



ITA 2560 REPORT

การประปาส่วนภูมิภาค

รายงานผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
สำนักงาน ก.พ.ร. (IGP)

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ -1-
- วัตถุประสงค์ -3-
- ขอบเขตการดำเนินงาน
 - ขอบเขตด้านเนื้อหา -3-
 - ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินงาน -8-
 - ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ -13-
 - ขอบเขตด้านบทบาทในการประชาสัมพันธ์ -13-
- ประโยชน์ที่ได้รับ -13-
- นิยามคำศัพท์ -14-

บทที่ 2 กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

- กรอบแนวคิด -17-
- ดัชนีที่ใช้ในการประเมิน -19-

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

- วิธีการศึกษาวิจัย -25-
- วิธีการเก็บข้อมูล -28-
- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย -28-
- การประมวลผลและเกณฑ์การประเมินผล -29-
- แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน -32-
- การวิเคราะห์ความเสี่ยงปัญหา/อุปสรรคและการแก้ไข -34-

บทที่ 4 ผลการประเมิน

- ผลการแจกแจงข้อมูลด้านประชากร
 - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน -37-
 - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก -40-
- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ -42-

สารบัญ

หน้า

บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการประเมิน

- การวิเคราะห์ผลการประเมิน
 - เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 และ พ.ศ.2560 -49-
 - ลำดับผลการประเมินของหน่วยงาน -50-
- ข้อเสนอแนะ
 - จุดแข็งของหน่วยงาน -52-
 - จุดอ่อนของหน่วยงาน -54-
 - ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ -54-
- ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจ
 - ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน -57-
 - ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก -57-

สารบัญชิตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปการให้คะแนนตามแบบสำรวจ	-30-
ตารางที่ 2 การให้คะแนนและประมวลผลการประเมิน	-31-
ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินผล	-31-
ตารางที่ 4 อายุของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	-37-
ตารางที่ 5 เพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	-37-
ตารางที่ 6 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	-38-
ตารางที่ 7 ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	-38-
ตารางที่ 8 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	-39-
ตารางที่ 9 อายุของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	-40-
ตารางที่ 10 เพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	-40-
ตารางที่ 11 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	-41-
ตารางที่ 12 อาชีพของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	-41-
ตารางที่ 13 คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	-42-
ตารางที่ 14 รายละเอียดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	-47-
ตารางที่ 15 เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 และ พ.ศ.2560	-49-
ตารางที่ 16 เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560	-51-

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของ

หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ในปัจจุบันประเทศต่างๆ ในโลกนี้ต่างให้ความสนใจกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต เนื่องจากปัญหาทุจริตเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละประเทศเกิดความเสียหายเนื่องจากไม่สามารถที่จะนำเงินงบประมาณไปใช้เพื่อพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ในส่วนของประเทศไทยนั้นก็มีหน่วยงานต่างๆ ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับความพยายามที่จะลดการทุจริตของหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐให้ลดลง โดยหวังผลทำให้เงินงบประมาณที่รัฐจะลงทุนทำโครงการต่างๆ เพื่อประชาชนนั้นสามารถทำโครงการได้อย่างคุ้มค่าตามเงินประมาณที่ได้จัดไว้ อีกทั้งหากสามารถที่ลดการทุจริตรัฐยังสามารถที่จะจัดเก็บเงินรายได้เข้ารัฐได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเมื่อรัฐมีรายได้มากขึ้นจะสามารถนำเงินงบประมาณมาพัฒนาประเทศได้มากขึ้น ทำให้ประชาชนได้รับบริการจากภาครัฐดีขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มความยอมรับจากต่างประเทศ ภาพลักษณ์ของประเทศดีขึ้น สามารถดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนมากขึ้น เป็นการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประเทศให้ยั่งยืน

จากผลการจัดค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ที่ดำเนินการโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2538 - 2558 ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 34.00 คะแนน ในส่วนของปี 2559 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติได้ประกาศค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตปรากฏว่า 2 ใน 3 จาก 176 ประเทศทั่วโลก ได้คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน สำหรับประเทศที่ได้อันดับหนึ่งยังคงเป็นประเทศเดนมาร์กและนิวซีแลนด์โดยได้ 90 คะแนนเท่ากัน ขณะที่ประเทศจากทวีปเอเชียอย่างสิงคโปร์อยู่อันดับที่ 7 ได้ 84 คะแนน ในส่วนของประเทศไทยได้ 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ลดลง 3 คะแนน ได้ลำดับที่ 101 เมื่อเทียบกับปี 2558 ได้ 38 คะแนน อยู่อันดับ 76 จาก 168 ประเทศซึ่งจากผลจากคะแนนที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยจำเป็นต้องมีการยกระดับในการพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย โดยกำหนดให้สามารถยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต CPI ให้มีระดับร้อยละ 50 ขึ้นไปนั้น หน่วยงานภาครัฐทุกภาคส่วน จึงควรมีการบูรณาการการดำเนินงานเพื่อร่วมกันในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตดังกล่าว

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ศึกษาดูงานและลงนามบันทึกข้อตกลง (MOU) กับคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณรัฐเกาหลี (Anti-Corruption and Civil Right Commission : ACRC) เพื่อพัฒนาโครงการต่อต้านการทุจริตร่วมกัน เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2552 ซึ่งต่อมาทำให้เกิดการบูรณาการเครื่องมือการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) และเครื่องมือการประเมินคุณธรรม (Integrity Assessment : IA) ของคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณรัฐเกาหลี (Anti-Corruption and Civil Right Commission : ACRC) เข้าด้วยกัน จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปัจจุบัน

ในการประชุมคณะกรรมการ ป.ป.ช. ครั้งที่ 500-65/2556 เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2556 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้นำระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ไปปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2560 เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลป้องกันการทุจริตและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้สูงขึ้น

ในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2560 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับ “พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก” เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐซึ่งถือเป็นกลไกหนึ่งในกระบวนการทุจริตและสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตเชิงรุกก็จะทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลงได้ในที่สุด ตลอดจนยังผลักดันให้เกิดทิศทางการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานในภาพรวมของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 8,294 หน่วยงาน โดยสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณและดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาทำการประเมินจำนวน 118 หน่วยงาน ประกอบด้วย องค์การอิสระ องค์การอัยการ สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ) หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน

1.2 วัตถุประสงค์

ในการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มอบหมายให้สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นที่ปรึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำ ดังนี้

- เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่เข้ารับการประเมิน
- เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน
- เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ
- เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI)

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

ขอบเขตการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

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

1) ดัชนีความโปร่งใส

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูลโดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรมและเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไข้ปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริตและก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Socialization) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมและกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

เป็นดัชนีที่ประเมินกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้ง การบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการ มอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

โดยมีขอบเขตของงานของการสำรวจอยู่ 2 ส่วนคือ

- 1) การสำรวจจัดเก็บข้อมูลความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก ทั้งนี้เป็นการวิจัยจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) และแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความ โปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมใน องค์การ และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของการเป็นตัวแทนที่ดี
- 2) บันทึกรายละเอียด วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล ทั้งจากการดำเนินงานสำรวจเองและ การสำรวจแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ดำเนินการ

ซึ่งมีรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

รายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment : ITA

ดัชนี		ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ		
				IIT	EIT	EBIT
1	ความโปร่งใส	การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง			*
			การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		*	*
		การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		*	*
			การจัดการเรื่องร้องเรียน		*	*
2	ความพร้อมรับผิด	ความพร้อมรับผิด	ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	*	*	
			ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	*	*	
		เจตจำนงสุจริต	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	*	*	*
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	การถูกชี้มูลความผิด	เรื่องชี้มูลความผิด	ข้อมูลจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท.		
		การทุจริตต่อหน้าที่	การรับสินบน	*	*	
			การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์	*	*	
		ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	*	*	
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	*		
			การไม่ทนต่อการทุจริต	*		
			การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต	*		
		การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	*		*
		ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	แผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	*		*
			การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	*		*

ดัชนี		ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ		
				IIT	EIT	EBIT
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	มาตรฐานการปฏิบัติงาน		*	*
			ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		*	*
		คุณธรรมในการบริหารงาน	การบริหารงานบุคคล	*		
			บริหารงานงบประมาณ	*		
			คุณธรรมในการมอบหมายงาน	*		
			การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน	*		

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะดำเนินงานประเมินผลตามหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 118 หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1) องค์กรอิสระ	จำนวน 5 หน่วยงาน
2) องค์กรอัยการ	จำนวน 1 หน่วยงาน
3) สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	จำนวน 1 หน่วยงาน
4) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	จำนวน 2 หน่วยงาน
5) ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)	จำนวน 3 หน่วยงาน
6) รัฐวิสาหกิจ	จำนวน 54 หน่วยงาน
7) องค์การมหาชน	จำนวน 52 หน่วยงาน

ทั้งนี้รายละเอียดหน่วยงานทั้งหมด ดังนี้

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
1	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	องค์กรอิสระ
2	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	องค์กรอิสระ
3	สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	องค์กรอิสระ
4	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	องค์กรอิสระ
5	สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	องค์กรอิสระ
6	สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
7	สำนักงานอัยการสูงสุด	องค์กรอัยการ
8	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภา
9	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภา
10	สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)
11	สำนักงานศาลปกครอง	ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)
12	สำนักงานศาลยุติธรรม	ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)
13	ธนาคารอาคารสงเคราะห์	รัฐวิสาหกิจ
14	บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	รัฐวิสาหกิจ
15	องค์การเภสัชกรรม	รัฐวิสาหกิจ
16	การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
17	บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	รัฐวิสาหกิจ
18	การไฟฟ้านครหลวง	รัฐวิสาหกิจ
19	การรถไฟแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
20	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
21	การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
22	บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)	รัฐวิสาหกิจ
23	สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล	รัฐวิสาหกิจ
24	บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)	รัฐวิสาหกิจ
25	บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	รัฐวิสาหกิจ
26	บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)	รัฐวิสาหกิจ
27	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	รัฐวิสาหกิจ
28	การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
29	สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
30	การประปานครหลวง	รัฐวิสาหกิจ
31	องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ	รัฐวิสาหกิจ
32	การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
33	บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด	รัฐวิสาหกิจ
34	องค์การจัดการน้ำเสีย	รัฐวิสาหกิจ
35	การเคหะแห่งชาติ	รัฐวิสาหกิจ
36	โรงงานยาสูบ	รัฐวิสาหกิจ
37	โรงงานไฟ	รัฐวิสาหกิจ
38	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้	รัฐวิสาหกิจ
39	องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
40	องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร	รัฐวิสาหกิจ
41	องค์การสะพานปลา	รัฐวิสาหกิจ
42	การยางแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
43	บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด	รัฐวิสาหกิจ
44	องค์การคลังสินค้า	รัฐวิสาหกิจ

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
45	สำนักงานธนานุเคราะห์	รัฐวิสาหกิจ
46	องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ	รัฐวิสาหกิจ
47	ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	รัฐวิสาหกิจ
48	ธนาคารออมสิน	รัฐวิสาหกิจ
49	ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร	รัฐวิสาหกิจ
50	ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
51	ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
52	บริษัทตลาดรองสินค้าที่อยู่อาศัย	รัฐวิสาหกิจ
53	บริษัทประกันสินค้าอุตสาหกรรมขนาดย่อม	รัฐวิสาหกิจ
54	ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
55	การทำเรือแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
56	บริษัท ขนส่ง จำกัด	รัฐวิสาหกิจ
57	องค์การสุรา	รัฐวิสาหกิจ
58	บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด	รัฐวิสาหกิจ
59	องค์การสวนพฤกษศาสตร์	รัฐวิสาหกิจ
60	องค์การตลาด	รัฐวิสาหกิจ
61	การกีฬาแห่งประเทศไทย	รัฐวิสาหกิจ
62	สถาบันการบินพลเรือน	รัฐวิสาหกิจ
63	องค์การสวนสัตว์	รัฐวิสาหกิจ
64	การประปาส่วนภูมิภาค	รัฐวิสาหกิจ
65	บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	รัฐวิสาหกิจ
66	โรงพิมพ์ตำรวจ	รัฐวิสาหกิจ
67	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	องค์การมหาชน
68	โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์	องค์การมหาชน
69	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว	องค์การมหาชน
70	สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	องค์การมหาชน
71	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	องค์การมหาชน
72	ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร	องค์การมหาชน

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
73	สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา	องค์การมหาชน
74	สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ	องค์การมหาชน
75	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร	องค์การมหาชน
76	สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน	องค์การมหาชน
77	องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	องค์การมหาชน
78	ศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพระหว่างประเทศ	องค์การมหาชน
79	สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ	องค์การมหาชน
80	สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้	องค์การมหาชน
81	สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน	องค์การมหาชน
82	สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ	องค์การมหาชน
83	สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	องค์การมหาชน
84	สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ	องค์การมหาชน
85	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	องค์การมหาชน
86	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ	องค์การมหาชน
87	สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน	องค์การมหาชน
88	สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร	องค์การมหาชน
89	สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ	องค์การมหาชน
90	สถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ	องค์การมหาชน
91	สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	องค์การมหาชน
92	สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล	องค์การมหาชน
93	หอภาพยนตร์	องค์การมหาชน
94	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	องค์การมหาชน
95	สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	องค์การมหาชน
96	สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	องค์การมหาชน
97	สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	องค์การมหาชน
98	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์	องค์การมหาชน
99	ศูนย์คุณธรรม	องค์การมหาชน
100	สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย	องค์การมหาชน

รายชื่อหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560		
ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทหน่วยงาน
101	สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	องค์การมหาชน
102	สำนักงานพัฒนาพิงคนคร	องค์การมหาชน
103	สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน	องค์การมหาชน
104	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	องค์การมหาชน
105	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย	องค์การมหาชน
106	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	องค์การมหาชน
107	สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ	องค์การมหาชน
108	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	องค์การมหาชน
109	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	องค์การมหาชน
110	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	องค์การมหาชน
111	สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	องค์การมหาชน
112	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	องค์การมหาชน
113	คุรุสภา	องค์การมหาชน
114	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	องค์การมหาชน
115	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	องค์การมหาชน
116	สถาบันอนุญาโตตุลาการ	องค์การมหาชน
117	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ	องค์การมหาชน
118	สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	องค์การมหาชน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการจ้างสำรวจข้อมูลวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีระยะเวลาดำเนินงานตามแผนงานรวมทั้งสิ้น 6 เดือน (ระยะเวลา 180 วัน) ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2560 จนถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ.2560

1.3.4 ขอบเขตด้านบทบาทในการประชาสัมพันธ์

ดำเนินการให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ โดยมีการชี้แจงกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของการประปาส่วนภูมิภาค รับทราบระหว่างการดำเนินการประเมินผล

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

- หน่วยงานภาครัฐ ได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น
- หน่วยงานภาครัฐ ได้รับแนวทางในการพัฒนาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานหน่วยงานของภาครัฐต่อไปได้
- หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมิน ได้รับข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ
- หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมิน ได้รับข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกับการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI)

1.5 นิยามคำศัพท์

หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผล หมายถึง หน่วยงานที่ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช.

ที่ปรึกษา หมายถึง ผู้รับจ้างดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูล บันทึกในฐานข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานของรัฐอื่นๆ ที่เป็นผู้มารับบริการ/เป็นลูกค้า/เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูลโดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงานร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรมและเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดีเป็นการขัดเกลาทงสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Socialization) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมและกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

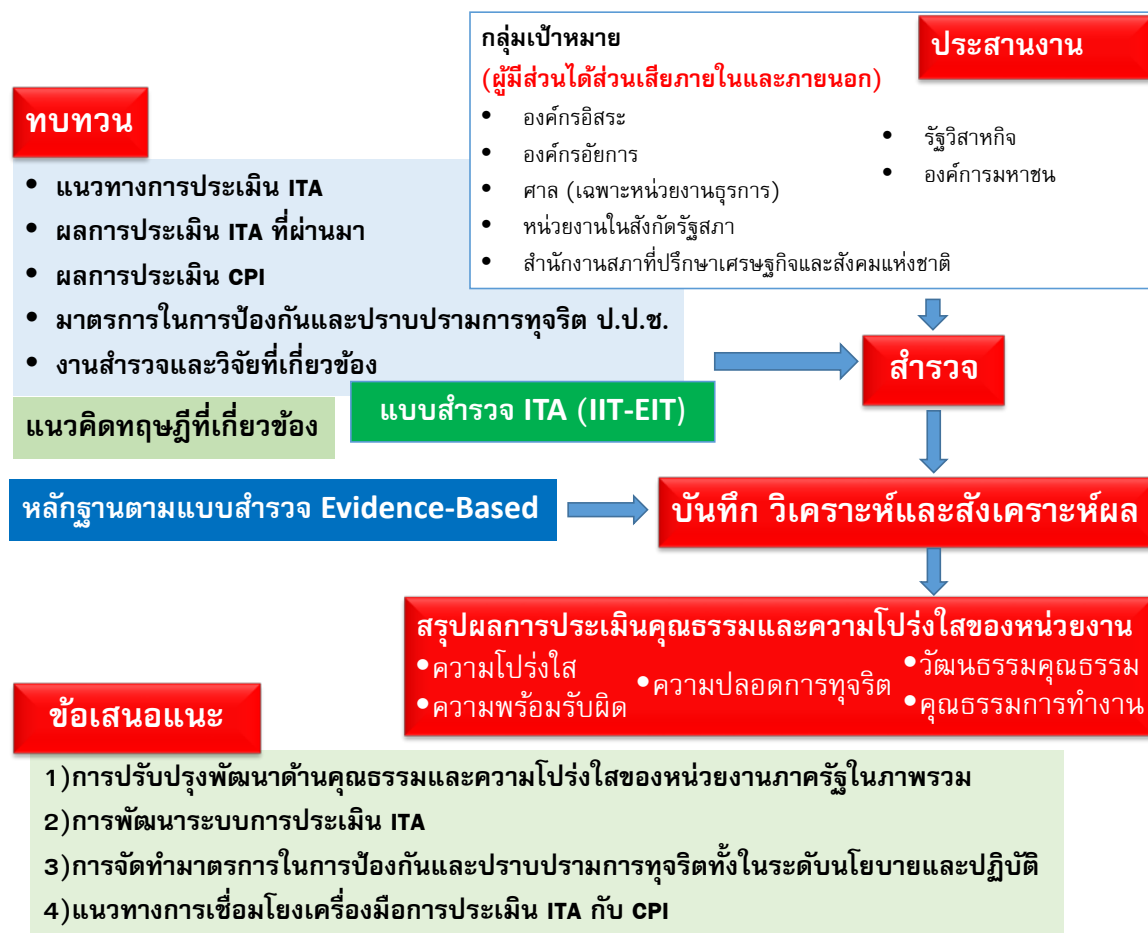
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ

2.1 กรอบแนวคิด

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ที่ดำเนินโครงการโดย สำนักงาน ป.ป.ช. นั้น จำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งที่ปรึกษาได้พัฒนาขึ้นดังนี้



แนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

1. ทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การทบทวนแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีที่ผ่านมา ผลการประเมิน CPI มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นขั้นตอนแรกที่จะต้องรวบรวมจัดระบบความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทฤษฎีและผลการศึกษาในอดีตคือ แหล่งข้อมูลขั้นต้นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามการวิจัยเพื่อระบุขอบเขตการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องและเพื่อใช้ในการตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนั้นนักวิจัยจำเป็นต้องมีแนวทางทบทวนข้อมูลดังกล่าวให้มีความถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของประเด็นที่จะทำการศึกษา

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)

ในการสำรวจนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น หลักปฏิบัติสำคัญคือการสุ่มและเลือกตัวอย่างที่จะต้องมีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ รวมถึงการควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนที่จะทำให้ผลการสำรวจไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ถือเป็นการวิจัยเอกสารที่จะต้องประมวลผลดังกล่าวประกอบเข้าไปด้วย โดยในส่วนนี้จะเป็นข้อมูลที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. จะเป็นผู้รวบรวม

3. บันทึกรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ผล

เป็นกระบวนการบันทึก รวบรวมประมวลผลจากทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเอกสาร คำนวณคะแนนและประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อมาใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลจัดอันดับและนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่ออธิบายถึงลักษณะร่วมของประเภทหน่วยงานและปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น

4. สรุปผลการประเมินความโปร่งใสและความโปร่งใสในการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐ เป็นการเขียนรายงานเพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงและผลการประเมินในรูปแบบที่เข้าใจง่ายโดยที่ปรึกษาจะทำการสรุปผลโดยจะทำการจัดลำดับวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือการใช้ผลของตัวแบบทางสถิติเพื่อแยกคุณลักษณะของหน่วยงานที่มีระดับคะแนนต่างกันเช่นแยกเป็นระดับสูงกับระดับต่ำ เป็นต้น

5. ข้อเสนอแนะ

ที่ปรึกษาจะให้ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐในภาพรวม และของหน่วยงานผู้รับการประเมินเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในปีต่อไป การพัฒนาระบบประเมินเพื่อเป็นฐานความรู้ในการปรับปรุงเครื่องมือการจัดทำมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับปฏิบัติและระดับนโยบาย และมาตรการการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

2.2 ดัชนีที่ใช้ในการประเมิน

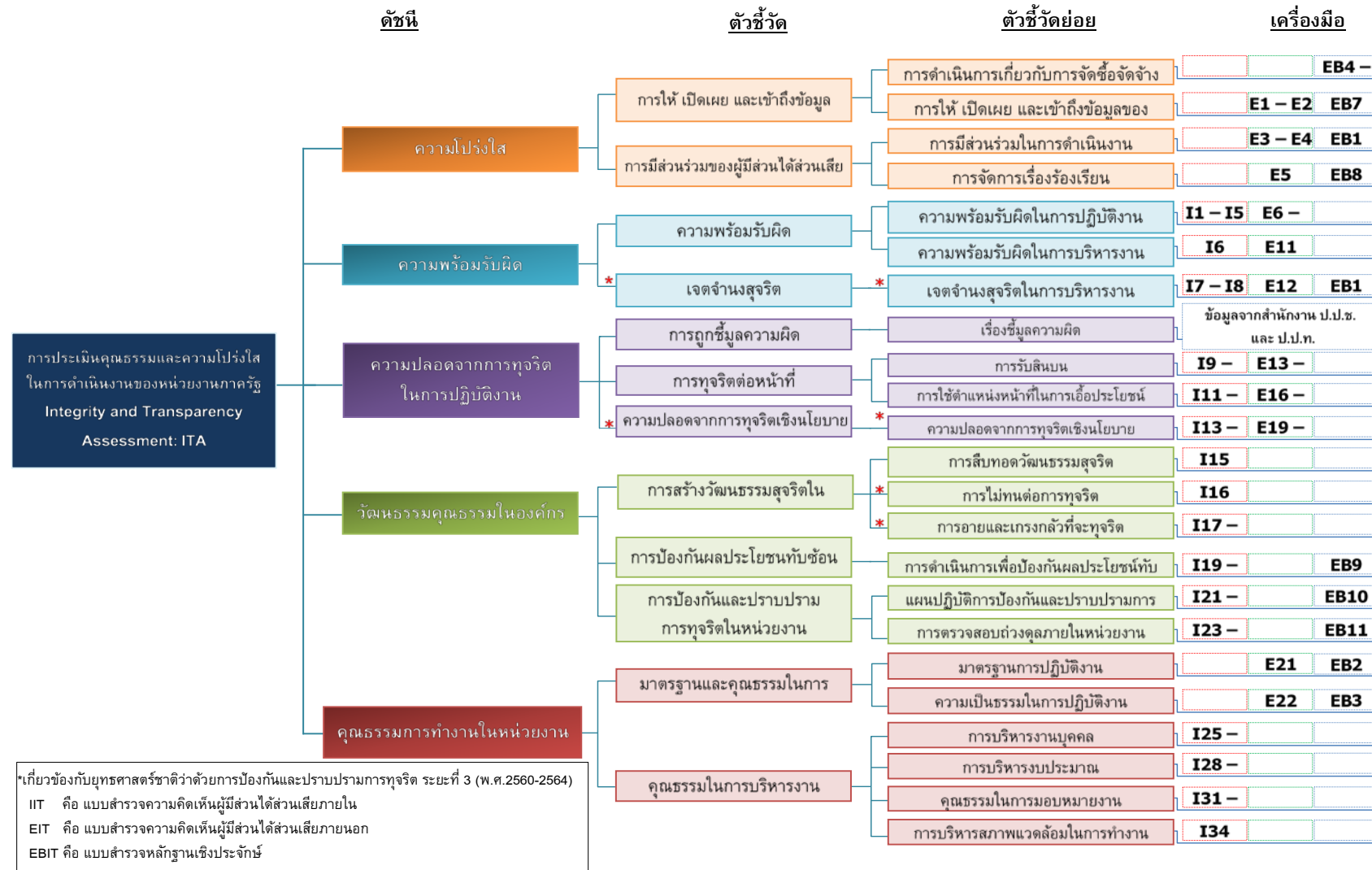
กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

- (1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
- (2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
- (3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)
- (4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- (5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐอย่างครอบคลุมทุกมิติทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังนั้นเพื่อให้การประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งพิจารณาจากผลของการสำรวจความคิดเห็นโดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 และจัดเก็บจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้มีเครื่องมือสำหรับการประเมิน จำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่

- 1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence –Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT)
- 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
- 3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจึงเป็นการประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกมิติของหน่วยงาน และสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอย่างครบถ้วน



สรุปหลักการประมวลผลคะแนนแยกตามแบบสำรวจแต่ละประเภทดังตาราง

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบสำรวจ Evidence – Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความโปร่งใส (26 ข้อ)	การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล (16 ข้อ)	การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (10 ข้อ)	EB4 – EB6 คะแนนเต็ม 1,000 (10 ข้อ)	–	–
		การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน (6 ข้อ)	EB7 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	–	E1 – E2 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (10 ข้อ)	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (5 ข้อ)	EB1 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–	E3 – E4 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
		การจัดการเรื่องร้องเรียน (5 ข้อ)	EB8 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	–	E5 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
ความพร้อมรับผิด (25 ข้อ)	ความพร้อมรับผิด (12 ข้อ)	ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน (10 ข้อ)	–	I1 – I5 คะแนนเต็ม 500 (5 ข้อ)	E6 – E10 คะแนนเต็ม 500 (5 ข้อ)
		ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน (2 ข้อ)	–	I6 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	E11 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
	เจตจำนงสุจริต (13 ข้อ)	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน (13 ข้อ)	EB1 (รอบที่ 1) * คะแนนเต็ม 1,000 (3 ข้อ)	I7 – I8 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E12 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (15 ข้อ)	การถูกข่มขู่ความผิด (1 ข้อ)	เรื่องข่มขู่ความผิด (1 ข้อ)	ข้อมูลการถูกข่มขู่ความผิด คะแนนเต็ม 100	–	–
	การทุจริตต่อหน้าที่ (10 ข้อ)	การรับสินบน (5 ข้อ)	–	I9 – I10 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E13 – E15 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)
		การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ (5 ข้อ)	–	I11 – I12 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E16 – E18 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)
	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย (4 ข้อ)	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย (4 ข้อ)	–	I13 – I14 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E19 – E20 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (18 ข้อ)	การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (4 ข้อ)	การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (1 ข้อ)	–	I15 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	–
		การไม่ทนต่อการทุจริต (1 ข้อ)	–	I16 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	–
		การยกย่องและรางวัลที่จะทุจริต (2 ข้อ)	–	I17 – I18 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
	การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (6 ข้อ)	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน (6 ข้อ)	EB9 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	I19 – I20 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน (8 ข้อ)	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (4 ข้อ)	EB10 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	I21 – I22 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
		การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน (4 ข้อ)	EB11 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	I23 – I24 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (16 ข้อ)	มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (6 ข้อ)	มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3 ข้อ)	EB2 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–	E21 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
		ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (3 ข้อ)	EB3 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–	E22 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
	คุณธรรมในการบริหารงาน (10 ข้อ)	การบริหารงานบุคคล (3 ข้อ)	–	I25 – I27 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–
		การบริหารงบประมาณ (3 ข้อ)	–	I28 – I30 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–
		คุณธรรมในการมอบหมายงาน (3 ข้อ)	–	I31 – I33 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–
		การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน (1 ข้อ)	–	I34 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	–
รวม			4,400	3,400	2,200
			10,000		

* หมายเหตุ : การคำนวณคะแนนตัวชี้วัดย่อย “เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน” ซึ่งใช้คะแนนจากแบบสำรวจ

Evidence – Based รอบที่ 1 จำนวน 3 ข้อ มีคะแนนเต็มอยู่ที่ 1,000 คะแนน รายละเอียดดังนี้ EB1 (1) คะแนนเต็ม 200 คะแนน EB1 (2) คะแนนเต็ม 200 คะแนน และ EB1 (3)

คะแนนเต็ม 600 คะแนน ดังนั้น การคำนวณคะแนนตัวชี้วัดย่อย คะแนนตัวชี้วัด คะแนนดัชนี และคะแนน ITA ที่นำคะแนนตัวชี้วัดย่อยเจตจำนง สุจริตในการบริหารงานมารวมกัน ให้คำนวณโดยคิดเป็น 10 ข้อ เพื่อให้เป็นฐานคะแนนเดียวกันกับคะแนนเต็มในข้ออื่นๆ

ดังนั้น ในภาพรวมของการประเมิน สามารถสรุปได้ในแต่ละดัชนี ดังนี้

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
		แบบสำรวจ Evidence-Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความโปร่งใส (Transparency)	26	EB1 และ EB4-EB8	-	E1-E5
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18	EB1 (รอบที่ 1)	I1-I8	E6-E12
ความปลอดจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free)	22	ข้อมูลการถูกชี้มูล ความผิด	I9-I14	E13-E20
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity culture)	16	EB9-EB11	I15-I24	-
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	18	EB2-EB3	I25-I34	E21-E22

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) โดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ (ดำเนินการโดย สำนักงาน ป.ป.ช.)

2) การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

หน่วยงาน	จำนวน หน่วยงาน	สำรวจผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายใน (IIT)	สำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (EIT)
1 องค์กรอิสระ	5	500	500
2 องค์กรอัยการ	1	100	100
3 สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	1	100	100
4 ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภา	2	200	200
5 ศาล (เฉพาะหน่วยงานธุรการ)	3	300	300
6 รัฐวิสาหกิจ	54	5,400	5,400
7 องค์การมหาชน	52	5,200	5,200
รวม	118	11,800	11,800

**หมายเหตุ : ทั้งนี้จำนวนตัวอย่างขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรจริงของแต่ละหน่วยงานกลุ่มประชากรเป้าหมายและการกำหนดวิธีการ
สุ่มตัวอย่างและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสำรวจตามแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 118 หน่วยงาน โดยมีรายละเอียดของกลุ่มประชากรเป้าหมายและการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ครอบคลุมตามโครงสร้างสายงานกลุ่มตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ (Systematic sampling*) ทั้งนี้จะมีการสุ่มตัวอย่างโดยการคัดรายชื่อจากกลุ่มรายชื่อทั้งหมดที่หน่วยงานนั้นๆ ส่งมาให้สำนักงาน ป.ป.ช. กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจะมีจำนวน 120 - 140 รายชื่อต่อหน่วยงาน การสุ่มตัวอย่างดังกล่าวจะสุ่มตามสัดส่วนของกลุ่มระดับตำแหน่ง หลังจากนั้นจึงส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังแต่ละหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานที่มีประชากรไม่ถึง 100 ราย จะดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างทั้งหมด ในกรณีที่ไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ตามเงื่อนไขเนื่องจากเหตุสุดวิสัยหรือเหตุการณ์ที่มีไขความผิดของที่ปรึกษาจะต้องมีการแสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้วตามวิธีของวิชาชีพทางการวิจัย และแสดงให้เห็นว่าจำนวนตัวอย่างที่จัดเก็บได้นั้นสามารถใช้ได้ตามหลักวิชาการ

2) กลุ่มประชากรเป้าหมายของแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ซึ่งต้องครอบคลุมทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจหลัก หมายถึง ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานที่มาติดต่อหน่วยงานในภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงานและหน่วยงานให้ความสำคัญหน่วยงานให้ความสำคัญมากที่สุด
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจสนับสนุน หมายถึง ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานที่มาติดต่อหน่วยงานในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเงิน การคลัง และงบประมาณ (ยกเว้นกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง) การวิจัย นโยบาย และยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานเลขานุการสำนักงานหรือการประชาสัมพันธ์
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในกระบวนการจัดซื้อ/จัดจ้าง หมายถึง ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานที่มาติดต่อหน่วยงานในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง เช่น ผู้ซื้อของ ผู้ยื่นซอง ผู้ได้รับการคัดเลือก คู่ค้า คู่สัญญา ผู้ได้รับสัมปทาน เป็นต้น

ในส่วนของการกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างนั้น จะกำหนดตามหลักสถิติของแต่ละหน่วยงาน (Systematic sampling*) หากหน่วยงานมีจำนวนจำนวนตัวอย่างน้อยกว่า 100 ราย ที่ปรึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้หลักการเดียวกันกับตัวอย่างการสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ในกรณีที่ไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลได้ตามเงื่อนไขเนื่องจากเหตุสุดวิสัยหรือเหตุการณ์ที่มีใช้ความผิดของที่ปรึกษา จะต้องมีการแสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้วตามวิสัยของวิชาชีพทางการวิจัย และแสดงให้เห็นว่าจำนวนตัวอย่างที่จัดเก็บได้นั้นสามารถใช้ได้ตามหลักวิชาการ

3) กลุ่มประชากรเป้าหมายของแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้แก่ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจำนวน 118 หน่วยงานในส่วนนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้รับผิดชอบในการสำรวจ โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ : Systematic sampling * เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยมีรายชื่อของทุกหน่วยประชากรมาเรียงเป็นระบบตามบัญชีเรียกชื่อ การสุ่มจะแบ่งประชากรออกเป็นช่วงๆ ที่เท่ากันอาจใช้ช่วงจากสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและประชากร แล้วสุ่มประชากรหน่วยแรก ส่วนหน่วยต่อไปนับจากช่วงสัดส่วนที่คำนวณไว้

ที่มา : <http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re6.htm>

3.2 วิธีการเก็บข้อมูล

รูปแบบและวิธีการโดยจำแนกตามประเภทแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ดังนี้

- 1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)

ที่ปรึกษาจะดำเนินการติดต่อไปยังผู้ประสานงานที่รับผิดชอบโครงการ ITA ในแต่ละหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน โดยทำการนัดวันและเวลา รวมถึงทำหนังสือออกเพื่อขอเข้าสำรวจ (ในบางกรณีที่หน่วยงานต้องการ) พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องแก่หน่วยงานเพื่อเข้าเก็บข้อมูล โดยวิธีการเก็บจะเน้นการสัมภาษณ์แบบ Face to Face เป็นหลัก และอาจจะใช้การโทรศัพท์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) บางราย ในกรณีที่ผู้ถูกสำรวจอยู่ต่างจังหวัดและไม่สามารถเดินทางมาได้ในวันที้นัดหมาย

- 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

ที่ปรึกษาใช้วิธีการโทรศัพท์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการคัดเลือกไว้เป็นหลัก และอาจใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) และการจัดส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์แบบลงทะเบียนในบางรายที่ไม่สามารถติดต่อทางโทรศัพท์ได้ รวมถึงการสัมภาษณ์ในลักษณะ Face to Face สำหรับหน่วยงานที่มีการให้บริการโดยตรง เช่น สถานธนาคราะห์ เป็นต้น ในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จะมีการแนะนำว่าเป็นเจ้าหน้าที่จาก IGP ที่ได้รับมอบอำนาจจากสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ทำการสำรวจความคิดเห็น

- 3) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence –Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT)

สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้รับผิดชอบในการสำรวจ โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การสำรวจตามแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เก็บข้อมูลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีการดำเนินด้านการสำรวจ จัดเก็บข้อมูลและประเมินผล โดยใช้ข้อมูล 3 ชนิด ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

- 1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายงานการบังคับบัญชาโดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัย

จากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ครอบคลุมผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกประเภทของแต่ละหน่วยงานในช่วงระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา โดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ

3) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ โดยให้หน่วยงานภาครัฐตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบสำรวจแล้วแนบเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงประกอบ โดยใช้แบบสำรวจ 1 ชุดต่อ 1 หน่วยงาน โดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ซึ่งการสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ ทางสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นผู้ดำเนินการประเมินและนำเสนอผลคะแนนที่ได้ให้กับสถาบันส่งเสริมการบริการบริหารกิจการงานเมืองที่ดี สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อนำมาประมวลผลรวม

3.4 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมินผล

ข้อมูลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จะถูกบันทึกเข้าสู่โปรแกรมการประมวลผลคะแนน จากนั้น ทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและจัดการข้อมูลตามหลักสถิติ และจะประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมีคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน

1) การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนนจะเป็นการคำนวณคะแนนของแต่ละข้อคำถามในแต่ละแบบสำรวจเพื่อคำนวณเป็นคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดย่อย คะแนนแต่ละตัวชี้วัด คะแนนแต่ละดัชนี และคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะมีคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

- คะแนนข้อคำถาม หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (เฉพาะแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก)
- คะแนนตัวชี้วัดย่อย หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัดย่อย
- คะแนนตัวชี้วัด หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัด
- คะแนนดัชนี หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนี
- คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (คะแนน ITA) หมายถึง การคำนวณผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว

ตารางที่ 1 สรุปการให้คะแนนตามแบบสำรวจ

ดัชนี		คะแนนรวมแยกตามแบบสำรวจ
IIT	ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	3,400
EIT	ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	2,200
EBIT	ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	4,400

2) การให้คะแนนและประมวลผลการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2560 ทางสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการกำหนดการให้คะแนนและประมวลผลการประเมิน ดังนี้

ตารางที่ 2 การให้คะแนนและประมวลผลการประเมิน

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
		แบบสำรวจ Evidence -Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความโปร่งใส (Transparency)	26	EB1 และ EB4-EB8	-	E1 – E5
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18	EB1 (รอบที่ 1)	I1 – I8	E6 – E12
ความปลอดจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free)	22	ข้อมูลการถูกข่มขู่ ความผิด	I9 – I14	E13 – E20
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16	EB9 – EB11	I15 – I24	-
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	18	EB2 – EB3	I25 – I34	E21 – E22

3) เกณฑ์การประเมินผล

การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน โดยค่า 100 คะแนน หมายถึง การมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก ขณะที่ 0 คะแนน หมายถึง การมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก ดังนี้

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินผล

ช่วงคะแนน (คะแนน)	เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ
80 - 100.0	สูงมาก
60 - 79.99	สูง
40 - 59.99	ปานกลาง
20 - 39.99	ต่ำ
0 - 19.99	ต่ำมาก

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

3.5 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินโครงการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งในด้านของขอบเขตการดำเนินงานด้านการบริหารงาน การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนการจัดทำรายงานสรุปผลต่างๆ ให้มีความครบถ้วนตามขอบเขตการดำเนินงาน (TOR) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในทุกประเด็น ที่ปรึกษาจึงได้จัดทำแผนการดำเนินงานขึ้น เพื่อนำเสนอกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานดังนี้

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

กิจกรรม		ระยะเวลา ดำเนินงาน	พค.60				มิย.60				กค.60				สค.60				กย.60				ตค.60				พย.60			
			wk1	wk2	wk3	wk4	wk1	wk2	wk3	wk4	wk1	wk2	wk3	wk4	wk1	wk2	wk3	wk4	wk1	wk2	wk3	wk4	wk1	wk2	wk3	wk4	wk1	wk2	wk3	wk4
1	ศึกษาและทำความเข้าใจสภาพบริบททางสังคมไทยและหน่วยงานภาครัฐในแต่ละประเภท	30 วัน																												
2	ศึกษาและทำความเข้าใจในเครื่องมือและวิธีการสำรวจตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	30 วัน																												
3	ศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มประชากรเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน	21 วัน																												
4	ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	15 วัน																												
5	จัดสัมมนาเชิงลึกกับผู้บริหาร สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อประเด็นการสำรวจ	7 วัน																												
6	ส่งรายงานฉบับต้น (Inception Report)																													
7	ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบ	110 วัน																												
8	ประสานงานนัดหมายการสำรวจ	110 วัน																												
9	ดำเนินการสำรวจ สัมภาษณ์ และจัดเก็บข้อมูล	120 วัน																												
10	ส่งรายงานฉบับกลาง (Interim Report)																													
11	ประมวลผลและสรุปผลการสำรวจ																													
	11.1 ประมวลผลและสรุปผลการสำรวจ	80 วัน																												
	11.2 วิเคราะห์ผลการสำรวจ	50 วัน																												
	11.3 จัดทำข้อเสนอแนะ	30 วัน																												
12	สร้างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report)																													
13	ปรับปรุงรายงาน	30 วัน																												
14	ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)																													

3.6 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

การประปาส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2522 โดยรับโอนกิจการประปา ตลอดจนข้าราชการและลูกจ้างของกองประปาส่วนภูมิภาค กรมโยธาธิการและกองประปาชนบท กรมอนามัย มาเป็นลูกจ้างและพนักงานของ การประปาส่วนภูมิภาค โดยการประปาส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการก่อสร้างและบริหารงานเกี่ยวกับกิจการประปาในส่วนภูมิภาค

วิสัยทัศน์

ผู้ใช้น้ำประทับใจในคุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ

พันธกิจ

เป็นหน่วยงานที่ให้บริกการน้ำประปาตามนโยบายของรัฐบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ พันธกิจหลักของ การประปาส่วนภูมิภาค มี 5 ประการ ได้แก่

- 1) ผลิตจ่ายน้ำที่มีคุณภาพ
- 2) พัฒนาระบบผลิตและจ่ายน้ำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) เสริมสร้างการให้บริการโดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง
- 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
- 5) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร

ภารกิจและหน้าที่

- 1) สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบและ จัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ
- 2) ผลิต จัดส่งและจำหน่ายน้ำประปา ทั่วประเทศยกเว้นกรุงเทพฯ นนทบุรี และสมุทรปราการ
- 3) ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือต่อเนื่องกับธุรกิจการประปา

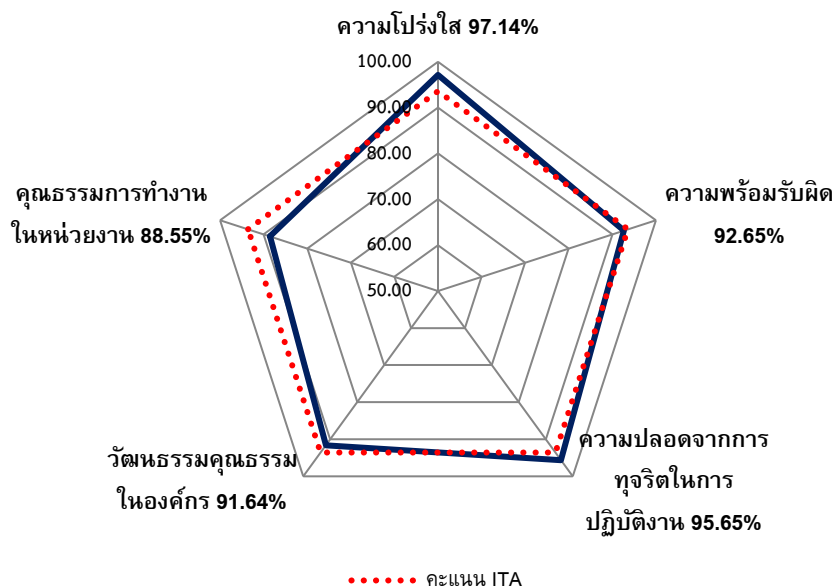
(ที่มา : www.pwa.co.th)

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การจัดเก็บข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ของการประปาส่วนภูมิภาค มีจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจดังนี้

- 1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวน 109 ราย
- 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวน 110 ราย

ซึ่งภาพรวมผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของการประปาส่วนภูมิภาค ได้คะแนน 93.58 จัดอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายดัชนี พบว่า ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใสได้ 97.14 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิดได้ 92.65 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้ 95.65 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรได้ 91.64 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานได้ 88.55 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก



โดยมีรายละเอียดของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

1. ผลการแจกแจงข้อมูลด้านประชากร

1.1 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

1.1.1 อายุ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 41 - 60 ปี จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.78 และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 อายุของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 - 40 ปี	69	63.30
41 - 60 ปี	39	35.78
มากกว่า 60 ปี	1	0.92
รวม	109	100.00

1.1.2 เพศ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมากที่สุด จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.81 ส่วนเพศชาย จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.19

ตารางที่ 5 เพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	34	31.19
หญิง	75	68.81
รวม	109	100.00

1.1.3 ระดับการศึกษา

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.89 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาโท จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.85 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	8.26
ปริญญาตรี	74	67.89
ปริญญาโท	26	23.85
ปริญญาเอก	-	-
รวม	109	100.00

1.1.4 ระดับตำแหน่ง

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งพนักงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด จำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.72 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.52 และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตำแหน่ง	ความถี่	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง	3	2.75
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	30	27.52
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	76	69.72
ลูกจ้าง	-	-
รวม	109	100.00

1.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มากที่สุดจำนวน 47 ราย คิดเป็น ร้อยละ 43.12 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.52 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.10 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 อายุของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	30	27.52
5-10 ปี	47	43.12
11-20 ปี	9	8.26
มากกว่า 20 ปี	23	21.10
รวม	109	100.00

1.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

1.2.1 อายุ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุระหว่าง 41 - 60 ปี จำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.64 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.73 และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 อายุของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 - 40 ปี	25	22.73
41 - 60 ปี	81	73.64
มากกว่า 60 ปี	4	3.64
รวม	110	100.00

1.2.2 เพศ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย มีจำนวนเท่ากันที่ 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 50

ตารางที่ 10 เพศของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	55	50.00
หญิง	55	50.00
รวม	110	100.00

1.2.3 ระดับการศึกษา

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของการประปาส่วนภูมิภาค จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาได้แก่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.36 และระดับปริญญาโท จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	26.36
ปริญญาตรี	80	72.73
ปริญญาโท	1	0.91
ปริญญาเอก	-	-
รวม	110	100.00

1.2.4 อาชีพ

การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของการประปาส่วนภูมิภาคจำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัวมากที่สุด จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.36 รองลงมาได้แก่อื่นๆ เช่น ข้าราชการบำนาญ, แม่บ้าน, รับจ้างทั่วไป และค้าขาย จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.64 ตามลำดับ

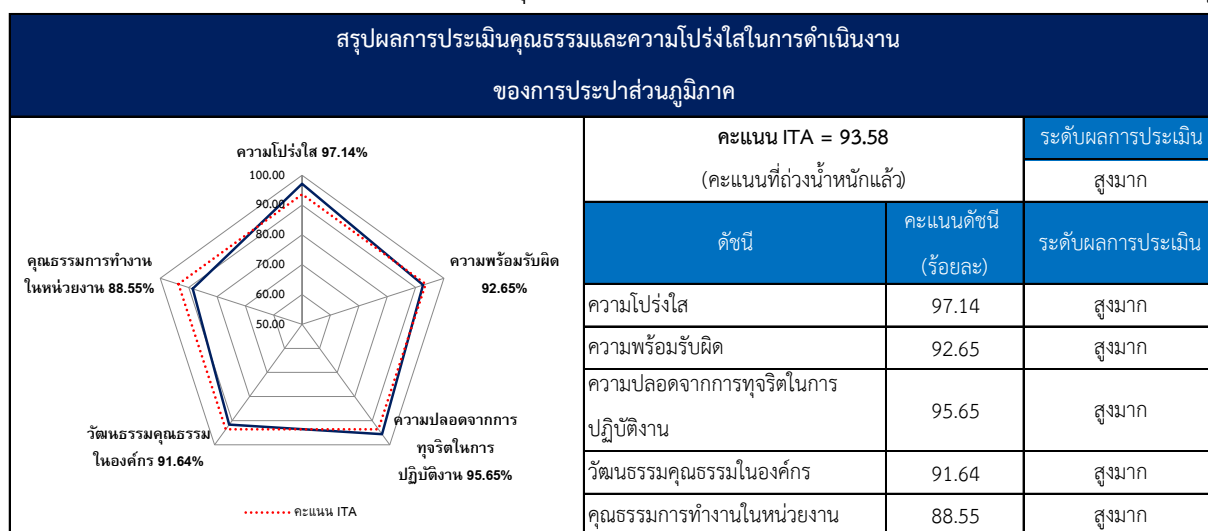
ตารางที่ 12 อาชีพของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

อาชีพ	ความถี่	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	15	13.64
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	73	66.36
อื่นๆ (เกษตรกร, แม่บ้าน, รับจ้างทั่วไป)	22	20.00
รวม	110	100.00

2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของการประปาส่วนภูมิภาค อยู่ที่ 93.58 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น จัดอยู่ในระดับสูงมาก ดังแสดงผลคะแนนตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 13 คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



หมายเหตุ : 1.คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว
2.คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนักสำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

และจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐข้างต้น สามารถจำแนกรายละเอียดในแต่ละดัชนีและในแต่ละกลุ่มตัวอย่างของแบบสำรวจได้ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส ประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 97.14 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อจำแนกในแต่ละประเด็นพบว่า การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.71 และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.63 และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

1.1) การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนร้อยละ 98.71 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 โดยได้คะแนนจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

- การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.55 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.65

1.2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.63 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.22 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.05

- การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.04 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.20

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 92.65 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อจำแนกในแต่ละประเด็นพบว่า ความพร้อมรับผิดได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.71 และเจตจำนงสุจริตได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.30 และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

2.1) ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.71 โดยเป็นคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.23 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.14 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.32

- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.09 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.01 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.17

2.2) เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.30 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 คะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.66 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.51

3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 95.65 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อจำแนกในแต่ละประเด็นพบว่า การถูกข่มขู่ความผิดได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 การทุจริตต่อหน้าที่ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.99 และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.70 และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

3.1) การถูกข่มขู่ความผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 โดยได้คะแนนจากข้อมูลการถูกข่มขู่ความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

3.2) การทุจริตต่อหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.99 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.91 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 89.79 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100

- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.07 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.18 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100

3.3) ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.70 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.40 และคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์และแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 91.64 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อจำแนกในแต่ละประเด็นพบว่า การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.53 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.67 และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.67 และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

4.1) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.53 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.72 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- การไม่ทนต่อการทุจริตโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.88 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริตโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.27 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

4.2) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.67 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ เท่ากับร้อยละ 100 และจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เท่ากับร้อยละ 87.01

4.3) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.67 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.89 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.78

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.44 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.89

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับร้อยละ 88.55 ซึ่งจัดอยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อจำแนกในแต่ละประเด็น พบว่า มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงานได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.10 และคุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.62 และเมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

5.1) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.10 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.70 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.10

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.50 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 และจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 71.50

5.2) คุณธรรมในการบริหารงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.62 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

- การบริหารงานบุคคลโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.69 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- การบริหารงบประมาณโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.45 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- คุณธรรมในการมอบหมายงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.32 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.81 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตารางที่ 14 รายละเอียดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ลำดับ	ดัชนีและตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26				97.14	25.26
	1.1 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					98.71	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		100.00			100.00	
	1.1.2 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		89.65	96.55	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					94.63	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		83.05	93.22	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00		80.20	96.04	
2	ความพร้อมรับผิด	18				92.65	16.68
	2.1 ความพร้อมรับผิด					88.71	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			89.14	89.32	89.23	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			86.01	86.17	86.09	
	2.2 เจตจำนงสุจริต					96.30	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	85.66	80.51	96.30	
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22				95.65	21.04
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					95.99	
	3.2.1 การรับสินบน			89.79	100.00	95.91	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			90.18	100.00	96.07	
	3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					93.70	
	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			87.40	100.00	93.70	
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				91.64	14.66
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					87.53	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			87.72		87.72	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			93.88		93.88	
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			84.27		84.27	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					95.67	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		100.00	87.01		95.67	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					90.67	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		100.00	81.78		90.89	
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		100.00	80.89		90.44	
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				88.55	15.94
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					95.10	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		100.00		99.10	99.70	
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		100.00		71.50	90.50	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					84.62	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			80.69		80.69	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			88.45		88.45	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			87.32		87.32	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			76.81		76.81	
ระดับผลการประเมิน		สูงมาก	คะแนนรวม			93.58	

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการประเมิน

5.1 การวิเคราะห์ผลการประเมิน

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของการประปาส่วนภูมิภาค โดยจำแนกตามรายดัชนีและตัวชี้วัด สามารถนำมาอภิปรายผลการประเมินของหน่วยงานได้ ดังนี้

5.1.1 เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 และพ.ศ.2560

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 และพ.ศ.2560

ดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ		ปี 2560	ปี 2559	ผลเปรียบเทียบ	ผลต่าง (ร้อยละ)
1	ความโปร่งใส	97.14	96.26	0.88	0.91
2	ความพร้อมรับผิด	92.65	97.03	-4.38	-4.51
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	95.65	99.20	-3.55	-3.58
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	91.64	89.30	2.34	2.62
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	88.55	76.94	11.61	15.09
คะแนนรวม		93.58	92.45	1.13	1.22
ระดับผลการประเมิน		สูงมาก	สูงมาก		

หมายเหตุ: กำหนดระดับการเปลี่ยนแปลงที่ 5% ขึ้นไปเป็นระดับที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 และพ.ศ.2560 ในภาพรวมจะเห็นว่า หน่วยงานมีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐลดลง แต่ไม่มีนัยสำคัญ โดยในปีพ.ศ.2559 ได้ค่าคะแนน 92.45 ในขณะที่ปี พ.ศ.2560 ได้ค่าคะแนน 93.58 อัตราการเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2560 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2559 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.22 ดัชนีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ มีดังนี้ดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยในปี พ.ศ.2559 ได้ค่าคะแนน 76.94 คะแนน ในขณะที่ปี พ.ศ.2560 ได้ค่าคะแนน 88.55 คะแนน อัตราการเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2560 เมื่อเทียบกับ

ปี พ.ศ.2559 เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.09 ยกเว้นดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส และดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีอัตราการเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2560 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2559 เพิ่มขึ้นเช่นกันแต่ไม่มีนัยสำคัญ ในทางกลับกัน ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด และดัชนีที่ 3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีอัตราการเปลี่ยนแปลง ในปี พ.ศ.2560 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2559 ที่ลดลง แต่ไม่มีนัยสำคัญ

5.1.2 ลำดับผลการประเมินของหน่วยงาน

จากการเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สามารถจัดลำดับผลการประเมินของการประปาส่วนภูมิภาค ได้ดังนี้

- เปรียบเทียบเฉพาะหน่วยงาน ประเภทรัฐวิสาหกิจได้ลำดับที่ 5 จากจำนวนทั้งสิ้น 54 หน่วยงาน
- เปรียบเทียบหน่วยงานที่ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ลำดับที่ 11 จากจำนวนทั้งสิ้น 118 หน่วยงาน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

ลำดับ	ดัชนีและตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	คะแนน		
		คะแนนที่ได้รับ	กลุ่มองค์กร	ทุกองค์กร
1	ความโปร่งใส	97.14	85.42	84.83
	1.1 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล	98.71	84.95	83.00
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	100.00	78.15	75.00
	1.1.2 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	96.55	96.29	96.32
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	94.63	86.07	87.19
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	93.22	83.95	86.79
	1.2.2 การจัดกิจกรรมร้องเรียน	96.04	88.18	87.64
2	ความพร้อมรับผิด	92.65	84.93	84.16
	2.1 ความพร้อมรับผิด	88.71	83.96	84.35
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	89.23	84.26	84.66
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	86.09	82.49	82.81
	2.2 เจตจำนงสุจริต	96.30	85.83	83.98
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	96.30	85.83	83.98
3	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	95.65	92.12	93.51
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด	100.00	100.00	100.00
	เรื่องชี้มูลความผิด	100.00	100.00	100.00
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่	95.99	92.93	94.23
	3.2.1 การรับสินบน	95.91	93.29	94.57
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	96.07	92.58	93.88
	3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	93.70	88.11	90.11
	ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	93.70	88.11	90.11
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	91.64	80.98	78.87
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	87.53	78.35	78.87
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	87.72	71.58	70.91
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต	93.88	85.81	85.34
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต	84.27	78.01	79.63
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	95.67	86.28	83.32
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	95.67	86.28	83.32
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	90.67	78.32	75.57
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	90.89	77.92	73.24
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	90.44	78.72	77.88
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	88.55	80.58	81.03
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	95.10	92.68	92.76
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	99.70	88.97	89.52
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	90.50	96.39	95.99
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน	84.62	73.32	74.07
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล	80.69	64.52	64.52
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ	88.45	77.40	79.21
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน	87.32	77.35	77.51
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน	76.81	75.36	76.99
	คะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	93.58	85.22	84.98

จากตารางเปรียบเทียบผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 จะเห็นได้ว่า หน่วยงานมีค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มหน่วยงานประเภทรัฐวิสาหกิจ โดยหน่วยงานได้รับคะแนน 93.58 คะแนน ในขณะที่คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มหน่วยงานประเภทรัฐวิสาหกิจมีคะแนน 85.22 คะแนน ทั้งนี้หากพิจารณาเป็นรายดัชนี จะพบว่าดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มหน่วยงานประเภทรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นดัชนีที่ 3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มหน่วยงานประเภทรัฐวิสาหกิจ แต่ไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อเปรียบเทียบกับค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทุกหน่วยงานที่ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวนทั้งสิ้น 118 หน่วยงาน พบว่า หน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. โดยมีค่าคะแนนที่ 93.58 คะแนน ในขณะที่คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 84.98 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนี จะพบว่า ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นดัชนีที่ 3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. แต่ไม่มีนัยสำคัญ

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลคะแนนทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นสามารถพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ของหน่วยงาน ได้ ดังนี้

5.2.1 จุดแข็งของหน่วยงาน

ผลของคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หากพิจารณาเฉพาะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ หน่วยงานสามารถที่จะดำเนินการได้ค่าคะแนน 100.00 คะแนน ในทุกตัวชี้วัดย่อย และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนโดยรวมสามารถนำมาพิจารณาจุดแข็งของหน่วยงานได้ คือ

ดัชนีความโปร่งใส หน่วยงานได้รับการประเมินตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนน 100.00 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ตัวชี้วัดย่อยการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนรวม 96.55 คะแนน เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยได้คะแนน 93.22 คะแนน เป็นระดับคะแนนสูงมาก เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน โดยได้คะแนน 96.04 คะแนน เป็นระดับคะแนนสูงมาก เป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ได้ระดับคะแนนสูงมาก โดยมีค่าคะแนน 96.30 คะแนน ซึ่งเป็นผลคะแนนจากการประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ การประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีการถูกชี้มูลความผิดในการทุจริตจาก สำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. ได้ 100.00 คะแนน

หน่วยงานได้รับการประเมินคะแนนในตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ มีตัวชี้วัดย่อย คือตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน ได้ 95.91 คะแนน และตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้ 96.07 คะแนน ทั้งสองตัวชี้วัดย่อยอยู่ในระดับคะแนนสูงมาก และเป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตัวชี้วัดการปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย หน่วยงานได้ 93.70 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนสูงมาก ซึ่งเป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หน่วยงานได้รับการประเมินคะแนนในการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริตได้ 93.88 คะแนน อยู่ในระดับคะแนนสูงมาก เป็นการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตัวชี้วัดการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ได้ 95.67 คะแนน ซึ่งเป็นการประเมินผลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ตัวชี้วัดย่อยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ 90.89 คะแนน ซึ่งเป็นการประเมินผลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานได้ 90.44 คะแนน ซึ่งเป็นการประเมินผลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และการประเมินจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มี ตัวชี้วัดย่อย คือตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้ 99.70 คะแนน และตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้ 90.50 คะแนน ทั้งสองตัวชี้วัดย่อยอยู่ในระดับคะแนนสูงมาก และเป็นการประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

5.2.2 จุดอ่อนของหน่วยงาน

ผลของคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แล้วพบว่าหน่วยงานไม่มีจุดอ่อน แต่ยังมีบางดัชนี บางตัวชี้วัด ที่มีระดับคะแนนในการประเมินที่ในช่วงระหว่าง 60.00-80.00 คะแนน ซึ่งถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่หน่วยงานสามารถนำไปปรับปรุงเพื่อให้คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคตดีขึ้น ได้แก่

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดย่อย ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้รับการประเมินผลตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้ 71.50 คะแนน

ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 76.81 คะแนน ซึ่งเป็นผลจากการประเมินผลตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

5.2.3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่ปรึกษาได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอแนะเป็นรายดัชนีและรายตัวชี้วัด ดังนั้นเพื่อให้หน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสที่ดียิ่งขึ้น หน่วยงานควรมีการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีที่ 5 ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการทำงานของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัด อยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมของหน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้แล้วหน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พฤติกรรมของหัวหน้าหน่วยงานในการมอบหมายงาน และการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

1) มาตรฐานและคุณธรรมการปฏิบัติงาน

มาตรฐานและคุณธรรมการปฏิบัติงานมีรายละเอียด ดังนี้ 1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดย่อยที่หน่วยงานจะต้องพิจารณาปรับปรุง มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

• มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หน่วยงานต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนั้นในหน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกหน่วยงานให้ทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นที่รับรู้ รับทราบโดยทั่วไป มีการเผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่หน่วยงานสามารถดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้รับทราบได้ ทั้งนี้ขั้นตอนในการดำเนินการ หน่วยงานควรจะต้องมีการพิจารณาดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

- มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักโดยการตีพิมพ์ไว้ที่หน่วยงาน
- 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

• ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานว่าให้บริการอย่างเป็นธรรมต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้บริการที่เท่าเทียมกัน มีกระบวนการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ทราบอย่างชัดเจน มีระบบตรวจสอบเพื่อป้องกัน

การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ สร้างพฤติกรรมให้เจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนั้นหน่วยงานควรจะต้องมีการดำเนินการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

- แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบอย่างชัดเจนโดยการติดที่ทำการของหน่วยงาน
- มีการเผยแพร่รายละเอียดให้ผู้ใช้บริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบทางช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์ของหน่วยงาน ส่ง E-Mail ถึงผู้รับบริการ มีระบบ Call Center เป็นต้น
- สร้างระบบ หรือกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อป้องกัน หรือตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

นอกจากนี้แล้วหน่วยงานจะต้องสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามแนวทางต่อไปนี้ เพื่อให้ประชาชน ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดการรับรู้รับทราบถึงความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ดังนี้

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

2) คุณธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรมการบริหารงานแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านคุณธรรมในการมอบหมายงาน และด้านการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานมีด้านที่ต้องปรับปรุง และที่ปรึกษามีข้อเสนอแนะที่หน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุง ดังต่อไปนี้

● การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นกระบวนการที่แสดงให้เห็นความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

หน่วยงานจะต้องมีการดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานมีความพร้อมทั้งด้านสถานที่ และอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ โดยพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน หลักอาชีวอนามัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยเสริมอื่นๆ ที่หน่วยงานสามารถจัดได้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย มุมกาแฟ โรงอาหาร ที่จอดรถ เป็นต้น

5.3 ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจ

จากการสรุปแบบสำรวจทั้งหมดของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อให้ได้รับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐดีขึ้น มีดังนี้

5.3.1 ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในมีประเด็นข้อเสนอแนะ โดยเรียงลำดับประเด็นที่มีผู้เสนอแนะมากเป็นลำดับต้นๆ ดังนี้

- ด้านมาตรฐานการดำเนินงาน
 - 1) มีระบบการคัดสรรบุคลากรเข้าหน่วยงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรม
 - 2) มีระบบการประเมินผลที่มีมาตรฐาน ไม่มีระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรคเล่นพวก ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และปรับขึ้นเงินเดือน
 - 3) ในหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในอนาคตดียิ่งขึ้น ดังนี้
 - 4) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และมีมาตรการบทลงโทษกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง
- ด้านการปฏิบัติงาน
 - 1) มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการทุจริต
 - 2) มีการจัดกิจกรรมอบรมเพื่อสร้างคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และเสริมองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
 - 3) มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และมีมาตรการบทลงโทษกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง
- ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 1) มีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีระบบการยกย่อง บุคลากรที่ประพฤติดี มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน
 - 2) ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส
 - 3) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.2 ข้อคิดเห็นจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่ได้ตอบคำถามในข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน จึงไม่มีข้อเสนอแนะนำเสนอ



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