

## คำนำ

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

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

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

คณะผู้จัดทำ  
สิงหาคม ๒๕๖๐

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| <b>บทสรุปผู้บริหาร</b>  |      |
| ๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน  | ๓    |
| ๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ  | ๕    |
| ๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)                               | ๕    |
| ๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)                           | ๕    |
| ๒.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ                         | ๖    |
| <b>รายงานผล</b>   |      |
| ๑. หลักการและเหตุผล   | ๗    |
| ๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ   | ๘    |
| ๓. ขอบเขตการดำเนินงาน   | ๘    |
| ๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา   | ๘    |
| ๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย   | ๙    |
| ๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน                                     | ๑๐   |
| ๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง                                      | ๑๐   |
| ๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง   | ๑๐   |
| ๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน   | ๑๑   |
| ๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน  | ๑๒   |
| ๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน   | ๑๒   |
| ๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน<br>จำแนกตามแหล่งข้อมูล                 | ๑๒   |
| ๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานจำแนก<br>รายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด | ๑๓   |
| ๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ  | ๒๐   |
| ๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)                               | ๒๐   |
| ๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)                           | ๒๐   |
| ๗.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ                         | ๒๑   |

บทสรุปผู้บริหาร  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)  
ของสำนักงานประกันสังคม  
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

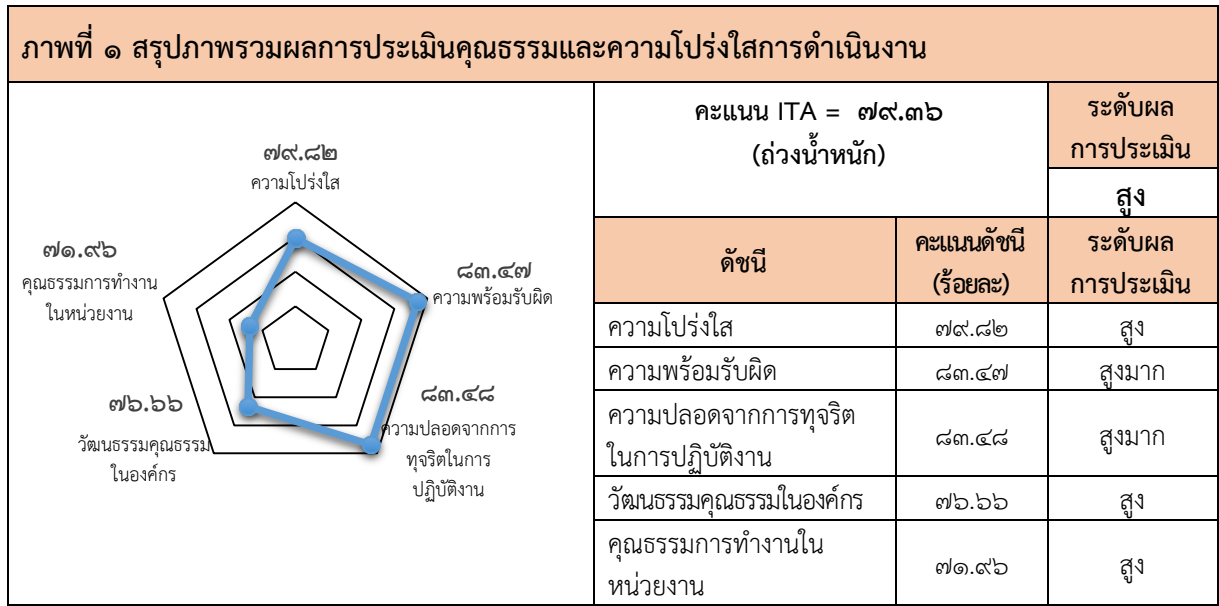
๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๓๖ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูง

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๘๓.๔๘

ดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๙๖

ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑ และตารางที่ ๑



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

**ตารางที่ ๑ สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนี**

| ลำดับ<br>ที่                                 | ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส       | แหล่งข้อมูล  | ค่าน้ำหนัก<br>(ร้อยละ) | คะแนน<br>ที่ได้ | คะแนน<br>หลังถ่วง<br>น้ำหนัก |
|--|--|--------------|------------------------|-----------------|------------------------------|
| ๑  | ความโปร่งใส                                  | EIT+EBIT     | ๒๖.๐๐                  | ๗๙.๘๒           | ๒๐.๗๕                        |
|  | ๑.๑ การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล           | EIT+EBIT     |                        | ๗๙.๖๑           |                              |
|  | ๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย     | EIT+EBIT     |                        | ๘๐.๐๓           |                              |
| ๒  | ความพร้อมรับผิด                              | IIT+EIT+EBIT | ๑๘.๐๐                  | ๘๓.๔๗           | ๑๕.๐๒                        |
|  | ๒.๑ ความพร้อมรับผิด                          | IIT+EIT      |                        | ๗๙.๔๘           |                              |
|  | ๒.๒ เจตจำนงสุจริต                            | IIT+EIT+EBIT |                        | ๘๗.๔๖           |                              |
| ๓  | ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน       | IIT+EIT+EBIT | ๒๒.๐๐                  | ๘๓.๔๘           | ๑๘.๓๖                        |
|  | ๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด                      | EBIT         |                        | ๑๐๐.๐๐          |                              |
|  | ๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่                      | IIT+EIT      |                        | ๗๖.๑๔           |                              |
|  | ๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย        | IIT+EIT      |                        | ๗๔.๓๐           |                              |
| ๔  | วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร                      | IIT+EBIT     | ๑๖.๐๐                  | ๗๖.๖๖           | ๑๒.๒๗                        |
|  | ๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน         | IIT          |                        | ๗๔.๕๑           |                              |
|  | ๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน              | IIT+EBIT     |                        | ๗๑.๙๐           |                              |
|  | ๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน | IIT+EBIT     |                        | ๘๓.๕๙           |                              |
| ๕  | คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน                    | IIT+EIT+EBIT | ๑๘.๐๐                  | ๗๑.๙๖           | ๑๒.๙๕                        |
|  | ๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน         | EIT+EBIT     |                        | ๗๘.๒๐           |                              |
|  | ๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน                    | IIT          |                        | ๖๕.๗๒           |                              |
| คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานโดยรวม |  |              | ๑๐๐.๐๐                 |                 | ๗๙.๓๖                        |

**๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ**

**๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)**

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

| ดัชนีที่บกพร่อง                | แหล่งข้อมูล |     | ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง  |
|--------------------------------|-------------|-----|--------------------------|---|
|                                | IIT         | EIT |                          |   |
| ดัชนีความพร้อมรับผิด           | ✓           | -   | ความพร้อมรับผิด          | ๑) หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ   |
| ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน | ✓           | -   | คุณธรรมในการบริหารงาน    | ๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง<br>๒) การธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี<br>๓) การพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ |

**๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)**

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๔ ประเด็น ดังนี้

| EBIT ที่บกพร่อง  | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง  |
|--|---|
| EB๓ การปฏิบัติงาน/การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม           | ๑) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก  |
| EB๖ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง                                | ๑) การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙<br>๒) การนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ |
| EB๘ การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ | รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ  |
| EB๙ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน            | การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน   |

**๒.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ  
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)**

หน่วยงานควรมีการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งหรือโยกย้าย อย่างตรงไปตรงมาและเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และไม่ยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์หรือเส้นสาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

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

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

นโยบายรัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๐ เรื่องการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ 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 เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม 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) ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๒ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๓ เพื่อให้ได้มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ

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) เป็นการวัดระดับการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

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

๓) **ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)



เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติ เมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ 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 โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

### 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

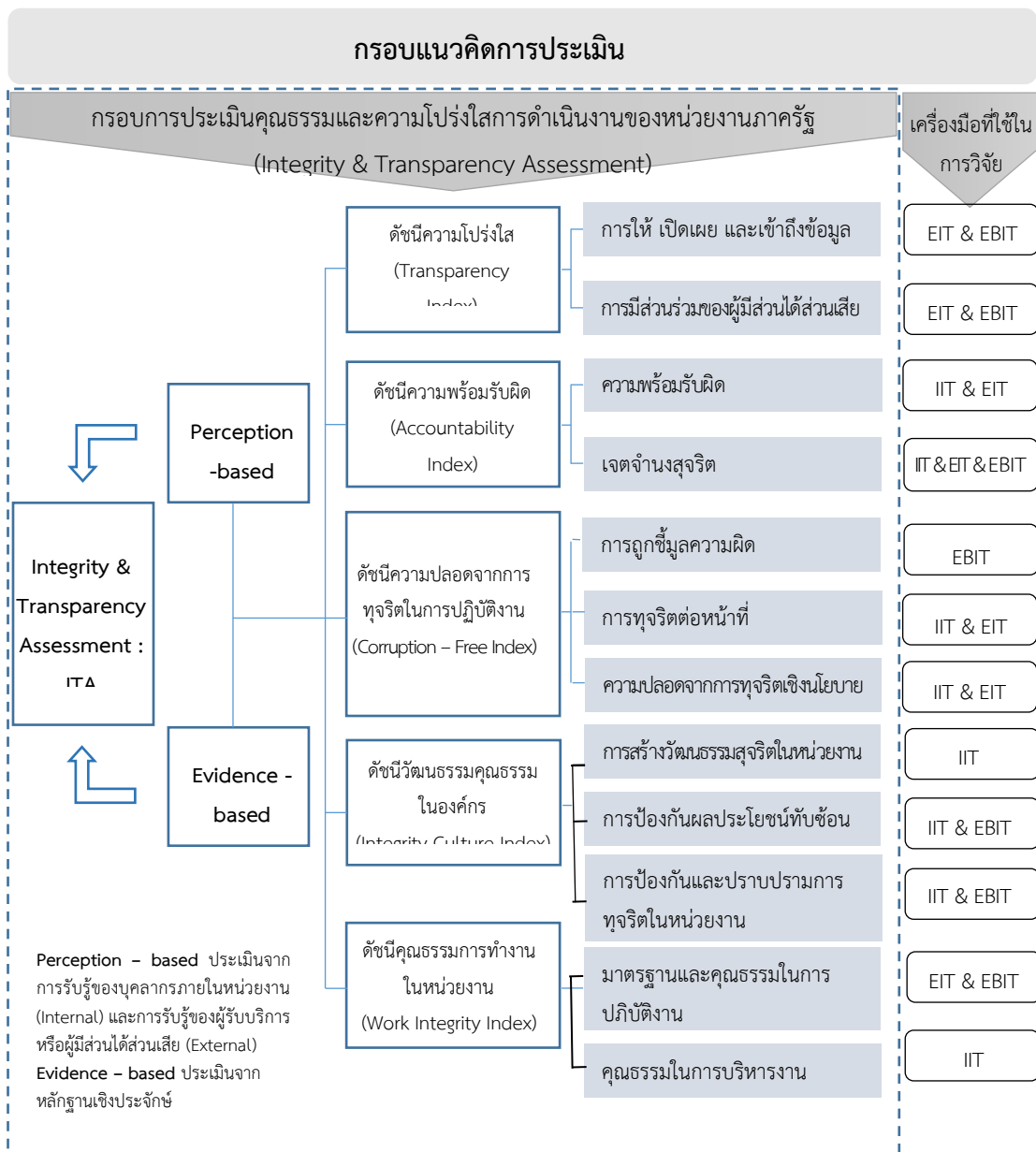
๔.๒ หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

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



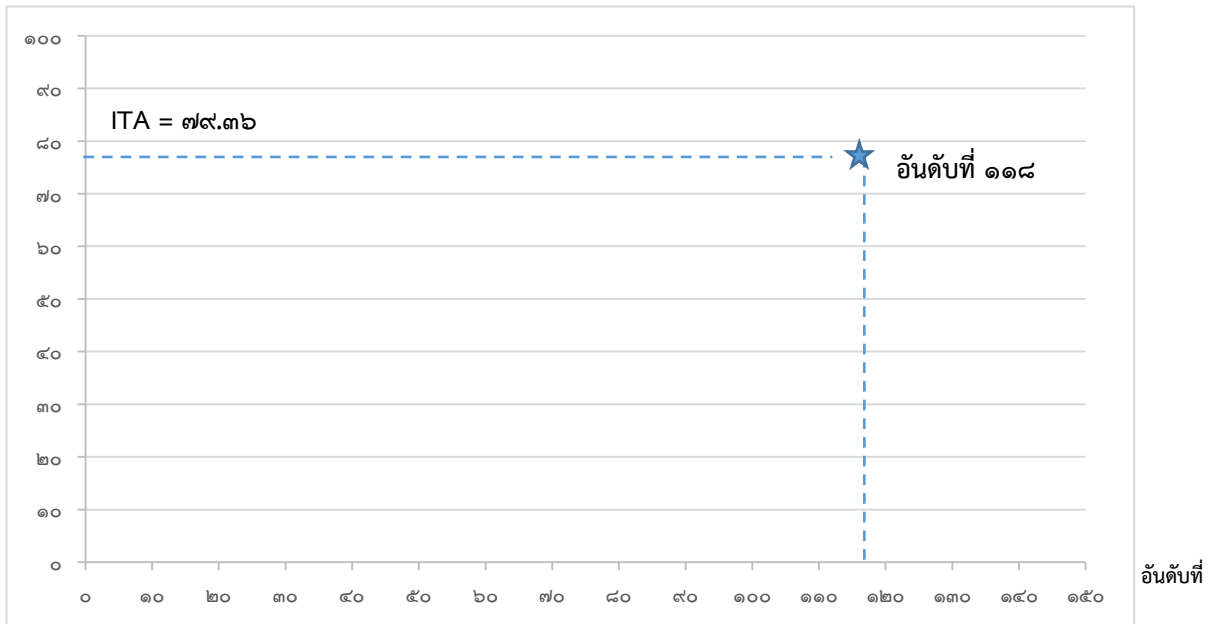
ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการประเมิน ITA

## ๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

### ๖.๑ การจัดอันดับผลคะแนน

เมื่อทำการจัดอันดับผลคะแนนระดับกรม พบว่า หน่วยงานได้คะแนน ITA เท่ากับ ร้อยละ ๗๙.๓๖ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๑๑๘ ของจำนวน ๑๔๗ หน่วยงาน ดังแสดงภาพที่ ๒

คะแนน

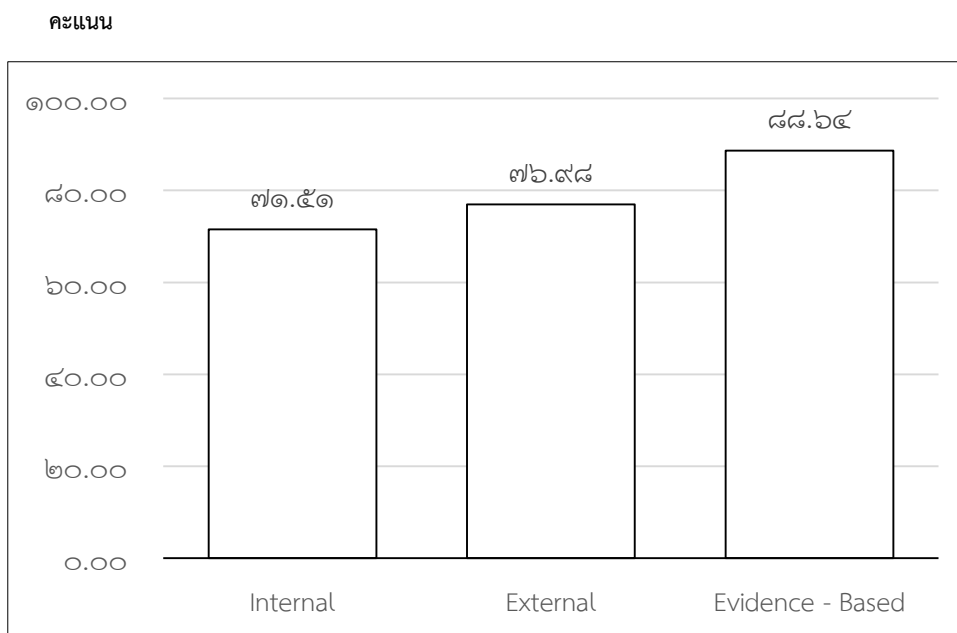


ภาพที่ ๒ การจัดอันดับผลคะแนนของสำนักงานประกันสังคม

\*หมายเหตุ: เนื่องจากกรมราชองครักษ์และสำนักพระราชวังมีการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีขนาดเล็กลงและไม่มีสถานะเป็นกรม จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คงเหลือส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๗ หน่วยงาน

### ๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานจำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๙๘ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๑.๕๑ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๘๘.๖๔ ดังแสดงในภาพที่ ๓



ภาพที่ ๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

### ๖.๓ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๗๙.๓๖ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานในระดับสูง แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน  
ของสำนักงานประกันสังคม

| ที่ | ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส         | ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ) | EBIT   | IIT   | EIT   | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
|-----|--|---------------------|--------|-------|-------|-------------|----------------------|
| ๑   | ความโปร่งใส                                    | ๒๖.๐๐               |        |       |       | ๗๙.๘๒       | ๒๐.๗๕                |
|     | ๑.๑ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล              |                     |        |       |       | ๗๙.๖๑       |                      |
|     | ๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง   |                     | ๖๖.๖๗  |       |       | ๖๖.๖๗       |                      |
|     | ๑.๑.๒ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน |                     | ๑๐๐.๐๐ |       | ๘๕.๑๐ | ๙๒.๕๕       |                      |
|     | ๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย       |                     |        |       |       | ๘๐.๐๓       |                      |
|     | ๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน              |                     | ๑๐๐.๐๐ |       | ๖๕.๖๙ | ๘๒.๘๕       |                      |
|     | ๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน                 |                     | ๗๕.๐๐  |       | ๗๙.๔๒ | ๗๗.๒๑       |                      |
| ๒   | ความพร้อมรับผิด                                | ๑๘.๐๐               |        |       |       | ๘๓.๔๗       | ๑๕.๐๒                |
|     | ๒.๑ ความพร้อมรับผิด                            |                     |        |       |       | ๗๙.๔๘       |                      |
|     | ๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน           |                     |        | ๗๖.๘๒ | ๘๒.๑๘ | ๗๙.๕๐       |                      |
|     | ๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน            |                     |        | ๗๕.๑๔ | ๘๓.๗๘ | ๗๙.๔๖       |                      |
|     | ๒.๒ เจตจำนงสุจริต                              |                     |        |       |       | ๘๗.๔๖       |                      |
|     | เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน                    |                     | ๑๐๐.๐๐ | ๗๖.๙๓ | ๘๕.๔๔ | ๘๗.๔๖       |                      |
| ๓   | ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน         | ๒๒.๐๐               |        |       |       | ๘๓.๔๘       | ๑๘.๓๖                |
|     | ๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด                        |                     |        |       |       | ๑๐๐.๐๐      |                      |
|     | เรื่องข่มขู่ความผิด                            |                     | ๑๐๐.๐๐ |       |       | ๑๐๐.๐๐      |                      |
|     | ๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่                        |                     |        |       |       | ๗๖.๑๔       |                      |
|     | ๓.๒.๑ การรับสินบน                              |                     |        | ๘๒.๔๖ | ๖๘.๕๐ | ๗๕.๔๘       |                      |
|     | ๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์   |                     |        | ๘๐.๒๘ | ๗๓.๓๑ | ๗๖.๗๙       |                      |
|     | ๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย          |                     |        |       |       | ๗๔.๓๐       |                      |
|     | ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย              |                     |        | ๗๖.๔๓ | ๗๒.๑๖ | ๗๔.๓๐       |                      |

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

| ที่   | ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส                 | ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ) | EBIT   | IIT   | EIT   | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
|---|--|---------------------|--------|-------|-------|-------------|----------------------|
| ๔   | วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร                                | ๑๖.๐๐               |        |       |       | ๗๖.๖๖       | ๑๒.๒๗                |
|   | ๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน                   |                     |        |       |       | ๗๔.๕๑       |                      |
|   | ๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต                          |                     |        | ๖๖.๘๑ |       | ๖๖.๘๑       |                      |
|   | ๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต                             |                     |        | ๘๒.๔๓ |       | ๘๒.๔๓       |                      |
|   | ๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต                     |                     |        | ๗๔.๒๘ |       | ๗๔.๒๘       |                      |
|   | ๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน                        |                     |        |       |       | ๗๑.๙๐       |                      |
|   | การดำเนินการเพื่อป้องกันการผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน |                     | ๗๕.๐๐  | ๖๘.๗๙ |       | ๗๑.๙๐       |                      |
|   | ๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน           |                     |        |       |       | ๘๓.๕๙       |                      |
|   | ๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต         |                     | ๑๐๐.๐๐ | ๖๗.๒๗ |       | ๘๓.๖๓       |                      |
| ๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน              |  | ๑๐๐.๐๐              | ๖๗.๐๘  |       | ๘๓.๕๔ |             |                      |
| ๕   | คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน                              | ๑๘.๐๐               |        |       |       | ๗๑.๙๖       | ๑๒.๙๕                |
|   | ๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน                   |                     |        |       |       | ๗๘.๒๐       |                      |
|   | ๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน                             |                     | ๑๐๐.๐๐ |       | ๘๐.๗๔ | ๙๐.๓๗       |                      |
|   | ๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน                      |                     | ๕๐.๐๐  |       | ๘๒.๐๖ | ๖๖.๐๓       |                      |
|   | ๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน                              |                     |        |       |       | ๖๕.๗๒       |                      |
|   | ๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล                                |                     |        | ๔๘.๐๑ |       | ๔๘.๐๑       |                      |
|   | ๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ                                |                     |        | ๖๘.๖๕ |       | ๖๘.๖๕       |                      |
|   | ๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน                           |                     |        | ๖๙.๗๘ |       | ๖๙.๗๘       |                      |
| ๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน              |  |                     | ๗๖.๔๒  |       | ๗๖.๔๒ |             |                      |
| คะแนนรายแบบสำรวจ                                  |  |                     | ๘๘.๖๔  | ๗๑.๕๑ | ๗๖.๙๘ |             |                      |
| คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน |  |                     |        |       |       | ๗๙.๓๖       |                      |

จากตารางที่ ๑ พบว่า

**๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๒ ประเมินความคิดเห็นจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๖๑ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

- การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๕๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๕.๑๐ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๑.๒) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๐๓ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๘๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๕.๒๙ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน และ ๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

- การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๒๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๒ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

**๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๔๗ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑) ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๘ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๕๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๘ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๘๒ เห็นได้ว่า

คะแนน External และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน



๒) เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุรกรรมส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน และ ๓) หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๖ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๓.๗๘ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๑๔ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

๒.๒) เจตจำนงสุจริต หรือเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยผู้บริหารของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๔๖ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๕.๔๔ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๙๓ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน แต่ Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ผู้บริหารของหน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๔๘ 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 ๗๖.๑๔ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๔๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๘.๕๐ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๔๖ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต และ ๒) เคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๗๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๓.๓๑ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๘ เห็นได้ว่า

คะแนน External และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) เคยได้ยินหรือรับทราบว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ๒) เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง และ ๓) เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

๓.๓) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๓๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๑๖ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๔๓ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal มีความสอดคล้องกัน

**๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๖๖ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

๔.๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๕๑ ซึ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๘๑
- การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๔๓
- การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๒๘

๔.๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๙๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๘.๗๙ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence-Based สอดคล้องกัน

๔.๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๕๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๖๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๗.๒๗ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ ๒) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานทำนสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๕๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๗.๐๘ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง

๑) การดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ และ ๒) สามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) **ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)** โดยรวมได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๗๑.๙๖ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๒๐ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๓๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๗๔ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน ที่ได้จาก External และ Evidence-Based สอดคล้องกัน

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๐๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๐๖ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence-Based ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

๕.๒) คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๕.๗๒ ซึ่งเป็นคะแนน จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับ ๔๘.๐๑
- การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๖๘.๖๕
- คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๖๙.๗๘
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๗๖.๔๒

**๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ**

**๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)**

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

| ดัชนีที่บกพร่อง                | แหล่งข้อมูล |     | ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง  |
|--------------------------------|-------------|-----|--------------------------|---|
|                                | IIT         | EIT |                          |   |
| ดัชนีความพร้อมรับผิด           | ✓           | -   | ความพร้อมรับผิด          | ๑) หน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ   |
| ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน | ✓           | -   | คุณธรรมในการบริหารงาน    | ๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง<br>๒) การธำรงรักษาคณติ คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี<br>๓) การพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ |

**๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)**

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๔ ประเด็น ดังนี้

| EBIT ที่บกพร่อง  | ประเด็นที่ต้องปรับปรุง  |
|--|---|
| EB๓ การปฏิบัติงาน/การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม           | ๑) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก  |
| EB๖ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง                                | ๑) การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙<br>๒) การนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ |
| EB๘ การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการ | รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชน รับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ  |
| EB๙ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน            | การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน   |

**๗.๓** **ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ  
กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)**

หน่วยงานควรมีการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งหรือโยกย้าย อย่างตรงไปตรงมาและเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และไม่ยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์หรือเส้นสาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน