

คำนำ

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

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

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

คณะผู้จัดทำ
สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

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

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

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

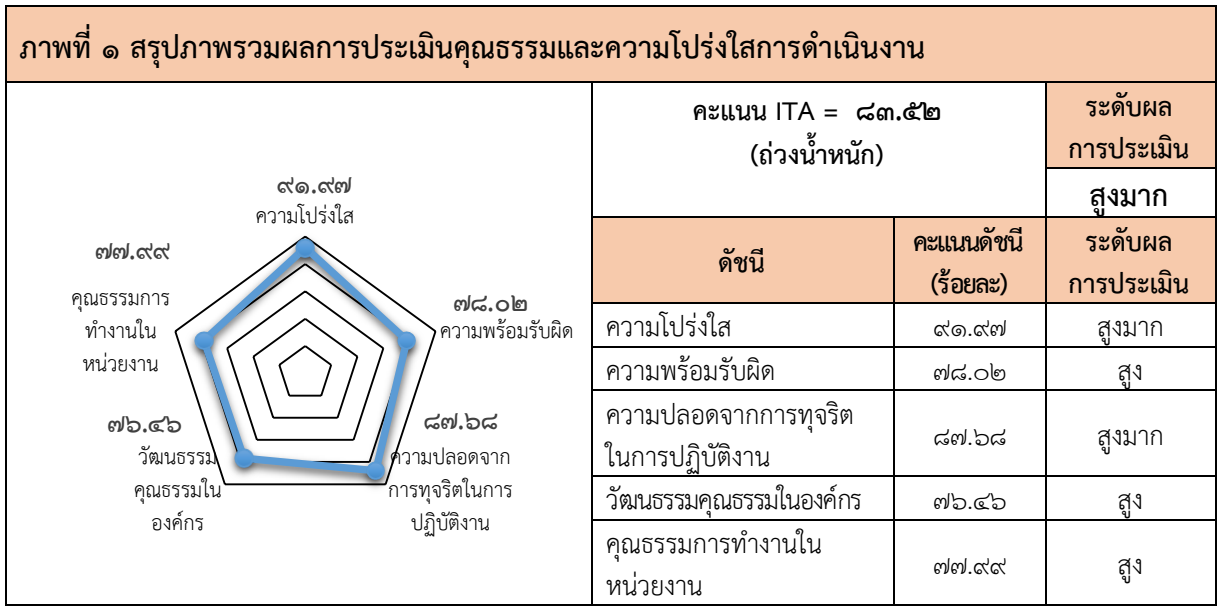
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๕๒ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก

ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๑.๙๗

ดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๔๖

ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑ และตารางที่ ๑



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

ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนี

ลำดับ ที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	แหล่งข้อมูล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	EIT+EBIT	๒๖.๐๐	๙๑.๙๗	๒๓.๙๑
	๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	EIT+EBIT		๙๗.๓๕	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	EIT+EBIT		๘๖.๕๙	
๒	ความพร้อมรับผิด	IIT+EIT+EBIT	๑๘.๐๐	๗๘.๐๒	๑๔.๐๔
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด	IIT+EIT		๗๓.๔๗	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต	IIT+EIT+EBIT		๘๒.๕๗	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	IIT+EIT+EBIT	๒๒.๐๐	๘๗.๖๘	๑๙.๒๙
	๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด	EBIT		๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่	IIT+EIT		๘๒.๖๗	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	IIT+EIT		๘๐.๓๘	
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	IIT+EBIT	๑๖.๐๐	๗๖.๔๖	๑๒.๒๓
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	IIT		๖๗.๓๗	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	IIT+EBIT		๘๔.๑๕	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	IIT+EBIT		๗๗.๘๖	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	IIT+EIT+EBIT	๑๘.๐๐	๗๗.๙๙	๑๔.๐๔
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	EIT+EBIT		๙๐.๔๗	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน	IIT		๖๕.๕๒	
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานโดยรวม			๑๐๐.๐๐		๘๓.๕๒

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๓ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	IIT	EIT		
ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	-	ความพร้อมรับผิด	หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	✓	-	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๒) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ ๔) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	-	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒) หน่วยงานมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี ๓) หน่วยงานมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

**๒.๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)**

- ๑) บุคลากรในหน่วยงานทุกคน รวมถึงผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน ด้วยคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างแนวทางที่ดีในการดำเนินงานปีต่อไป
- ๒) หน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไข การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนระดับ ให้เกิดความเป็นธรรม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- ๓) การสมัคร และคัดเลือกผู้ที่จะไปอบรมในต่างประเทศ ควรมีเกณฑ์การคัดเลือก ที่ชัดเจน มีหลักการเข้มงวด ไม่เลือกปฏิบัติ

กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

- ๑) หน่วยงานควรมีการกำหนดบทบาทด้านการบริหาร และการเมือง มิให้มี อำนาจ/หน้าที่/แทรกแซง/ควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร ควรกำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสม
- ๒) หน่วยงานควรมีการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งทุก ๔ ปี และให้มีหน่วยงานของ จังหวัดเข้ามารับผิดชอบในการจัดสรรเรื่องการสอบพนักงาน/ลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง

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

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๕ หน่วยงาน (๓๗๗ หน่วยงานรับประเมิน) ได้แก่ ส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๙ หน่วยงาน และจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด (จังหวัดละ ๓ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด รวมทั้งสิ้น ๒๒๘ หน่วยงาน)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนภาพลักษณ์ตามความเป็นจริง และเกิดผลลัพธ์อันเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจในฐานะสถาบันการศึกษาที่มีบุคลากรซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ เพื่อดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผล

การประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๓ เพื่อให้ได้มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

๒.๔ เพื่อให้ได้แนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

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

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

๓) **ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตาม

กระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ 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 การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย

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

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

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

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

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

๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

ขณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

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

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

๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๔.๑ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของตนเอง ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

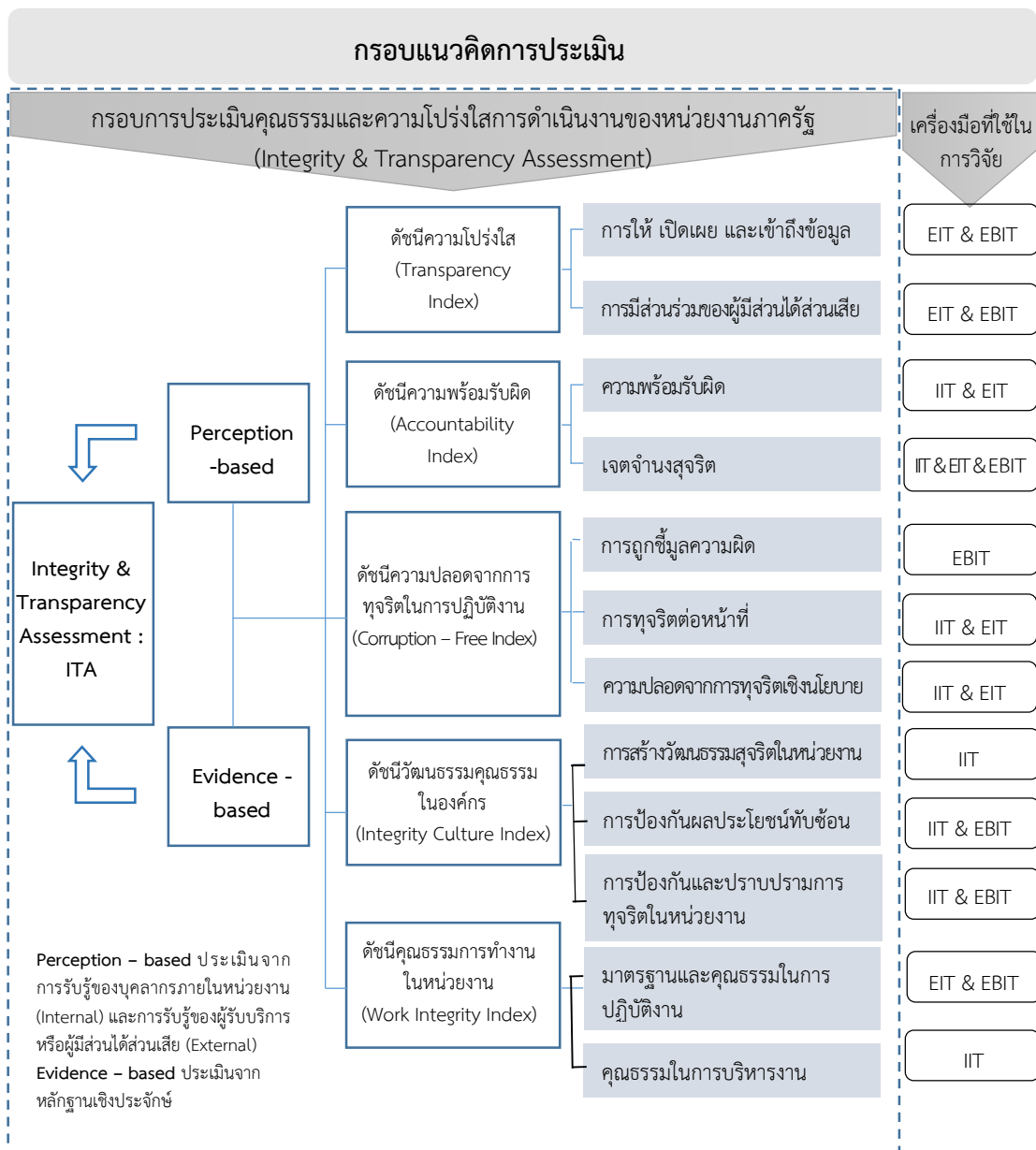
๔.๒ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

๔.๓ สำนักงาน ป.ป.ท. มีข้อมูลในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

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

๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกตามดัชนีที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



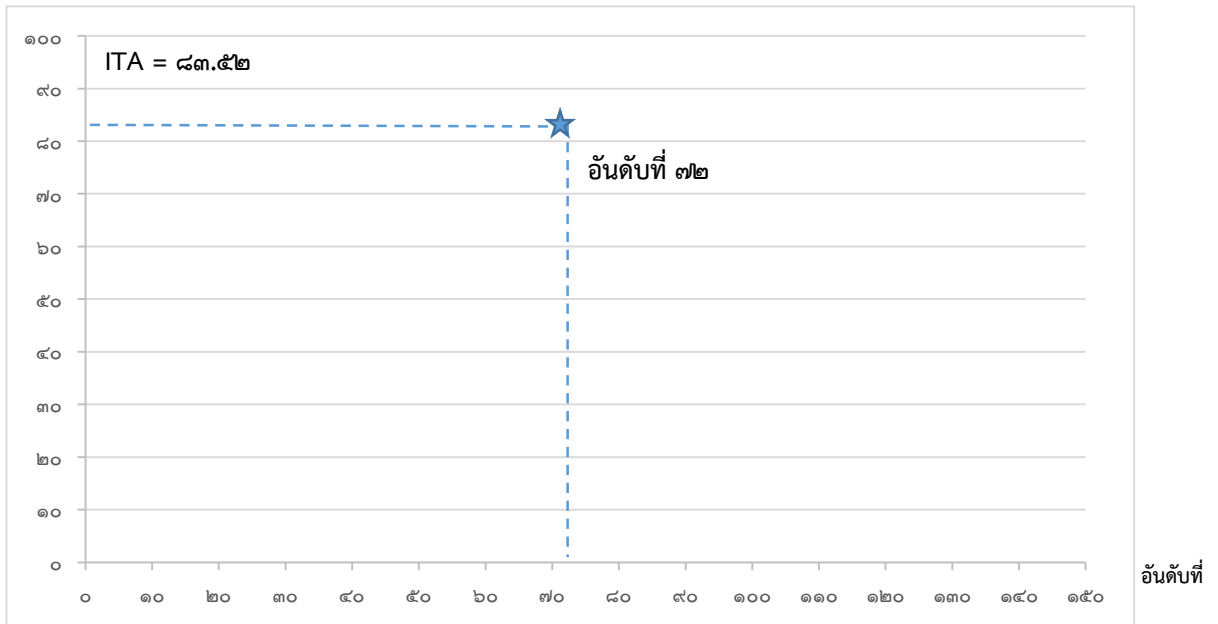
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการประเมิน ITA

๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน

เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับกรม พบว่า หน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับ ร้อยละ ๘๓.๕๒ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๗๒ ของจำนวน ๑๔๗ หน่วยงาน ดังแสดงภาพที่ ๒

คะแนน

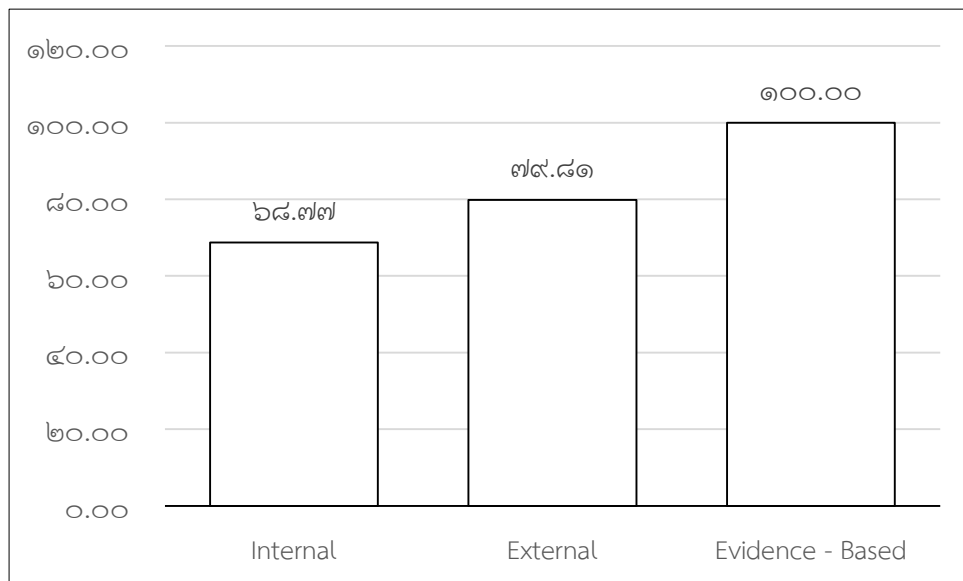


ภาพที่ ๒ การจัดอันดับผลคะแนนของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

*หมายเหตุ: เนื่องจากกรมราชองครักษ์และสำนักพระราชวังมีการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดเล็กลงและไม่มีสถานะเป็นกรม จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คงเหลือส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๗ หน่วยงาน

๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานจำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๑ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๘.๗๗ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ดังแสดงในภาพที่ ๓



ภาพที่ ๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
จำแนกตามแหล่งข้อมูล

๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๓.๕๒ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานในระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐				๙๑.๙๗	๒๓.๙๑
	๑.๑ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					๙๗.๓๕	
	๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๒ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐		๘๙.๔๐	๙๔.๗๐	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๘๖.๕๙	
	๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		๑๐๐.๐๐		๖๖.๙๑	๘๓.๔๕	
	๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน		๑๐๐.๐๐		๗๙.๔๗	๘๙.๗๔	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐				๗๘.๐๒	๑๔.๐๔
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด					๗๓.๔๗	
	๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			๗๒.๘๑	๗๗.๑๗	๗๙.๙๙	
	๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			๖๖.๔๕	๗๗.๔๓	๗๑.๙๔	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต					๘๒.๕๗	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		๑๐๐.๐๐	๖๗.๖๑	๘๐.๑๐	๘๒.๕๗	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐				๘๗.๖๘	๑๙.๒๙
	๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด					๑๐๐.๐๐	
	เรื่องข่มขู่ความผิด		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่					๘๒.๖๗	
	๓.๒.๑ การรับสินบน			๘๐.๒๖	๘๒.๑๒	๘๑.๑๙	
	๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			๘๒.๙๒	๘๕.๓๗	๘๔.๑๔	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					๘๐.๓๘	
	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			๘๒.๗๕	๗๘.๐๒	๘๐.๓๘	

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐				๗๖.๕๖	๑๒.๒๓
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					๖๗.๓๗	
	๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			๖๐.๗๒		๖๐.๗๒	
	๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต			๗๑.๘๓		๗๑.๘๓	
	๔.๑.๓ การายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			๖๙.๕๗		๖๙.๕๗	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					๘๔.๑๕	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐	๖๘.๓๐		๘๔.๑๕	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					๗๗.๘๖	
	๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		๑๐๐.๐๐	๕๓.๗๒		๗๖.๘๖	
	๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐	๕๗.๗๔		๗๘.๘๗	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐				๗๗.๙๙	๑๔.๐๔
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					๙๐.๔๗	
	๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๘๐.๔๓	๙๐.๒๒	
	๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๘๑.๔๓	๙๐.๗๒	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน					๖๕.๕๒	
	๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล			๕๓.๕๔		๕๓.๕๔	
	๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ			๗๐.๕๔		๗๐.๕๔	
	๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน			๖๙.๕๕		๖๙.๕๕	
	๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			๖๘.๔๕		๖๘.๔๕	
คะแนนรายแบบสำรวจ			๑๐๐.๐๐	๖๘.๗๗	๗๙.๘๑		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน						๘๓.๕๒	

จากตารางที่ ๑ พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๙๗ ประเมินความคิดเห็นจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑) การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๓๕ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

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

- การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๗๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๐ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๑.๒) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๕๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๔๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๖.๙๑ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ จะเห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน และ ๒) หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

- การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๗๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๗ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องหน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

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

๒.๑) ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๔๗ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๙๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๗.๑๗ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๘๑ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๙๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๗.๔๓ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๖.๔๕ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๒.๒) เจตจำนงสุจริต หรือเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยผู้บริหารของหน่วยงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๕๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๑๐ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๗.๖๑ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence-Based สอดคล้องกัน แต่คะแนนจาก Internal ต่ำกว่าในเรื่อง ๑) ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ ๒) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๖๘ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และการถูกข่มขู่ความผิด จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

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

๓.๒) การทุจริตต่อหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๖๗ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๑๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๒ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๖ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๕.๓๗ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๙๒ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๓.๓) ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๓๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๘.๐๒ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๕ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องนโยบาย/

ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๗๖.๔๖ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนน ในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๔.๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๓๗ เป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียด ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๗๒
- การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๘๓
- การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๕๗

๔.๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๘.๓๐ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานยังคงมีการนำวัสดุอุปกรณ์ และของใช้ในราชการไปใช้ในการส่วนตัว และ ๒) การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

๔.๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๘๖ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๖.๘๖ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๕๓.๗๒ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ ๒) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน สามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๘๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ ๕๗.๗๔ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนน ต่ำกว่าในเรื่อง ๑) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ และ ๒) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน สามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๙๙ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๔๗ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๒๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๔๓ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence-Based สอดคล้องกัน

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๔๓ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Evidence-Based และ External สอดคล้องกัน

๕.๒) คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๕.๕๒ ซึ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับ ๕๓.๕๔
- การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๐.๕๔
- คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๖๙.๕๕
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๖๘.๔๕

๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๓ ดัชนี ได้แก่

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	IIT	EIT		
ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	-	ความพร้อมรับผิด	หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	✓	-	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๒) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ ๔) หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	-	คุณธรรมในการบริหารงาน	๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง ๒) หน่วยงานมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี ๓) หน่วยงานมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๗.๒ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๑) บุคลากรในหน่วยงานทุกคน รวมถึงผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน ด้วยคุณธรรม และความโปร่งใส เพื่อเป็นการสร้างแนวทางที่ดีในการดำเนินงานปีต่อไป

๒) หน่วยงานควรปรับปรุงแก้ไข การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนระดับ ให้เกิดความเป็นธรรม โดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

๓) การสมัคร และคัดเลือกผู้ที่จะไปอบรมในต่างประเทศควรมีเกณฑ์การคัดเลือก ที่ชัดเจน มีหลักการเข้มงวด ไม่เลือกปฏิบัติ

กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

๑) หน่วยงานควรมี การกำหนดบทบาทด้านการบริหาร และการเมือง มิให้มี อำนาจ/หน้าที่/แทรกแซง/ควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร ควรกำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสม

๒) หน่วยงานควรมีการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งทุก ๔ ปี และให้มีหน่วยงานของ จังหวัดเข้ามารับผิดชอบในการจัดสรรเรื่องการสอบพนักงาน/ลูกจ้าง เพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง