บทสรุปผู้บริหาร

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

รัฐบาลได้กำหนดให้เรื่องการป้องกัน การปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ เป็นนโยบายสำคัญ ที่ต้องเร่งดำเนินการ ตามแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564)และนโยบายด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง และคณะรัฐมนตรีได้ประชุม เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2560 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งรายชื่อหน่วยงานระดับจังหวัดที่จะเข้าร่วมการประเมิน ITA ได้แก่ สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจังหวัด ดังนั้น จังหวัดลำพูน จึงได้จัดกิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของส่วนราชการในจังหวัดลำพูน จำนวน 55 หน่วยงาน ตามโครงการส่งเสริมสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ของจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้จังหวัดลำพูน มีการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในระดับประเทศ ร้อยละ 60 ในปี 2559 และร้อยละ 100 ในปี 2560

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อประเมินผล ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูนที่เข้าร่วมกิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดลำพูน และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของจังหวัดลำพูนต่อไป

1.2.2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการในจังหวัดลำพูน

1.2.3 เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการในจังหวัดลำพูน ด้านการบริหารจัดการที่มีระบบคุณธรรมและความโปร่งใสยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวาระมหาดไทยใสสะอาด ซึ่งเป็นนโยบายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงมหาดไทย

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการประเมินหน่วยงานเป้าหมาย โดยใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และรวบรวมผลการประเมินจัดทำเป็นบทสรุปผู้บริหาร และรายงานผลการประเมินในภาพรวมและรายหน่วยงาน รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูน Integrity and Transparency Assessment (ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ความโปร่งใส (Transparency) พิจารณาจากการดำเนินงานขององค์กร /ระบบการร้องเรียนประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง /ข้อมูลเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงาน

2. ความพร้อมรับผิด (Accountability) ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามประสบการณ์ในการรับบริการ

3. คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) การรับรู้ข้อมูลการทุจริตจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามประสบการณ์ในการรับบริการ

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) วัฒนธรรมองค์กร การต่อต้านการทุจริต ประเมินจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน/ข้อมูลเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงาน

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) การบริหารงานบุคคล งบประมาณ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ประเมินจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน/ข้อมูลเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงาน

1.3.2 ขอบเขตประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดในการศึกษา

ประชากร ที่กำหนดในการศึกษา คณะผู้ประเมินได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่

- บุคลากรภายในของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน
- ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน
- หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน (เอกสาร/หลักฐาน ประกอบการอ้างอิงคำตอบ)

1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

1.4.1 ส่วนราชการของจังหวัดลำพูน ที่เข้าร่วมโครงการมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีภาพลักษณ์การทำงานที่ดีขึ้นในระยะต่อไป

1.4.2 เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิด

2.1 หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ก็จะสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น หน่วยงานมีความโปร่งใสในการให้ข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูล อย่างตรงไปตรงมา สาธารณชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างสะดวกทุกช่องทางและสามารถตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีความพร้อม มีความเต็มใจ และพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ในการบริหารงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความปลอดจากทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ดีอันเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หน่วยงานมีระบบการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ 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 ดังนั้น เพื่อให้การประเมินครอบคลุมในทุกมิติดังกล่าว การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงประเมินทั้งจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งจะพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐาน และประเมินจากการรับรู้ของ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งพิจารณาจากผลของการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงานได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้มีเครื่องมือสำหรับการประเมิน จำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่

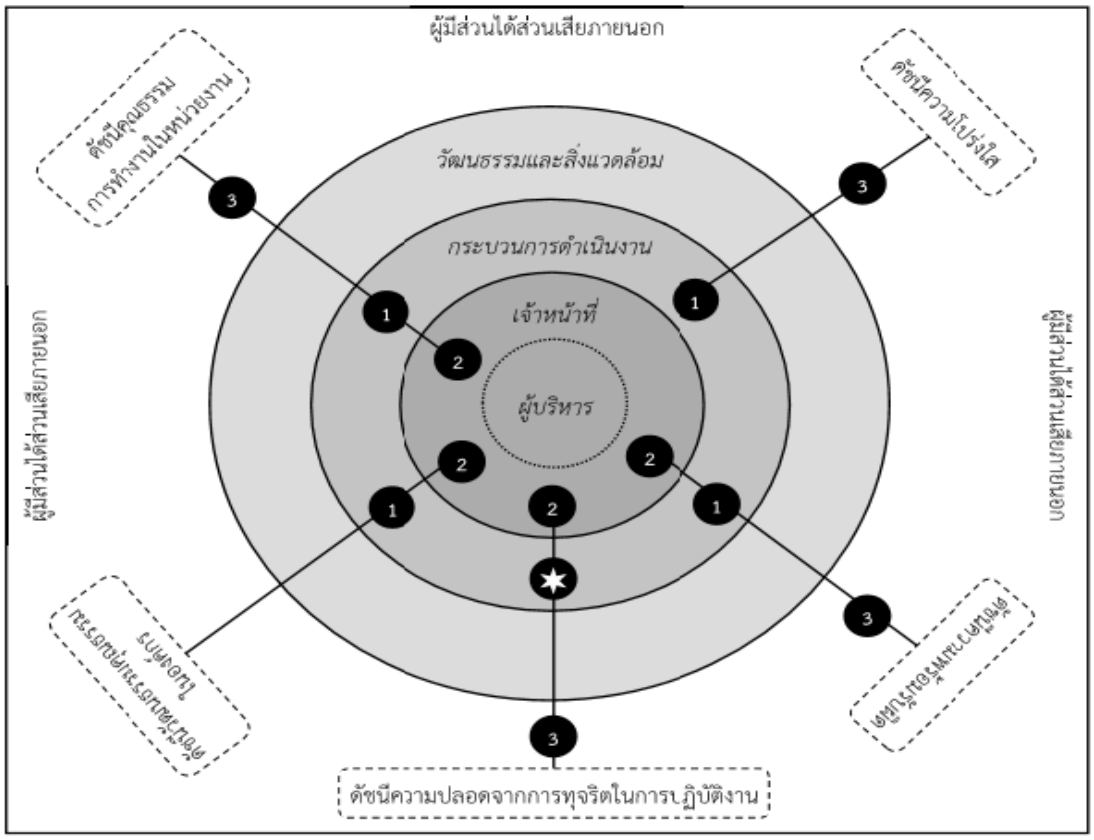
(1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT)

(2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

(3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

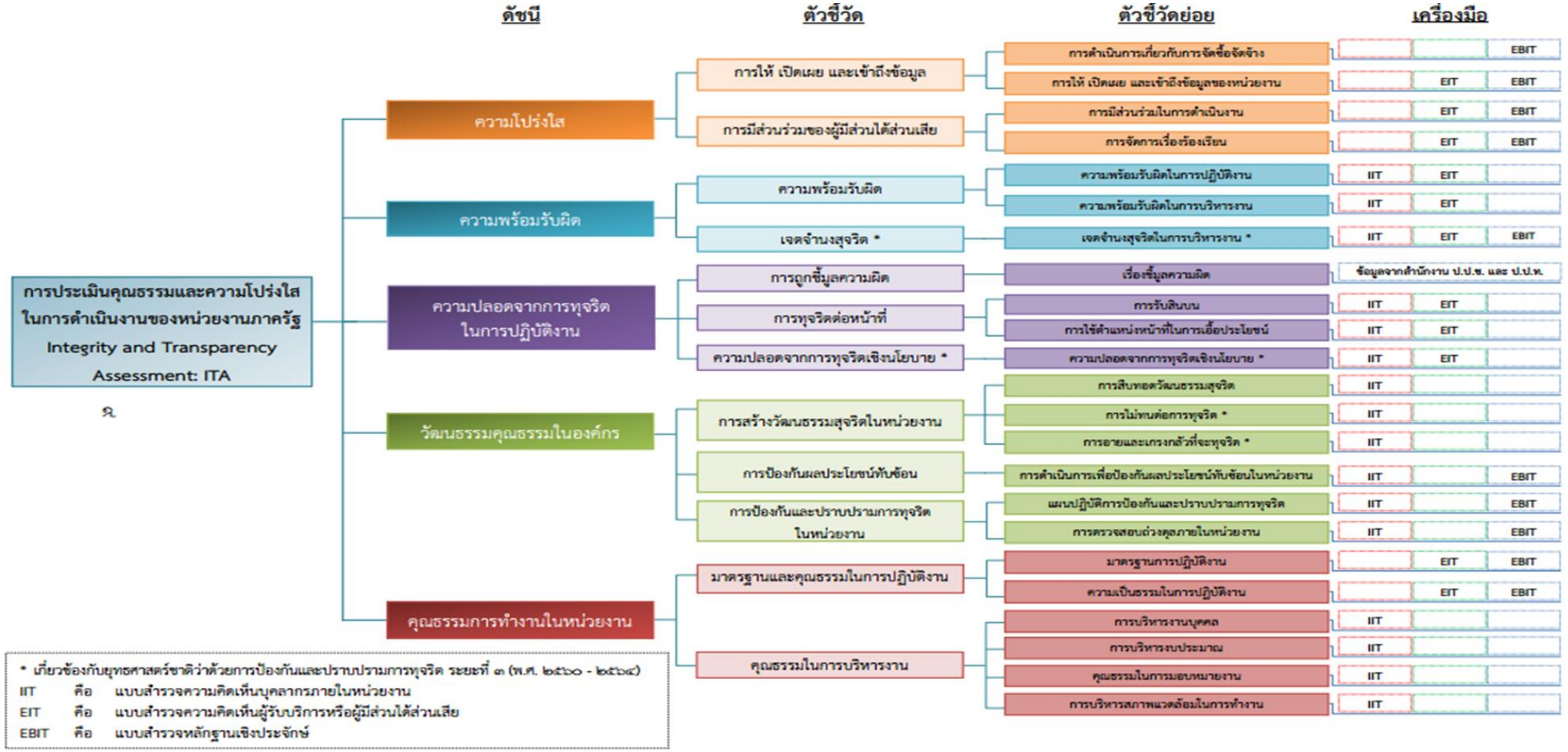
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกมิติของหน่วยงาน และสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอย่างครบถ้วน

แผนภาพที่ 1 รายละเอียดแผนภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



1 แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)
2 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)
3 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)
★ ข้อมูลการชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

2.2 รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



* เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

IIT คือ แบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรภายในหน่วยงาน

EIT คือ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

EBIT คือ แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

2.3 เกณฑ์การประเมิน

1) ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติอย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอนหรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลางเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม

(Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทน ต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูน Integrity and Transparency Assessment (ITA) ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยการจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบประเมิน Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment รอบที่ 1 และรอบที่ 2 โดยให้หน่วยงานเป้าหมายตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2. การวิจัยจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน External Integrity and Transparency Assessment และ Internal Integrity and Transparency Assessment ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากร ในหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1) ดัชนีความโปร่งใส 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด 3)

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดี

3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. บุคลากรภายในของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและครอบคลุมทุกระดับตามสายงานบังคับบัญชา การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) โดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของประชากรเป้าหมาย โดยการสุ่มคัดเลือกตัวอย่างที่เหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ จำนวน 20 ชุด

2. ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 การเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) โดยการสุ่มคัดเลือกตัวอย่างเหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ จำนวน 40 ชุด

3. หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปี พ.ศ. 2560 โดยใช้แบบสำรวจเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT รอบที่ 1 รอบที่ 2 พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงานโดยหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จัดเตรียมเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในแต่ละข้อคำถามตามความเป็นจริง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีทั้งหมด 4 ชุด ดังนี้

1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment รอบที่ 1) เป็นการประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด โดยการจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 1 พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน

2. แบบประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับวัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ใช้วิธีการสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Interview) หรือการสำรวจทางไปรษณีย์ด้วยขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 20 ชุด (ตามจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูนที่มีอายุการทำงานตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป)

3. แบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูนเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) และคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Face Interview) หรือการสำรวจทางไปรษณีย์ด้วยขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ จำนวน 30 ชุด/หน่วยงาน

4. แบบประเมิน Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment รอบที่ 2 เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูนโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับใช้ประเมินในดัชนีความโปร่งใส ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานโดยหน่วยงานตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบประเมิน จำนวน 1 ชุด/หน่วยงาน พร้อมทั้ง แนบเอกสารหรือหลักฐานประกอบหรืออ้างอิง

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วางแผนการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจความคิดเห็น internal integrity & Transparency Assessment: IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้ครอบคลุมทุกประเภท จากข้อมูลรายชื่อบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) และรายชื่อข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ของหน่วยงาน

2. ดำเนินการจัดทำหนังสือแจ้งให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบเพื่อจะเข้าไปดำเนินการสำรวจข้อมูลเพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเตรียมความพร้อมด้านสถานที่และบุคลากรในการจัดเก็บข้อมูลสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็น internal integrity & Transparency Assessment: IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT

3. ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น internal integrity & Transparency Assessment : IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT โดยการตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire Survey) การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face - to – Face Interview)

4. ดำเนินรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT โดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินรวบรวมหลักฐานให้กับคณะผู้ประเมินดำเนินการตรวจสอบ ณ สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

3.5 การประมวลผล และเกณฑ์การประเมิน

คณะผู้ประเมินทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา ในเชิงการพรรณนา และใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทียบกับเกณฑ์ นำเสนอตารางประกอบคำบรรยาย และดำเนินการแปลผลข้อมูล สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้กำหนดเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity& Transparency Assessment: ITA แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน (คะแนน)	**เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ**
80-100	สูงมาก
60-79.99	สูง
40-59.99	ปานกลาง
20-39.99	ต่ำ
0-19.99	ต่ำมาก

2. ประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อคิดเห็นอื่นๆเพื่อสรุปและจัดทำรายงาน

3. จัดทำรายงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2560

ส่วนที่ 4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน

4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ โดยแบ่งผลการนำเสนอการประเมินออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1) การประเมินจากกลุ่มบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สำหรับการรวบรวมข้อมูลได้ใช้แบบสำรวจ Internal และเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มนี้ทั้งหมดจำนวน 20 ราย

ส่วนที่ 2) การประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำหรับการรวบรวมข้อมูลได้ใช้แบบสำรวจ External และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย

ส่วนที่ 3) การประเมินจากเอกสาร/หลักฐาน หรือ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการประเมินแต่ละส่วนได้ใช้แบบสำรวจ Evidence-Based รอบที่ 1 จำนวน 1 ชุด และรอบที่ 2 จำนวน 1 ชุด และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเอกสารที่ปรากฏผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสำรวจ Internal เป็นบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 20 ราย เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.89 เพศหญิง ร้อยละ 42.11 และไม่ระบุเพศจำนวน 1 ราย ซึ่งมีอายุระหว่าง 20-40 ปี ร้อยละ 50.00 และ 41-60 ปี ร้อยละ 45.00 และมากกว่า 60 ปี ร้อยละ 5.00 โดยมีการศึกษาในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 26.32 ปริญญาตรี ร้อยละ 57.89 ปริญญาโท ร้อยละ 10.53 ปริญญาเอก ร้อยละ 5.26 และไม่ระบุระดับการศึกษาจำนวน 1 ราย และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งในหน่วยงาน สามารถเรียงลำดับดังนี้คือ ระดับลูกจ้าง/พนักงานราชการ ร้อยละ 61.11 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 33.33 และข้าราชการระดับปฏิบัติการ – ทักษะพิเศษ ร้อยละ 5.56 ตามลำดับ และไม่ระบุระดับตำแหน่งจำนวน 2 ราย โดยมีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 36.84 ช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 15.79 ช่วง 11-20 ปี ร้อยละ 15.79 มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 31.58 และไม่ระบุอายุการทำงานจำนวน 1 ราย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ Internal

เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	11	57.89
หญิง	8	42.11
รวม	19	100.00
อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20-40 ปี	10	50.00
41-60 ปี	9	45.00
มากกว่า 60 ปี	1	5.00
รวม	20	100.00
ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	26.32
ปริญญาตรี	11	57.89
ปริญญาโท	2	10.53
ปริญญาเอก	1	5.26
รวม	19	100.00

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง	0	0.00
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	0	0.00
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ	6	33.33
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-ทักษะพิเศษ	1	5.56
ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	11	61.11
รวม	18	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 5 ปี	7	36.84
5-10 ปี	3	15.79
11-20 ปี	3	15.79
มากกว่า 20 ปี	6	31.58
รวม	19	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสำรวจ External จำนวนตัวอย่าง 40 ราย ซึ่งเป็นผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นเพศชาย ร้อยละ 44.74 เพศหญิง ร้อยละ 55.26 และไม่ระบุเพศจำนวน 2 ราย ซึ่งมีอายุระหว่าง 20-40 ปี ร้อยละ 7.50 อายุระหว่าง 41-60 ปี ร้อยละ 75.00 และมากกว่า 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.50 โดยมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 92.11 ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 7.89 และไม่ระบุระดับการศึกษาจำนวน 2 ราย เมื่อจำแนกตามอาชีพสามารถเรียงลำดับดังนี้คือ อาชีพอื่นๆ ร้อยละ 62.50 และพนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 37.50 ตามลำดับ

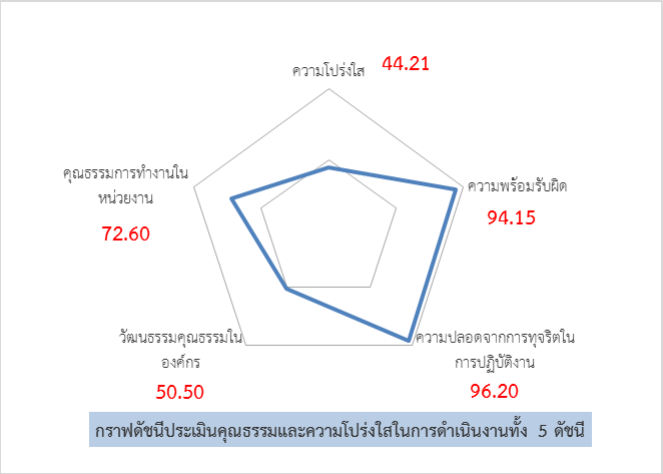
ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ External

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	17	44.74
หญิง	21	55.26
รวม	38	100.00
อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
20-40 ปี	3	7.50
41-60 ปี	30	75.00
มากกว่า 60 ปี	7	17.50
รวม	40	100.00
ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	92.11
ปริญญาตรีขึ้นไป	3	7.89
รวม	38	100.00
อาชีพ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	0	0.00
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	15	37.50
อื่นๆ	25	62.50
รวม	40	100.00

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70.75 ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสสูง โดยได้คะแนนตัวชี้วัดด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานสูงที่สุด เท่ากับร้อยละ 96.20 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ความโปร่งใส เท่ากับร้อยละ 44.21 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง(รายละเอียดดังปรากฏในแผนภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงคะแนนผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน



คะแนน ITA= 70.75 (ถ่วงน้ำหนัก)		ระดับผลการประเมิน
		สูง

ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
ความโปร่งใส	44.21	ปานกลาง
ความพร้อมรับผิด	94.15	สูงมาก
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	96.20	สูงมาก
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	50.50	ปานกลาง
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	72.60	สูง

การประเมินตามดัชนี/ตัวชี้วัดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน จากตารางที่ 3 พบว่ามีดัชนี/ตัวชี้วัด 5 ด้าน โดยภาพรวมถือว่าในการดำเนินงานของหน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในการดำเนินงานในระดับสูง ซึ่งมีคะแนนรวมทุกๆ ด้าน เท่ากับ 70.75 คะแนนจำแนกตามดัชนี/ตัวชี้วัด 5 ด้าน ดังนี้

1. ความโปร่งใส (Transparency) ได้คะแนนร้อยละ 44.21 สามารถจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1.1 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 36.52 จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน (External) และเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) โดยมีคะแนนการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละ 10.00 และการให้ เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ร้อยละ 80.72

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนร้อยละ 56.52 จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน (External) และเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) โดยมีคะแนนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร้อยละ 33.53 และการจัดการเรื่องร้องเรียน ร้อยละ 79.51

2. ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 94.15 สามารถจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

2.1 ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 90.56 จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน (External) และบุคลากรในหน่วยงาน (Internal) โดยมีคะแนนความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.41 และความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ร้อยละ 86.31

2.2 เจตจำนงสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 97.46 จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน (External) บุคลากรในหน่วยงาน (Internal) และเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based)

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 96.20 สามารถจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

3.1 การถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนร้อยละ 100.00 จากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based)

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ 97.28 จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน (External) และบุคลากรในหน่วยงาน (Internal) โดยมีคะแนนการรับสินบน ร้อยละ 96.00 และการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ร้อยละ 98.56

3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนร้อยละ 92.56 จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน (External) และบุคลากรในหน่วยงาน (Internal)

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 50.50 สามารถจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 90.91 จากบุคลากรในหน่วยงาน (Internal) โดยมีคะแนนการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ร้อยละ 81.80 การไม่ทนต่อการทุจริต ร้อยละ 93.40 และการอายและการเกรงกลัวที่จะทุจริต ร้อยละ 94.23

4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนได้คะแนนร้อยละ 32.51 จากบุคลากรในหน่วยงาน (Internal) และเอกสาร / หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based)

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานได้คะแนนร้อยละ 43.79 จากบุคลากรในหน่วยงาน (Internal) และเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) โดยมีคะแนนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ร้อยละ 42.98 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ร้อยละ 44.61

5. คุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 72.60 สามารถจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 48.49 จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน (External) และเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) โดยมีคะแนนมาตรฐานการปฏิบัติงาน ร้อยละ 31.41 และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 65.57

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 87.07 จากบุคลากรในหน่วยงาน (Internal) โดยมีคะแนนการบริหารงานบุคคล ร้อยละ 77.87 การบริหารงานงบประมาณ ร้อยละ 92.25 คุณธรรมในการมอบหมายงาน ร้อยละ 91.72 และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 85.15

สำหรับการจำแนกตามดัชนี/ตัวชี้วัดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับคะแนนจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานคิดเป็น 96.20 คะแนน ด้านความพร้อมรับผิดคิดเป็น 94.15 คะแนน ด้านคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงานคิดเป็น 72.60 คะแนน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรคิดเป็น 50.50 คะแนน และด้านความโปร่งใสคิดเป็น 44.21 คะแนน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ตารางรายละเอียดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	**ความโปร่งใส**	26				44.21	11.49
	1.1 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล					36.52	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		10.00			10.00	
	1.1.2 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		75.00		92.15	80.72	

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					56.52	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		0.00		83.81	33.53	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		75.00		97.53	79.51	
2	**ความพร้อมรับผิด**	18				94.15	16.95
	2.1 ความพร้อมรับผิด					90.56	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			88.43	94.38	91.41	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			80.05	92.58	86.31	
	2.2 เจตจำนงสุจริต					97.46	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	84.30	98.35	97.46	
3	**ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน**	22				96.20	21.16
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					97.28	
	3.2.1 การรับสินบน			99.18	93.88	96.00	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			100.00	97.60	98.56	
	3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย					92.56	

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
	ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย			99.18	85.94	92.56	
4	**วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร**	16				50.50	8.08
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					90.91	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			81.80		81.80	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			93.40		93.40	
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			94.23		94.23	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					32.51	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		0.00	97.53		32.51	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					43.79	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		0.00	85.95		42.98	
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		0.00	89.23		44.61	
5	**คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน**	18				72.60	13.07
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					48.49	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		0.00		94.23	31.41	

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		50.00		96.70	65.57	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					87.07	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			77.87		77.87	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			92.25		92.25	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			91.72		91.72	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			85.15		85.15	
	คะแนนรายแบบสำรวจ (100)		40.91	90.21	93.16		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน					**70.75**		

4.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสำรวจ

1. ควรให้ความสนใจต่อนโยบายต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ของหน่วยงาน และตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ควรให้มีการสนับสนุนในโครงการที่ประชาชนดำเนินการอย่างจริงจัง มีการอบรม และติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดลำพูน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน สะท้อนให้เห็นถึงข้อมูลการรับรู้ (Perception - Based) ของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรภายในของหน่วยงาน กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลุ่มหน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 70.75 ซึ่งถือว่าหน่วยงานมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง

เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานมีคะแนนสูงมากมาเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าคะแนนเท่ากับร้อยละ 96.20 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากรองลงมาลำดับที่ 2 ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านความพร้อมรับผิด พบว่ามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมากโดยมีค่าคะแนนเท่ากับร้อยละ 94.15 ลำดับที่ 3 ตัวชี้วัดด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง คะแนนเท่ากับร้อยละ 72.60 ลำดับที่ 4 คือ ตัวชี้วัดด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เท่ากับร้อยละ 50.50 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 5 ตัวชี้วัดด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเท่ากับร้อยละ 44.21 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากดัชนี 5 ดัชนี ได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน ดังนี้

5.2.1 ความโปร่งใส (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 44.21) โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้ข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) ของบุคคลภายนอก (External) คือกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน และพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) หรือเป็นข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน ซึ่งคะแนนจากทั้งสองกลุ่มนี้พบว่าบุคคลภายนอกกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานมีค่าคะแนนที่ไม่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลภายนอกกลุ่มผู้รับบริการมีค่าคะแนนการรับรู้ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่สูงกว่าค่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based)

เมื่อวิเคราะห์รายตัวชี้วัดในดัชนีความโปร่งใสแล้ว พบว่า ตัวชี้วัดด้านการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการเรื่องร้องเรียน บุคคลภายนอกกลุ่มผู้รับบริการมีค่าคะแนนการรับรู้สูงกว่าค่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ทุกตัวชี้วัด ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสาเหตุ แล้วพบว่า หน่วยงานมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวในทางปฏิบัติจริง แต่ไม่ได้จัดทำรายงาน / เอกสาร ต่างๆ และรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ขณะที่ยังพบจุดที่ควรปรับปรุงของหน่วยงานในด้านข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ในตัวชี้วัดย่อยด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีคะแนนอยู่ใน

ระดับต่ำมาก เท่ากับร้อยละ 10.00 และตัวชี้วัดย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำมากเท่ากับร้อยละ 0.00 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากหน่วยงานมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวในทางปฏิบัติจริง แต่ไม่ได้จัดทำรายงาน / เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ อาทิ หลักฐานการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน/โครงการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการตามโครงการ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการในภารกิจหลัก การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และรายงาน / เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5.2.2 ความพร้อมรับผิด (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 94.15) พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) กับคะแนนที่ได้ข้อมูลการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) ต่อด้านความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน พบว่ามีคะแนนอยู่ในระดับที่ไม่ต่างกันมาก ขณะที่คะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) (ร้อยละ 98.35) และจากบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) (ร้อยละ 84.30) ต่อตัวชี้วัดย่อยการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานนั้น พบว่ามีคะแนนต่ำกว่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์จากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) (ร้อยละ 100.00) เล็กน้อย

ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการดำเนินการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดและเจตจำนงสุจริตให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) และต่อบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมิน

5.2.3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 96.20) พบว่าหน่วยงาน ไม่มีเรื่องของการถูกชี้มูลความผิดเลย สำหรับตัวชี้วัดย่อยด้านการทุจริตต่อหน้าที่ซึ่งได้แก่ การรับสินบน และการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) กับคะแนนที่ได้ข้อมูลการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) ในทิศทางเดียวกัน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) มีการรับรู้ที่ต่ำกว่าบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) แต่ก็ไม่แตกต่างกันมาก

ในส่วนตัวชี้วัดย่อยความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายนั้นพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) กับคะแนนที่ได้ข้อมูลการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) ในทิศทางเดียวกัน โดยกลุ่มของบุคคลภายใน

หน่วยงาน (Internal) มีค่าคะแนนการรับรู้ร้อยละ 99.18 ซึ่งมากกว่าคะแนนการรับรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) (ร้อยละ 85.94)

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการดำเนินการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดย่อยการทุจริตต่อหน้าที่ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) และต่อบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมิน

5.2.4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 50.50) เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) พบว่าบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) มีคะแนนการรับรู้ในระดับสูงมากต่อตัวชี้วัดด้านการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (ร้อยละ 81.80) การไม่ทนต่อการทุจริต (ร้อยละ 93.40) และการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต (ร้อยละ 94.23) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย ตลอดจนยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรเป็นอย่างดี

สำหรับตัวชี้วัดย่อยการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) พบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) กับข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าคะแนนแตกต่างกันมากอย่างชัดเจน กล่าวคือ บุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) มีคะแนนการรับรู้ในระดับสูงกว่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) และยังพบจุดที่ควรปรับปรุงของหน่วยงานในด้านข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมากเท่ากับร้อยละ 0.00

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสาเหตุแล้วอาจเนื่องมาจากหน่วยงาน ขาดการดำเนินงานปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบในคู่มือหรือประมวลจริยธรรมของหน่วยงานที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่มีแนวทางการปฏิบัติงานหรือการเก็บบันทึกการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน ความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือผู้ชนะการประกวดราคา การจัดทำแผนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ไม่มีการทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งเป็นลักษณะการรายงานที่วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนยังไม่พบเรื่องของการนำข้อเสนอแนะและวิธีป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยขาดการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่องตามวงจร คือ วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Action (การดำเนินการให้เหมาะสม)

5.2.5 คุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 72.60) โดยในตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน พิจารณาคะแนนจากข้อมูลจากการรับรู้ (Perception-Base) จากข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) กับคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) พบว่า ค่าคะแนนที่ได้นั้นไม่สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีค่าคะแนนที่แตกต่างกัน

โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) มีคะแนนการรับรู้ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เท่ากับร้อยละ 94.23 และ 96.70 ตามลำดับ และข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) มีคะแนนการรับรู้ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเท่ากับ ร้อยละ 0.00 และ 50.00 ตามลำดับ

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการดำเนินการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดย่อยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมิน แต่ไม่ได้จัดทำรายงาน/เอกสารต่างๆ และรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมในการบริหารงาน พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) มีค่าคะแนนการรับรู้ด้านนี้ระดับสูงมาก โดยตัวชี้วัดย่อยด้านการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 77.87) การบริหารงบประมาณ (ร้อยละ 92.25) คุณธรรมในการมอบหมายงาน (ร้อยละ 91.72) และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 85.15) เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสาเหตุแล้วอาจเนื่องมาจาก บุคลากรของหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดทิศทาง และการวางแผนเพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานในภาพรวมให้มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น ดังรายดัชนีต่อไปนี้

5.3.1.1 ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใสเป็นดัชนีที่หน่วยงาน มีค่าคะแนนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐน้อยเป็นลำดับหนึ่ง คือ ร้อยละ 44.21 ดังนั้น จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- ควรพิจารณาเน้นในเรื่องของการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างที่พบว่า มีการดำเนินการในระดับน้อย ที่ต้องมีความโปร่งใส เช่น ต้องมีการทำประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อ

จัดจ้าง ระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง รายงานแสดงสิ่งที่ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใสและสะดวกรวดเร็ว มีการเผยแพร่ข้อมูลตามภารกิจหลักทางสื่อ
- ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างข้อมูลการรับรู้ของประชาชนและแสดงให้ผู้รับบริการทราบว่าหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการให้บริการอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการโดยเท่าเทียมกัน
- จัดทำระบบการให้ข้อมูลตามภารกิจหลักผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน
- ควรมีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน/โครงการในภารกิจหลักตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมการดำเนินการตามโครงการตลอดจนการมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการในภารกิจหลัก ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมดำเนินการตามโครงการ

5.3.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด

- ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือแสดงพันธกิจ ภาระหน้าที่ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้แก่ผู้รับบริการทราบเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในแต่ละภาระงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน และให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ และแสดงถึงความตั้งใจที่จะยึดมั่นปลอดการทุจริต
- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนมากกว่าการทำภารกิจส่วนตัว และพร้อมรับฟังคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ

5.3.1.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ควรให้การบริการที่ไม่เลือกปฏิบัติ และให้บริการที่เท่าเทียมกัน
- ควรส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตในองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ ให้ชัดเจนและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

5.3.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

- ควรมีการประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเพื่อสร้างธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน
- ควรมีการฝึกอบรม/สัมมนาเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเพื่อให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลผลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเพื่อสร้างธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน

- ควรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะการรายงานที่วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในปีงบประมาณต่อไป
- ควรมีการนำข้อเสนอแนะและวิธีป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเพื่อสร้างธรรมาภิบาลภายในหน่วยงานเพื่อนำไปสู่องค์กรปลอดการทุจริตคอรัปชั่น

5.3.1.5 ดัชนีคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน

- หน่วยงานควรพิจารณาดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมภายในหน่วยงาน บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรปลอดจากการทุจริต คอรัปชั่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ควรพิจารณาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้บริหารและบุคลากรในการดำเนินการประเมินความโปร่งใส ว่ามิใช่การจับผิดหรือเป็นการตรวจสอบ แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและพัฒนาปรับปรุงการทำงานที่เป็นระบบโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสร้างความเข้มแข็งการบูรณาการความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายหน่วยงานจากภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานและร่วมในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นอย่างต่อเนื่อง

5.3.3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ

- บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจและการรับรู้ในเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity & Transparency Assessment : ITA) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนยอมรับและเชื่อมั่นในการให้บริการ รวมทั้งการยอมรับจากทุกภาคส่วนเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสภาพลักษณ์การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัดและส่งผลโดยรวมในภาพลักษณ์ของประเทศไทย
- หน่วยงานควรกำหนดเป็นนโยบายและกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสามารถประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถถ่ายทอด ขอความร่วมมือจากส่วนงานในองค์กรได้ในการจัดเตรียมเอกสารข้อมูล การประเมิน เพื่อให้การดำเนินการประเมินขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ