



# จุดสํารคณธรรม

# และจริยธรรม

ฉบับที่ ๑๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๔



แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity & Transparency Assessment : ITA)

ความเป็นมา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ขององค์กรต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์กรต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนก ดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

ดัชนี

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ความพร้อมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

๓. คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์โดยตรงของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

แผนภาพ ดัชนีของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



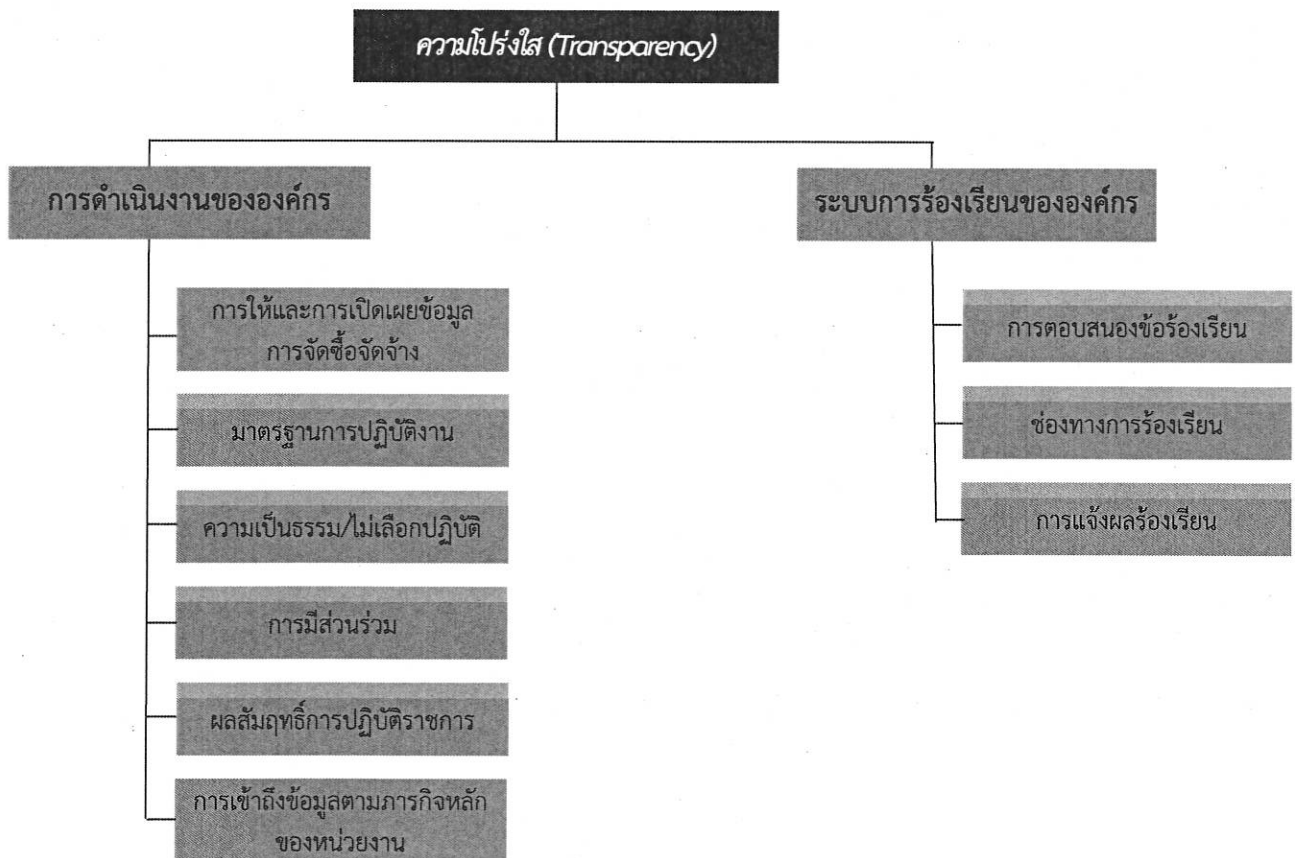
## ๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency)

ดัชนีความโปร่งใส เป็นการประเมินระดับการดำเนินงานตามเงื่อนไข คุณลักษณะ ขั้นตอน หรือ กิจกรรมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ได้มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมถึง การตอบสนองและจัดการเกี่ยวกับระบบข้อร้องเรียน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่าง ๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร ประเมินจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การให้และเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร ประเมินจากการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน

แผนภาพ ตัวชี้วัดของดัชนีความโปร่งใส (Transparency)



ตารางที่ ๑ ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และวิธีการประเมินของดัชนีความโปร่งใส (Transparency)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
ความโปร่งใส (Transparency)	การดำเนินงานขององค์กร	การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	การให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	Q1	EIT
			การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่างๆ กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ อย่างชัดเจน	Q2	EIT
			การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ให้บริการอย่างชัดเจน	Q3	EIT
			การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม(ถ้ามี) และเอกสารประกอบอย่างชัดเจน	Q4	EIT
			การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	EB1	EBIT
			การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ	EB2	EBIT
			การวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	EB3	EBIT
			การให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม	Q6	EIT
			การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	EB4	EBIT
			การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	Q7	EIT
			ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	EB5	EBIT

หมายเหตุ: EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

EBIT คือ Evidence Base Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

ตารางที่ ๑ ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินดัชนีความโปร่งใส (Transparency) (ต่อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน	
ความโปร่งใส (Transparency)	การดำเนินงานขององค์กร	การมีส่วนร่วม	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามาส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	EB6	EBIT	
		ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน	Q8	EIT	
		การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	ช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก	EB7	EBIT	
	ระบบการร้องเรียนขององค์กร	การตอบสนองข้อร้องเรียน	การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน	การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม(เช่น ขั้นตอนระยะเวลา กระบวนการรับ และแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น)	Q15-2	EIT
				การดำเนินการร้องเรียน	EB8	EBIT
		ช่องทางร้องเรียน	การแจ้งผลร้องเรียน	ช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวก	Q14	EIT
				การติดตามเรื่องร้องเรียนที่ผู้ร้องเรียนใช้บริการ	Q15-1	EIT
				การแจ้งผลเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนมีประสิทธิภาพ	Q15-3	EIT

หมายเหตุ: EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

EBIT คือ Evidence Base Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

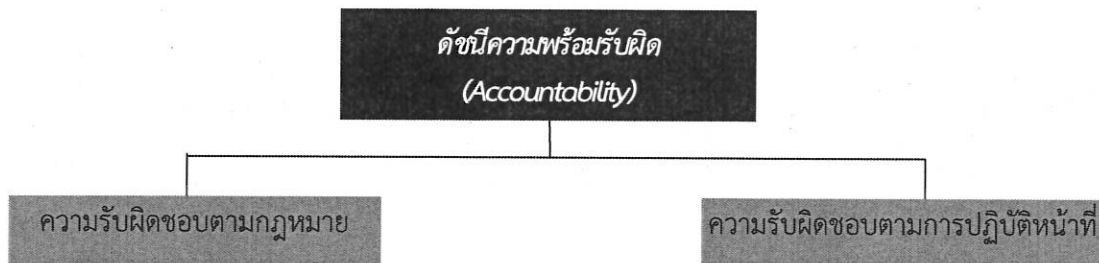
## ๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability)

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นการประเมินระดับการให้บริการหรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักความรับผิดชอบ มาตรฐานจรรยาบรรณหรือจรรยาข้าราชการหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งคำนึงถึงความถูกต้อง การใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑ ความรับผิดชอบตามกฎหมาย ประเมินจากผลการดำเนินงานหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณ หรือจรรยาข้าราชการ หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม

๒.๒ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ ประเมินจากผลการดำเนินงานหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ซึ่งได้รับการยอมรับหรือความเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

แผนภาพ ตัวชี้วัดของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability)



ตารางที่ ๒ ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	ความรับผิดชอบตามกฎหมาย	การใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมาย	Q16	EIT
	ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่	การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	Q17	EIT

หมายเหตุ: EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

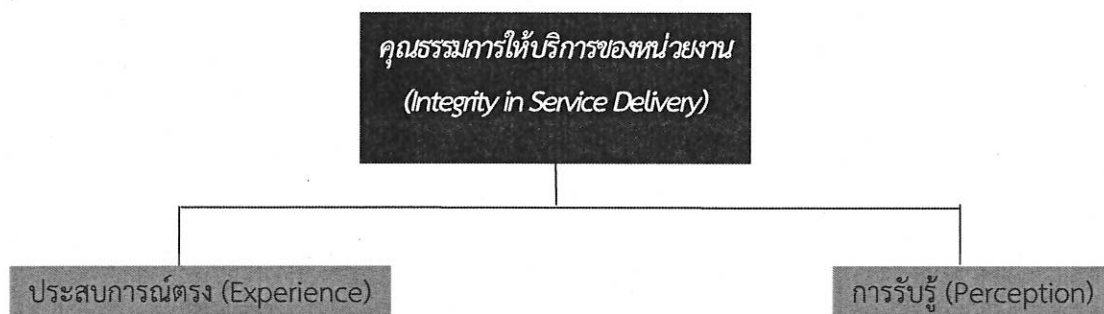
### ๓. ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)

ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน เป็นการประเมินระดับคุณธรรมในการดำเนินงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริตและคำนึงถึงการใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมหรือของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลใกล้ชิด รวมถึงการรับเงินพิเศษ การเรียไร การขอรับบริจาคเงิน หรือสิ่งบันเทิงอื่นจากผู้รับบริการ โดยประเมินจากการสำรวจความคิดเห็นใน ๒ ลักษณะ ได้แก่ ประสบการณ์ตรง (Experience) และมุมมองจากการรับรู้ (Perception) ของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑ ประสบการณ์ตรง ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์จริงเกี่ยวกับการถูกเคयर้องขอให้เงินพิเศษ หรือการบริจาเงินหรือสิ่งของหรือความบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ และการเสนอให้เงินพิเศษหรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่รับหรือยอมรับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

๓.๒ การรับรู้ ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นการรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับการรับสินบนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการเป็นพิเศษของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษหรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใกล้ชิดอย่างไม่เป็นธรรม

แผนภาพ ตัวชี้วัดของดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)





ตารางที่ ๓ ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)	การรับรู้ (Perceived)	การรับรู้เกี่ยวกับกาให้สินบนหรือเงินพิเศษหรือความบันเทิงหรือความสะดวกสบายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	Q18	EIT
		การให้สินบนหรือเงินพิเศษหรือความบันเทิงหรือความสะดวกสบายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐถือเป็นเรื่องปกติหรือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติของหน่วยงาน	Q19	EIT
		การเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการบางคนเป็นพิเศษเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว	Q20	EIT
		การปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม การใช้ชื่อหน่วยงานหรือตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ผิด การให้ช่วยเหลืออย่างพิเศษ	Q21	EIT
		การเคยถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่	Q22	EIT
	ประสบการณ์ตรง (Experienced)	การเสนอให้เงินพิเศษ หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่รับ หรือยอมจะรับ	Q23-1	EIT

หมายเหตุ: EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

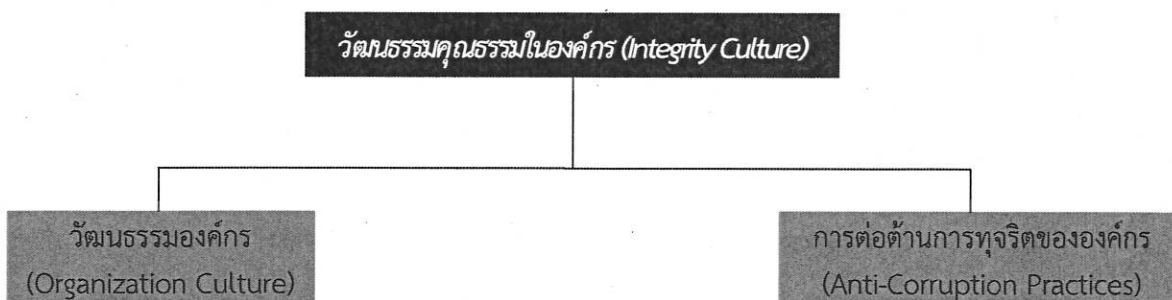
#### ๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นการประเมินระดับวัฒนธรรมขององค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงานหรือการให้บริการ การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน และการส่งเสริมหรือจัดให้มีระบบป้องกันการทุจริตในการดำเนินงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงการสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยในการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต และสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ปลอดการทุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และจากการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่าง ๆ มาใช้ในการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หรือเป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก และไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลใกล้ชิด และความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการดำเนินงานและบรรยากาศการทำงาน

๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ประเมินการเผยแพร่ ส่งเสริมหรือสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร การกำหนดบทลงโทษผู้กระทำการทุจริต การให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ระบบการแจ้งเบาะแส และระบบการคุ้มครองผู้ให้เบาะแสดการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันการผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กร รวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสภายในองค์กร

แผนภาพ ตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)



ตารางที่ ๔ ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	การปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนโดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	Q1	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนโดยยึดผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวตน กลุ่มหรือพวกพ้อง	Q2	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามนโยบายในการบริหาร	Q3	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้รับบริการตามความรับผิดชอบของตนเองด้วยความเป็นธรรม	Q4	IIT
		การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนและถูกต้อง	Q5	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่ที่ความรับผิดชอบตามประมวลจริยธรรม (Code of ethics)	Q6	IIT
		การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการให้บริการได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	Q7	IIT
		การรับเงินพิเศษ การเรียกรับ การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวก หรือการให้ความบันเทิง การชักชวน หรือการประนีประนอมถือเป็นค่านิยม ธรรมเนียม และประเพณีปฏิบัติ	Q8	IIT
		การรับของขวัญ/รับเงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานมงคล งานศพ ฯลฯ เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ	Q9	IIT
		หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมการทำงาน (เช่น ออกมาตรการ/อบรม สัมมนา/จัดกิจกรรมต่างๆ)	Q10	IIT
		ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่องานและบรรยากาศในการทำงาน	Q11-Q20	IIT

/ตารางที่ ๔ ...

ตารางที่ ๔ ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) (ต่อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
	การต่อต้านการทุจริตในองค์กร (Anti-Corruption Practices)	ระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริต/รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต	Q22	IIT
		ระบบการคุ้มครองผู้ให้เบาะแสการทุจริต	Q23	IIT
		ระบบการเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียน เช่น สายด่วน/เว็บไซต์/ตู้รับเรื่องร้องเรียน เป็นต้น	Q24	IIT
		ระบบการให้รางวัล/เชิดชูเกียรติแก่ผู้สื่อข่าวทุจริต	Q25	IIT
		ระบบการลงโทษผู้กระทำความผิดการทุจริต	Q26	IIT
		การติดตาม ตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำความผิดการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ	Q28	IIT
		การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน ภาคประชาชน) เพื่อป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	Q29	IIT
		กระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำความผิดการทุจริต (การพิจารณาและการกำหนดบทลงโทษ รวมถึงการลงโทษ)	Q30	IIT
		หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายในมีการทำงานอย่างเป็นอิสระ	Q31	IIT
		ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้	Q32	IIT
		การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้เกิดการทำงานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริต	Q33	IIT
		การรับรู้ถึงแผนการป้องกันการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างดี	Q34	IIT
		การเปิดโอกาสให้มีการเผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตต่ออย่างเป็นทางการ เช่น มีเวทียุทธศาสตร์ เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ	Q35	IIT
		การให้ข้อมูลระบบการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	Q36	IIT
		การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน	Q37	IIT

ตารางที่ ๔ ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมิน ของดัชนีวัฒนธรรมองค์กร (Integrity Culture) (ต่อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
		การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน	EB9	EBIT
		การดำเนินการป้องกันการปะปนและปราบปรามการทุจริต	EB10	EBIT
		การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส	EB11	EBIT
		การถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	EB12	ประสานขอข้อมูลจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกข่มขู่ความผิดจากสำนักงานป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

หมายเหตุ: IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)

EBIT คือ Evidence Base Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

### ๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)

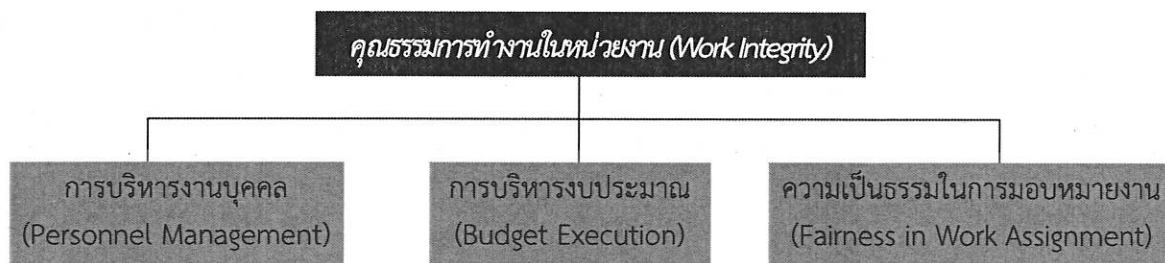
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นการประเมินคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ปราศจากระบบอุปถัมภ์ การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด คำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นหลัก และการมอบหมายงานที่มีความเป็นธรรมซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประเทศ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑ การบริหารงานบุคคล ประเมินการบริหารงานขององค์กรที่มีความยุติธรรม ไม่มีการเรียกรหรือการเสนอให้เงิน สิ่งของมีค่า หรือการให้ความบันเทิง เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคล หรือการให้ความอุปถัมภ์แก่บุคคลใกล้ชิด

๕.๒ การบริหารงบประมาณ ประเมินการบริหารงบประมาณขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบการเบิกจ่าย และมีความคุ้มค่า โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ประเมินความยุติธรรมในการสั่งการ มอบหมายงานที่เป็นไปตามภารกิจขององค์กรตามที่กฎหมายกำหนด มิใช่การสั่งการหรือมอบหมายงานในเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลกระทบทางลบจากการไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

แผนภาพ ตัวชี้วัดของดัชนีคุณธรรมในการทำงาน (Work Integrity)



ตารางที่ ๕ ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน	ความถี่ของการเสนอให้เงินหรือสิ่งของมีค่าอื่น ๆ	Q38-1.1	IIT
			มูลค่ารวมของการเสนอให้เงินหรือสิ่งของมีค่าอื่น ๆ	Q38-1.2	IIT
			ความถี่ของการเสนอให้ความบันเทิง/เสนอให้ความสะดวกสบาย	Q38-2.1	IIT
			มูลค่ารวมของการเสนอให้ความบันเทิง/เสนอให้ความสะดวกสบาย	Q38-2.2	IIT
			ความถี่ของการให้ความอุปถัมภ์	Q38-3.1	IIT
			มูลค่ารวมของการให้ความอุปถัมภ์	Q38-3.2	IIT
	การบริหารงบประมาณ (Budget Execution)	ความโปร่งใสในการดำเนินงาน	การรับรู้เกี่ยวกับการเสนอให้เงินหรือสิ่งของมีค่าอื่น ๆ และการเสนอให้ความบันเทิง (ธรรมเนียมปฏิบัติ)	Q40	IIT
			การเสนอให้เงินหรือสิ่งของมีค่าอื่น ๆ และการเสนอให้ความบันเทิงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล	Q41	IIT
			การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควรหรือมากเกินไป	Q45	IIT
			การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมธุรกิจของบุคคลในหน่วยงานและพวกพ้อง	Q46	IIT
			การรับรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สมควร	Q47	IIT
			การได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งย้าย การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานโดยไม่สุจริต	Q48	IIT
การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)	ความยุติธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)	การได้รับการร้องขอ/สิ่งช่วยจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการ ซึ่งสร้างประโยชน์ให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น	Q49	IIT	

ตารางที่ ๕ ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) (ต่อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
		การรับรู้	การร้องขอ/ส่งตัวจากของผู้บังคับบัญชาให้ทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการ ดังกล่าว ส่งผลกระทบทางลบต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่	Q50	IIT
			ผลกระทบทางลบของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา	Q51	IIT

หมายเหตุ: IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)



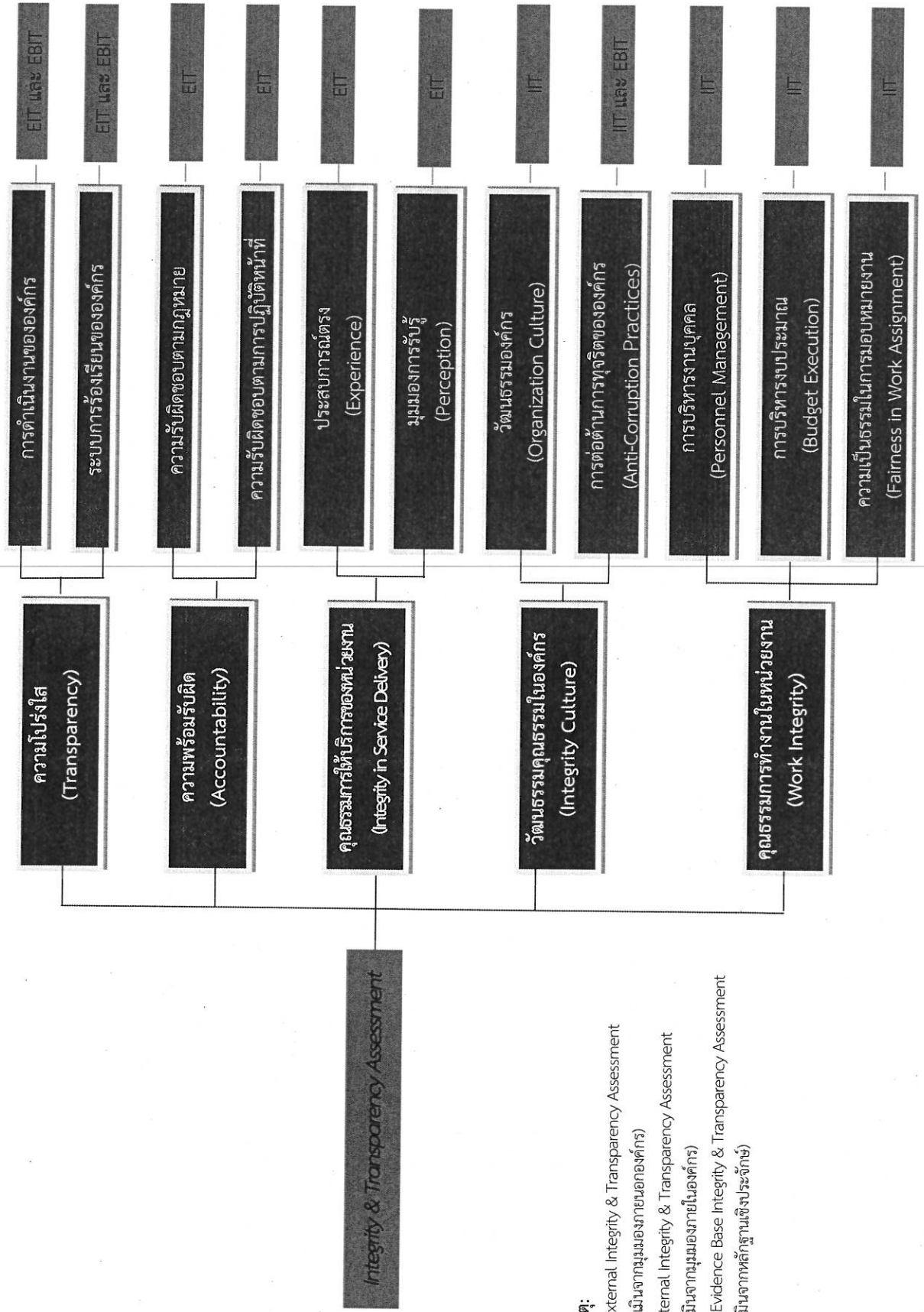
โดยสรุปแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดดัชนีในการประเมินที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณสากล และวัฒนธรรมของประเทศไทยเป็นหลัก รวมถึงข้อเท็จจริงของการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานภาครัฐ (แผนภาพ, หน้า 17) สาเหตุส่วนมากเกิดจากการดำเนินงานของระดับบุคคล หรือเกิดจากปัจจัยทางวัฒนธรรมขององค์กร หรือเกิดจากลักษณะงานและการรับสั่งของต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดการทุจริต ดังนั้น วิธีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรให้กลายเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร โดยการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ยากต่อการดำเนินงานก็ตาม แต่เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริต อันจะส่งผลต่อสังคม ชุมชน และประเทศ เกิดความตระหนักถึงภัยจากการทุจริตและปฏิเสธการทุจริตในทุกรูปแบบ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการรณรงค์และเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หน่วยงานจะทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานภายในองค์กร ที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการจากทุกภาคส่วน และเป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบในการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ต่อไป

ประการสำคัญคือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ เป็นโครงการสำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์ของประเทศ (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์กรความโปร่งใสนานาชาติ ให้มีคะแนนเพิ่มขึ้นนำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

-----

แผนภาพ กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)



หมายเหตุ:

- EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)
- IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)
- EBIT คือ Evidence Base Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

