

คำนำ

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

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

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

คณะผู้จัดทำ
กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๓
๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ	๕
๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)	๕
๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)	๕
๒.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ	๖
รายงานผล	
๑. หลักการและเหตุผล	๗
๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ	๘
๓. ขอบเขตการดำเนินงาน	๘
๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา	๘
๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย	๙
๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๑๐
๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง	๑๐
๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	๑๐
๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๑๑
๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๑๒
๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน	๑๒
๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล	๑๒
๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนก รายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด	๑๓
๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ	๑๙
๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)	๑๙
๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)	๒๐
๗.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ	๒๑

บทสรุปผู้บริหาร

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

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

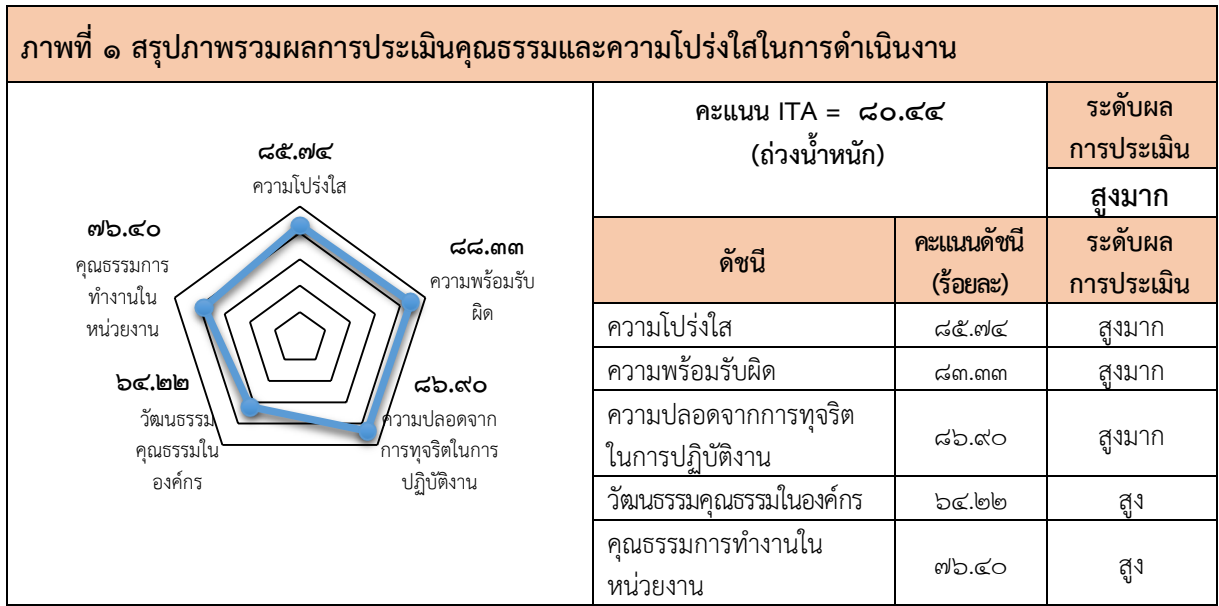
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๔๔ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๘๖.๘๐

ดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๒๒

ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑ และตารางที่ ๑



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

ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนี

ลำดับที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	แหล่งข้อมูล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	ดัชนีความโปร่งใส	EIT+EBIT	๒๖.๐๐	๘๕.๗๔	๒๒.๒๙
	๑.๑ การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	EIT+EBIT		๙๐.๘๑	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	EIT+EBIT		๘๐.๖๘	
๒	ดัชนีความพร้อมรับผิด	IIT+EIT+EBIT	๑๘.๐๐	๘๓.๓๓	๑๕.๐๐
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด	IIT+EIT		๗๙.๙๗	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต	IIT+EIT+EBIT		๘๖.๖๘	
๓	ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	IIT+EIT+EBIT	๒๒.๐๐	๘๖.๙๐	๑๙.๑๒
	๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด	EBIT		๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่	IIT+EIT		๘๑.๒๖	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	IIT+EIT		๗๙.๔๕	
๔	ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	IIT+EBIT	๑๖.๐๐	๖๔.๒๒	๑๐.๒๘
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	IIT		๗๘.๐๓	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	IIT+EBIT		๖๓.๗๑	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	IIT+EBIT		๕๐.๙๒	
๕	ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	IIT+EIT+EBIT	๑๘.๐๐	๗๖.๔๐	๑๓.๗๕
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	EIT+EBIT		๗๘.๖๓	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน	IIT		๗๔.๑๗	
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานโดยรวม			๑๐๐.๐๐		๘๐.๔๔

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	IIT	EIT		
ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	-	ความพร้อมรับผิด	หน่วยงานควรมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	-	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑) หน่วยงานควรมีกระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒) หน่วยงานควรมีระบบการจรรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๖ ประเด็น ดังนี้

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
EB ๓ หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม	หน่วยงานควรมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก
EB ๔ หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใส	หน่วยงานควรมีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
EB ๘ หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	หน่วยงานควรมีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
EB ๙ หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	๑) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ๒) หน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
EB ๑๐ หน่วยงานมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
EB ๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงาน	๑) หน่วยงานควรมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ๒) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวควรมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะ ปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น

**๒.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)**

- ๑) ควรทบทวนระเบียบวินัยของบุคลากรให้มีความตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่หลักของตัวเอง
- ๒) ควรมีการจัดอบรมการให้ความรู้เรื่องแผนปฏิบัติการและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อลดปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน
- ๓) แก้ไขการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน เพราะยังมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
- ๔) แก้ไขตรวจสอบกระบวนการเบิกจ่าย งบประมาณในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการใช้จ่ายอย่างไม่เป็นธรรม

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

๑. หลักการและเหตุผล

ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมเกี่ยวกับหน่วยงานของภาครัฐที่มีการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใส มีการบริหารงานอย่างไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้นอย่างมากมาย ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อประเทศอย่างมหาศาล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือ ที่จะบ่งชี้ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และต่อมาได้พัฒนาเป็นระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ (สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๙ : ๑)

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

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

เหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตในภาพรวมของประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประเภทสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๘๑ แห่ง ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๖๐ แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน ๒๑ แห่ง

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

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๓ เพื่อให้ได้มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

๒.๔ เพื่อให้ได้แนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

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

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

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

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

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

๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย

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

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

๒) การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External และแบบสำรวจ

Internal ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจในเรื่องการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงาน ในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

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

๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

ขณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ Internal ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป โดยมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย ๑๐๐ ตัวอย่าง ครอบคลุมโครงสร้าง สายงาน กลุ่มตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า ๑๐๐ ราย ที่ปรึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

๒) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ External ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย ๑๐๐ ตัวอย่าง ครอบคลุมภารกิจและประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า ๑๐๐ ราย ที่ปรึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

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

๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๔.๑ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของตนเอง ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

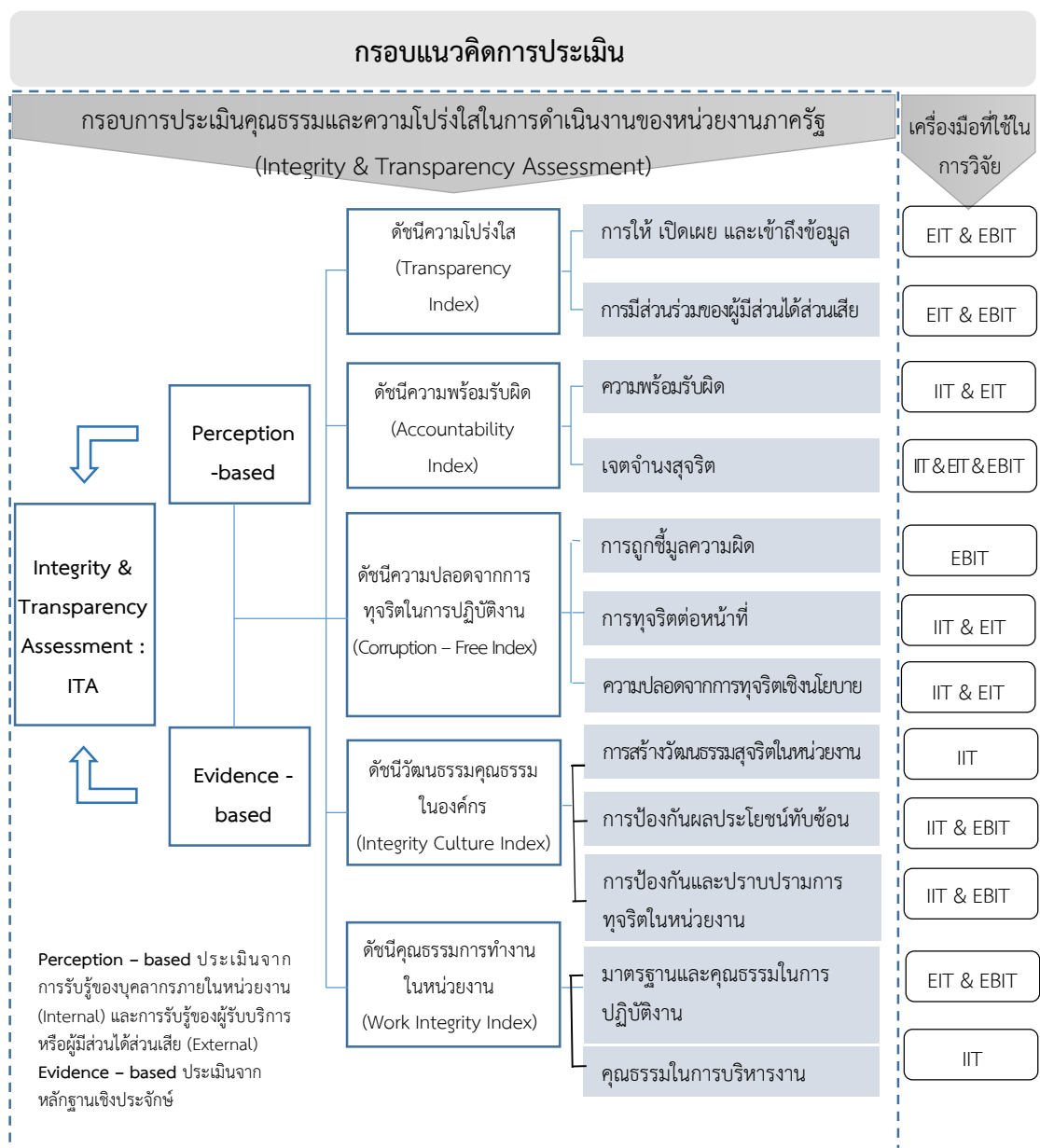
๔.๒ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

๔.๓ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีข้อมูลในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

๔.๔ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีแนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกตามดัชนีที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



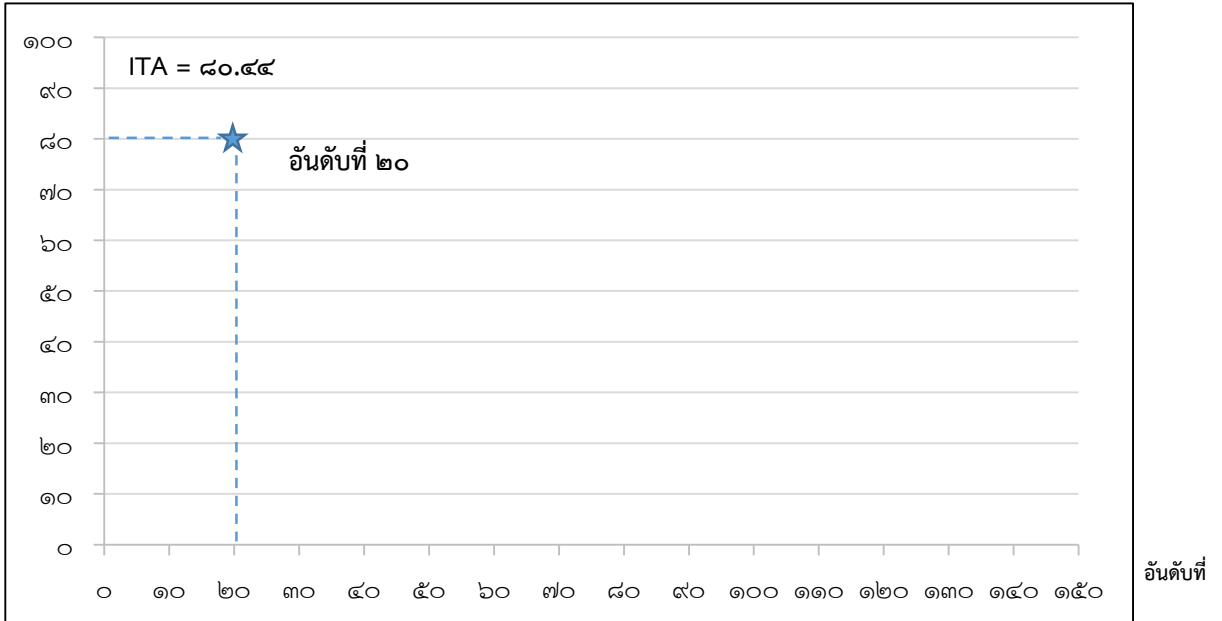
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการประเมิน ITA

๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน

เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับสถาบันอุดมศึกษา พบว่า หน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับร้อยละ ๘๐.๔๔ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๒๐ ของจำนวน ๘๑ หน่วยงาน ดังแสดงภาพที่ ๒

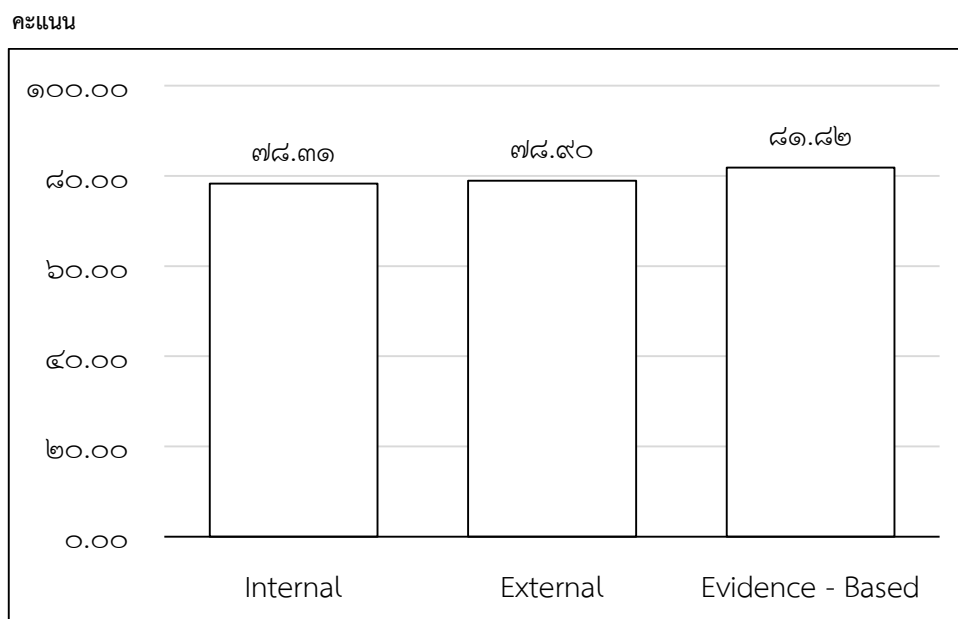
คะแนน



ภาพที่ ๒ การจัดอันดับผลคะแนนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๐ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๓๑ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๘๒ ดังแสดงในภาพที่ ๓



ภาพที่ ๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๐.๔๔ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลำดับ ที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐				๘๕.๗๔	๒๒.๒๙
	๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึง ข้อมูล					๙๐.๘๑	
	๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการ การจัดซื้อจัดจ้าง		๘๘.๘๙			๘๘.๘๙	
	๑.๑.๒ การให้ เปิดเผย และ เข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐		๘๕.๔๖	๙๒.๗๓	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย					๘๐.๖๘	
	๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน		๑๐๐.๐๐		๗๒.๒๘	๘๖.๑๔	
	๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน		๗๕.๐๐		๗๕.๔๔	๗๕.๒๒	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐				๘๓.๓๓	๑๕.๐๐
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด					๗๙.๙๗	
	๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการ ปฏิบัติงาน			๗๙.๗๐	๗๙.๖๔	๗๙.๖๗	
	๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการ บริหารงาน			๗๙.๗๔	๘๐.๗๙	๘๐.๒๗	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต					๘๖.๖๘	
	เจตจำนงสุจริตในการ บริหารงาน		๑๐๐.๐๐	๗๓.๙๔	๘๖.๐๙	๘๖.๖๘	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการ ปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐				๘๖.๙๐	๑๙.๑๒
	๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด					๑๐๐.๐๐	
	เรื่องชี้มูลความผิด		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่					๘๑.๒๖	
	๓.๒.๑ การรับสินบน			๘๓.๗๒	๗๗.๑๐	๘๐.๔๑	
	๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ใน การเอื้อประโยชน์			๘๔.๘๙	๗๙.๓๓	๘๒.๑๑	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิง นโยบาย					๗๙.๔๕	
ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิง นโยบาย			๘๕.๙๑	๗๓.๐๐	๗๙.๔๕		

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐				๖๔.๒๒	๑๐.๒๘
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตใน หน่วยงาน					๗๘.๐๓	
	๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			๗๑.๗๗		๗๑.๗๗	
	๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต			๘๓.๐๙		๘๓.๐๙	
	๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะ ทุจริต			๗๙.๒๔		๗๙.๒๔	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					๖๓.๗๑	
	การดำเนินการเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		๕๐.๐๐	๗๗.๔๒		๖๓.๗๑	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตในหน่วยงาน					๕๐.๙๒	
	๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต		๕๐.๐๐	๗๘.๔๑		๖๔.๒๐	
	๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุล ภายในหน่วยงาน		๐.๐๐	๗๕.๒๙		๓๗.๖๔	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐				๗๖.๕๐	๑๓.๗๕
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการ ปฏิบัติงาน					๗๘.๖๓	
	๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๘๑.๗๗	๙๐.๘๙	
	๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการ ปฏิบัติงาน		๕๐.๐๐		๘๒.๗๔	๖๖.๓๗	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน					๗๔.๑๗	
	๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล			๖๘.๕๑		๖๘.๕๑	
	๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ			๘๐.๕๑		๘๐.๕๑	
	๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมาย งาน			๗๘.๖๓		๗๘.๖๓	
๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อม ในการทำงาน			๖๙.๐๔		๖๙.๐๔		
คะแนนรายแบบสำรวจ			๘๑.๘๒	๗๘.๓๑	๗๘.๙๐		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						๘๐.๔๔	

จากตารางที่ ๑ พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๗๔ ประเมินความคิดเห็นจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๘๑ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๘๙ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

- การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๗๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๕.๔๖ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๑.๒) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๘ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๑๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๒๘ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน และ ๒) หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

- การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๒๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๔๔ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๓๓ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑) ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๙๗ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๖๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๖๔ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๗๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ External สอดคล้องกัน

- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๗๙ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๗๔ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ External สอดคล้องกัน

๒.๒) เจตจำนงสุจริต หรือเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยผู้บริหารของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๖๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๖.๐๙ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๓.๙๔ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Evidence-Based และ External สอดคล้องกัน แต่คะแนนจาก Internal ต่ำกว่าในเรื่อง ๑) ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ ๒) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๙๐ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และการถูกขู่ข่มขู่ความผิดจำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

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

๓.๒) การทุจริตต่อหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๒๖ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๔๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๗.๑๐ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๓.๗๒ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เคยได้ยินหรือรับทราบ ว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต และ ๒) เคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๓๓ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๘๙ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ External สอดคล้องกัน

๓.๓) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๓.๐๐ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๑ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) คู่สัญญา โครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน และ ๒) นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงาน ถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๒๒ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๔.๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๐๓ ซึ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๗๗
- การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๐๙
- การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๒๔

๔.๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๓.๗๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๗.๔๒ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence – Based ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และ ๒) ปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๙๒ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๒๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๔๑ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence – Based ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๗.๖๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๒๙ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence – Based ไม่ได้คะแนนในเรื่องเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงาน

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๔๐ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๖๓ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๘๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๗๗ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence-Based สอดคล้องกัน

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๓๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๔ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence - Based ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

๕.๒) คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๑๗ ซึ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับ ๖๘.๕๑
- การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๐.๕๑
- คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๗๘.๖๓
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๖๙.๐๔

๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	IIT	EIT		
ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	-	ความพร้อมรับผิด	หน่วยงานควรมีมาตรฐานที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	-	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑) หน่วยงานควรมีกระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณา ความดี ความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒) หน่วยงานควรมีระบบการจรรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี

๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๖ ประเด็น ดังนี้

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
EB ๓ หน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม	หน่วยงานควรมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก
EB ๔ หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใส	หน่วยงานควรมีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
EB ๘ หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ	หน่วยงานควรมีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
EB ๙ หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	๑) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ๒) หน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
EB ๑๐ หน่วยงานมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
EB ๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงาน	๑) หน่วยงานควรมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ๒) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวควรมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะ ปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น

**๗.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)**

- ๑) ควรทบทวนระเบียบวินัยของบุคลากรให้มีความตรงต่อเวลา มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่หลักของตัวเอง
- ๒) ควรมีการจัดอบรมการให้ความรู้เรื่องแผนปฏิบัติการและป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อลดปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน
- ๓) แก้ไขการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน เพราะยังมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
- ๔) แก้ไขตรวจสอบกระบวนการเบิกจ่าย งบประมาณในโครงการต่างๆอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการใช้จ่ายอย่างไม่เป็นธรรม