

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในหน่วยงานภาครัฐ และให้มีการจัดระดับ (Integrity Assessment) ตามผลที่ได้รับจากการประเมิน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวมได้อีกด้วย

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับนี้ประกอบด้วยผลคะแนนจากดัชนีทั้ง 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.) มั่นใจเป็นอย่างยิ่งว่าการประเมินผลครั้งนี้จะเป็นการสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างได้ผล เพื่อขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐบริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาลร่วมกันต่อไป

คณะผู้จัดทำ
กันยายน ๒๕๕๙

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร

๑.	คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย	๓
๒.	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย	๔
๓.	การเปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย	๑๑

รายงานผล

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๓
--	----

๑.	หลักการและเหตุผล	๑๓
๒.	วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑๔
๓.	ขอบเขตการดำเนินงาน	๑๔
๔.	ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	๑๖
๕.	กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๑๖
๖.	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดหนองคาย	๑๘
๗.	ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานจังหวัดหนองคาย	๒๒

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๒๔
---	----

๑.	หลักการและเหตุผล	๒๔
๒.	วัตถุประสงค์ของโครงการ	๒๕
๓.	ขอบเขตการดำเนินงาน	๒๕
๔.	ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	๒๗
๕.	กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๒๗
๖.	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย	๒๙
๗.	ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย	๓๓

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๓๕
--	----

๑.	หลักการและเหตุผล	๓๕
๒.	วัตถุประสงค์ของโครงการ	๓๖
๓.	ขอบเขตการดำเนินงาน	๓๖
๔.	ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	๓๘
๕.	กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน	๓๘
๖.	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย	๔๐
๗.	ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย	๔๔

บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของจังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของจังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยประเมินจากดัชนี ๕ ดัชนี คือ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย สรุปผลได้ดังนี้

๑. คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย

โดยภาพรวมจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๔๕ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๘๔.๓๓ รองลงมา คือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๐๐ และสำนักงานจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๐๑ ดังแสดงในตารางที่ ๑

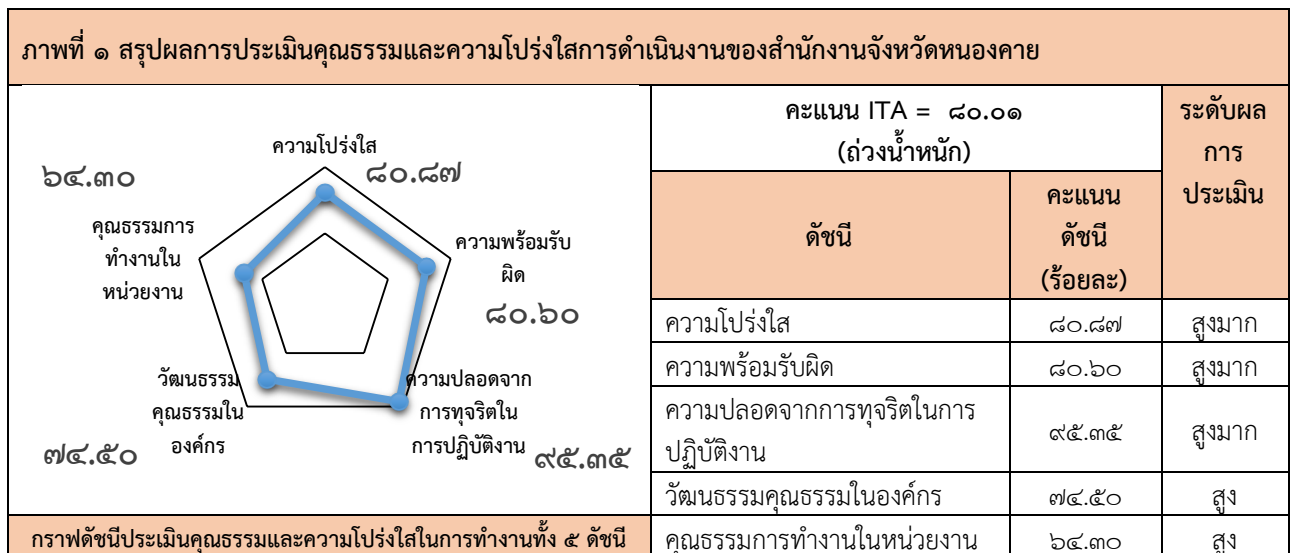
ตารางที่ ๑ คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย

ดัชนี	สำนักงาน จังหวัด	สำนักงาน สาธารณสุข	สำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	ระดับการ ประเมิน
๑. ความโปร่งใส	๘๐.๘๗	๘๙.๐๙	๘๒.๔๙	๘๔.๑๕	สูงมาก
๒. ความพร้อมรับผิด	๘๐.๖๐	๘๒.๑๓	๙๐.๗๙	๘๔.๕๑	สูงมาก
๓. ความปลอดจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน	๙๕.๓๕	๙๓.๗๘	๙๕.๑๐	๙๔.๗๕	สูงมาก
๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๗๔.๕๐	๗๖.๕๕	๗๙.๗๓	๗๖.๙๒	สูง
๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๖๔.๓๐	๖๗.๖๒	๗๑.๔๖	๖๗.๗๙	สูง
รวม	๘๐.๐๑	๘๓.๐๐	๘๔.๓๓	๘๒.๔๕	สูงมาก

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย

๒.๑ สำนักงานจังหวัดหนองคาย

จากการสอบถามประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) จำนวน ๓๐ คน สรุปผลการประเมินดังต่อไปนี้



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

๒.๑.๑ สรุปผลคะแนน

จากภาพที่ ๑ พบว่า โดยภาพรวมสำนักงานจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนร้อยละ ๘๐.๐๑ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยดัชนีที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เท่ากับร้อยละ ๙๕.๓๕ อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๓๐ อยู่ในระดับสูง สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาการปฏิบัติงานจำแนกตามดัชนีมีรายละเอียดดังนี้

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๘๗ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๐๕

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๐ เป็นการวัดความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ความรวดเร็ว การมุ่งผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๓๕ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๑ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๕๐ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๖๙ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๓๐

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๓๐ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๓.๓๙ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๗๘ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๒

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่าดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง (๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๒) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง (๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (๒) หน่วยงานประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน และ (๓) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

๒.๑.๓ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

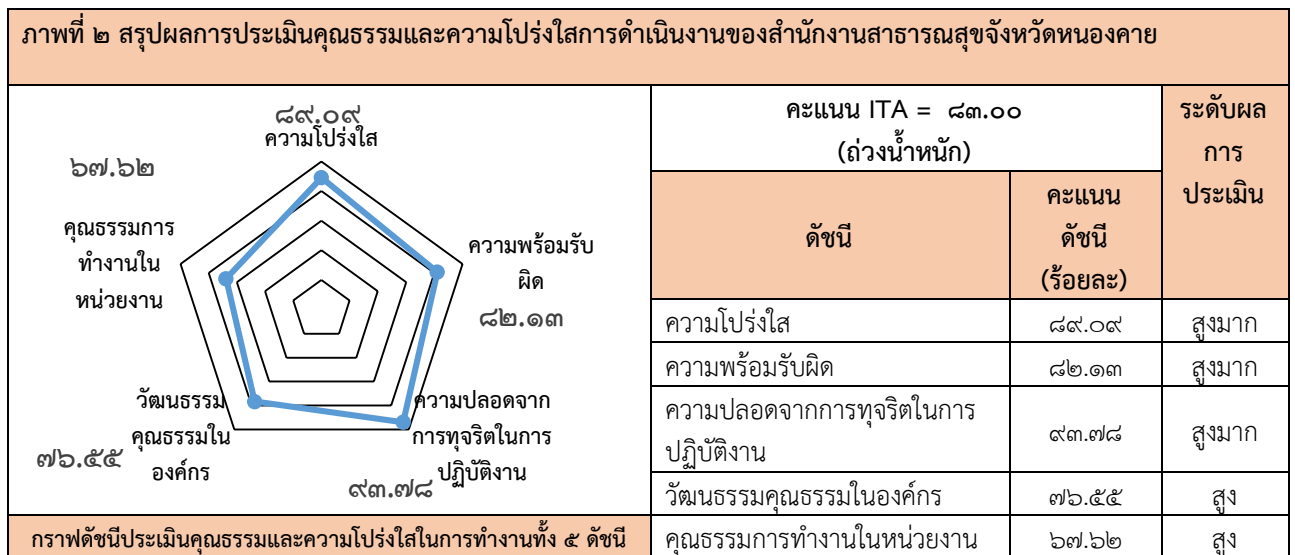
จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๗ ประเด็น คือ ๑) การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) การปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา ๓) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก ๔) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ ๕) การเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ๖ การนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน และ ๗) การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal) อยู่ ๕ จุดบกพร่อง และ ๒ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป

๒.๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

จากการสอบถามประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน สรุปผลการประเมินดังต่อไปนี้



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

๒.๒.๑ สรุปผลคะแนน

จากภาพที่ ๒ พบว่า โดยภาพรวมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนร้อยละ ๘๓.๐๐ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๖๒ สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาการปฏิบัติงานจำแนกตามดัชนี มีรายละเอียดดังนี้

๑) **ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๐๙ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๖ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๔๓

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๓ เป็นการวัดความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ความรวดเร็ว การมุ่งผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๘ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๕๗ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๕๕ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๗๒ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๓๘

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๖๒ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๒๘ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๑๔ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงานได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๔๔

๒.๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่าดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และ ๒) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง ๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมาก และ ๒) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

๒.๒.๓ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

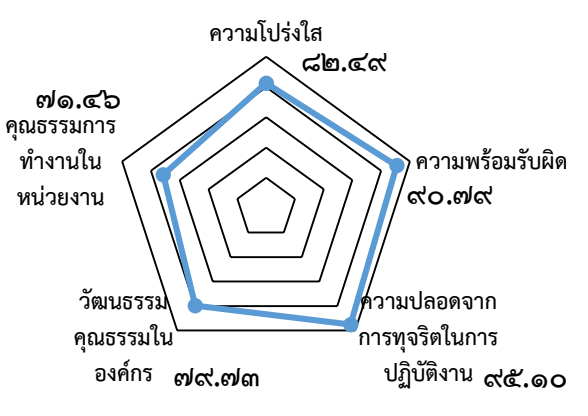
จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๒ ประเด็น คือ ๑) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก และ ๒) การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal) อยู่ ๔ จุดบกพร่อง และ ๒ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป

๒.๓ สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย

จากการสอบถามกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการในหน่วยงาน (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) จำนวน ๒๒ คน สรุปผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

ภาพที่ ๓ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย			
 ๗๑.๔๖ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ๘๒.๔๙ ความโปร่งใส ๙๐.๗๙ ความพร้อมรับผิด ๙๕.๑๐ ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๗๙.๗๓ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	คะแนน ITA = ๘๔.๓๓ (ถ่วงน้ำหนัก)		ระดับผลการประเมิน
	ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	
	ความโปร่งใส	๘๒.๔๙	สูงมาก
	ความพร้อมรับผิด	๙๐.๗๙	สูงมาก
	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๙๕.๑๐	สูงมาก
	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๗๙.๗๓	สูง
กราฟดัชนีประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานทั้ง ๕ ดัชนี		คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๗๑.๔๖

หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

๒.๓.๑ สรุปผลคะแนน

จากภาพที่ ๓ พบว่า โดยภาพรวมสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๓๓ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยได้ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๕.๑๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๔๖ สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาการปฏิบัติงานจำแนก ตามดัชนี มีรายละเอียด ดังนี้

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๔๙ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๙

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๙ เป็นการวัดความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ความรวดเร็ว การมุ่งผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจาก ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๑๐ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๓๐ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๙๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๗๓ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๐๙ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๓๗

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๔๖ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๓.๓๐ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๙๕ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๑๔

๒.๓.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่าดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง ๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ๒) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

๒.๓.๓ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

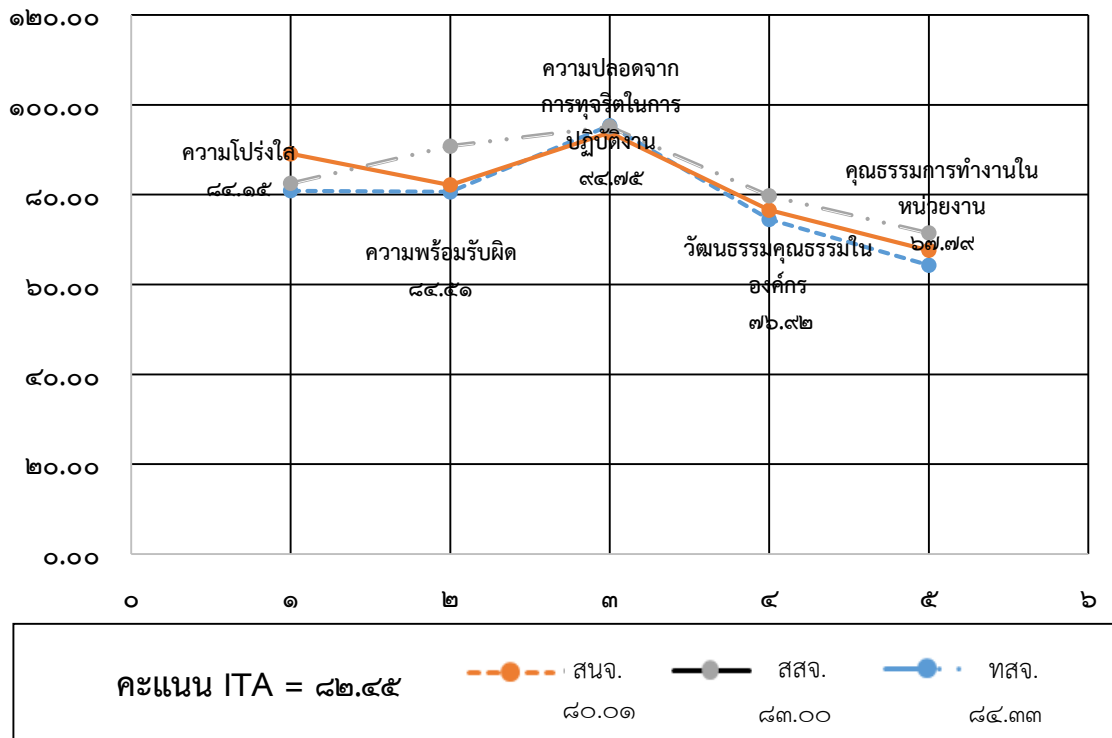
จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๑ ประเด็น คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ดำเนินการตามโครงการ ตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในการกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal) อยู่ ๓ จุดบกพร่อง และ ๒ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณาปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป

๓. การเปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของจังหวัดหนองคาย

ที่ปรึกษาโครงการฯ ได้เปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดหนองคาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย สรุปผลพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในภาพรวม ดังนี้



ภาพที่ ๔ การเปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
ของจังหวัดหนองคาย

จากการเปรียบเทียบคะแนนของทั้งสามหน่วยงานจำแนกตามดัชนี พบว่า ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๔.๗๕ รองลงมา ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๕๑ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๕ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๙๒ และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ร้อยละ ๖๗.๗๙

เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นในการปรับปรุง พัฒนา และการรักษาระดับไว้ คณะที่ปรึกษาโครงการ ได้เสนอแนะไว้ในภาพรวม ดังนี้

ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรพัฒนา คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยเพิ่มศักยภาพตัวชี้วัด ดังนี้ ๑) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต ๒) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ๓) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

ดัชนีและตัวชี้วัดที่ควรรักษาระดับและความดีไว้ คือ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิดและดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนระดับสูงมากซึ่งเป็นระดับที่ยอดเยี่ยมที่ควรรักษาระดับไว้ต่อไป

ชื่อหน่วยงาน.....สำนักงานจังหวัดหนองคาย

รหัสหน่วยงาน.....๒๕๐๑

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ของสำนักงานจังหวัดหนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากนโยบายรัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเข้ารับการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งยังกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และองค์การมหาชน มิติภายใน ประเด็นการพัฒนองค์กร ผู้นำกร้อยละ ๕ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

ประเด็นเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่รัฐบาลพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันปัญหาการทุจริต หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปฏิบัติงานหรือกระทำการใดๆ อย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย เป็นธรรม และเสมอภาค ทั้งยังต้องสามารถตรวจสอบ ชี้แจง และอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย การใช้งบประมาณต้องเป็นไปอย่างคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง บุคลากรของรัฐต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในขณะที่หน่วยงานต้องวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่ชัดเจน มีระบบการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมข้อมูลพร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน มีกลไกหรือช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย บริหารจัดการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐได้ ประการสุดท้าย ผู้นำองค์กรของรัฐต้องยึดถือเป็นแบบอย่างในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของชาติเป็นที่ตั้ง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่าง

เหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวมได้อีกด้วย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นที่ปรึกษาดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จำนวน ๒๗๗ หน่วยงาน ได้แก่ (๑) ส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๘ หน่วยงาน (๒) จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด (โดยประเมินส่วนราชการในจังหวัด ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด รวมจำนวน ๒๒๘ หน่วยงาน) และ (๓) องค์การมหาชน จำนวน ๕๓ หน่วยงาน ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ท. หวังว่าการประเมินนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน และส่งผลให้ภาพรวมของประเทศมีแนวโน้มการทุจริตที่ลดลง รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนสูงสุด

๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

๒.๒ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๒.๓ เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการ แบบประเมิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

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

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

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง

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

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ 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 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

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

๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เป็นผู้มารับบริการ/เป็นลูกค้า/เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานภาครัฐในรอบ ๑ ปี ที่ผ่านมา จำนวน ๑๐๐ คน เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) หมายถึง บุคลากรในสังกัดที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งหน่วยที่เข้ารับการประเมินรวบรวมรายชื่อส่งให้แก่ที่ปรึกษา เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม จำนวน ๓๐ คน

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

๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

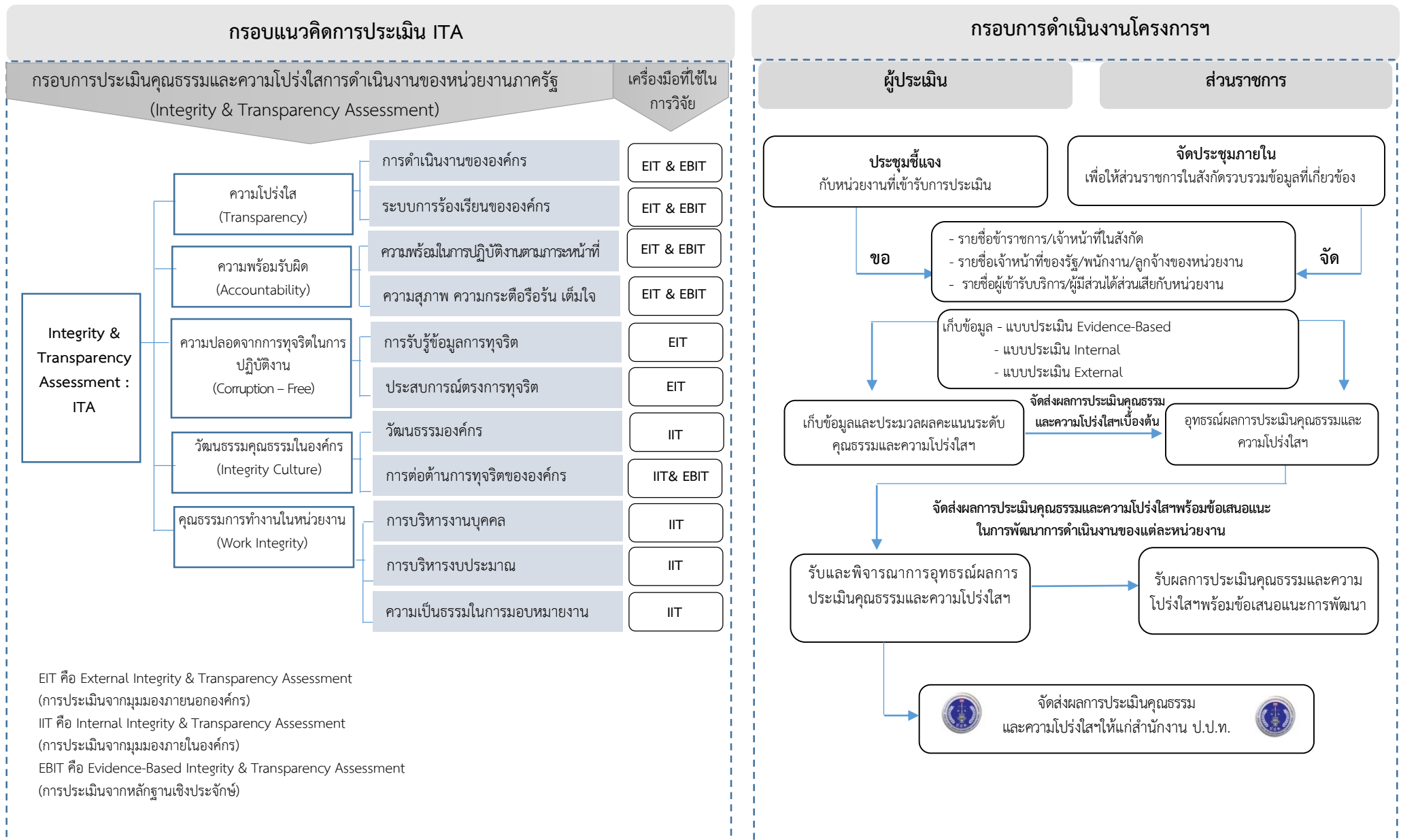
๔.๑ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานมากขึ้น

๔.๒ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินสามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานได้

๔.๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

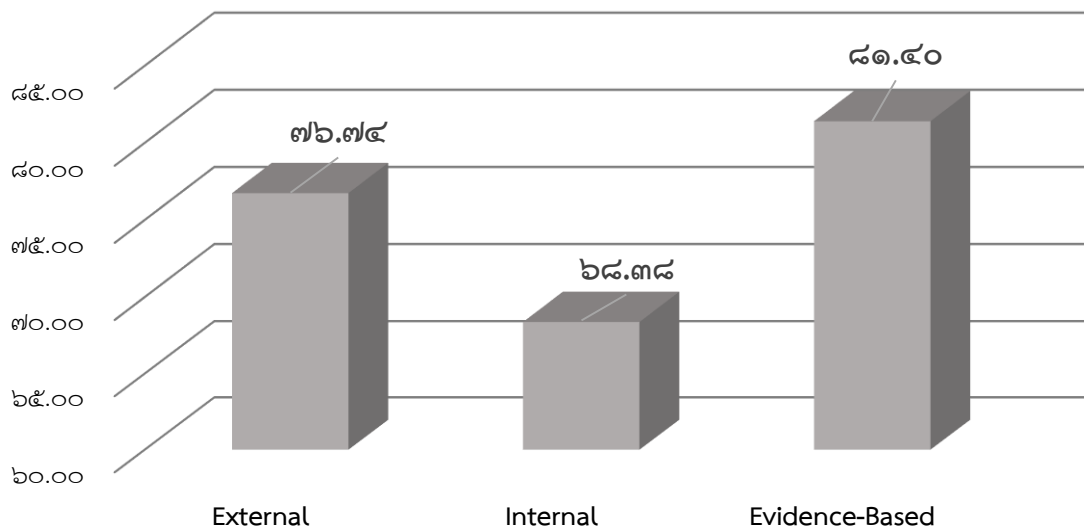
โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกออกเป็น ๒ กรอบที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดหนองคาย

๖.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดหนองคาย จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๗๔ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๘.๓๘ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๔๐ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑



แผนภูมิที่ ๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
จำแนกตามแหล่งข้อมูล

๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า สำนักงานจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๐.๐๑ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
ของสำนักงานจังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐	๘๐.๘๗			๘๐.๘๗	๒๑.๐๓
	๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร		๘๐.๖๙			๘๐.๖๙	
	๑.๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง		๗๒.๑๓	๘๕.๐๐		๗๘.๕๖	
	๑.๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๗๔.๘๘	๑๐๐.๐๐		๘๗.๔๔	
	๑.๑.๓ ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ		๘๓.๑๕	๖๖.๖๗		๗๔.๙๑	
	๑.๑.๔ การมีส่วนร่วม			๘๐.๐๐		๘๐.๐๐	
	๑.๑.๕ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ		๘๑.๔๙			๘๑.๔๙	
	๑.๑.๖ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน			๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร		๘๑.๐๕			๘๑.๐๕	
	๑.๒.๑ การตอบสนองข้อร้องเรียน		๘๖.๑๙	๘๐.๐๐		๘๓.๐๙	
	๑.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียน		๗๑.๒๒			๗๑.๒๒	
	๑.๒.๓ การแจ้งผลร้องเรียน		๘๕.๔๔			๘๕.๔๔	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐	๘๐.๖๐			๘๐.๖๐	๑๔.๕๑
	ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่		๗๘.๙๘	๘๒.๒๒		๘๐.๖๐	
๓	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐	๙๕.๓๕			๙๕.๓๕	๒๐.๙๘
	๓.๑ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต		๙๐.๗๑			๙๐.๗๑	
	๓.๒ ประสิทธิภาพตรงการทุจริต		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐		๗๔.๕๐		๗๔.๕๐	๑๑.๙๒
	๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร				๗๒.๖๙	๗๒.๖๙	
	๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร			๘๐.๓๖	๗๒.๒๕	๗๖.๓๐	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐			๖๔.๓๐	๖๔.๓๐	๑๑.๕๗
	๕.๑ การบริหารงานบุคคล				๕๓.๓๙	๕๓.๓๙	
	๕.๑.๑ ประสิทธิภาพตรง				๕๓.๓๓	๕๓.๓๓	
	๕.๑.๒ การรับรู้				๕๔.๕๑	๕๔.๕๑	
	๕.๒ การบริหารงบประมาณ				๗๖.๗๘	๗๖.๗๘	
	๕.๒.๑ การรับรู้				๗๖.๗๘	๗๖.๗๘	
	๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน				๖๒.๗๒	๖๒.๗๒	
	๕.๓.๑ ประสิทธิภาพตรง				๖๘.๑๖	๖๘.๑๖	
	๕.๓.๒ การรับรู้				๕๘.๓๗	๕๘.๓๗	
รวม		๑๐๐.๐๐	คะแนน ITA = ๘๐.๐๑				

จากตารางที่ ๑ พบว่า ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๕.๓๕ ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๓๐ สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดหนองคาย จำแนกตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๘๗ โดยจำแนกเป็นการดำเนินงานขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๐๕ เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๕๖ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๑๓ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence-Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ ที่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่องการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลการให้บริการ ขั้นตอนและระยะเวลาที่ให้บริการ

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๔๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๘๘ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน และคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่องระยะเวลาการให้บริการที่เสร็จสิ้นในระยะเวลาที่เหมาะสม

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๙๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๑๕ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจาก Evidence-Based ไม่ได้คะแนนในเรื่องระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก

- การมีส่วนร่วม ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๔๙ โดยได้คะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

- การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๐๕ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การตอบสนองข้อร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๐๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๑๙ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

- ช่องทางการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๒๒ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตาม (External) ได้รับความสะดวกในระดับสูง

- การแจ้งผลการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๔๔ แสดงว่าประสิทธิภาพของการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนอยู่ในระดับสูงมาก

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๐ เป็นการประเมินความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับ ๗๘.๙๘ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๒๒ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัดการรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรงการทุจริต (Experienced Corruption) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๓๕ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนการรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๑ และคะแนนจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ชัดเจนว่าคะแนนจากทั้ง ๒ แง่มุมมีความสอดคล้องกัน

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๕๐ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๖๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๓๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๒๕ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๓๖ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๓๐ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๕.๑ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๓.๓๙ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม คือ (๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๓.๓๓ และ (๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๔.๕๑

๕.๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๗๘ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน โดยเป็นคะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๗๒ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม คือ (๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๑๖ และ (๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๓๗

๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานจังหวัดหนองคาย

๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่าดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง (๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๒) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง (๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (๒) หน่วยงานประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน และ (๓) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๗ ประเด็น คือ ๑) การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) การปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา ๓) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลัก ๔) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในการกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ ๕) การเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ๖) การนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน และ ๗) การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้น

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่ต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal) อยู่ ๕ จุดบกพร่อง และ ๒ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป

ชื่อหน่วยงาน.....สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

รหัสหน่วยงาน.....๒๕๐๒

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากนโยบายรัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเข้ารับการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งยังกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และองค์การมหาชน มิติภายในประเด็นการพัฒนองค์กร ผู้นำกรร้อยละ ๕ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

ประเด็นเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่รัฐบาลพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันปัญหาการทุจริต หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปฏิบัติงานหรือกระทำการใดๆ อย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย เป็นธรรม และเสมอภาค ทั้งยังต้องสามารถตรวจสอบ ชี้แจง และอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย การใช้งบประมาณต้องเป็นไปอย่างคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง บุคลากรของรัฐต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในขณะที่หน่วยงานต้องวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่ชัดเจน มีระบบการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมข้อมูลพร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน มีกลไกหรือช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย บริหารจัดการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐได้ ประการสุดท้าย ผู้นำองค์กรของรัฐต้องยึดถือเป็นแบบอย่างในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของชาติเป็นที่ตั้ง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่าง

เหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวมได้อีกด้วย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นที่ปรึกษาดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จำนวน ๒๗๗ หน่วยงาน ได้แก่ (๑) ส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๘ หน่วยงาน (๒) จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด (โดยประเมินส่วนราชการในจังหวัด ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด รวมจำนวน ๒๒๘ หน่วยงาน) และ (๓) องค์การมหาชน จำนวน ๕๓ หน่วยงาน ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ท. หวังว่าการประเมินนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน และส่งผลให้ภาพรวมของประเทศมีแนวโน้มการทุจริตที่ลดลง รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนสูงสุด

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

๒.๒ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๒.๓ เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการ แบบประเมิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

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

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

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง

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

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ 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 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

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

๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เป็นผู้มารับบริการ/เป็นลูกค้า/เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานภาครัฐในรอบ ๑ ปี ที่ผ่านมา จำนวน ๑๐๐ คน เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) หมายถึง บุคลากรในสังกัดที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งหน่วยที่เข้ารับการประเมินรวบรวมรายชื่อส่งให้แก่ที่ปรึกษา เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม จำนวน ๑๐๐ คน

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

๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

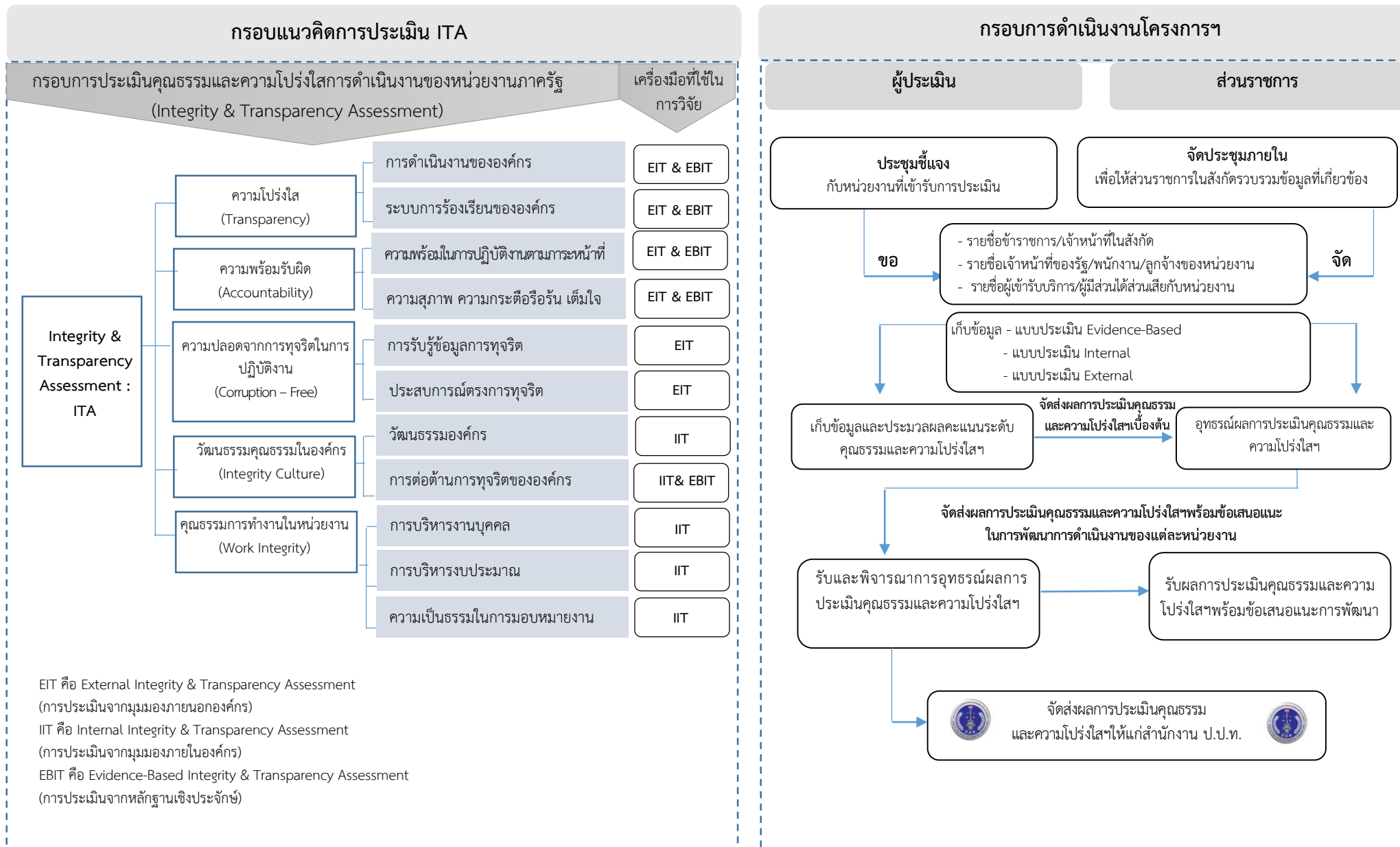
๔.๑ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้น

๔.๒ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินสามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานได้

๔.๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกออกเป็น ๒ กรอบที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

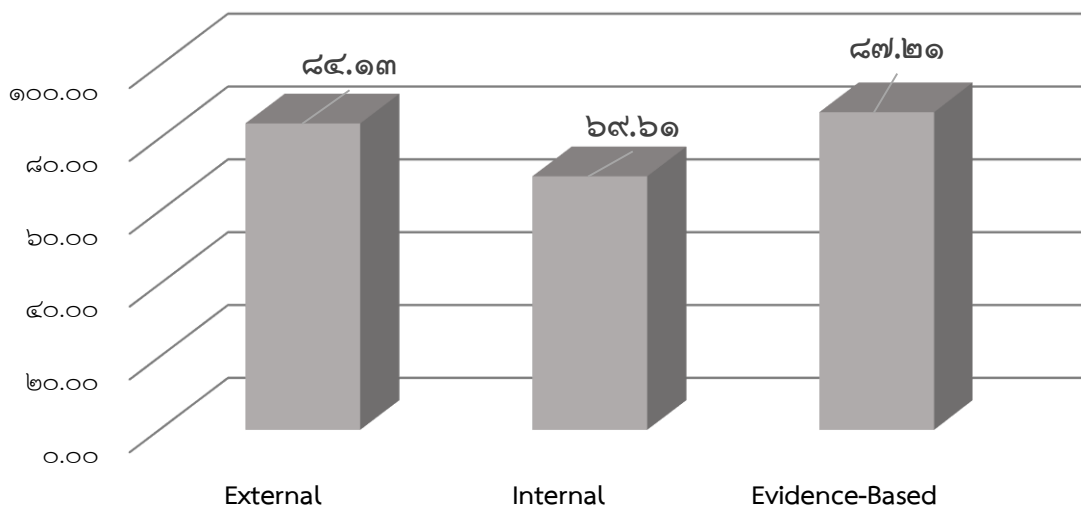


ภาพที่ ๑ กรอบการดำเนินงานโครงการ (Project Frame Work)

๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

๖.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของจากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๓ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๙.๖๑ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๑ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑



แผนภูมิที่ ๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
จำแนกตามแหล่งข้อมูล

๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๓.๐๐ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐	๘๙.๐๙			๘๙.๐๙	๒๓.๑๖
	๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร		๘๒.๗๖			๘๒.๗๖	
	๑.๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง		๗๙.๒๑	๙๑.๖๗		๘๕.๔๔	
	๑.๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๖๒.๑๓	๑๐๐.๐๐		๘๑.๐๗	
	๑.๑.๓ ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ		๗๓.๓๓	๖๖.๖๗		๗๐.๐๐	
	๑.๑.๔ การมีส่วนร่วม			๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๕ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ		๗๗.๑๓			๗๗.๑๓	
	๑.๑.๖ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน			๘๗.๕๐		๘๗.๕๐	
	๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร		๙๕.๔๓			๙๕.๔๓	
	๑.๒.๑ การตอบสนองข้อร้องเรียน		๙๖.๖๖	๑๐๐.๐๐		๙๘.๓๓	
	๑.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียน		๗๐.๑๔			๗๐.๑๔	
	๑.๒.๓ การแจ้งผลร้องเรียน		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐	๘๒.๑๓			๘๒.๑๓	๑๔.๗๘
	ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่		๗๕.๓๗	๘๘.๘๙		๘๒.๑๓	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐	๙๓.๗๘			๙๓.๗๘	๒๐.๖๓
	๓.๑ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต		๘๗.๕๗			๘๗.๕๗	
	๓.๒ ประสิทธิภาพตรงการทุจริต		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐		๗๖.๕๕		๗๖.๕๕	๑๒.๒๕
	๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร				๗๓.๗๒	๗๓.๗๒	
	๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร			๘๙.๒๙	๖๙.๔๗	๗๙.๓๘	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐			๖๗.๖๒	๖๗.๖๒	๑๒.๑๗
	๕.๑ การบริหารงานบุคคล				๖๐.๒๘	๖๐.๒๘	
	๕.๑.๑ ประสิทธิภาพตรง				๔๖.๖๓	๔๖.๖๓	
	๕.๑.๒ การรับรู้				๖๑.๘๐	๖๑.๘๐	
	๕.๒ การบริหารงบประมาณ				๗๔.๑๔	๗๔.๑๔	
	๕.๒.๑ การรับรู้				๗๔.๑๔	๗๔.๑๔	
	๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน				๖๘.๔๔	๖๘.๔๔	
	๕.๓.๑ ประสิทธิภาพตรง				๗๓.๓๙	๗๓.๓๙	
	๕.๓.๒ การรับรู้				๖๔.๔๘	๖๔.๔๘	
รวม		๑๐๐.๐๐	คะแนน ITA = ๘๓.๐๐				

จากตารางที่ ๑ พบว่า ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๘ ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๖๒ สำหรับผลการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำแนก ตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๐๙ โดยจำแนกเป็นการดำเนินงานของ องค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๖ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๔๓ เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๖ โดยมี รายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๔๔ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๙.๒๑ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๙๑.๖๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence-Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ซึ่งมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชน ทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ ที่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน แต่ในส่วนของ External ได้ คะแนนต่ำกว่าเรื่องการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลการให้บริการ ขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ให้บริการ

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๐๗ โดยเป็น คะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๑๓ และ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจาก คะแนนที่ได้จาก Evidence – Based เป็นคะแนนที่ได้จากการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน และคู่มือ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนน ต่ำกว่าเรื่องระยะเวลาการให้บริการที่เสร็จสิ้นในระยะเวลาที่เหมาะสม

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๐๐ โดยเป็น คะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๓๓ และ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจาก Evidence-Based ไม่ได้คะแนนในเรื่องระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก

- การมีส่วนร่วม ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูล เอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๑๓ โดยได้คะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

- การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๕๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๔๓ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การตอบสนองข้อร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๓๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๖๖ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

- ช่องทางการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๑๔ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตาม (External) ได้รับความสะดวกในระดับสูง

- การแจ้งผลการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ แสดงว่าประสิทธิภาพของการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนอยู่ในระดับสูงมาก

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๓ เป็นการประเมินความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับ ๗๕.๓๗ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๘๙ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนน Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก และการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน โดยหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอยู่แล้ว แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ คะแนนความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ความรวดเร็ว และผลสำเร็จของงาน

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัดการรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรงการทุจริต (Experienced Corruption) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนการรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๕๗ และคะแนนจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ชัดเจนว่าคะแนนจากทั้ง ๒ แง่มุมมีความสอดคล้องกัน

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๕๕ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๗๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๓๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๔๗ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๒๙ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งหน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ และมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส แต่ในส่วนของ Internal ที่ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่อง ๑) การเผยแพร่หลักการ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และ ๒) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๖๒ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๕.๑ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๒๘ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม คือ (๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๖.๖๓ และ (๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๘๐

๕.๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๑๔ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน โดยเป็นคะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๔๔ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม คือ (๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๓๙ และ (๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๔๘

๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่าดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง (๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๒) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง (๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมาก และ (๒) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๒ ประเด็น คือ ๑) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการกิจหลัก และ ๒) การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal) อยู่ ๔ จุดบกพร่อง และ ๒ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณาปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป

ชื่อหน่วยงาน.....สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย

รหัสหน่วยงาน.....๒๕๐๓

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากนโยบายรัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเข้ารับการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งยังกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดตามการรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และองค์การมหาชน มิติภายใน ประเด็นการพัฒนองค์กร ผู้นำกร้อยละ ๕ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน

ประเด็นเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่รัฐบาลพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันปัญหาการทุจริต หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปฏิบัติงานหรือกระทำการใดๆ อย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย เป็นธรรม และเสมอภาค ทั้งยังต้องสามารถตรวจสอบ ชี้แจง และอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย การใช้งบประมาณต้องเป็นไปอย่างคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง บุคลากรของรัฐต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในขณะที่หน่วยงานต้องวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่ชัดเจน มีระบบการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือและมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมข้อมูลพร้อมสำหรับการให้บริการประชาชน มีกลไกหรือช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย บริหารจัดการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐได้ ประการสุดท้าย ผู้นำองค์กรของรัฐต้องยึดถือเป็นแบบอย่างในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของชาติเป็นที่ตั้ง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่าง

เหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศในภาพรวมได้อีกด้วย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นที่ปรึกษาดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จำนวน ๒๗๗ หน่วยงาน ได้แก่ (๑) ส่วนราชการระดับกรม จำนวน ๑๔๘ หน่วยงาน (๒) จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด (โดยประเมินส่วนราชการในจังหวัด ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด รวมจำนวน ๒๒๘ หน่วยงาน) และ (๓) องค์การมหาชน จำนวน ๕๓ หน่วยงาน ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ท. หวังว่าการประเมินนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน และส่งผลให้ภาพรวมของประเทศมีแนวโน้มการทุจริตที่ลดลง รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนสูงสุด

๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

๒.๒ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๒.๓ เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการ แบบประเมิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๓. ขอบเขตการดำเนินงาน

๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

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

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

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง

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

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ 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 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

๓.๓ เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

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

๓.๔ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เป็นผู้มารับบริการ/เป็นลูกค้า/เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานภาครัฐในรอบ ๑ ปี ที่ผ่านมา จำนวน ๑๐๐ คน เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) หมายถึง บุคลากรในสังกัดที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งหน่วยที่เข้ารับการประเมินรวบรวมรายชื่อส่งให้แก่ที่ปรึกษา เก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ภาคสนาม จำนวน ๒๒ คน

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

๔. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

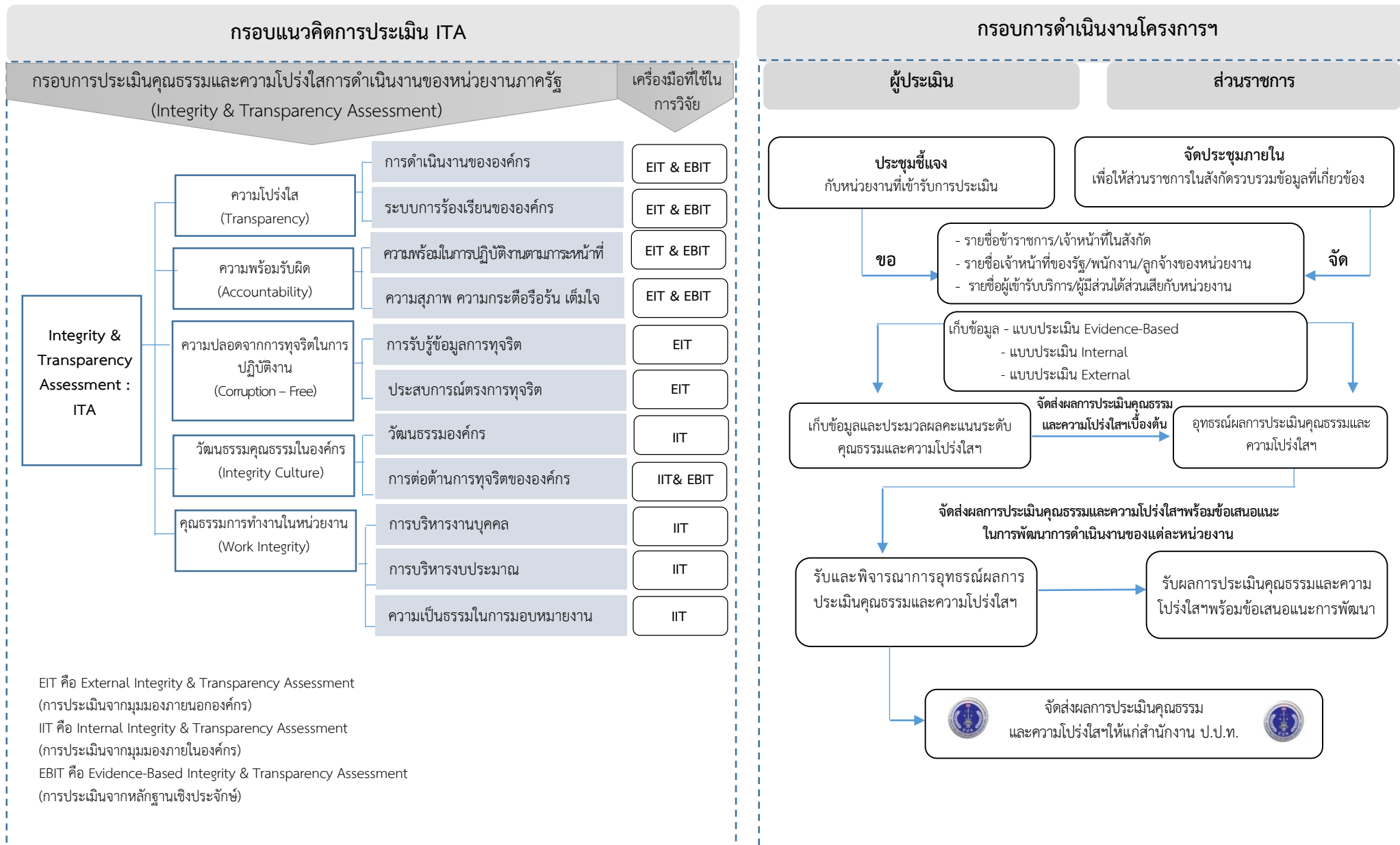
๔.๑ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้น

๔.๒ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินสามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานได้

๔.๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

๕. กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกออกเป็น ๒ กรอบที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

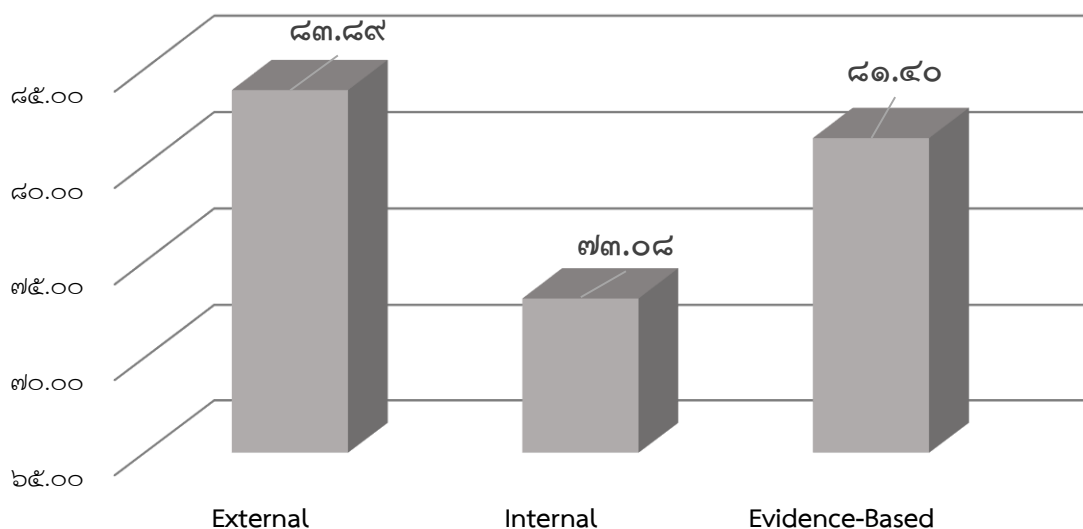


ภาพที่ ๑ กรอบการดำเนินงานโครงการ (Project Frame Work)

๖. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย

๖.๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของจากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๓.๘๙ คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๓.๐๘ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๔๐ ดังแสดงในแผนภูมิที่ ๑



แผนภูมิที่ ๑ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
จำแนกตามแหล่งข้อมูล

๖.๒ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน จำแนกรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัด

เมื่อนำคะแนนมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย ได้คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๔.๓๓ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อย ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐	๘๒.๔๙			๘๒.๔๙	๒๑.๔๕
	๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร		๗๘.๙๙			๗๘.๙๙	
	๑.๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง		๘๐.๘๘	๘๐.๐๐		๘๐.๔๔	
	๑.๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๖๘.๘๔	๑๐๐.๐๐		๘๔.๔๒	
	๑.๑.๓ ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ		๗๒.๓๘	๑๐๐.๐๐		๘๖.๑๙	
	๑.๑.๔ การมีส่วนร่วม			๒๐.๐๐		๒๐.๐๐	
	๑.๑.๕ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ		๘๑.๑๗			๘๑.๑๗	
	๑.๑.๖ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน			๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร		๘๕.๙๙			๘๕.๙๙	
	๑.๒.๑ การตอบสนองข้อร้องเรียน		๗๗.๗๙	๑๐๐.๐๐		๘๘.๙๐	
	๑.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียน		๗๔.๒๐			๗๔.๒๐	
	๑.๒.๓ การแจ้งผลร้องเรียน		๕๗.๔๓			๕๗.๔๓	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐	๙๐.๗๙			๙๐.๗๙	๑๖.๓๔
	ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่		๘๑.๕๘	๑๐๐.๐๐		๙๐.๗๙	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐	๙๕.๑๐			๙๕.๑๐	๒๐.๙๒
	๓.๑ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต		๙๑.๓๐			๙๑.๓๐	
	๓.๒ ประสิทธิภาพการทุจริต		๙๘.๙๐			๙๘.๙๐	
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐		๗๙.๗๓		๗๙.๗๓	๑๒.๗๖
	๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร				๗๓.๐๙	๗๓.๐๙	
	๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร			๙๖.๔๓	๗๖.๓๑	๘๖.๓๗	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐			๗๑.๔๖	๗๑.๔๖	๑๒.๘๖
	๕.๑ การบริหารงานบุคคล				๖๓.๓๐	๖๓.๓๐	
	๕.๑.๑ ประสิทธิภาพตรง				๕๖.๑๔	๕๖.๑๔	
	๕.๑.๒ การรับรู้				๖๔.๑๐	๖๔.๑๐	
	๕.๒ การบริหารงบประมาณ				๘๑.๙๕	๘๑.๙๕	
	๕.๒.๑ การรับรู้				๘๑.๙๕	๘๑.๙๕	
	๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน				๖๙.๑๔	๖๙.๑๔	
	๕.๓.๑ ประสิทธิภาพตรง				๗๐.๕๘	๗๐.๕๘	
	๕.๓.๒ การรับรู้				๖๗.๙๘	๖๗.๙๘	
รวม		๑๐๐.๐๐	คะแนน ITA = ๘๔.๓๓				

จากตารางที่ ๑ พบว่า ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๕.๑๐ ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๔๖ สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการ ดำเนินงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย จำแนกตามดัชนีและ ตัวชี้วัดย่อย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๔๙ โดยจำแนกเป็นการดำเนินงานของ องค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๙ เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๙ โดยมี รายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๔๔ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๘๐.๘๘ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๘๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๔๒ โดยเป็น คะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๘๔ และ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจาก คะแนนที่ได้จาก Evidence – Based เป็นคะแนนที่ได้จากการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน และคู่มือ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนน ต่ำกว่าเรื่องระยะเวลาการให้บริการที่เสร็จสิ้นในระยะเวลาที่เหมาะสม

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๑๙ โดย เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๓๘ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจาก คะแนนที่ได้จาก Evidence – Based เป็นคะแนนที่ได้จากการจัดทำขั้นตอน ระบบ เกณฑ์ หรือ เครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติที่มีความเป็นมาตรฐาน เดียวกัน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ

- การมีส่วนร่วม ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๒๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูล เอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๑๗ โดยได้คะแนน จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

- การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๙ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การตอบสนองข้อร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๙๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๗๙ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน โดยหน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียน การเผยแพร่ผลการร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้าง และมีการสรุปผลการรายงานเรื่องการร้องเรียนทั่วไปพร้อมทั้งระบุปัญหาและอุปสรรคอย่างชัดเจน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่องระบบการร้องเรียน การดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียน การติดตามเรื่องร้องเรียน และระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง

- ช่องทางการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตาม (External) ได้รับความสะดวกในระดับสูง

- การแจ้งผลการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๗.๔๓ แสดงว่าประสิทธิภาพของการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๙ เป็นการประเมินความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๕๘ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัดการรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรงการทุจริต (Experienced Corruption) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๑๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนการรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๓๐ และคะแนนจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๙๐ เห็นได้ชัดเจนว่าคะแนนจากทั้ง ๒ แง่มุมมีความสอดคล้องกัน

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๗๓ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๐๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๓๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๓๑ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนน

เท่ากับร้อยละ ๙๖.๔๓ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence – Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินการด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ซึ่งหน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ และมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส แต่ในส่วนของ Internal ที่ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่องการพัฒนา เครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อ ป้องกันการทุจริต

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๔๖ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๕.๑ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๓.๓๐ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม คือ (๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๖.๑๔ และ (๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๑๐

๕.๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๙๕ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน โดยเป็นคะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๑๔ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม คือ (๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๕๘ และ (๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๖๗.๙๘

๗. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหนองคาย

๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่าดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง (๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหมาะสม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ (๒) ถ้าได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป

๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๑ ประเด็น คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ดำเนินการตามโครงการ ตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal) อยู่ ๓ จุดบกพร่อง และ ๒ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีที่ ๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป