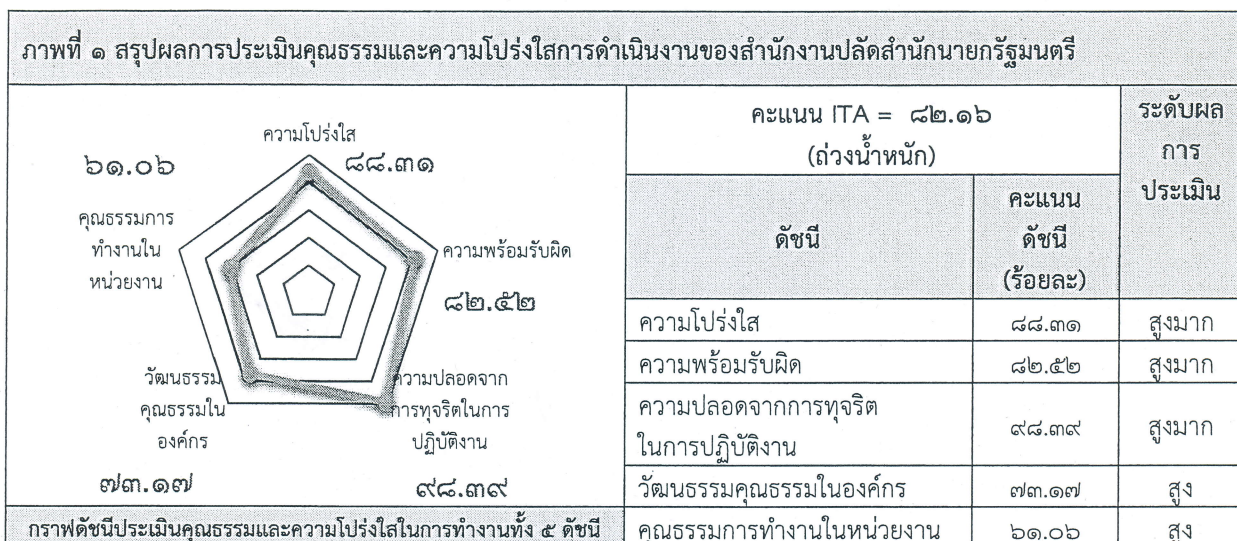


บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน โดยประเมินจากดัชนี ๕ ดัชนี คือ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๖ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๘.๓๙ ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๖๑.๐๖ ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑



- หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว
๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

คณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ไว้ดังนี้

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๓๑ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๕๙ และระบบการร้องเรียนขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๐๖

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๕๒ เป็นการวัดในเรื่องคะแนนความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ความรวดเร็ว และผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๓๙ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๗ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๑๗ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๗๕ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๕๙

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๐๖ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๓๖ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๐๓ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๘๐

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๒ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กรในประเด็นเรื่อง (๑) การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน (๒) เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๓) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคลในประเด็นเรื่อง (๑) การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน (๒) การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน (๓) การใช้วิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่มีความเหมาะสม (๔) ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน และ (๕) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๒ ประเด็น คือ ๑) ระบบเกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และ ๒) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal) อยู่ ๘ จุดบกพร่อง และจำนวน ๒ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๔ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และดัชนีที่ ๕ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ลำดับ ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐	๘๘.๓๑			๘๘.๓๑	๒๒.๙๖
	๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร		๘๐.๕๙			๘๐.๕๙	
	๑.๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง		๗๙.๓๐	๘๓.๓๓		๘๑.๓๒	
	๑.๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๖๙.๒๑	๑๐๐.๐๐		๘๔.๖๑	
	๑.๑.๓ ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ		๙๒.๔๐	๓๓.๓๓		๖๒.๘๗	
	๑.๑.๔ การมีส่วนร่วม			๘๐.๐๐		๘๐.๐๐	
	๑.๑.๕ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ		๘๖.๑๑			๘๖.๑๑	
	๑.๑.๖ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน			๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร		๙๖.๐๒			๙๖.๐๒	
	๑.๒.๑ การตอบสนองข้อร้องเรียน		๙๗.๑๖	๑๐๐.๐๐		๙๘.๕๘	
	๑.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียน		๗๓.๘๕			๗๓.๘๕	
	๑.๒.๓ การแจ้งผลร้องเรียน		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐	๘๒.๕๒			๘๒.๕๒	๑๔.๘๕
	ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่		๘๗.๒๖	๗๗.๗๘		๘๒.๕๒	
๓	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐	๙๘.๓๙			๙๘.๓๙	๒๑.๖๔
	๓.๑ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต		๙๗.๗๗			๙๗.๗๗	
	๓.๒ ประสิทธิภาพตรงการทุจริต		๙๙.๐๐			๙๙.๐๐	
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐		๗๓.๑๗		๗๓.๑๗	๑๑.๗๑
	๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร				๖๗.๗๕	๖๗.๗๕	
	๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร			๙๒.๘๖	๖๔.๓๓	๗๘.๕๙	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐			๖๑.๐๖	๖๑.๐๖	๑๐.๙๙
	๕.๑ การบริหารงานบุคคล				๕๐.๓๖	๕๐.๓๖	
	๕.๑.๑ ประสิทธิภาพตรง				๔๘.๙๙	๔๘.๙๙	
	๕.๑.๒ การรับรู้				๕๐.๕๑	๕๐.๕๑	
	๕.๒ การบริหารงบประมาณ				๗๐.๐๓	๗๐.๐๓	
	๕.๒.๑ การรับรู้				๗๐.๐๓	๗๐.๐๓	
	๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน				๖๒.๘๐	๖๒.๘๐	
	๕.๓.๑ ประสิทธิภาพตรง				๗๐.๔๖	๗๐.๔๖	
	๕.๓.๒ การรับรู้				๕๖.๖๘	๕๖.๖๘	
รวม		๑๐๐.๐๐	คะแนน ITA = ๘๒.๑๖				