะพิจารณาดำเนินการรวบรวมข้อร้องเรียนที่เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ เพื่อที่หน่วยงานจะได้สามารถนำมาประมวลข้อมูล เพื่อที่จะป้องกันหรือลดปัญหาการที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอาจจะถูกชี้มูลความผิด และถูกกล่าวหา ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตลงได้ ดังต่อไปนี้

- รวบรวมข้อมูลข้อร้องเรียน เรื่องที่ถูกชี้มูล เรื่องที่กล่าวหาเจ้าหน้าที่ที่มีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริต และสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ที่สำคัญ รวมถึงการศึกษาจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะหน่วยงานและบริบทการทำงานที่ใกล้เคียง
- มีกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อสรุปผลว่ามีการทุจริตจริงหรือไม่ และการทุจริตที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากเหตุใด
- จัดทำการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และพิจารณาหาทางที่จะลดความเสี่ยงดังกล่าวลง
- จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแผนบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริต
- มีการดำเนินการกิจกรรมตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
- มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อที่จะปรับปรุงแผนดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

4. ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความพยายามของหน่วยงานในการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานที่เป็นรูปธรรม และชัดเจน ผ่านกลไกการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงจนถึงการประเมินกลไกการตรวจสอบภายในหน่วยงาน ที่มีความเป็นอิสระ ไม่ถูกแทรกแซง ปราศจากอคติ มีความเป็นกลาง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน สามารถพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดได้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 4.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรม การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและไม่ทนต่อการทุจริต และพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงาน

วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ว่ามีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตขึ้นในหน่วยงานขึ้น

การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ครอบคลุมไปถึงการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต และการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต หน่วยงานจะต้องสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานได้รับทราบถึงวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตในองค์กร มีการเผยแพร่หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ดังนั้นเพื่อให้หน่วยงานมีแนวทางการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการต่อต้านการทุจริตที่ดี ที่ปรึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการป้องกันปัญหาการทุจริต ซึ่งถือเป็นฐานคิดในเรื่องวัฒนธรรมและคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักหวงแหนที่รักหวงแหนชอบชาติ และการมีระบบที่จะเสริมการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีหลักปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งต้องการการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบไปยังบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อสร้างการรับรู้ที่ดี ซึ่งที่ปรึกษาเสนอให้มีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เรื่องการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรขึ้น โดยก่อนที่จะพัฒนาระบบขึ้นมา นั้น สิ่งสำคัญคือความเข้าใจสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์กร ว่าพนักงานมีความรู้และความตระหนักในเรื่องวัฒนธรรมและคุณธรรมในการทำงานมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะออกแบบระบบการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ปรึกษาได้เสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ทบทวนแหล่งความรู้ที่องค์กรมีอยู่ เช่น นโยบายและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน จรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Code of Conduct) ผลการประเมินองค์กร (เน้นไปที่ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการในเรื่องการทุจริตต่างๆ ที่ขัดต่อจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบการตรวจสอบตัวแทนขาย / ผู้ผลิต / ลูกค้าที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดซื้อจัดจ้าง บุคลากรภายในที่อยู่ในตำแหน่งใด

นานๆ จนมีสายสัมพันธ์กับคนภายนอก หรือธุรกิจของครอบครัวตนเอง) ประวัติการฝึกอบรม เอกสาร ขั้นตอนในการทำงานในแผนกต่างๆ รวมถึงกฎระเบียบของพนักงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้คณะกรรมการ และคณะผู้บริหารควรประชุมเพื่อจัดตั้งคณะทำงานเพื่อนำหลักการไปสู่ภาคปฏิบัติได้

- ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดจากปัญหาการทุจริต ตั้งแต่ระดับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร แผนงาน / ระบบงาน / ระบบตรวจสอบภายใน ลักษณะการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน บุคลากรที่มีหน้าที่อนุมัติการปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อระบุจุดเสี่ยง (Hot Spots) ในการวางนโยบายในการป้องกันการทุจริตและสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดี
- สร้างนโยบายและหลักปฏิบัติที่ชัดเจน เมื่อทำการวิเคราะห์จุดเสี่ยงต่างๆ ที่จะนำไปสู่ปัญหาการทุจริต หรือผลประโยชน์ทับซ้อนได้แล้ว หน่วยงานควรวางนโยบายป้องกันเหตุการณ์ดังกล่าว เพื่อสร้างความตระหนักในผลกระทบของการทุจริตและการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในการทำงาน ว่าพฤติกรรมใดที่ถูกต้อง พฤติกรรมใดที่ไม่ควรทำ เช่น การไม่รับสินบน การไม่รับของขวัญ การไม่จัดซื้อจัดจ้างกับญาติตัวเอง การใช้ช่องว่างขององค์กรเพื่อประโยชน์ทับซ้อนตัวเอง (Business partners)
- สร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ องค์กรต้องสร้างให้เกิดความตระหนักผลกระทบของการทุจริตและการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมในการทำงาน (ความรู้ดังกล่าวต้องผ่านการวิเคราะห์ความเป็นไปได้จากคณะกรรมการ / ผู้บริหาร หรือถูกทดสอบแล้วว่าได้ผลจริง อาจเป็นนโยบาย วิธีปฏิบัติ การรวมกลุ่มเครือข่าย ทำความเข้าใจเงื่อนไขต่างๆ ที่มีความเสี่ยง วิธีการแก้ปัญหาหรือช่องทางร้องเรียน / รายงานผล เมื่อต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสม) โดยอาจแนะนำเสนอด้วยการเล่าเรื่องผ่านบุคคลที่ได้รับการยอมรับ (Storytelling) การสร้างคลังความรู้ (Knowledge repositories) เป็นระบบออนไลน์ การสร้างกลุ่มเครือข่ายภายในองค์กร (Network connectivity) การแนะนำระบบงาน (Workflow) ใหม่ที่สร้างเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-Learning หรือโปรแกรมสำเร็จรูป ความรู้ที่รวบรวมไว้นอกจากกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมอันดีแล้ว จะต้องมีการชี้แจงถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน บางจุดที่มีความเสี่ยงนำไปสู่ปัญหาทุจริตได้ เช่น การเบิกค่ารับรอง เบิกเงินสด การเบิกค่าเดินทาง ค่าดูงาน ค่าอบรม การจ่ายค่าที่ปรึกษา / ตัวแทนขาย การจัดจ้างในรูปแบบพิเศษ รวมถึงการตรวจสอบการฮั้วประมูล และสายสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรกับผู้รับจ้าง เป็นต้น โดยเนื้อหาที่ใช้ถ่ายทอดความรู้นี้ ต้องมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพราะถ้าเสนอเนื้อหาเข้มงวดมากเกินไป อาจส่งผลให้เกิดความท้อแท้จนทำให้โครงการไม่ประสบผลสำเร็จ
- มีการประเมินผลและควบคุมองค์กร ต้องมีการประเมินผลระบบงานที่สร้างขึ้น โดยองค์ประกอบในการประเมิน คือ

- มาตรฐานและขั้นตอนการทำงานเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ (Employment procedures) เช่น การดำเนินการเรื่องประโยชน์ทับซ้อน (การรับรู้แผนงาน การร่วมแชร์ประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านทุจริต) ระบบตรวจสอบภายในเป็นไปอย่างอิสระ กระบวนการติดตามผู้กระทำผิดและลงโทษสามารถดำเนินการได้จริง เป็นต้น
- ระบบการอนุมัติต่างๆ ต้องไม่เอื้อให้การทุจริต และการเรียกรับผลประโยชน์ใดๆ มีระบบตรวจสอบ หรือสุ่มอย่างไม่เป็นทางการเกิดขึ้นเพื่อการบริหารงานอย่างโปร่งใสหรือไม่
- สรุปลผลและสื่อสารให้ทั่วถึงองค์กร ถอดบทเรียนผลสำเร็จเกี่ยวกับแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร จัดทำแผนสื่อสารในช่องทางที่เหมาะสมกับคนในแต่ละช่วงอายุและวิถีชีวิต (Life style) ซึ่งผู้ที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำกิจกรรมสร้างเสริมวัฒนธรรมคุณธรรมในการทำงานที่ดีนั้น คือ ผู้นำองค์กร

ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานนั้น จะเป็นยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนในองค์กรแบบบูรณาการ และจะต้องมีกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล

การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ครอบคลุมไปถึงการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต และการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ดังนี้

1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ควรสร้างการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน มีการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงาน โดยจะต้องมีหลักการ ดังต่อไปนี้

- ส่งเสริมให้ผู้บริหารของหน่วยงานมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ มีการปฏิบัติตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของพนักงานหรือผู้บริหารคนอื่นๆ ในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต และจะปฏิบัติตนเองให้เป็นตัวอย่างแก่พนักงานรุ่นต่อไป การที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นคนที่ซื่อสัตย์สุจริตได้นั้น ต้องตั้งเป้าหมายความเป็นตัวตนของเราให้มีความหนักแน่น ตั้งใจจะเป็นต้นแบบที่ดีให้ผู้อื่น
- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการทำงานด้วยความมุ่งมั่นจริงจัง จริงใจอย่างต่อเนื่องตรงเวลา และไม่เอาเปรียบเวลาหน่วยงานในเวลากิจการปฏิบัติงาน
- การเก็บข้อมูลขององค์กรที่เป็นความลับหรือทรัพย์สินทางปัญญา จะไม่เผยแพร่ทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในขณะที่เป็นพนักงาน และเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานขององค์กร
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจะต้องรายงานข้อมูลของงานในหน้าที่และที่เกี่ยวข้อง ต้องเป็นความจริง มีการปลูกฝังค่านิยมในการพูดความจริง

- ไม่นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เงินส่วนตัวทุกกรณี แม้แต่สิ่งเล็กน้อย หรือแม้ว่าจะมีการนำมาคืนในภายหลังก็ตาม
- ไม่รับหรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับความสะดวก หรือละเมิดกฎกติกา หรือเพื่อให้ยกเว้นการรายงาน หรือการลงโทษใดๆ ทั้งสิ้น แม้หลายคนมองว่าเป็นเรื่องของสินน้ำใจ เป็นเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่ให้กันเพื่อเป็นการขอบคุณ ที่ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกก็ตาม ซึ่งจะก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกอย่างต้องเริ่มต้นด้วยผลประโยชน์ และลงท้ายด้วยการต่างตอบแทนด้วยสิ่งที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
- แจ้งให้ผู้บริหารทราบด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ เมื่อพบความผิดปกติ หรือช่องว่างของระบบอันอาจนำไปสู่ความไม่ซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานได้ โดยต้องถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคนในองค์กร และต้องร่วมกันเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา

2) การไม่ทนต่อการทุจริต

หน่วยงานจะต้องดำเนินการ “สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต” เป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญในกระบวนการการปรับปรุงสภาพหน่วยงานให้เกิดภาวะ “ที่ไม่ทนต่อการทุจริต” โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการกล่อมเกลாதงสังคมในหน่วยงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังความพอเพียง มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต เป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีความเป็นพลเมืองที่ดี มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และความเสียสละเพื่อส่วนรวม และเสริมสร้างให้ทุกภาคส่วนมีพฤติกรรมที่ไม่ยอมรับ และต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ ผ่านการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ อันจะนำมาสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตลอดจนส่งเสริมและเสริมสร้างบทบาทของบุคลากรในหน่วยงานที่จะช่วยกันการสร้างสังคมโปร่งใส บนพื้นฐานของการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และปลูกฝังค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น เมื่อพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานแล้ว ไม่เพิกเฉย และพร้อมที่จะดำเนินการ เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตขึ้น

3) การอายและเกรงกลัวต่อการทุจริต

เป็นพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เห็นว่าการทุจริตเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับให้อยู่ในสังคม และมีโอกาสที่จะถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต ทั้งนี้จะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมในหน่วยงานให้ไม่ยอมรับเจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงาน สร้างกระแสกดดันทางสังคมจากทุกส่วนงานในหน่วยงานในการกดดันคนที่ทำการทุจริต ในหน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรมแนวคิดให้แก่เจ้าหน้าที่ละอายเกรงกลัวที่จะทุจริต มีความคิดในหิริ ความละอายต่อการกระทำการทุจริต

และोटตปปะ ความเกรงกลัวต่อการกระทำทุจริต เกิดเป็นความละอายและความเกรงกลัวต่อการกระทำ การทุจริต กลัวต่อผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้น เพราะการกระทำเหล่านี้จะนำมาซึ่งความทุกข์ความ เดือดร้อนในภายหลัง

ตัวชี้วัดที่ 4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการศึกษาวิเคราะห์ความเสี่ยงและการ จัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดมาตรการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

หน่วยงานควรจัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับ ซ้อนในหน่วยงาน และมีการเสนอรายงานดังกล่าวผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ ได้รับทราบและสั่งการ

การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนใน หน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานมีแนวทางที่ชัดเจนในการวางแผนด้านทุจริตในองค์กร หน่วยงานจะต้องมีการระบุ ให้ได้ว่า ณ ปัจจุบันหน่วยงานอยู่ในสถานการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตและความเสี่ยงเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ทับซ้อนที่จะเกิดขึ้นหรือไม่ และเพื่อเป็นการรับประกันถึงความสำเร็จผู้บริหารจะต้องแสดง บทบาทและสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านทุจริตให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกเรื่องนี้อยู่เสมอ ดังนั้นหน่วยงานควร ที่จะมีการประเมินความเสี่ยงของโอกาสที่จะเกิดการทุจริตในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและความเสี่ยง เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานมีมากน้อยเพียงใด โดยมีขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงจากการ ทุจริตและความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- ประเมินความเสี่ยง (Assess Risks)

ระบุปัจจัยเสี่ยงว่าเกิดจากประเด็นใด เช่น ลักษณะกิจกรรม สถานที่ ความสัมพันธ์กับผู้รับจ้าง ช่องโหว่ของกฎหมาย/ กฎระเบียบ จากนั้นจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงนั้นๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี กลุ่มใดบ้าง ได้แก่

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางธุรกิจ ได้แก่ ผู้ผลิตที่ขายของให้หน่วยงาน ตัวแทนขาย ตัวแทน จัดจำหน่าย ลูกค้าโดยเฉพาะกลุ่มที่มีสายสัมพันธ์กับคนในหน่วยงาน เป็นต้น
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยงานรัฐ ได้แก่ หน่วยงานตรวจสอบ นักการเมือง ข้าราชการ เป็นต้น

- พัฒนากิจกรรมต่อต้านการทุจริต (Develop the program)

ออกแบบกิจกรรมต่อต้านการทุจริตตามประเด็นความเสี่ยงในขั้นตอนการประเมิน กำหนด นโยบายกระบวนการในการปฏิบัติและการควบคุม/ติดตามผลในทุกระดับการทำงาน เสนอ

เรื่องต่อคณะกรรมการและผู้บริหารให้วางกลยุทธ์พร้อมทั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว เตรียมการเรื่องทรัพยากรที่ใช้และกระบวนการสื่อสารให้ทั่วถึงองค์กร

■ กำหนดแนวทางปฏิบัติ (Define and Implement policies)

เขียนนโยบายที่สอดคล้องกับกลยุทธ์กฎระเบียบ และกระบวนการทำงาน ตั้งผู้รับผิดชอบที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล สื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เช่น พนักงาน ผู้ประเมิน ผู้ตรวจสอบภายใน และลูกค้า/ผู้ใช้บริการตามภารกิจ รวมถึงระบุวิธีการประเมินผลไว้ด้วย

■ สร้างกระบวนการและการควบคุม (Build and Operate Controls)

ระบุกระบวนการถ่ายโอนความเสี่ยงและการควบคุมเพื่อให้สัมฤทธิ์ผล เช่น ขั้นตอนปฏิบัติงานการจัดการเทคโนโลยีที่เหมาะสมนำมาใช้ ทรัพยากรบุคคล การควบคุมด้วยอุปกรณ์ หรือระบบมาตรฐานโดยต้องพัฒนาออกมาเป็นเอกสารหรือคู่มือ

■ ฝึกอบรมและให้ความรู้ (Train and Educate)

พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ตระหนักและมีความรู้ในขั้นตอนปฏิบัติ รวมถึงกระบวนการควบคุมที่จะเกิดขึ้นโดยจะต้องบอกให้ทราบว่าแต่ละตำแหน่ง แต่ละระดับมีบทบาทและเป้าหมายต่างกันอย่างไร ซึ่งการพัฒนาเนื้อหาจะต้องคำนึงถึงกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็นหลัก เอกสารที่ใช้ต้องสอดคล้องกันแต่ละกลุ่ม รวมถึงออกแบบระบบการประเมินผลไว้เพื่อให้ทราบผลจากการฝึกอบรม

■ ติดตามและประเมินผล (Monitor and Evaluate) ตามขั้นตอนดังนี้

- สร้างระบบคัดกรองข้อมูลออกแบบวิธีการตรวจสอบ/ติดตามข้อมูลภายในและภายนอก เพื่อระบุว่าข้อมูลประเภทใดที่เป็นความเสี่ยงเปรียบเทียบกับข้อมูลในแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มลูกค้า ผู้รับจ้างลูกค้า ผู้รับบริการว่ามีรูปแบบเหมือนกันหรือไม่
- ตั้งศูนย์รับเรื่อง (Hotline) เปิดช่องทางให้แจ้งข้อมูลทุจริต เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปเป็นรายงาน
- การตรวจสอบข้อมูล ตั้งหน่วยรับเรื่องยืนยันข้อมูลที่สงสัยว่าจะเป็นการประพฤตินิষอบ โดยใช้ทีมที่มีความสามารถและน่าเชื่อถือมาทำงานนี้ เช่น ผู้ตรวจบัญชี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านไอที นักกฎหมาย หรือผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ รวมทั้งพยานด้วย
- วิเคราะห์สาเหตุทำการวิเคราะห์ว่าปัญหาดังกล่าวเกี่ยวข้องกับใคร สถานที่ไหน และมีวิธีการอย่างไร โดยจะต้องค้นหาว่าข้อมูลสำคัญ คือ สิ่งใดบ้าง มีรูปแบบเป็นอย่างไร ข้อมูลเชื่อถือได้หรือไม่

- สร้างแนวทางป้องกันปัญหาทุจริต นำผลวิเคราะห์ที่ได้มาเป็นแนวทางในการตรวจสอบภายในเพื่อควบคุมมิให้เกิดการทุจริตในองค์กร รวมถึงพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ซึ่งจำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงวิธีการให้ทันสมัยรับกับบริบทอยู่เสมอ
- ประเมินผลการดำเนินงานและทบทวนแผนการดำเนินงาน
ทั้งนี้ต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจได้ว่ากิจกรรมที่ได้ออกแบบไว้สามารถต่อต้านกับสถานการณ์ทุจริตในการดำเนินงานที่มีรูปแบบซับซ้อนมากขึ้นและจะต้องรายงานผลให้คณะกรรมการและผู้บริหารทราบเป็นระยะๆ และต้องทบทวนมาตรการต่างๆ ว่ายังเหมาะสมอยู่หรือไม่ รวมถึงถ้าเป็นไปได้ควรใช้ระบบที่เป็นมาตรฐานสากลหรือผ่านการรับรองจากหน่วยงานตรวจประเมินภายนอกองค์กร โดยประเด็นที่ต้องทำการตรวจประเมินในทุกปีจะประกอบไปด้วย
 - ความชัดเจนของกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตหรือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น กฎระเบียบที่ให้อำนาจคนใดคนหนึ่งตัดสินใจหรือใช้ดุลพินิจการไม่มีระบบควบคุมที่ดี หรือการเปิดโอกาสให้ใช้งบประมาณโดยใช้ดุลพินิจ หรือโอกาสเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติงานได้ เป็นต้น
 - การบังคับใช้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านทุจริต ซึ่งประสิทธิภาพการป้องกันความเสี่ยงจากปัญหาการทุจริตอยู่ที่ระบบบังคับใช้ หากหน่วยงานใดไม่สามารถค้นหาผู้กระทำความผิด หรือลงโทษ หรือปิดช่องทางหลบเลี่ยงต่างๆ ได้ ปัญหาดังกล่าวก็ยังคงอยู่ในหน่วยงานต่อไป

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) เป็นสถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหน่วยงาน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากการยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก ผลเสียจึงเกิดขึ้นกับประเทศชาติ เป็นการกระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณจึงอาจถือได้ว่าเป็นเหตุพื้นฐานของการทุจริตในรูปแบบต่างๆ ตามมาอีกมากมาย ดังนั้นในการที่จะพัฒนาประเทศให้มีความโปร่งใส เพื่อก่อให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ในการที่จะต้องให้พลเมืองของรัฐไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม มีความตระหนักและให้ความสำคัญในการดำรงตนให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตมิให้เกิดขึ้นต่อไป เพื่อลดระบบอุปถัมภ์ และสร้างนิมร่วมด้านการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นการพิจารณาถึงการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ สร้างพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ไม่ให้มีพฤติกรรมเข้าข่ายมีผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานจะต้องสร้างพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ไม่นำวัสดุอุปกรณ์ และของใช้ในราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตน ไม่มีการบริหารงานและปฏิบัติงานที่เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานนั้น ควรจะต้องมีการพิจารณาปรับปรุงดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

- มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่งานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
- จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยการจัดทำคำสั่ง/ข้อสั่งการอย่างเป็นทางการโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ กำหนดกรอบแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน และกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง มีข้อสั่งการให้นำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้พนักงานในหน่วยงานถือปฏิบัติ
- จัดประชุมสัมมนา หรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงานเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
- ปรับปรุงแนวทาง/ขั้นตอน การปฏิบัติ รวมทั้งระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- รายงานผลการปฏิบัติตามระเบียบ และข้อเสนอแนะจากผลการปฏิบัติ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้แนวทางสำคัญในการดำเนินการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมนั้นหน่วยงานจะต้องจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตร บทเรียน อบรม นำเสนอในรูปแบบการป้องกันการทุจริตตามแนวคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมในทุกระดับให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

ตัวชี้วัดที่ 4.3 แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินให้ความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างจริงจัง

การดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานนั้น หน่วยงานควรที่จะนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) มาร่วมพิจารณาดำเนินการ โดยในยุทธศาสตร์ชาติ ได้กำหนดพันธกิจไว้ดังนี้ “สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกย่องธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล” มีการแปลงนโยบายสู่แผนงานการปฏิบัติการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานนั้น นอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน ในการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ควรจะต้องมีการพิจารณาปรับปรุงดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ดังต่อไปนี้

- มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีถัดไป
- มีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยในแผนดังกล่าวจะต้องมีลักษณะเป็นแผนปฏิบัติการ มีรายละเอียดอย่างน้อย รายชื่อโครงการหรือกิจกรรม วัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรม ระยะเวลาที่จะดำเนินการของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม โดยแผนนี้จะต้องได้รับการเห็นชอบหรือลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ เพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตจำนงของผู้บริหารที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- นำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- วิเคราะห์ผลตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตว่าสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้มีประสิทธิภาพเพียงใด
- รายงานผลการดำเนินการตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต แสดงถึงผลการกำกับติดตามการดำเนินงาน/ความก้าวหน้าของโครงการหรือกิจกรรมที่ระบุในแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งนี้จะต้องมีการเสนอผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจเพื่อที่จะได้พิจารณาและสั่งการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

แต่ส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะต้องพิจารณา คือ การจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานแม้จะได้สมบูรณ์เพียงใด หากไม่มีการดำเนินการที่จะป้องกันและปราบปรามอย่างจริงจัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในย่อมจะสะท้อนผ่านทางการประเมินความรับรู้ หรือทัศนคติต่อหน่วยงานถึงการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง เมื่อพบการทุจริตขึ้นในหน่วยงานต้องมีการดำเนินงานลงโทษอย่างจริงจังและรวดเร็ว และมีการประชาสัมพันธ์ให้รับทราบเป็น

การทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในรับทราบถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจจริงของหน่วยงานที่จะดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ตัวชี้วัดที่ 4.4 การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีกลไกการตรวจสอบภายในหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระไม่ถูกแทรกแซง ปราศจากอคติ มีความเป็นกลาง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริตรวมถึงมีกระบวนการลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง

การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน เป็นกระบวนการในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งการดำเนินการเพื่อจัดทำ การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน หน่วยงานควรจะต้องมีการพิจารณาปรับปรุงดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

- จัดให้กลุ่มงานตรวจสอบภายในเป็นหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระ มีความเป็นกลาง ปลอดจากการแทรกแซง ปราศจากอคติ สามารถดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างจริงจัง มีการจัดทำแผนการตรวจสอบ แนวทางการตรวจสอบ วิธีการตรวจสอบที่เป็นมาตรฐาน มีการรายงานผลการตรวจสอบเสนอและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้ผู้ที่มีอำนาจพิจารณาเพื่อแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน และหากพบการกระทำความผิดทุจริตจะต้องมีการรายงานผล และหน่วยงานจะต้องมีการลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง

แต่ส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะต้องพิจารณาในการตรวจสอบถ่วงดุลภายใน คือ การจัดทำแผนการตรวจสอบถ่วงดุลในหน่วยงานแม้จะดำเนินการได้สมบูรณ์เพียงใด หากไม่มีการดำเนินการที่จะตรวจสอบถ่วงดุลในหน่วยงานอย่างจริงจัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในย่อมจะสะท้อนผ่านทางการประเมิน ความรับรู้ หรือทัศนคติต่อหน่วยงาน สำคัญที่สุดเมื่อหน่วยงานพบการทุจริตขึ้น จะต้องมีการดำเนินงานลงโทษอย่างจริงจังและรวดเร็ว และมีการประชาสัมพันธ์ให้รับทราบเป็นการทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอกและภายในรับทราบถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจจริงของหน่วยงานที่จะดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5. ดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ และประเมินกระบวนการมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน ด้วยการพัฒนากระบวนการอำนวยความสะดวก การให้บริการประชาชน ด้วยการแสดงขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ (กรณีที่เป็นหน่วยงานให้บริการ อนุมัติ อนุญาต) และประเมินกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดี ความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณ เช่น การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม สามารถพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดได้ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 5.1 มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินมีการกำกับดูแล มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการแยกการพิจารณา ดังนี้ 1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ดังต่อไปนี้

1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หน่วยงานต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนั้นในหน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกหน่วยงานให้ทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นที่รับรู้ รับทราบโดยทั่วไป มีการเผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่หน่วยงานสามารถ

ดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้รับทราบได้ ทั้งนี้ขั้นตอนในการดำเนินการ หน่วยงานควรจะต้องมีการพิจารณาดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักโดยการติดไว้ที่หน่วยงาน
- มีการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ รับทราบทางช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมเช่น แผ่นพับ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ส่ง E-mail ถึงผู้รับบริการ มีระบบ Call Center เป็นต้น
- เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอน เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องสร้างระบบเพื่อมีการตรวจสอบถึงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ว่ามีการดำเนินการตามคู่มือที่จัดทำไว้หรือไม่ หากไม่ดำเนินการจะต้องพิจารณาหาแนวทางเพื่อป้องกัน
- รายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักรวมถึงการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อที่จะมีการปรับปรุงคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป
- มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแจ้งผลหรือร้องเรียนการให้บริการของหน่วยงานว่าได้รับการบริการตามที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือหรือไม่ รวมทั้งมีระบบการแจ้งกลับให้กับผู้ร้องเรียน

ทั้งนี้หน่วยงานควรกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยควรจะเป็นคำสั่ง/ข้อสั่งการอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบอำนาจ กำหนดกรอบแนวทางการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้คือ วิธีการตรวจสอบ ขั้นตอนการตรวจสอบ และการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนได้ทั้งภายในและภายนอกได้รับรู้รับทราบ

2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานว่าให้บริการอย่างเป็นธรรมต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้บริการที่เท่าเทียมกัน มีกระบวนการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ทราบอย่างชัดเจน มีระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ สร้างพฤติกรรมให้เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนั้นหน่วยงานควรจะต้องมีการดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

- เผยแพร่กระบวนการอำนวยความสะดวก หรือการให้บริการประชาชน ด้วยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบอย่างชัดเจนโดยการติดที่ทำการของหน่วยงาน และแสดงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ทั้งนี้ในรายละเอียดนั้น จะต้องมีการระบุงานบริการ ขั้นตอนในการดำเนินการ และระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
- มีการเผยแพร่รายละเอียดให้ผู้ใช้บริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบทางช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ส่ง E-mail ถึงผู้รับบริการ มีระบบ Call Center เป็นต้น
- สร้างระบบ หรือกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อป้องกัน หรือตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

นอกจากนี้แล้วหน่วยงานจะต้องสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามแนวทางต่อไปนี้ เพื่อให้ประชาชน ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดการรับรู้รับทราบถึงความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 5.2 คุณธรรมการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบและตระหนักถึงการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการมอบหมายงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารงานภายในของหน่วยงานมีคุณธรรมมากขึ้น

ในแต่ละด้านนั้น ที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะที่หน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงในบางด้าน ดังต่อไปนี้

1) การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ในด้านต่างๆ ดังนี้

- ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ
- ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง (Motivation)
- ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ซึ่งที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะให้แก่หน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานจะสามารถพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในส่วนนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

- หน่วยงานสร้างระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ
- มีการจัดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการมีความเหมาะสม ทั้งนี้ระบบค่าตอบแทนจะต้องถ่ายทอดจากความสามารถอย่างแท้จริง (Performance based)
- สร้างกระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ให้ปลอดจากการการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ ระบบเส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
- สร้างให้หน่วยงานมีระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานกับบุคลากรของหน่วยงาน
- หน่วยงานมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสูงสุด
- มีการสร้างระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน โดยการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) กระบวนการวางแผนเพื่อให้งานในตำแหน่งงานหลักของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง (Succession plan) และระบบการบริหารงานบุคลากรที่มีความสามารถ (Talent Management Process)
- หน่วยงานจะต้องมีการจัดระบบการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการปรึกษาหารือในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน

2) การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณ เป็นกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใส มีการพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามข้อเท็จจริง

ที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานพิจารณาดำเนินการการบริหารงานงบประมาณ ด้วยเหตุที่ว่าในการบริหารงบประมาณในหน่วยงานจะต้องสามารถตรวจสอบประเมินและมีระบบป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารงบประมาณจะต้องมีแนวทาง ดังนี้

- มีหลักบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้
- มีการใช้จ่ายงบประมาณตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงคุณค่าสูงสุดและประหยัด
- มีระบบตรวจสอบและป้องกันการเบิกจ่ายที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทางที่ไม่เป็นไปตามจริง
- มีความคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้ตรงกับวัตถุประสงค์

3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

คุณธรรมในการมอบหมายงาน เป็นพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงาน มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และพร้อมช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

โดยที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานพิจารณาปรับปรุงดำเนินการเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรต้องมีแนวทาง ดังนี้

- กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility) ที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากร และแต่ละคนจะต้องทราบถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน
- การให้อำนาจหน้าที่ (Authority) ต้องเปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้เสนอแนวคิดที่แตกต่าง คำสั่งมีความเป็นธรรม ผู้ที่เป็นหัวหน้าไม่ควรใช้อำนาจในทางมิชอบ หรือไม่ออกคำสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่องานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
- การสร้างภาระผูกพันในงาน (Accountability) ผู้ที่เป็นหัวหน้างานจะต้องเป็นพี่เลี้ยงและชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานตระหนักในวัฒนธรรมความเป็นธรรมและความโปร่งใสขององค์กร รวมถึงทราบถึงความคาดหวังในผลลัพธ์ขององค์กรจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง
- ทั้งนี้การมอบหมายงาน หัวหน้างานจะต้องคำนึงถึง คือ
 - หัวหน้างานจะต้องไม่มีพฤติกรรมสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธุระส่วนตัว
 - หัวหน้างานในหน่วยงานต้องมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
 - หัวหน้างานในหน่วยงานต้องมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย และติดตามให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

5.4 ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจ

จากผลสรุปตามแบบสำรวจทั้งหมดของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสำรวจให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้หน่วยงานมีการดำเนินการให้ได้รับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดีขึ้น มีดังนี้

5.4.1 ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีประเด็นข้อเสนอแนะโดยเรียงลำดับประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากเป็นลำดับต้นๆ ดังนี้

1) ด้านมาตรฐาน/กฎระเบียบ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีข้อเสนอแนะให้องค์กรปรับปรุงด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- ควรมีระบบการตรวจสอบผู้บริหารในทุกระดับ

2) ด้านการปฏิบัติงาน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีข้อเสนอแนะให้องค์กรปรับปรุงด้านการปฏิบัติงาน อาทิ

- ระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและรวดเร็ว

5.4.2 ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีประเด็นข้อเสนอแนะโดยเรียงลำดับประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากเป็นลำดับต้นๆ ดังนี้

1) ด้านมาตรฐาน/กฎระเบียบ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- การเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบการปฏิบัติงาน

2) ด้านการปฏิบัติงาน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงด้านการปฏิบัติงาน อาทิ

- ดำเนินงานให้รวดเร็วขึ้น

5.5 ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

ปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นในประเทศไทยนั้น มีสาเหตุที่สำคัญนั้นเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เข้าข่ายการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest) มีการทุจริตเชิงนโยบาย โดยผู้บริหารของหน่วยงาน หรือผู้มีอำนาจสั่งการ เป็นการทุจริตเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีการเรียกรับ หรือยอมจะรับผลประโยชน์อื่นใดจากประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม มีระบบเล่นพรรคเล่นพวก ระบบอุปถัมภ์ การบริหารงบประมาณที่ไม่โปร่งใส ทำให้การทุจริตกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เกิดพฤติกรรมการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพราะเห็นพฤติกรรมการทุจริตแล้วไม่โดนลงโทษ

ด้วยสาเหตุของปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้น และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่ปรีksamมีข้อเสนอแนะมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบาย และในระดับปฏิบัติ ดังนี้

5.5.1 มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับนโยบาย

มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับนโยบายนั้น รัฐบาลจะต้องดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) รัฐบาลต้องเร่งรัด กำกับ ติดตามให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานนำเอายุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในการประชุมเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2559 และเห็นชอบให้ทุกหน่วยงานภาครัฐแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป และให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ทั้งนี้ ในยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และประเพณีมิชอบ ประกอบไปด้วย 6 ยุทธศาสตร์ คือ (1) สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต (2) ยกกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต (3) สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย (4) พัฒนาระบบการทุจริตเชิงรุก (5) ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต (6) ยกกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทย

หากรัฐบาลได้มีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของทุกหน่วยงานราชการ ที่ได้กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานเพื่อการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในทุกส่วนราชการมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

2) รัฐบาลต้องกำหนดนโยบาย และผลักดันให้ทุกหน่วยงานเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานที่สามารถเปิดเผยได้สู่สาธารณะ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย โดยเปิดโอกาสให้มีระบบการสื่อสารสองทาง (Two way communication) ระหว่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐกับประชาชน และต้องมีการกำกับติดตามให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 อย่างเคร่งครัด

3) รัฐบาลควรพิจารณาจัดตั้งคณะทำงานเพื่อออกแบบดำเนินการจัดทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ และให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามแบบประเมินนี้อย่างจริงจัง โดยการพิจารณาดำเนินการในส่วนนี้โดยการนำเอาแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตของบริษัทเอกชนไทย ที่ได้จัดทำขึ้นโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors หรือ IOD) ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต หรือ Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption (CAC) โดยอ้างอิงจากแบบประเมินตนเองต้นฉบับของTransparency International ซึ่งมาตรการนี้ได้จัดทำมาจากบางส่วนของ Business Principles for Countering Bribery และนำมาประยุกต์ให้บริษัทเอกชนไทยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีความประสงค์จะขึ้นทะเบียนเป็นส่วนหนึ่งของแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทย ในการต่อต้านการทุจริตหรือ Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption (CAC) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors หรือ IOD) ที่จะคัดเลือกเฉพาะบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่สมัครเข้าร่วมโครงการ และได้ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อเข้าเป็นแนวร่วมดังกล่าวข้างต้น การประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตในส่วนนี้ เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถประเมินจุดแข็ง ความครบถ้วน และประสิทธิผลของนโยบายและกระบวนการต่อต้านการทุจริตของบริษัทเอกชนไทย เนื่องจากนโยบายที่ชัดเจนของการไม่ยอมรับกับการทุจริต อันเป็นจุดเริ่มต้นในการต่อต้านการทุจริต หน่วยงานจึงควรจัดทำนโยบายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม กำหนดความรับผิดชอบของบุคลากร จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร แบบประเมินนี้สามารถนำไปใช้ได้กับบริษัทในทุกประเภทธุรกิจ และทุกขนาดของกิจการ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท มีนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติ อย่างเหมาะสมต่อความเสี่ยงด้านการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อให้การดำเนินงานสามารถสร้างความมั่นใจต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท แบบประเมินนี้ยังสามารถใช้สำหรับการรายงานต่อบุคคลภายนอก และเป็นพื้นฐาน สำหรับการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบเพื่อความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอก (External Assurance) ด้วย ซึ่งหากสามารถนำ การประเมินตนเองใช้กับหน่วยงานของรัฐต่างๆ ย่อมจะทำให้แนวนโยบายและกระบวนการต่อต้านการทุจริตของ หน่วยงานของรัฐได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในแบบประเมินดังกล่าวนี้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงหลักเกณฑ์ที่เป็น

พื้นฐาน (Base line) ของหลักการปฏิบัติที่ดีและเป็นที่ยอมรับในการต่อต้านการทุจริต คำถามหลักสำหรับหลักเกณฑ์มีดังต่อไปนี้ (1) หน่วยงานมีนโยบายต่อต้านการทุจริตหรือไม่ (2) หน่วยงานมีขั้นตอน เพื่อนำนโยบายต่อต้านการทุจริตไปปฏิบัติหรือไม่ (3) หน่วยงานได้นำขั้นตอนเหล่านั้นไปปฏิบัติหรือไม่ (4) หน่วยงานได้มีการรายงานต่อสาธารณชนเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อต่อต้านการทุจริตหรือไม่

รัฐต้องกำกับ ติดตามให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งพัฒนาคู่มือ ขั้นตอน กระบวนการทำงาน และหลักเกณฑ์ในการพิจารณา สร้างระบบในการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการ เพื่อลดการใช้ดุลพินิจเจ้าหน้าที่ของรัฐลง และกำหนดให้มีการเผยแพร่คู่มือ กระบวนการทำงานทำงานที่มีมาตรฐาน เปิดเผยขั้นตอน และระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน ตามช่องทางสื่อต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 และจะต้องมีการพัฒนาระบบงานต่างๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4) รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคี องค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และเครือข่ายต่างๆ สามารถที่จะมาร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานภาครัฐ สามารถสอดส่อง เฝ้าระวัง ตรวจสอบ การดำเนินการที่อาจจะเข้าข่ายการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ

5) ดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าใจในระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ที่มีชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ว่าเครื่องมือดังกล่าวนี้ช่วยยกระดับการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ได้ดีขึ้น อีกทั้งหน่วยงานหลายแห่งมีการพัฒนาระบบงานอื่นๆ ในลักษณะทำนองเดียวกันนี้ให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

เมื่อการประเมิน ITA มีประโยชน์มากมายหลายประการ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่สำนักงาน ป.ป.ช. ควรที่จะผลักดันให้ยังคงมีการประเมิน ITA ต่อไป และควรอย่างยิ่งที่สำนักงาน ป.ป.ช. ควรจะประสานงานกับรัฐบาล เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐต่างๆ รวมทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานของรัฐเห็นความสำคัญของการประเมิน ITA และเข้าร่วมโครงการนี้ด้วยความเต็มใจ การที่บุคลากรให้ความร่วมมือด้วยจิตใจที่จะยกระดับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรมแล้ว ย่อมเป็นที่เชื่อได้ว่าการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐต่างของไทยจะเป็นไปด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต อันจะส่งผลดีต่อประเทศชาติสืบไป หลายหน่วยงานพัฒนาระบบงานให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรมมากขึ้น จนส่งผลให้ได้คะแนน ITA สูงขึ้น แต่ก็ยังมีอีกหลายหน่วยงานที่ยังได้คะแนน ITA ในระดับต่ำ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะหลายหน่วยงานยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของ ITA ที่จะช่วยให้หน่วยงานนั้นยกระดับความโปร่งใสและคุณธรรมให้สูงขึ้น ดังนั้นเพื่อให้

หน่วยงานเหล่านั้นตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน ITA จึงควรมีการพิจารณากำหนดมาตรการต่างๆ ที่จำเป็นให้หน่วยงานเหล่านั้นได้พิจารณาปรับปรุง เช่น ผลกระทบกับการจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานนั้น ขั้นตอนในการพิจารณาอนุมัติโครงการให้แก่หน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการตระหนักและช่วยกันพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้มีการป้องกันการทุจริต ให้มีการดำเนินงานของหน่วยงานที่โปร่งใสและมีคุณธรรมมากขึ้นในที่สุด

6) รัฐบาลจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของรัฐที่ประชาชนเกี่ยวข้อง หรือประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ เนื่องจากตามข้อเท็จจริงแล้ว ประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามทุจริตมากมาย เช่น พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 พระราชกฤษฎีกาการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมาย พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลทุจริตและการยึดคืนทรัพย์สิน พระราชบัญญัติคุ้มครองติดตามทรัพย์สินของแผ่นดินคืนจากการทุจริต เป็นต้น แต่ปรากฏว่าการรับรู้ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและภาคประชาชนเกี่ยวกับเรื่องนี้นับว่าน้อยมาก อีกทั้งยังเป็นภาษากฎหมายที่ยากต่อความเข้าใจของประชาชน ดังนั้นเพื่อให้กฎหมายหรือกฎระเบียบต่างๆ นั้นง่ายต่อการทำความเข้าใจ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติใช้เป็นการทั่วไป การประชาสัมพันธ์เชิงรุกจะช่วยให้เกิดการเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ยิ่งถ้าหากการประชาสัมพันธ์เชิงรุกรุนนั้นช่วยทำให้กฎหมายหรือกฎระเบียบต่างเป็นเรื่องเข้าใจง่าย พร้อมทั้งเชื่อมโยงให้เห็นว่าจะมีผลกระทบกับส่วนตัวและส่วนรวมอย่างไร การประยุกต์ใช้กฎหมายและกฎระเบียบเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตจะมีประสิทธิผลเป็นอย่างดี

7) ระบบการจัดการป้องกันการติดสินบน (ISO 37001) ประเทศสิงคโปร์จัดอยู่ในลำดับต้นของโลกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการหนึ่งที่สิงคโปร์ใช้ในแนวทางการป้องกันการทุจริต คือ การส่งเสริมให้บริษัทเอกชนใช้ระบบการจัดการป้องกันการติดสินบนที่เรียกว่าระบบมาตรฐาน ISO 37001

ระบบมาตรฐาน ISO 37001 ออกแบบมาเพื่อช่วยให้องค์กรที่ดำเนินการจัดการเพื่อต้านการรับสินบน มีมาตรฐานชัดเจนเป็นขั้นตอน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถป้องกัน ตรวจสอบ และชี้จัดการรับสินบน รวมทั้งให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรแต่ละแห่งด้วย

ระบบมาตรฐาน ISO 37001 กำหนดให้หน่วยงานดำเนินงานตามมาตรฐานที่ชี้วัดด้วยข้อปฏิบัติที่สมเหตุสมผล และเหมาะสมแก่สภาพ ประกอบด้วยการตอบรับนโยบายต่อต้านการรับสินบน ซึ่งต้องอาศัยการจัดการระดับผู้นำ แต่งตั้งผู้ที่จะสอดส่องดูแลความร่วมมือในการต้านการรับสินบน ฝึกอบรมบุคลากร รองรับและบริหารความเสี่ยงของการรับสินบนที่เกิดขึ้นกับทรัพย์สิน โครงการ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมการควบคุมด้านการพาณิชย์และบัญชี รวมทั้งรายงานและสืบสวนกระบวนการต่างๆ ดังนั้นหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตได้ประชาสัมพันธ์ หรือผลักดันให้หน่วยงานของรัฐต่างๆ ได้มีการใช้ระบบมาตรฐาน ISO 37001 กันอย่างจริงจัง ย่อมจะเป็นการช่วยป้องกันการทุจริตได้เป็นอย่างดี

8) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้มาตรการสากลเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต ดังนี้

- มาตรการเชิงสนับสนุน เช่น มาตรการสำรวจทัศนคติ มาตรการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อสร้างค่านิยมสังคมปลอดการทุจริต มาตรการการสร้างเครือข่ายเพื่อการต่อต้านการทุจริต มาตรการสร้างความโปร่งใสโดยการเน้นการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น
- มาตรการเชิงปราบปราม เช่น มาตรการลงโทษที่รวดเร็ว และจริงจัง เพื่อเชือดไก่ให้ลิงดู เป็นต้น
- มาตรการเชิงป้องกัน เช่น มาตรการคุ้มครองและให้รางวัลแก่ผู้แจ้งเบาะแส มาตรการประมวลจริยธรรม เป็นต้น

5.5.2 มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับปฏิบัติการ

ในส่วนของมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับปฏิบัติการนั้น ทุกหน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการโดยพิจารณาออกเป็นแต่ละมาตรการ โดยออกเป็น 3 มาตรการ ดังนี้

มาตรการเชิงป้องกัน

1) ข้อตกลงคุณธรรม

จากแนวนโยบายของรัฐบาลที่จะสกัดกั้นการทุจริตประพัตติมิชอบในวงการราชการ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2558 เห็นชอบให้นำข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact) ซึ่งเป็นเครื่องมือ ที่พัฒนาโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ที่ใช้ในการป้องกันการทุจริตในโครงการจัดซื้อจัดจ้างมาใช้เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในโครงการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ และกำหนดให้มีข้อตกลงคุณธรรมในพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540

ข้อตกลงคุณธรรมเป็นการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐเจ้าของโครงการและผู้ประกอบการที่จะเข้ายื่นข้อเสนอ โดยตกลงกันว่าจะไม่กระทำการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง และมีผู้สังเกตการณ์ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อโครงการจัดซื้อจัดจ้างนั้นๆ เข้าร่วมสังเกตการณ์ในการจัดซื้อจัดจ้าง ตั้งแต่การจัดทำร่างขอบเขตของงาน (Terms of Reference: TOR) จนถึงสิ้นสุดสัญญา โดยผู้สังเกตการณ์ที่ถือเป็นบุคคลที่ 3 นั้นต้องมีความเป็นกลาง และไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการจัดซื้อจัดจ้างนั้น แล้วรายงานความเห็นพร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริต (คปท.)

คณะกรรมการ คปท. ได้ประกาศให้โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่มีวงเงินตั้งแต่ 1,000 ล้านบาทขึ้นไป หรือโครงการจัดซื้อจัดจ้างที่สาธารณชนสนใจ ต้องจัดทำข้อตกลงคุณธรรมข้างต้น ซึ่งการใช้ข้อตกลงคุณธรรมที่ผ่านมาก็ประสบความสำเร็จช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐระดับหนึ่ง ทั้งนี้เพราะหลักการที่มีบุคคลที่ 3 เข้ามาสังเกตการณ์นั่นเอง ดังนั้นจึงเห็นสมควรให้มีการใช้ข้อตกลงคุณธรรมในการจัดซื้อจัดจ้างในทุกระดับ ไม่ใช่มีการใช้แค่โครงการใหญ่เท่านั้น นอกจากนี้บุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์นั้นจะต้องยึดหลักการที่โปร่งใส คือ ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดซื้อจัดจ้างนั้นๆ ทั้งนี้บุคคลที่เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่มีการกำกับดูแลสมาชิกอย่างเข้มงวด ควรที่จะได้รับการพิจารณาเข้ามาเป็นผู้สังเกตการณ์ในข้อตกลงคุณธรรม

2) นโยบายและแนวทางการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง

คณะกรรมการ คปท. ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้ผู้ประกอบการที่จะเข้าร่วมการเสนอราคาในโครงการที่มีวงเงินในการจัดซื้อจัดจ้างตั้งแต่ 500 ล้านบาทขึ้นไป ต้องจัดให้มีนโยบายและแนวทางการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างที่เหมาะสม และระบุเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของประกาศแล้วเห็นว่ามิใช่ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการป้องกันการทุจริตของภาคเอกชนที่จะเข้าเสนองานต่อภาครัฐ แต่ข้อวิเคราะห์ที่ควรพิจารณาจะเป็นเช่นเดียวกับการใช้ข้อตกลงคุณธรรมที่กล่าวแล้วข้างต้น คือ เห็นสมควรให้มีการใช้แนวทางนี้ในการจัดซื้อจัดจ้างในทุกระดับ ไม่ใช่มีการใช้แค่โครงการใหญ่เท่านั้น

3) แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

หน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานในปีที่ผ่านมา เมื่อมีการวิเคราะห์แล้วนำผลการวิเคราะห์มาปรับเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปัจจุบัน โดยเป็นแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ผลตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตว่าสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้มีประสิทธิภาพเพียงใด และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปัจจุบันและรายงานในด้านพัฒนาการที่ดีขึ้นหรือลดลงอย่างไรด้วยให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือคณะกรรมการของหน่วยงาน รับทราบ และให้ความเห็น

4) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นมาตรการที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพราะเมื่อมีเหตุอันจะส่งผลให้เกิดการทุจริตในงานหรือโครงการต่างๆ แล้วมีบุคคลภายนอกรับรู้ นอกจากจะทำให้การกระทำดังกล่าวต้องหยุดชะงักลงแล้ว อาจนำไปสู่การพัฒนากระบวนการหรือขั้นตอนที่จะป้องกันการทุจริตอีกด้วย ซึ่งจะเกิดประโยชน์อย่างมากต่อทั้งหน่วยงานและส่วนรวม การสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐต่างๆ เผยแพร่ข้อมูลทั้งแบบ Online และ Offline โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในขั้นตอนต่างๆ ทั้งในรูปแบบส่งเข้า Link ของหน่วยงาน หรือส่งให้กับสื่อมวลชนต่างๆ ไปเผยแพร่สู่สาธารณะต่อไป

หน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน เช่น โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการประจำปี นอกจากนี้หน่วยงานควรจัดให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานเผยแพร่ให้ทราบทั่วกัน มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดให้มีการทำแผน และการดำเนินการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการของหน่วยงาน

5) ด้านการจัดหาพัสดุ (การจัดซื้อจัดจ้าง)

หน่วยงานต้องมีการจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ และการดำเนินการจัดหาพัสดุต้องเป็นไปตามแผนการจัดหา ทั้งนี้จะต้องจัดให้มีการกำหนด และการประกาศหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและการตัดสินผลการจัดหาพัสดุแต่ละรายการหรือแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบอย่างชัดเจน เมื่อจัดหาพัสดุแล้วจะต้องมีการสรุปผลการจัดหาพัสดุในแต่ละรอบระยะเวลาที่กำหนด มีการประเมินผลการจัดหาพัสดุตามแผนการจัดหาพัสดุในปีงบประมาณ และมีการเปิดเผยในทุกขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและทันกาล

6) ด้านการให้บริการของหน่วยงาน

หน่วยงานต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 โดยหน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการอย่างน้อย ดังนี้

- มีการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการให้บริการแก่ประชาชน
- มีการให้บริการตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดอย่างไม่เลือกปฏิบัติ
- มีการกำหนดและเลือกใช้ช่องทางการให้บริการที่เหมาะสมกับการให้บริการ
- จัดให้มีช่องทางและกลไกในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของประชาชน
- มีการประเมินผลความพึงพอใจในการให้บริการจากประชาชน
- มีการจัดทำข้อมูลสถิติและสรุปผลการดำเนินงานในการให้บริการ

7) ด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

หน่วยงานต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

- มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร
- มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในหน่วยงาน
- มีแผนและดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน
- มีการพัฒนาระบบการให้ทุน ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- มีแผนงานสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันกับหน่วยงาน และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน
- มีการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส
- มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านบริหารบุคคลของหน่วยงานในรอบระยะเวลา
- การโยกย้ายตำแหน่ง การทำงานในตำแหน่งเดิมเป็นระยะเวลานาน แม้ว่าจะทำให้เกิดความชำนาญ แต่ในทางกลับกันอาจเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ไม่มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน และหากเป็นตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาอนุมัติในเรื่องผลประโยชน์ของหน่วยงานแล้วอาจจะเป็นเหตุให้เกิดการทุจริตได้โดยง่าย ดังนั้นควรอย่างยิ่งที่จะมีการหมุนเวียนบุคลากรที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว หากมีการหมุนเวียนบุคลากรที่มีหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น อยู่เสมอ โอกาสที่กลุ่มบุคลากรที่จะทำเรื่องการทุจริตก็จะยากขึ้น

8) ด้านการบริหารงบประมาณ

หน่วยงานมีการดำเนินการ ดังนี้

- มีการจัดทำและเผยแพร่แผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน
- มีรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ตรงกับแผนงานและโครงการ
- มีการจัดทำกลไกการติดตามและตรวจสอบแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี
- มีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามระยะเวลาที่กำหนด
- มีการประเมินผลการดำเนินการตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

9) ด้านการติดตามประเมินผล

หน่วยงานมีการดำเนินการ ดังนี้

- มีการจัดทำหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- มีการจัดทำระบบและกลไกการตรวจสอบภายในที่เหมาะสม

- มีการจัดทำระบบและกลไกที่เหมาะสมเพื่อรองรับให้ผู้ตรวจประเมินจากภายนอกที่เป็นอิสระเข้ามาดำเนินการ
- มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้ประชาชนเข้ามาติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

มาตรการเชิงปราบปราม

1) คู่มือจรรยาบรรณ (Code of Conduct)

ปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนกำหนดให้มีคู่มือจรรยาบรรณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริหารงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ของบุคลากรในทุกระดับของหน่วยงานที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งคู่มือจรรยาบรรณนี้จะมีการกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม การฝ่าฝืนข้อกำหนดในคู่มือจรรยาบรรณจะมีบทลงโทษตั้งแต่ตักเตือน การทำทัณฑ์บน จนถึงการลงโทษทางวินัยขององค์กร หากหน่วยงานภาครัฐโดยทั่วไปกำหนดให้มีคู่มือจรรยาบรรณเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว รวมทั้งหากมีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคู่มือจรรยาบรรณและได้รับโทษในระดับต่างๆ ตามคู่มือจรรยาบรรณ ทั้งนี้คู่มือจรรยาบรรณนี้หน่วยงานจะต้องมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง และมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2) การจัดการข้อร้องเรียน

เมื่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐมีการกระทำความผิดขึ้นแล้ว และได้รับการร้องเรียนจากบุคคลภายนอก หน่วยงานโดยผู้เกี่ยวข้องจะต้องรีบดำเนินการพิจารณาข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมกับผู้ที่ถูกการร้องเรียน ทางหน่วยงานจะต้องมีการสอบสวนข้อเท็จจริง ด้วยการจัดตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง หากในระหว่างการสอบสวนยังไม่สามารถสรุปผลได้ ก็ควรจะชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนได้รู้ถึงการดำเนินการสอบสวน และไม่เปิดเผยข้อพิจารณาให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องรับรู้ ทั้งนี้จะต้องให้ความคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียนด้วย หากผลการพิจารณาพบว่าไม่พบความผิดตามข้อร้องเรียน ให้แจ้งไปยังผู้ร้องเรียนโดยเร็วรวมทั้งเหตุผลของการพิจารณา แต่ถ้าข้อร้องเรียนมีมูลและผู้ถูกร้องเรียนมีความผิดจริง หน่วยงานจะต้องพิจารณาลงโทษผู้ถูกร้องเรียนตามกฎหมายระเบียบทางด้านวินัย ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้เพื่อความโปร่งใสในกระบวนการพิจารณาตามกฎหมายระเบียบต่อไป

มาตรการเชิงสนับสนุน

1) พัฒนานองค์ความรู้ต่อการทุจริต

ปัจจุบันการทุจริตมีความซับซ้อนมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีต ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีพัฒนาก้าวหน้าอย่างมาก สังคมจึงได้รับรู้ข้อมูลจากทุกมุมโลกอย่างมากมาย และได้ข้อมูลภายในเวลาอันสั้น ด้วยเหตุดังกล่าวการทุจริตก็ได้พัฒนาให้ซับซ้อนมากขึ้นตามไปด้วย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการทุจริตในรูปแบบต่างๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนควรที่จะร่วมมือกันค้นหาแนวทางการต่อต้านการทุจริตในรูปแบบต่างๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ จากนั้นนำเสนอสู่สังคมให้ได้รับรู้ในวงกว้าง เพื่อที่สังคมทุกภาคส่วนจะสามารถช่วยเป็นแนวป้องกันการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้นอีกทางหนึ่ง

2) ด้านการสร้างวัฒนธรรม “สุจริต” ในการทำงานของหน่วยงาน

หน่วยงานควรจะต้องมีการดำเนินการอย่างน้อย ดังนี้

- มีการประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในจุดต่างๆ ขึ้นในหน่วยงาน
- มีการจัดทำนโยบาย หลักปฏิบัติ และแผนบริหารความเสี่ยงด้านโอกาสในการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน
- มีการดำเนินการตามแผนงานโครงการเพื่อลดความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน
- มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่สุจริตขึ้นในหน่วยงาน การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต
- มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ในด้านโอกาสที่จะเกิดการทุจริตขึ้นของหน่วยงาน
- มีการเผยแพร่การดำเนินงานให้สาธารณชนรับทราบ

3) คนดีประจำหน่วยงาน

โดยหลักจิตวิทยาเบื้องต้นนั้น มนุษย์ทุกคนอยากให้ผู้อื่นเห็นว่าตัวเองสำคัญ ยิ่งถ้าทำอะไรแล้วมีผู้เห็นและชมเชยในสิ่งที่เขาทำ พวกเขาเหล่านั้นย่อมมีความภาคภูมิใจและเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำสิ่งเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้น หากสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ดี ผลลัพธ์ไม่เพียงแต่จะตกอยู่กับบุคคลเหล่านั้น แต่จะเป็นผลดีต่อส่วนรวมอีกด้วย โครงการชื่นชมคนดีประจำหน่วยงาน นับเป็นสิ่งที่ควรทำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อเกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน การเชิดชูคนดีประจำหน่วยงานประจำเดือนหรือประจำปี โดยได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนั้น ย่อมส่งผลกระตุ้นให้คนอื่นอยากทำความดีมากขึ้นด้วย

4) บูรณาการระหว่างหน่วยงาน

หน่วยงานต่างๆ ย่อมมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีต่อการป้องกันทุจริตแตกต่างกันไป ความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นอาจเกิดจากการได้รับความรู้จากภายนอก หรือเป็นประสบการณ์โดยตรง นับได้ว่าความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีคุณค่ายิ่ง เมื่อหน่วยงานต่างๆ มีความรู้และประสบการณ์แตกต่างกัน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เหล่านั้นซึ่งกันและกัน ย่อมจะส่งผลดีกับทุกหน่วยงาน เพราะเป็นการเติมเต็มระหว่างกัน เช่นนี้แล้วทุกหน่วยงานก็จะได้รับประโยชน์ที่จะมีผลดีต่อส่วนรวม

5) ประชาสัมพันธ์การต่อต้านการทุจริต

แต่ละหน่วยงานมีองค์ความรู้และประสบการณ์ทางด้านการต่อต้านการทุจริต และถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่มีค่ารายการหนึ่ง ความรู้และประสบการณ์เหล่านี้จะมีประโยชน์ต่อองค์กรอื่นอย่างมาก หน่วยงานสามารถเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ที่ตัวเองมีอยู่ต่อสาธารณชนทั่วไป อาจจะเป็นผ่านทาง Link หรือสื่อสารมวลชนช่องทางอื่นๆ เมื่อมีผู้ได้รับข้อมูลแล้วนำไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่แหล่งที่มาของข้อมูลนั้น ย่อมจะเป็นการประชาสัมพันธ์ที่ดีให้กับหน่วยงานนั้น นำไปสู่การเป็นแบบอย่างที่ดีกับหน่วยงานอื่นต่อไป

6) ประชาสัมพันธ์ด้านการทุจริต

การต่อต้านการทุจริตเป็นขบวนการสร้างจิตสำนึกให้กับสังคม โดยเฉพาะการปลูกจิตสำนึกด้านทุจริตตั้งแต่วัยเด็ก เมื่อเด็กได้รับการปลูกฝังจนมีจิตสำนึกที่ดีแล้ว เมื่อเด็กเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ขึ้นย่อมจะมีจิตสำนึกที่ดีติดตัวมาด้วย สังคมก็จะดีขึ้น และช่วยกันต่อต้านการทุจริตกันโดยถ้วนหน้า การรณรงค์ให้เกิดจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต สามารถทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การสร้างเป็นภาพยนตร์ หรือละครที่เผยแพร่ในรายการโทรทัศน์ทั่วไป หรือการสร้างเป็นภาพยนตร์สั้นที่ผ่านการประกวดจนได้รางวัลชนะเลิศ แล้วนำไปฉายในโรงภาพยนตร์ก่อนจะฉายเป็นการทั่วไป หรือ Clip ที่ได้รับการกด Like หรือเผยแพร่ (Share) ไปทางสื่อ Social media ซึ่งเมื่อมีการรณรงค์อย่างกว้างขวางเช่นนี้แล้ว หากมีบุคคลที่ทำผิด ทำการทุจริตจะถูกสังคมประณามต่อต้านเกิดในลักษณะ Social Sanction ด้วยเหตุผลนี้ผู้ที่คิดจะทำการทุจริตก็จะยับยั้งไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริตในที่สุด

รายละเอียดของคะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

หัวข้อคำถามตามที่แสดงในแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ตามที่แสดงในตารางข้างล่างนี้ อ้างอิงจากคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีข้อคำถาม และผลคะแนน ดังนี้

ข้อคำถาม	คะแนน
EB1 (1) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	100.00
EB1 (2) หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน	100.00
EB2 (1) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	100.00
EB2 (2) หน่วยงานมีการปฏิบัติตามมาตรการ กลไก หรือการวางระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	100.00
EB3 (1) หน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี (ที่ผ่านมา)	100.00
EB3 (2) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	100.00
EB3 (3) หน่วยงานมีการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี	100.00
EB3 (4) หน่วยงานมีการเผยแพร่บันทึกรายละเอียดวิธีการและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ	0.00
EB4 (1) หน่วยงานมีการเผยแพร่แผนปฏิรูปราชการประจำปี	100.00
EB4 (2) หน่วยงานมีการเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิรูปราชการประจำปี (ที่ผ่านมา)	100.00
EB4 (3) หน่วยงานมีการเผยแพร่การกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิรูปราชการประจำปี	0.00
EB5 หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ	100.00
EB6 หน่วยงานมีการเผยแพร่เจตจำนงสุจริตของผู้บริหารต่อสาธารณชน	100.00
EB7 หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน	100.00

ข้อคำถาม	คะแนน
EB8 หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการรับสินบน	100.00
EB9 หน่วยงานมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน	100.00
EB10 (1) หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ในหน่วยงาน	100.00
EB10 (2) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	100.00
EB11 (1) หน่วยงานมีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือแผนที่เกี่ยวข้อง	100.00
EB11 (2) หน่วยงานมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือแผนที่เกี่ยวข้อง	100.00
EB12 (1) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	100.00
EB12 (2) หน่วยงานมีการเผยแพร่กระบวนการอำนวยความสะดวก หรือการให้บริการประชาชน ด้วยการแสดงขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ (เฉพาะหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชน อนุมัติ หรืออนุญาต)	100.00
รวมคะแนน	2,000



ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
เลขที่ 361 ถ.นนทบุรี ต.ท่าทราย อ.เมืองนนทบุรี จ.นนทบุรี 11000

โทร 0 2528 4800 ต่อ 2401 - 4

โทรสาร 0 2528 4725

www.facebook.com/ita.nacc