

รายงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน
(Integrity & Transparency Assessment: ITA)

จัดทำโดย

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

มีนาคม 2561

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จคือ คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับการวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูล/เอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

รายงานฉบับนี้จัดทำโดยคณะทำงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการนำเสนอเค้าโครงร่างรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คณะทำงานฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตอบสนองต่อสำนักงาน ป.ป.ช. ในการป้องกันการทุจริตของประเทศ เป็นโครงการสำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์ของประเทศ (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์กรความโปร่งใสนานาชาติให้มีคะแนนเพิ่มขึ้นนำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	2
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน	2
1.4 ผสมสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	3
บทที่ 2 กรอบแนวคิด	4
2.1 แนวคิด ความหมาย และหลักการของความโปร่งใส	4
2.2 นโยบาย กฎหมาย และองค์การด้านความโปร่งใสของสังคมไทย	11
2.3 แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	35
3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	35
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย	35
3.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	36
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	37
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.6 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน	38
3.7 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน	44
บทที่ 4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ	47
แม่สามแลบ	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	47
4.2 ผลการประเมินความโปร่งใส	50
4.3 ผลการประเมินความพร้อมรับผิด	55
4.4 ผลการประเมินความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 ผลการประเมินวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	67
4.6 ผลการประเมินคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	72
4.7 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	78
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร	82
บริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ	
5.1 สรุปผลการประเมิน	82
5.2 อภิปรายผลการประเมิน	84
5.3 ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่สูง ก็จะสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่น ความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายสาธารณะและการบริการขั้นพื้นฐานด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่นของหน่วยงาน การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี นอกจากจำเป็นต้องมีการเปิดเผยข้อมูลแหล่งที่มาของงบประมาณในการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ การดำเนินงาน และการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบ ยังมีความจำเป็นต้องรายงานผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในการรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment) ของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต ตลอดจนการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและสร้างเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตอย่างเป็นระบบ และจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส นำมาซึ่งประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมินดังกล่าว การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดแม่ฮ่องสอน จะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นภาพผลการดำเนินงานตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จึงมีความจำเป็นต้องให้มีโครงการนี้ โดยคาดหวังว่าผลการประเมินจะนำไปสู่การพัฒนาในอนาคตในประเด็นต่าง ๆ ตามได้กล่าวถึงข้างต้น

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 1) เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
- 2) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ
- 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรฐานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ
- 4) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ กับการยกระดับดัชนีวัดการรับรู้การทุจริต (CPI)

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ครอบคลุมกรอบแนวคิด/เนื้อหาการประเมินรวม 5 ดัชนี คือ

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

โดยใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1) การวิจัยจากเอกสาร โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

แสดงหรือตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

2) การวิจัยจากการสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามแบบสำรวจ ได้แก่

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

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยเป็นบุคลากร/เจ้าหน้าที่ที่ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากงบบุคลากร

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

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

1) เป้าหมาย/ผลลัพธ์เชิงปริมาณ

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ ฉบับสมบูรณ์ จำนวน 5 ชุด พร้อมซีดีบันทึกข้อมูลจำนวน 5 ชุด

2) เป้าหมาย/ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

1) ทราบถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ

2) ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ ที่เข้าร่วมโครงการ เพิ่มภาพลักษณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านบริหารจัดการที่มีระบบคุณธรรมและความโปร่งใсыิ่งขึ้น และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)”

3) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ มีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ ให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย จรรยาบรรณและจริยธรรมเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

กรอบแนวคิด

การศึกษาเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สามแลบ จังหวัดแม่ฮ่องสอน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) จำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ นโยบาย และองค์การด้านความโปร่งใสของสังคมไทย รวมถึงแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานและกรอบแนวคิดที่สำคัญของการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของแนวคิดและกระบวนการเพื่อความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงสาระสำคัญของแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงหลักการความโปร่งใสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ความหมาย และหลักการของความโปร่งใส
- 2.2 นโยบาย กฎหมาย และองค์การด้านความโปร่งใสของสังคมไทย
- 2.3 แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ความหมาย และหลักการของความโปร่งใส

ความไม่โปร่งใสหรือการทุจริต เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกประเทศทั่วโลก และเกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน โดยเกิดขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีรายงานว่ามีความไม่โปร่งใสในการบริหารประเทศอยู่ในระดับสูงที่สุดในโลก ซึ่งหมายรวมถึงประเทศไทยด้วย โดยในส่วนของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้พยายามร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและพยายามสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดแนวคิดเรื่อง “Good Governance” หรือ “หลักธรรมาภิบาล” ที่เน้นการบริหารจัดการบ้านเมืองที่มีประสิทธิภาพ หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยหลักธรรมาภิบาลนี้มีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางนับตั้งแต่ธนาคารโลกและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย ได้นำมาเป็นเงื่อนไขในการปล่อยเงินกู้แทนประเด็นประชาธิปไตย หลักธรรมาภิบาลดังกล่าวประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ 2) การตรวจสอบได้ 3) ความโปร่งใส และ 4) การมีกรอบกฎหมายสำหรับการพัฒนา ซึ่งธนาคารโลกได้แยกหลักธรรมาภิบาลออกจากแนวคิดประชาธิปไตย โดยเน้นในเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย แต่ธนาคารโลกถือว่าหลักธรรมาภิบาลกับหลักประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่ไปด้วยกัน เนื่องจากลักษณะหลายอย่างของธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ซึ่งรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะและการถูกตรวจสอบโดยสาธารณะเป็นเงื่อนไขสำคัญของประชาธิปไตย เป็นส่วนสำคัญของการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เป็นประชาธิปไตย (Democratization) นอกจากหลักธรรมาภิบาลจะถูกใช้เป็น

เงื่อนไขของธนาคารโลกและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียแล้วยังถูกใช้เป็นเงื่อนไขในการปล่อยเงินกู้ กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และกลายเป็นมาตรฐานสากลที่องค์การสหประชาชาติต้องการให้ เกิดขึ้น ในระบบบริหารจัดการรัฐด้วย เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ มีข้อสรุปว่า หลักการธรรมาภิบาลเป็น กฎเกณฑ์สำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาและ กลุ่มประเทศยากจน

สำหรับประเทศไทย แนวคิดธรรมาภิบาลและแนวคิดการปฏิรูประบบราชการไทยมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง แต่ปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้นในสมัยนายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีการนำ หลักการเรื่องความโปร่งใสในระบบราชการ หลักความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจน แนวคิดของกฎหมายมหาชนมาใช้ในประเทศ และเมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่าง รุนแรงในปี พ.ศ. 2540 จนต้องขอความช่วยเหลือด้านเงินกู้จากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ เงื่อนไข ดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้กับประเทศไทยด้วย หลักของธรรมาภิบาลนอกจากจะประกอบด้วย 4 หลักการดังที่ ธนาคารโลกและธนาคารพัฒนาแห่งเอเชียใช้แล้ว ยังมีการจำแนกแตกต่างกันออกไปอีก เช่น หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น และเมื่อพิจารณา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และปรับปรุง เพิ่มเติมตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จะพบว่า มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2550)

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักความรับผิดชอบ
5. หลักการมีส่วนร่วม
6. หลักความคุ้มค่า

จากองค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หลักความโปร่งใสเป็นหนึ่งในคุณค่าที่จำเป็นต่อธรรมาภิบาล และการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่น ๆ บรรลุความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารงานของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นวิธีการแก้ไขและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันได้อีก แนวทางหนึ่ง

ความหมายของความโปร่งใส

ความหมายของคำว่า “ความโปร่งใส” นั้น ไม่มีนิยามความหมายที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปประยุกต์ใช้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบริบททางสังคมวัฒนธรรม ค่านิยม และวิถีชีวิตที่สังคมนั้นให้คุณค่าในความหมายแห่งความโปร่งใสนั้น ๆ

ความโปร่งใส เป็นทั้งแนวคิดและกระบวนการที่นำไปสู่การเปิดเผย การตรวจสอบได้ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพราะในแต่ละองค์กรและแต่ละสังคมล้วนมีวัฒนธรรม

องค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติ และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมที่แตกต่างกัน แต่ในมุมมองร่วมย่อมจะมี ธรรมเนียมการปฏิบัติที่สามารถเปิดเผย ตรวจสอบและให้ความโปร่งใสได้ เช่น ความโปร่งใสในหน่วยงาน ภาครัฐเป็นผลจากนโยบายและวิธีปฏิบัติที่จัดช่องทางของการให้ข้อมูลด้วยวิธีที่เสริมความเข้าใจนโยบาย สาธารณะและระเบียบปฏิบัติที่จัดช่องทางของการให้ข้อมูลด้วยวิธีที่เสริมความเข้าใจนโยบายสาธารณะและ ระเบียบปฏิบัติ เป็นต้น ซึ่งเป็นกระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานที่เป็นไปอย่างเปิดเผย หรือเรียกได้ว่าเป็น ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารในนโยบายของรัฐต่อกลุ่มที่ให้ความสนใจ หรือกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ซึ่งการสื่อสารนี้ อาจจะมีอุปสรรคต่อกระบวนการเพราะบุคคลที่ให้ความสนใจหรือมีส่วน เกี่ยวข้องนั้นมีความแตกต่างหลากหลาย เช่น ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง และนักลงทุนจากในประเทศ และต่างประเทศ เป็นต้น

ความหมายของความโปร่งใสนั้น มีความหมายตรงกันข้ามกับความไม่โปร่งใส การทุจริตคอร์รัปชัน เป็นคำศัพท์ที่แสดงถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของการ ดำเนินงาน อย่างไรก็ดี ความโปร่งใสนั้น มีทั้งความหมายกว้างที่เป็นเครื่องบ่งบอกถึงแนวคิดและกระบวนการ แห่งความโปร่งใส และความหมายเฉพาะด้านที่หมายถึงความโปร่งใสในด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ความโปร่งใส ทางการเมืองและความโปร่งใสด้านการบริหารจัดการและงบประมาณ เป็นต้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา, 2550) โดยมีผู้ให้ความหมายความโปร่งใสที่สำคัญ ดังนี้

UNESCAP ให้นิยามความโปร่งใสว่า หมายถึง การตัดสินใจและการบังคับใช้ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการมีข้อมูลอย่างเพียงพอในรูปแบบและสื่อที่เข้าใจ และการเปิดให้บุคคลที่ได้รับ ผลกระทบจากการตัดสินใจและการดำเนินการดังกล่าวสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรงและเสรี

องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) มองว่าความโปร่งใส คือการเปิดเผย เกี่ยวกับเป้าหมายของนโยบาย การทำนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบาย

Bellver and kaufmann (2005) ให้ความหมายของคำว่าโปร่งใส หมายถึง การเพิ่มขึ้นของการ หมุนเวียนของข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ตรงเวลาและน่าเชื่อถือได้ ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด สามารถเข้าถึงได้

องค์กรการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund-1998) ให้ความหมายของคำว่า โปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยต่อสาธารณชนเกี่ยวกับระบบโครงสร้าง และหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบ ของรัฐบาล จุดมุ่งหมายของนโยบายการคลัง บัญชีภาครัฐ และการคาดการณ์สถานะทางการคลัง

องค์กร OECD Public Management (2003) ระบุถึงความโปร่งใสว่า มีความหมายที่หลากหลาย และแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับผู้ควบคุม (Regulators) กลุ่มต่าง ๆ แนวความคิดนั้นมีความหมายที่เริ่มตั้งแต่ การประกาศต่อสาธารณชนว่าได้มีการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการควบคุมบริหาร (Regulatory Decisions) ไป จนถึงการลดละ การปิดบังข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการ (Administrative Decision) และคอร์รัปชัน การจัด ระเบียบระบบกฎหมายด้วยการระบุกฎหมายให้ชัดเจน และการนำไปใช้อย่างรอบด้าน การปรึกษาและรับ คำแนะนำจากประชาชน การทำการประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงระบบการควบคุมบริหารและการ ใช้วิธีการตัดสินใจ (Decision -making) ที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

สถาบันพระปกเกล้าฯ (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความโปร่งใส หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบนโยบายของรัฐ กล่าวคือ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายนั้น พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในทางเลือกต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตน ทั้งนี้รัฐจะต้องสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้ประชาชนใช้ในการพิจารณาและตัดสินใจ

องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (2544 อ้างใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2550) ให้ความหมายของความโปร่งใสว่า สถานะที่ชัดเจน ชัดแจ้ง ไม่มีความคลุมเครือของการบริหารภาครัฐในการดำเนินธุรกรรมใด ๆ ต่อสาธารณะอย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์ ซึ่งอาจแสดงในรูปแบบของระบบเอกสารที่ถูกต้องชัดเจน เช่น บันทึกการประชุม รายงาน การจัดบันทึกต่าง ๆ เป็นต้น

อัมมาร สยามวาลา (2547) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกัน และรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก ซึ่งจำเป็นที่จะต้องวางกฎระเบียบ เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องเปิดเผยส่วนหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจและมาตรการที่วัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ ความโปร่งใสไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่สังคมอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าหากผู้มีอำนาจบิดพลิ้วไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือ ไม่โปร่งใส

องค์กร Organization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2003) ได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเกี่ยวกับคำว่า “ความโปร่งใส” ว่ามีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) ความซับซ้อนของนโยบายและการเลือกผู้ฟัง นโยบายหลายนโยบายมักจะซับซ้อนและยากต่อความเข้าใจของบุคคลที่ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงทำให้ไม่โปร่งใส องค์กรเอกชนหลายองค์กรได้ออกมาเรียกร้องให้มีการเขียนกฎหมาย และนโยบายในภาษาสามัญ (Plain Language Drafting) ยกเว้นในกรณีที่เกี่ยวข้องได้ หรือจำเป็นต้องใช้ศัพท์เฉพาะ

2) การออกกฎหมายและความโปร่งใสของการบริหาร (Administration) และการบังคับใช้ (Enforcement)

ความถูกต้องของกฎหมายมักขึ้นอยู่กับความดีความ วิธีการบริหารและการบังคับใช้ ความสม่ำเสมอและไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นการออกกฎหมายและการตีความกฎหมาย จึงมีผลอย่างมากต่อความโปร่งใส ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ นโยบายที่ไม่มีบุคคลที่อยู่นอกรัฐบาลให้ความเชื่อถือ และไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ก็เท่ากับไม่มีใครเข้าใจและไร้ผล ซึ่งหมายถึง การไม่มีความโปร่งใส

3) สิทธิภายใต้ความโปร่งใส กิจกรรมภาครัฐมีผลกระทบต่อประชาชนทุก ๆ คน ความโปร่งใสจึงต้องมีการหมุนเวียนของข้อมูลแบบสองทิศทาง (Two-way Information Flow) และกระจายอำนาจ ภายใต้กรอบความคิดความโปร่งใส บุคคลเหล่านี้ต้องมีอำนาจในการร้องเรียน ซึ่งทำให้ความเคารพสิทธิการเมือง สิทธิพลเมือง สิทธิทางสังคม และสิทธิด้านแรงงาน เป็นส่วนประกอบที่ขาดไม่ได้ของการเสริมสร้างความโปร่งใส

4) บุคคลภายในและบุคคลภายนอก บุคคลที่อยู่ภายในระบบ อาจเป็นบุคคลที่อยู่ภายใต้กรอบของความโปร่งใสในภาครัฐและสามารถนำสภาพความโปร่งใสมาใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตนได้ง่ายกว่า บุคคลภายนอก รัฐบาลจึงต้องใช้ความพยายามสื่อสารกับ “บุคคลภายนอก” เช่น นักลงทุนต่างประเทศ มากกว่าการสื่อสารกับข้าราชการที่มีความเข้าใจในระบบมาก่อน เป็นต้น

สำหรับนิยามความโปร่งใสในความหมายเฉพาะนั้น องค์กรต่าง ๆ เช่น Bankstown Greens ซึ่งเป็นองค์กรทางการเมืองของพรรคกรีน ที่ทำงานในเขตซิดนีย์และนิวเซาท์เวลส์ แห่งออสเตรเลีย (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2550) ได้นิยามความหมายของความโปร่งใสในทางการเมืองว่า เป็นกระบวนการทำให้กระบวนการตัดสินใจขององค์กรเปิดเผยต่อสาธารณะ ส่วนกลุ่มประเทศความร่วมมือทางเศรษฐกิจ (OECD) นิยามความโปร่งใสด้านงบประมาณว่า หมายถึงการเปิดเผยข้อมูลการคลังที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างเต็มที่ให้เหมาะสมกับเวลาและอย่างเป็นระบบ โดยแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) การทำรายงานงบประมาณที่สำคัญที่รัฐบาลควรผลิตและเนื้อหาทั่วไปในรายงาน เช่น รายงานงบประมาณล่วงหน้า เพื่อส่งเสริมให้มีการถกเถียงเกี่ยวกับงบประมาณโดยรวม และปฏิสัมพันธ์ต่อเศรษฐกิจ รายงานประจำเดือน รายงานกลางปี รายงานสิ้นปี ฯลฯ

2) การอธิบายสิ่งที่จะต้องเปิดเผยเป็นการเฉพาะที่จะต้องมียู่ในรายงาน ซึ่งรวมถึงข้อมูลผลงานด้านการเงินและที่ไม่ใช่การเงิน เช่น สมมติฐานทางเศรษฐกิจ การใช้จ่ายภาษี สิทธิประโยชน์ทางการเงิน พันธกรณีเรื่องเงินบำนาญบำนาญของข้าราชการ ฯลฯ

3) แนวปฏิบัติเพื่อให้หลักประกันคุณภาพและความถูกต้องของรายงาน เช่น นโยบายทางการเงิน การตรวจสอบการเงิน ฯลฯ

อนึ่งในการส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสขึ้น ยังไม่มีนโยบายใดที่ใช้ได้ในทุกโอกาส (OECD, 2003) แต่มีมาตรการหลัก ๆ ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าสามารถช่วยส่งเสริมกระบวนการแห่งความโปร่งใสคือ

1) การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ ให้แก่กลุ่มที่ให้ความสนใจ หรือมีผลประโยชน์ (interested parties)

2) การมีขอบเขตของข้อปฏิบัติ ภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน (นโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงหรือความปลอดภัย อาจเป็นข้อที่ได้รับการยกเว้น

3) การใช้กลไกเพื่อส่งเสริม การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายได้ โดยในยุคนี้มีอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระจายข้อมูล

4) การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูล

5) การแจ้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายล่วงหน้า และการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือจากประชาชน

ความโปร่งใสมีความสัมพันธ์กับการเปิดเผยข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ (Accountability) ที่มาจากการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการตรวจสอบได้นั้นมีความครอบคลุมทั้งในมิติการเมือง การบริหาร และการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากภายนอกหรือจากประชาชน รวมทั้งการสร้างระบบตรวจสอบจากภายในและการรับผิดชอบผลจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมมากกว่าการรับผิดชอบในการดำเนินงานโดยรวม ไปถึงการดำเนินงานอย่างมีหลักการและมีเหตุผล ซึ่งสามารถจัดประเภทของการตรวจสอบได้ 5 ประการ คือ

1) การตรวจสอบได้ทางกฎหมาย (Legal Accountability) หมายถึง การตรวจสอบควบคุม นอกเหนือจากกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน กล่าวคือ เป็นกระบวนการตรวจสอบควบคุมโดย กระบวนการของกฎหมายที่ดำเนินการโดยกระบวนการทางนิติบัญญัติ หรือการดำเนินการโดยศาลยุติธรรม

2) การตรวจสอบได้ด้านวิชาชีพ (Professional Accountability) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติ ของหน่วยงานของรัฐมีความสัมพันธ์มากขึ้นเป็นลำดับ สายงานบางอย่างต้องการความเป็นมืออาชีพสูง อาทิ แพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย นักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมศาสตร์ และนักบัญชี การปฏิบัติงานของบุคคลในสาย อาชีพเหล่านี้ย่อมอยู่ภายใต้ความคาดหวังในการใช้วิชาความรู้ และทักษะเฉพาะด้าน หากผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถ บรรลุงานได้สำเร็จก็ต้องให้ออกได้

3) การตรวจสอบได้ด้านการเมือง (Political Accountability) เป็นการตรวจสอบได้ ภายใต้ แนวความคิดระบบการปกครองประชาธิปไตยที่ว่า นักการเมือง คือ ตัวแทนของประชาชน ซึ่งเข้าไปในหน้าที่ การบริหารประเทศ จัดสรรทรัพยากร และตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ ตามความต้องการของประชาชน โดย ผ่านการดำเนินการของระบบราชการ การปฏิบัติงานของข้าราชการจึงต้องตรวจสอบได้ในทางการเมือง โดยปฏิบัติงานตามการมอบหมายจากนักการเมืองที่มีอำนาจหน้าที่ตามระบบประชาธิปไตย

4) การตรวจสอบได้ด้านจริยธรรม (Moral Accountability) เป็นการตรวจสอบได้ ที่ให้ความสำคัญกับ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไปของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่น ๆ ของรัฐ ที่อยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญ และกฎหมายต่าง ๆ กล่าวคือ การดำเนินการ และการ ประพฤติปฏิบัติของภาครัฐ จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม และคุณธรรมที่สังคมยอมรับหรือกำหนด ดังนั้น การตรวจสอบได้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงเป็นรากฐานสำคัญของการมี การตรวจสอบได้ ทางด้าน การบริหาร กฎหมาย การเมือง และวิชาชีพ

5) การตรวจสอบได้ด้านหน่วยงาน (Organization Accountability) เป็นการตรวจสอบได้ ที่มี ตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนในรูปของกฎระเบียบ หรือข้อปฏิบัติของหน่วยงาน หรือ อาจจะเป็นในรูปของเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการใด ๆ เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดย อาจจะมีการถ่ายทอด หรือสั่งการตามสายบังคับบัญชาโดยลำดับ การฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ถือได้ว่า ไม่มีการตรวจสอบได้ และมีความผิดที่ต้องได้รับโทษตามที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งใด ๆ หากพิสูจน์ว่า คำสั่งดังกล่าวขาดความชัดเจน หรือไม่ สามารถปฏิบัติตามได้ เนื่องจากไม่มีทรัพยากรที่เพียงพอ ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานหรือผิดจริยธรรม หน่วยงาน สำหรับการตรวจสอบได้ของหน่วยงานราชการนั้นจำเป็นต้องครอบคลุมถึงการบริหารความ ต้องการและความสามารถในการตอบคำถามที่เป็นการแสดงถึงระบบที่มีการตรวจสอบและรับผิดชอบต่อกัน ซึ่งจะทำให้กลไกการทำงานได้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ในภาพรวมแล้วสรุปได้ว่า ความโปร่งใส คือความกระจ่างและชัดเจนของกระบวนการและขั้นตอน การดำเนินงานที่สามารถเปิดเผยข้อมูล นโยบาย ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกระบวนการดำเนินงานในแต่ละ

ขั้นตอนได้อย่างชัดเจน โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบย้อนกลับ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงาน

ความสำคัญของความโปร่งใส

ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่น ๆ บรรลุถึงความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการบริหารงานของภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นวิธีการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่ดี ซึ่งทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจกับความโปร่งใสเพราะมองเห็นผลประโยชน์ในหลายด้าน โดยความสำคัญของความโปร่งใส (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2550) สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ

2) ความโปร่งใสทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจและภาครัฐ (Accountability) โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีความโปร่งใส

3) ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบหมายอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับ อันเป็นการสร้างความเท่าเทียมและสร้างทางเลือกให้ประชาชนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย

4) ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา จะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบประมาณรายจ่าย และการจ้างงาน แต่ในปัจจุบันวาทกรรมทั้งหลาย ได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่ง Amartya Sen (1999 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2550) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาที่ประสบผลสำเร็จหรือการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ชีวิตอย่างเสรี ต้องเคารพในสิทธิหลายประการ รวมทั้งสิทธิทางเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะในทรัพย์สินที่ดิน) เสรีภาพทางการเมือง การรับประกันความปลอดภัย (Protective Security) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับประกันความโปร่งใส

5) ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิภาพของการบริหารนโยบายภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใสยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บภาษีและการใช้กฎระเบียบซับซ้อน ลดการสิ้นเปลือง และลดปัญหาคอร์รัปชัน

6) การรับประกันความโปร่งใส ที่หมายถึงการรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่เท่าเทียม (Information Asymmetry) ดังนั้นจึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกันความโปร่งใสยังส่งเสริมการพัฒนา ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงาน สนองตอบการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบันด้วยวิธีการทางการเมือง ทางสังคม และทางเศรษฐกิจ อย่างเท่าเทียมกัน

7) การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบายจะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ และยอมรับนโยบายใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและง่ายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กระบวนการความโปร่งใส เช่น การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็นและการแจ้งนโยบายล่วงหน้า เพื่อส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายดังกล่าว ประชาชนจะสามารถติดตามนโยบายที่เห็นว่าไม่เหมาะสม และแนะนำ รวมทั้งเรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว ความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนานโยบายที่ดีขึ้น

8) ความโปร่งใสมีความสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อสามารถมั่นใจว่า การตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่ ซึ่งหากรัฐบาลมีความโปร่งใสก็จะเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาล และการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสก็จะมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความโปร่งใสมีความสำคัญทั้งต่อการบริหารประเทศของทั้งภาครัฐและเอกชน มีความสำคัญต่อระบบการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และพัฒนาจิตใจของประชาชน ในสังคม และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือสามารถพัฒนาประเทศให้เป็นประชาธิปไตยอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 นโยบาย กฎหมาย และองค์กรด้านความโปร่งใสของสังคมไทย

จากการศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับนโยบาย กฎหมาย และองค์กรด้านความโปร่งใสของสังคมไทย พบว่า สังคมไทยมีแนวโน้มด้านนโยบายกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่สำคัญ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา, 2550) ดังนี้

ในสมัยรัฐบาล ฯพณฯ อานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี (2 มี.ค. 2534 - 22 มี.ค. 2535) ได้มีการนำแนวคิดและหลักการแห่งความสงสัยมาเป็นแนวนโยบายหลักของการพัฒนาประเทศ โดยมีการดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งนายอานันท์ ปันยารชุน ได้เน้นหลักการที่สำคัญสามประการคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การปกครองหรือการบริหารจัดการด้วยความเป็นธรรม และสิทธิของประชาชนที่จะเข้าถึงผู้มีอำนาจและผู้ใช้อำนาจ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส

นอกจากนี้ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสดังกล่าว รัฐบาลยังได้ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ โดยไม่มุ่งใช้กลไกทางกฎหมายหรือใช้หลักนิติธรรมเพียงอย่างเดียว เพราะการใช้หลักนิติธรรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้ ดังนั้นเราจึงได้สนับสนุนการสร้างเสริมองค์ประกอบสนับสนุนให้กลไกการตรวจสอบต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องของภาคประชาชน โดยเป็นการนำข้อมูลข้อเท็จจริงในภาคต่าง ๆ มาเปิดเผย เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนในกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐ สามารถประสานผลประโยชน์หรือคัดค้านกันด้วยเหตุผลด้วยข้อเท็จจริง ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลจะทำให้การทุจริตทำได้ยากขึ้น เพราะหากมีอะไรไม่ชอบมาพากล ประชาชนจะสามารถล่วงรู้ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ซึ่งนับเป็นกระบวนการที่สำคัญ

ในการสร้างความโปร่งใส แต่การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารนั้นทั้งผู้ให้และผู้รับข้อมูล จะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ต้องตระหนักถึงการให้ข้อมูลว่าเป็นหน้าที่ สิ่งใดรัฐรู้ ประชาชนก็ควรต้องรู้ เพราะรัฐทำหน้าที่บริหารประเทศก็เพื่อประโยชน์ของประชาชน ดังนั้นการปรับปรุงข้อมูลจึงเป็นเรื่องสำคัญของการสร้างความโปร่งใสของการบริหารจัดการภาครัฐ

2. การสร้างกระบวนการตรวจสอบภายในองค์กรหรือชุมชน โดยเหตุที่การทุจริตคอร์รัปชันเป็นกิจกรรมที่มักเกิดขึ้นในมุมมืดหรือไม่เปิดเผย แต่การที่ภาครัฐให้ข้อมูลข่าวสารกับประชาชนอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการป้องกันปราบปรามมิให้เกิดการกระทำทุจริตคอร์รัปชัน ดังนั้นภาครัฐจำเป็นต้องสร้างกลไกให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยการตั้งคำถามได้ในกรณีที่สอบแนวการทุจริต เพราะฉะนั้นการตราพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร การกำหนดให้คณะรัฐมนตรีและคู่สมรสต้องเปิดเผยบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน การเปิดเผย การประชุมสภาหรือองค์กรท้องถิ่น รวมถึงการเปิดเผยเงินบริจาคและรายชื่อผู้บริจาคให้พรรคการเมือง เป็นต้น กลไกเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการทั้งสิ้น ในขณะเดียวกันมีการส่งเสริมให้ภาคประชาชนสามารถรวมกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการแห่งความโปร่งใสที่มาจากระบบจารีตประเพณีและวัฒนธรรมในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ

3. การสร้างกระบวนการยุติธรรมที่เป็นอิสระ เป็นการเสริมสร้างองค์กรที่มีการอำนวยความสะดวก เช่น ตำรวจ อัยการ และศาล ตลอดจนหน่วยงานที่มีภารกิจบังคับใช้กฎหมายเพื่อปราบปรามการคอร์รัปชัน กระบวนการยุติธรรมต้องไม่ถูกครอบงำและปราศจากการคอร์รัปชัน มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพที่จะเข้าถึงความซับซ้อนของปัญหา และมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญทางด้านงานตำรวจ บัญชี และผู้ตรวจสอบหลักฐาน รวมถึงมีระบบงานฐานข้อมูลและระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

4. การเสริมสร้างสื่อที่เป็นอิสระ นอกจากกลไกภาครัฐและภาคประชาชนแล้ว องค์กรและกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่ องค์กรสื่อที่มีความเป็นอิสระ ปราศจากการครอบงำของนักการเมืองและข้าราชการ สื่อมวลชนทุกประเภทจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นธรรม แยกข้อเท็จจริงออกจากความคิดเห็น ทั้งนี้เพื่อร่วมสร้างสรรค์สังคมความโปร่งใสและการเรียนรู้ร่วมกัน

จากการขับเคลื่อนภายใต้แนวคิดความโปร่งใสของรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน ดังกล่าว ได้นำไปสู่การกำหนดนโยบาย กฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลและการสร้างกลไกการตรวจสอบที่มากมาย ซึ่งปรากฏในรัฐธรรมนูญปี 2540 และปี 2550 ที่มีองค์กรอิสระภายใต้รัฐธรรมนูญร่วมทำหน้าที่ในการกำกับตรวจสอบการบริหารจัดการของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ในที่นี้กล่าวถึง แนวนโยบาย กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความโปร่งใสที่ประกอบด้วยหลักการสำคัญ คือการเปิดเผยและการตรวจสอบได้ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสไว้ในหมวดต่าง ๆ ดังนี้

1.1 หมวด 3 สิทธิเสรีภาพของชนชาวไทย ส่วนที่ 10 สิทธิในข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียน โดยในมาตราที่ 56 ระบุว่าบุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครอง

ของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชนหรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น หรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ ส่วนมาตราที่ 57 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่น ก่อนการอนุญาตหรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตหรือส่วนได้เสียอื่นใดที่เกี่ยวกับตนหรือชุมชนท้องถิ่นและมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในเรื่องดังกล่าว การวางแผนพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ การวางผังเมือง การกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดิน และการออกกฎที่มีผลกระทบต่อส่วนได้เสียสำคัญของประชาชน ให้รัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างทั่วถึงก่อนดำเนินการ

1.2 หมวด 5 แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ด้านการบริหารราชการแผ่นดินมาตราที่ 78 เกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยในวรรค 5 ระบุว่าจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน และดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐ ตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐ ดำเนินการอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม

1.3 หมวด 11 องค์การตามรัฐธรรมนูญ เป็นลักษณะของการกำหนดองค์กรและกลไกการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ โดยมีองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมเพื่อความโปร่งใสและการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล เช่น

1.3.1 ผู้ตรวจการแผ่นดิน ซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณาและตรวจสอบหาข้อเท็จจริง ตามคำร้องเรียนในกรณีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัตินอกเหนืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติหรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียนหรือประชาชนโดยไม่เป็นธรรมไม่ว่าการกระทำนั้นจะชอบหรือไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ก็ตาม การตรวจสอบการละเลยการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและองค์กรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ไม่รวมถึงการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีของศาลกรณีอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

1.3.2 คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีหน้าที่ เช่น ใต้สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงหรือข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปร่ำรวยผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม รวมทั้งดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการในระดับต่ำกว่าที่ร่วมกระทำความผิดกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวหรือกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือที่

กระทำความผิดในลักษณะที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติสมควรดำเนินการด้วย
ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต เป็นต้น

1.3.3 คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจ
เงินแผ่นดิน ให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะ ให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน และ
มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการวินัยทางการเงินและการคลังที่เป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยการดำเนินการที่
เกี่ยวกับวินัยทางการเงิน การคลัง และการงบประมาณ และให้คดีที่พิพาทเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของ
คณะกรรมการวินัยทางการเงินและการคลังในเรื่องดังกล่าวเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลปกครอง เป็นต้น

1.3.4 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีหน้าที่ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือ
การละเลยการกระทำ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับ
สิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี ที่เสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำ
หรือละเลยการกระทำดังกล่าวเพื่อดำเนินการในกรณีที่มีการกล่าวหาว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอ เป็นต้น

1.4 หมวด 12 การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ มุ่งดำเนินการเพื่อตรวจสอบทรัพย์สิน การ
กระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การถอดถอนตำแหน่งและการดำเนินการคดีอาญาผู้ดำรงตำแหน่ง
ทางการเมือง

บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญปี 2550 ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า มีแนวนโยบายและหลักการที่
นำไปสู่การเสริมสร้างให้เกิดความโปร่งใสของสังคมไทยตั้งแต่การส่งเสริมการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูล
ข่าวสารของภาคประชาชน การให้มีการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสรวมทั้งการกำหนดกลไกในการ
ตรวจสอบขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
ยิ่งขึ้น

2. กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลและตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส โดย
กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ส่งเสริมธรรมาภิบาล และเกี่ยวข้องกับหลักการความโปร่งใส ได้แก่

2.1 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐ
มีหน้าที่เปิดเผยข่าวสารต่อประชาชน โดยมาตรา 7 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ต้องส่งข้อมูลข่าวสารของ
ราชการ เช่น โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีการดำเนินงาน
สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ กฎ มติรัฐมนตรี
ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบแบบแผน นโยบาย และข้อมูลข่าวสารอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
 เป็นต้น ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา

ในมาตรา 9 ระบุให้หน่วยงานของรัฐต้องให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการ เช่น ผลการพิจารณา
หรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน รวมทั้งความเห็นแย้งและคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาวินิจฉัย
นโยบายหรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องพิมพ์ลงในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 แผนงาน โครงการและ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่กำลังดำเนินการ คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ซึ่งมีผลกระทบถึงสิทธิหน้าที่ของเอกชน สิ่งพิมพ์ที่ได้มีการอ้างอิงถึงมาตรา 7 สัญญาสัมปทาน สัญญาที่มี

ลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนหรือสัญญาาร่วมทุนกับเอกชนในการจัดทำบริการสาธารณะ และมติคณะรัฐมนตรีเป็นต้น ไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนมาตรา 11 กำหนดว่านอกจากข้อมูลข่าวสารของราชการที่โรงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาแล้วหรือที่จัดไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้แล้วหรือที่มีการจัดให้ประชาชนได้ค้นคว้าตามมาตรา 26 แล้วถ้าบุคคลใดขอข้อมูลข่าวสารอื่นใดของราชการและคำขอของผู้นั้นระบุข้อมูลข่าวสารที่ต้องการในลักษณะที่อาจเข้าใจได้ตามควร ให้หน่วยงานของรัฐผู้รับผิดชอบจัดหาข้อมูลข่าวสารนั้น ให้แก่ผู้ขอภายในเวลาอันสมควร เว้นแต่ผู้นั้นขอจำนวนมากไม่มีเหตุผลอันสมควร

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการทางกฎหมายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในลักษณะของการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาคประชาชน

2.2 มติรัฐมนตรี เมื่อเดือนพฤษภาคม 2542 เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐซึ่งประกอบไปด้วย 5 แผนหลัก ได้แก่

- (1) แผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานภาครัฐ
- (2) แผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์
- (3) แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล
- (4) แผนการปรับเปลี่ยนกฎหมาย
- (5) แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม

2.3 มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 ธันวาคม 2543 เห็นชอบเรื่องแผนปฏิบัติการสร้างราชการสะอาด ซึ่งกำหนดให้กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานของภาครัฐ ในระดับต่าง ๆ จัดทำแผนกลยุทธ์ “หน่วยงานสวยสะอาด” เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยให้จัดตั้ง “ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด” เป็นหน่วยงานภายในเพื่อดำเนินการตามแผน และหนึ่งในภาระหน้าที่ของศูนย์นี้คือการจัดทำดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการทำงาน

2.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งเป็นกฎหมายปฏิรูประบบราชการมาตรา 3 วรรค 1 กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งคำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดกรอบแนวคิดการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หนึ่งใน 3 ด้านคือ ประสิทธิภาพการบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งให้หลักประกันว่าประชาชนจะได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้น หรือไม่ต่ำกว่าเดิม และมีคุณภาพมาตรฐาน นอกจากนี้การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องมีความโปร่งใสและรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น

2.6 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติฉบับที่ 10 (2550 - 2554) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนในสังคมไทยภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อปรับโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการประเทศ เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น มีการกระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของภาคประชาชนและประชาสังคม เพื่อให้สามารถเข้าร่วมในกระบวนการบริหารจัดการประเทศและสามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ได้ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ส่วนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติฉบับที่ 9 (2545 - 2549) กำหนดให้การบริหารจัดการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์ 1 ใน 3 กลุ่มยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาประเทศ และกำหนดให้สร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม

2.7 แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 - 2551 ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยและการส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากการประพฤติทุจริตและประพฤติมิชอบ

2.8 มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 11 เมษายน 2549 ให้สำนักงาน ก.พ.ร. นำมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประกาศ ประกวดราคา และสอบราคา รวมทั้งผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานรวมทั้งการนำเรื่องความโปร่งใส เรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดประสิทธิภาพของหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง ตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นไป

2.9 มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2550 ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนำเกณฑ์ตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงานส่วนท้องถิ่นด้วย โดยให้เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 เป็นต้นไป เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของท้องถิ่นเป็นไปด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

แนวนโยบายกฎหมายและระเบียบปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น นับตั้งแต่บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง มติคณะรัฐมนตรี ไปจนถึงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าภาครัฐให้ความสำคัญกับแนวคิดและกระบวนการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในสังคมไทย ถึงแม้ว่าการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมยังไม่ลดลงก็ตาม แต่ก็เริ่มจุดเริ่มต้นเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารราชการ

3. องค์การด้านความโปร่งใสของสังคมไทย นอกจากองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจของภาครัฐและการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องแล้ว ปัจจุบันยังมีองค์กรภาคเอกชนเพื่อร่วมขับเคลื่อนกระบวนการแห่งความโปร่งใส ได้แก่ องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย ที่ก่อตั้งขึ้นโดยภาคเอกชนและผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคม เช่น นายอานันท์ ปันยารชุน โดยมีภารกิจเพื่อเสริมสร้าง

ความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของสังคมไทย โดยผนึกกำลังบุคคล องค์กรรัฐที่มีภารกิจโดยตรงต่อการปราบปรามคอร์รัปชัน หน่วยงานอื่นในภาครัฐ องค์กรเอกชนและสื่อมวลชนเพื่อต่อต้านการคอร์รัปชันให้บรรลุผล

กลยุทธ์หลักขององค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย คือ การสร้างความตระหนักให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วม และร่วมกันส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส โดยเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการต่อต้านคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

สำหรับวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย คือ

1) เพื่อส่งเสริมให้สาธารณะชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของความโปร่งใสโดยเน้นถึงผลกระทบในทางลบที่เกิดขึ้นจากการคอร์รัปชันสังคม

2) เพื่อศึกษาและวิจัยด้านวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านความโปร่งใส

3) เพื่อประสานงานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศเพื่อสร้างความโปร่งใสและกิจกรรมเพื่อต่อต้านการคอร์รัปชัน

4) เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมให้กับสังคมไทยให้รับรู้ถึงประเด็นปัญหาความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

5) เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตในสังคมไทย

ปัจจุบันองค์กรเพื่อสร้างความโปร่งใสในประเทศไทยได้นำเสนอบทความ ชุดความรู้เกี่ยวกับความโปร่งใส รวมทั้งดำเนินการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทางด้านการโปร่งใสและการต่อต้านคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง

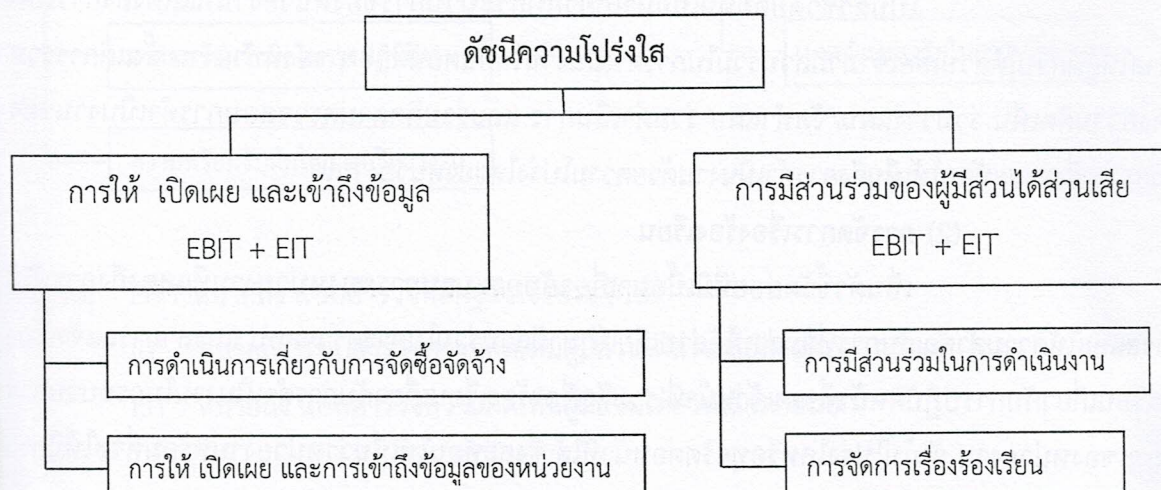
2.3 แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานและบูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิด และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญในการประเมิน มีการจำแนกดัชนีเป็น 1) ตัวชี้วัด 2) ตัวชี้วัดย่อย 3) ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าได้อ้างอิงถึงดัชนีหลักในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางของศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้อธิบายถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) ในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยแบ่งดัชนีการศึกษาออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือ

เปิดเผยข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่า การดำเนินงานด้านอื่น ๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่ กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมใน กระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผน ร่วม ดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน และร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยดังนี้



หมายเหตุ : EBIT หมายถึง แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

EIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

1.1) ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

การให้ เปิดเผย และการเข้าถึงข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และ (2) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยมี รายละเอียดดังนี้

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการ จัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้

(2) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผย ข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของ หน่วยงานโดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้

หลากหลายช่องทางรวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล

1.2) ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ (2) การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

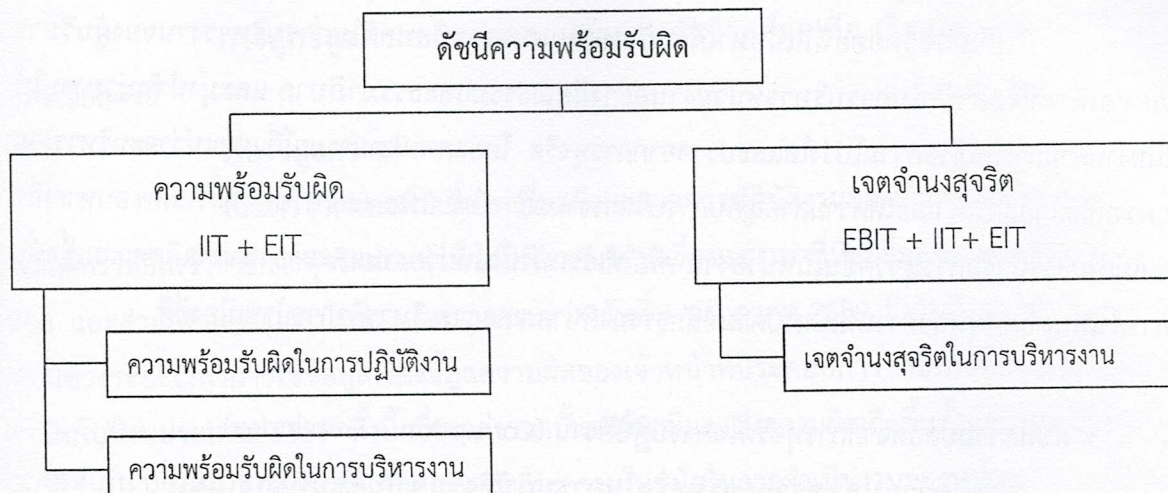
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้

(2) การจัดการเรื่องร้องเรียน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไข้ปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



หมายเหตุ : EBIT หมายถึง แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

IIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

EIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

2.1) ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

ความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และ (2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ

(2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

2.2) ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

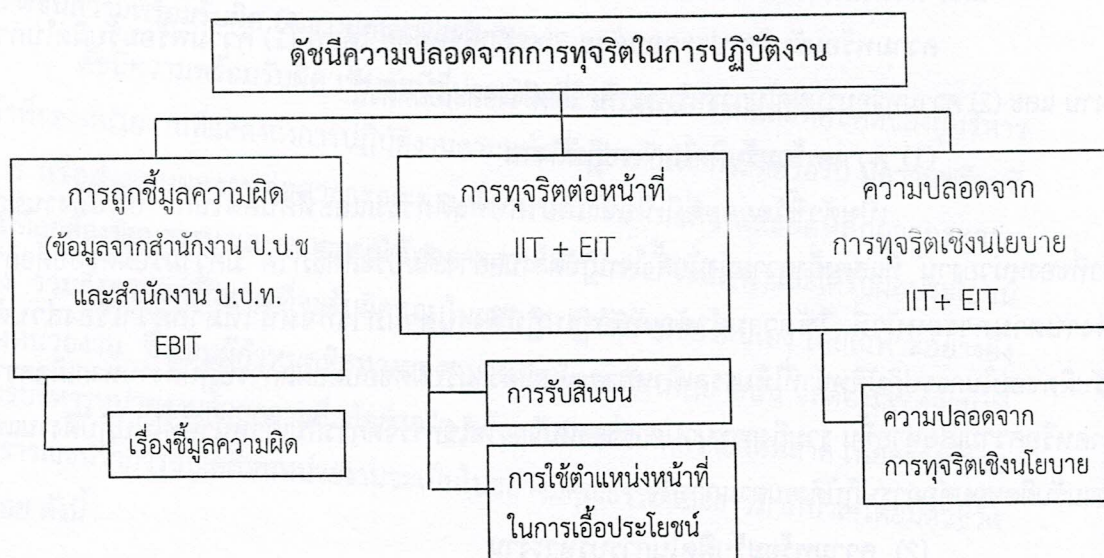
เจตจำนงสุจริตประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงานที่จะมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



หมายเหตุ : EBIT หมายถึง แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

IIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

EIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

3.1) ตัวชี้วัดการถูกชี้มูลความผิด

การถูกชี้มูลความผิดประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องชี้มูลความผิด โดยมี

รายละเอียดดังนี้

เรื่องชี้มูลความผิด

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ 2559 ทั้งนี้ เรื่องกล่าวหาเหล่านั้นจะต้องมีมูลแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ซึ่งปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็ม

รูปแบบ

ทั่วประเทศ

3.2) ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

การทุจริตต่อหน้าที่ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การรับสินบน และ (2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือ ผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง

(2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

3.3) ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

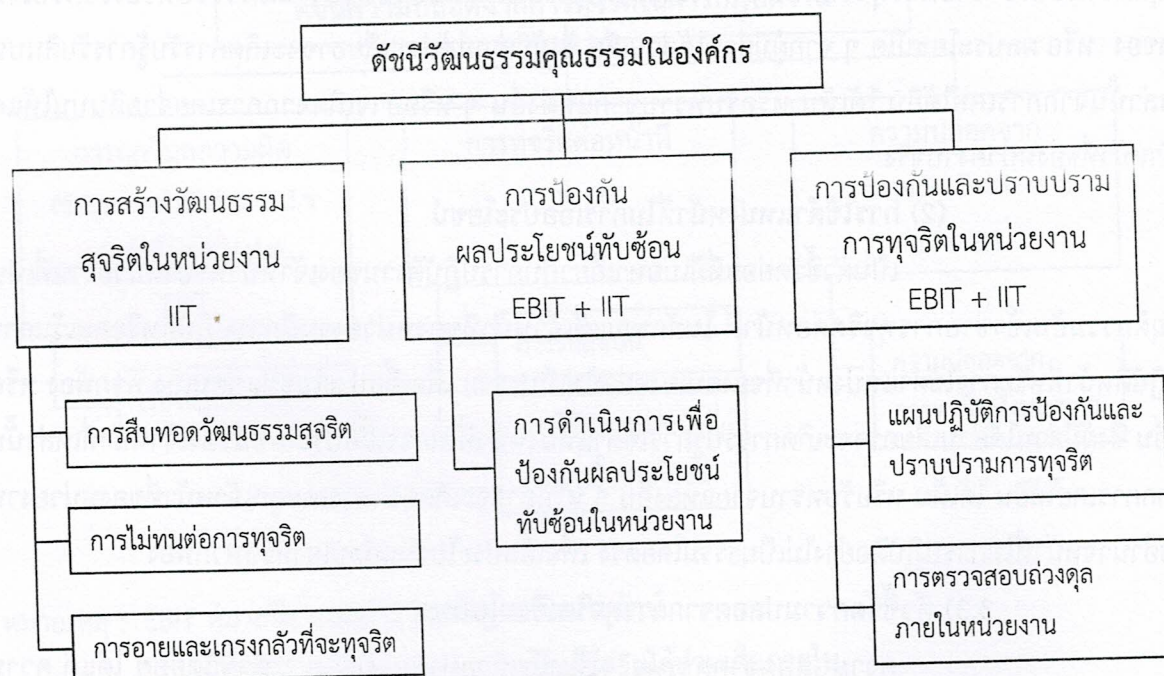
ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกี่ยวพันกัน

ระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



หมายเหตุ : EBIT หมายถึง แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

IIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

4.1) ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (2) การไม่ทนต่อการทุจริต และ (3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติหน้าที่ที่ระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

(2) การไม่ทนต่อการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคมภายในหน่วยงาน

(3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะทำการทุจริต

4.2) ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

4.3) ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ (2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน

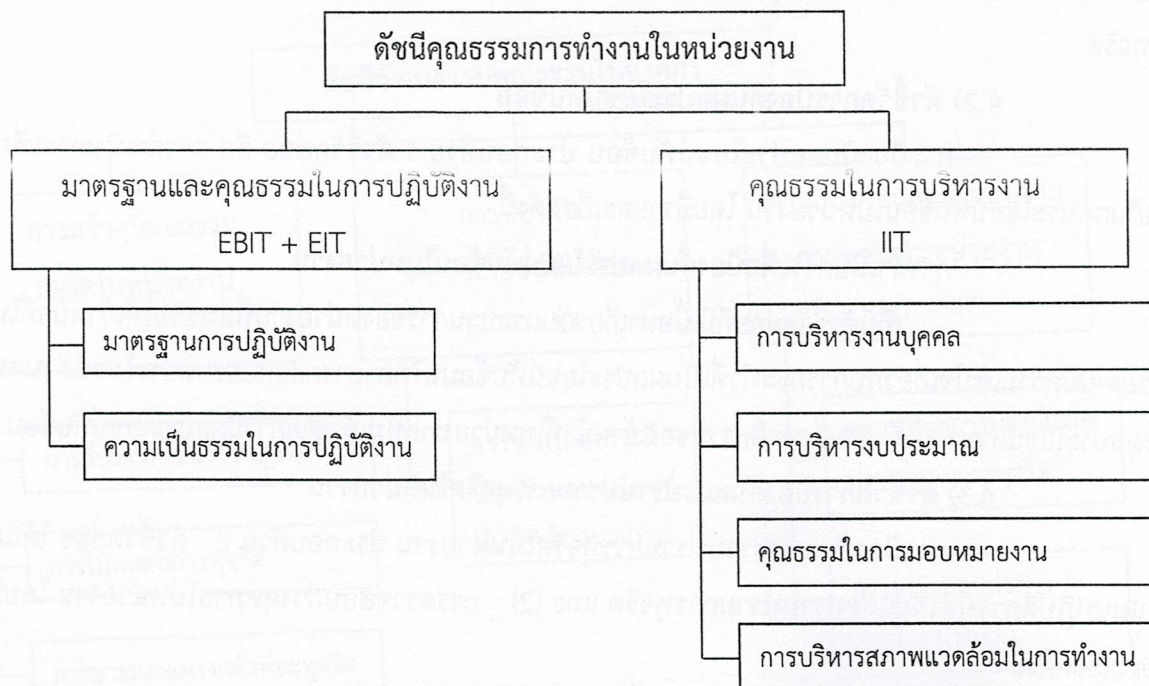
ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน

(2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงาน และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยดังนี้



หมายเหตุ : EBIT หมายถึง แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

IIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

EIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

5.1) ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

(2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง

5.2) ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การบริหารงานบุคคล (2) การบริหารงบประมาณ (3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน และ (4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การบริหารงานบุคคล

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(2) การบริหารงบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน

(3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

(4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดแม่ฮ่องสอน (2558) ได้นำเสนอผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยมีบทสรุปผลการประเมินดังต่อไปนี้

ในภาพรวมของการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน 58.46 คะแนน ซึ่งมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายการดัชนี พบว่า ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานมีผลประเมินในระดับสูงมาก 80.93 คะแนน ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานมีผลประเมินในระดับสูง 66.15 คะแนน แต่ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรมีผลประเมินในระดับปานกลาง 48.27, 44.71 และ 50.93 คะแนน ตามลำดับ

และจากผลการประเมินผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานตามเกณฑ์การประเมินดัชนีต่าง ๆ ในประเด็นที่สำคัญดังนี้ ดัชนีความโปร่งใส: 1) หน่วยงานควรจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี และนำผลไปปรับปรุงดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป 2) หน่วยงานควรรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 3) หน่วยงานควรพัฒนาระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก และ 4) หน่วยงานควรจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไปพร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

ดัชนีความพร้อมรับผิด: 1) การรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 2) พัฒนาระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก 3) การเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและ แนวทางแก้ไข และ 4) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไปพร้อมทั้งระบุอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่: 1) ผลประเมินของหน่วยงานสำหรับดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก 2) ส่วนมากหน่วยงานไม่เคยถูกร้องเรียนเรื่องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาคหรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ ไม่มีการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติ ตลอดจนการช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง และ 3) ทุกหน่วยงานมีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานในทุกประเด็นการประเมิน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่สามารถเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานภายใต้ความสุจริต

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน: 1) หน่วยงานควรพัฒนาการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน อาทิ การประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แก่เจ้าหน้าที่ การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะรวมถึงการดำเนินการปรับปรุง 2) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน และ 3) การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน: 1) บุคลากรในหน่วยงานค่อนข้างพอใจมากกับค่าตอบแทนที่ได้รับเนื่องจากมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน 2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณธรรมการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรที่มีคุณภาพ 3) หน่วยงานมีจุดเด่นด้านการมีกระบวนการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาที่เหมาะสม คำนึงกับค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน 4) การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน รวมทั้งมีระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ และ 5) บุคลากรได้รับคำสั่งในการทำงานค่อนข้างเป็นธรรม และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว จังหวัดกำแพงเพชร (2558) ได้นำเสนอผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส โดยมีบทสรุปผลการประเมินดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใส (ค่าน้ำหนักร้อยละ 26) มีคะแนนร้อยละ 70.57 เป็นคะแนนการดำเนินงานขององค์กรร้อยละ 70.43 และคะแนนระบบการร้องเรียนขององค์กรร้อยละ 70.99
2. ความพร้อมรับผิด (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) มีคะแนนความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 73.97
3. ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 22) มีคะแนนร้อยละ 97.25 เป็นคะแนนการรับรู้ข้อมูลการทุจริตร้อยละ 94.50 และคะแนนประสพการณ์ตรงร้อยละ 100.00
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (ค่าน้ำหนักร้อยละ 16) มีคะแนนร้อยละ 64.03 เป็นคะแนนวัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 84.45 และคะแนนการต่อต้านการทุจริตขององค์กรร้อยละ 43.61
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) มีคะแนนร้อยละ 77.27 โดยเป็นคะแนนการบริหารงานบุคคลร้อยละ 66.10 คะแนนการบริหารงบประมาณร้อยละ 90.46 และคะแนนความเป็นธรรมในการมอบหมายงานร้อยละ 81.83

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ (Perception) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External ได้ผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 97.27 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งในดัชนีนี้แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การรับรู้ และประสบการณ์ตรง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยรับรู้ข้อมูลการทุจริต และทั้งหมดไม่เคยมีประสบการณ์ตรงในการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไรขอรับบริจาคหรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใด จากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแต่อย่างใด

ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal ได้ผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 77.27 อยู่ในระดับสูง ซึ่งในดัชนีนี้ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 3 ตัว ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ซึ่งแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การรับรู้ และประสบการณ์ตรง พบว่าการบริหารงานบุคคลมีคะแนนเท่ากับร้อยละ 66.10 ซึ่งน้อยที่สุด สาเหตุอาจเนื่องมาจากการรับรู้ของบุคลากรด้านการบริหารบุคคลยังไม่ชัดเจนมากนัก เช่น ความรักความผูกพันต่อองค์กร การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับการแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระบบรักษาบุคลากร และการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน แต่ยังมีคะแนนระดับสูง ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนรองลงมาคือ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.83 โดยมีประเด็นสำรวจ เช่น การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน หรือเสนอแนวคิดที่เห็นต่าง การมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม ไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งอาจเนื่องมาจากการไม่มีกิจกรรมร่วมกันที่จะสร้างความเข้าใจ เช่น การประชุมเพื่อสรุปปัญหาการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่อาจเกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บริหาร

ดัชนีความโปร่งใส ประเมินทั้งจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External และจากการทำงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 70.57 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัดพบว่ามีความไม่สอดคล้องกันของค่าคะแนนที่ได้จากแบบ External กับแบบ Evidence-Based ส่วนตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกันเรียงลำดับจากไม่สอดคล้อง มากไปน้อย ดังนี้

1. ตัวชี้วัดการตอบสนองข้อร้องเรียน ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 95.24 ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 40 ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกันมากที่สุด สาเหตุอาจเกิดจากผู้รับบริการส่วนใหญ่ไม่เคยร้องเรียน ส่วนที่เคยร้องเรียนจะเป็นการร้องทุกข์และได้รับการแก้ไขจากหน่วยงานเป็นอย่างดี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นการจัดระบบเรื่องร้องเรียนที่หน่วยงานแสดงมานั้น หน่วยงานยังขาดระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนที่ดีพอ เช่น การเผยแพร่เรื่องร้องเรียนเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง หรือการรายงานสรุปผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนทั่วไปที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ ถึงแม้จะไม่มีเรื่องร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้างและการร้องเรียนเรื่องทั่วไปก็ตามหน่วยงานต้องรายงานผลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ หน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบในกรณีที่เป็นการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนเรื่องร้องเรียนทั่วไปให้รายละเอียดให้ผู้บริหาร

รับทราบ แต่จากการประเมินจากแบบ Evidence-Based หน่วยงานไม่ได้ดำเนินการดังกล่าว เป็นเหตุทำให้คะแนนที่ได้จากแบบ Evidence-Based มีค่าน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าคะแนนที่ได้จากแบบ External

2. ตัวชี้วัดความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 83.51 อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 66.67 อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ถึงแม้ว่า หน่วยงานจะมีระบบ หลักเกณฑ์ มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างชัดเจน แต่อาจมีประชาชนบางส่วนอาจยังไม่เข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หน่วยงานหรือช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลภารกิจหลัก ไม่หลากหลาย ทำให้ไม่รับทราบข้อมูลที่เป็นภารกิจหลักอย่างชัดเจน

3. ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 73.38 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือถึงแม้หน่วยงานจะมีคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักให้ผู้รับบริการได้ศึกษา รวมทั้งจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือก็ตาม แต่สาเหตุอาจมาจากการจัดรายงานผลที่อาจไม่ได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการให้บริการตามคู่มือเพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการให้เสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมที่ประชาชนต้องการ

4. ตัวชี้วัดการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External เท่ากับร้อยละ 78.76 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 89.09 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งค่าคะแนนทั้งสองส่วนไม่ความสอดคล้องกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจากการจัดระบบเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ผ่านช่องทางไม่หลากหลาย รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์ของหน่วยงานอาจไม่ได้แสดงให้เห็นให้สาธารณชนเห็นอย่างชัดเจน หรือข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์อาจไม่ครบถ้วนตามที่ต้องการ

ความพร้อมรับผิด ประเมินทั้งจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 73.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External เท่ากับร้อยละ 87.94 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 60.00 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยผลคะแนนที่ได้จากสองส่วน มีความไม่สอดคล้องกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจากหน่วยงานยังขาดในเรื่องระบบการร้องเรียน (EB8 ข้อ 4 และ ข้อ 5) คือการรายงานผลเรื่องการร้องเรียน ถึงแม้ว่าจะไม่มีเรื่องร้องเรียนก็ตาม แต่ทั้งนี้ หน่วยงานอาจต้องพิจารณาเพิ่มเติมว่า ในกรณีที่ไม่มีเรื่องร้องเรียนเลยในรอบปีที่ผ่านมา นั้น เป็นเพราะผู้รับบริการไม่มีเรื่องร้องเรียนจริง ๆ หรือช่องทางการร้องเรียนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ เป็นต้น

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ประเมินทั้งจากการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 64.03

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตในองค์กร ผลคะแนนจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่ได้จากแบบ Internal ได้เท่ากับร้อยละ 79.53 ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 7.69 ซึ่งมีค่าคะแนนไม่สอดคล้องกันค่อนข้างสูง ถึงแม้ว่าการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจะมีความตระหนัก ในเรื่องของการต่อต้านการทุจริตในองค์กร แต่ในทางปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน การหาแนวทางเสริมเพื่อป้องกันการทุจริต หรือการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ ไม่ได้มีกิจกรรมสัมมนา/ประชุมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยตรง ไม่มีแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งผลให้ไม่มีการรายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน และไม่มีการรวมกลุ่มเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (2559) โดยคณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ไว้ดังนี้ 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.53 เป็นการวัดใน 2 แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.11 และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.76 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของ ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 82.31 เป็นการวัดในเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ การทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน 3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.18 เป็นการวัดใน 2 แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 62.37 คะแนน จากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.01 เป็นการวัด ใน 2 แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 71.71 และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.31 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 66.68 เป็นการวัดใน 3 แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 58.27 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 73.27 และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 68.49

บริษัท ขนส่ง จำกัด (2558) มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2558 อยู่ที่ 78.04 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น จัดอยู่ในระดับสูง และเมื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) เทียบรวมจากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนน ITA ในภาพรวมของบริษัทขนส่ง จำกัด ได้ Ranking อันดับที่ 83 และตกอยู่ใน Quartile ที่ 2 (25 – 49.99 percentile) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ยังต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดผลคะแนนการประเมินแยกเป็นรายดัชนี ดังนี้ ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส (Transparency Index) ได้ Ranking อันดับที่ 82 มีคะแนนอยู่ที่ 81.10 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 2 (25 – 49.99 percentile) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 1 ต้องปรับปรุง ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้ Ranking อันดับที่ 76 มีคะแนนอยู่ที่ 82.47 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 2 (25 – 49.99 percentile) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 2 ต้องปรับปรุง

ดัชนีที่ 3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ได้ Ranking อันดับที่ 109 มีคะแนนอยู่ที่ 81.09 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 1 (0-24.99 Percentile) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 3 ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Index) ได้ Ranking อันดับที่ 24 มีคะแนนอยู่ที่ 77.99 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 4 อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ดัชนีที่ 5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ได้ Ranking อันดับที่ 42 มีคะแนนอยู่ที่ 65.49 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 (50-74.99 Percentile) สะท้อนให้เห็นว่า คะแนนในดัชนีที่ 5 อยู่ในเกณฑ์ดี แต่สามารถพัฒนาได้อีก

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) ได้นำเสนอผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติโดยภาพรวมได้คะแนนร้อยละ 83.35 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยได้คะแนนดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน สูงสุด เท่ากับร้อยละ 99.92 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 61.59 ซึ่งยังอยู่ในระดับสูง สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อจำแนกตามดัชนีพบว่า 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.03

เป็นการวัดใน 2 แ่งมุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.96 และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.10 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.55 เป็นการวัดใน 2 แ่งมุม ได้แก่ ความพร้อมในการ ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.09 และความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.01 3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.92 เป็นการวัดใน 2 แ่งมุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.84 และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 69.69 เป็นการวัดใน 2 แ่งมุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 65.64 และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 73.74 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 61.59 เป็นการวัดใน 3 แ่งมุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 51.04 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 68.36 และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 65.39

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (2559) ได้นำเสนอและสรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรไว้ดังนี้ 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.26 เป็นการวัดใน 2 แ่งมุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.48 และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 87.04 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.48 เป็นการวัดในเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ การทำงาน รวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน 3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.48 เป็นการวัดใน 2 แ่งมุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.96 และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 70.90 เป็นการวัดใน 2 แ่งมุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 66.76 และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนน

ต่ำกว่าร้อยละ 75.04 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจาก ความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 64.17 เป็นการวัดใน 3 แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 56.89 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 70.89 และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 64.73