**แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน**

**ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)**

**-----------------------------------------**

**ความเป็นมา**

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมินโดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

**ดัชนี**

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

**๑. ความโปร่งใส (Transparency)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

**๒. ความพร้อมรับผิด (Accountability)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

**๓. คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)** ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

**๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)** ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

**๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)** ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

**แผนภาพที่ 1** แสดงกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

การดำเนินงานขององค์กร

EIT และ EBIT

**ความโปร่งใส**

**(Transparency)**

ระบบการร้องเรียนขององค์กร

EIT และ EBIT

ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่

EIT

**ความพร้อมรับผิด**

**(Accountability)**

EIT

การรับรู้ข้อมูลการทุจริต

(Corruption Perceived)

***Integrity & Transparency Assessment***

**คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)**

ประสบการณ์ตรง

(Experience)

EIT

วัฒนธรรมองค์กร

(Organization Culture)

IIT

**วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร**

**(Integrity Culture)**

การต่อต้านการทุจริตขององค์กร
(Anti-Corruption Practices)

IIT และ EBIT

**หมายเหตุ:**

**EIT** คือ External Integrity & Transparency Assessment

 (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

**IIT** คือ Internal Integrity & Transparency Assessment

(การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)

**EBIT** คือ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment

(การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

IIT

IIT

IIT

ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

 (Fairness in Work Assignment)

การบริหารงบประมาณ

 (Budget Execution)

การบริหารงานบุคคล

 (Personnel Management)

**คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน**

**(Work Integrity)**

**2.2 รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)**

 **2.2.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)**

 ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

 1) การดำเนินงานขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

 2) ระบบการร้องเรียนขององค์กรประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน

**แผนภาพที่ 2** แสดงตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

***ความโปร่งใส (Transparency)***

**ระบบการร้องเรียนขององค์กร**

**การดำเนินงานขององค์กร**

 การตอบสนองข้อร้องเรียน

การให้และการเปิดเผยข้อมูล

การจัดซื้อจัดจ้าง

 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

 ช่องทางการร้องเรียน

 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ

 การแจ้งผลร้องเรียน

การมีส่วนร่วม

ขั้นตอน/ระบบการร้องเรียน

 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

**ตารางที่ 1** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

| **ดัชนี** | **ตัวชี้วัด** | **ตัวชี้วัดย่อย** | **ประเด็นในการสำรวจ** | **รหัส** | **วิธีการประเมิน** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ความโปร่งใส (Transparency) | การดำเนินงานขององค์กร | การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง | การให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน  | Q1 | EIT |
| การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่างๆ กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการอย่างชัดเจน | Q2 | EIT |
| การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ให้บริการอย่างชัดเจน  | Q3 | EIT |
| การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และเอกสารประกอบอื่นๆ อย่างชัดเจน | Q4 | EIT |
| การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ | EB1 | EBIT |
| การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างรายโครงการ ให้สาธารณชนทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ | EB2 | EBIT |
| การพัฒนาแผนและกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้าง |  EB3 | EBIT |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน | การให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม  | Q6 | EIT |
| การดำเนินงานตามคู่มือมาตรฐานการดำเนินงานตามภารกิจหลัก | EB4 | EBIT |
| ความเป็นธรรม/ ไม่เลือกปฏิบัติ | การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ | Q7 | EIT |
| ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก  | EB5 | EBIT |
| การมีส่วนร่วม | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจหลักของหน่วยงาน | EB6 | EBIT |
| ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ | ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน | Q8 | EIT |
| การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน | ช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก | EB7 | EBIT |
| ระบบการร้องเรียนขององค์กร**ตารางที่ 1** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) (ต่อ)ZXZX(Transparency) | การตอบสนองข้อร้องเรียน | การแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม (เช่น ขั้นตอนระยะเวลา กระบวนการรับ และแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น) | Q10-1 | EIT |
| การดำเนินการเรื่องร้องเรียน | EB8 | EBIT |
| การติดตามเรื่องร้องเรียนที่ผู้ร้องเรียนใช้บริการ | Q10-2 | EIT |
| ระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง | Q11 | EIT |
| ช่องทางการร้องเรียน | ช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวก | Q9 | EIT |
| การแจ้งผลร้องเรียน | การแจ้งผลเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนมีประสิทธิภาพ | Q10-3 | EIT |

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

 **EBIT** คือ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

 **2.2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)**

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

 ดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานคือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่

**แผนภาพที่ 3** แสดงตัวชี้วัดของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่

***ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability)***

**ตารางที่ 2** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ดัชนี** | **ตัวชี้วัด** | ประเด็นในการสำรวจ  | **รหัส** | **วิธีการประเมิน** |
| ความพร้อมรับผิด (Accountability) | ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ | ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ | Q12 | EIT |
| ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ การทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน  | Q13 | EIT |

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

 **2.2.3 ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery Index)**

ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ การเลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้น้อยหรือไม่มีเลย และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานดี

 ดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้จาก 2 แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Corruption Perceived) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นการรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับ การรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการที่เป็นพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่นๆ

2) ประสบการณ์ตรง ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ

**แผนภาพที่ 4** แสดงตัวชี้วัดของดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery Index)

***คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)***

ประสบการณ์ตรง

 (Experience)

การรับรู้ข้อมูลการทุจริต

(Corruption Perceived)

**ตารางที่ 3** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery Index)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ดัชนี** | **ตัวชี้วัด** | **ประเด็นในการสำรวจ**  | **รหัส** | **วิธีการประเมิน** |
| คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) | การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Corruption Perceived) | การรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานบันเทิงรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามหน้าที่ | Q14 | EIT |
| การรับรู้เกี่ยวกับการรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์ ตอบแทนอื่นใดเป็นเรื่องปกติธรรมดา | Q15 | EIT |
| เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการได้มีการเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการ บางคนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว | Q16 | EIT |
| เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น | Q17 | EIT |
| ประสบการณ์ตรง(Experience) | การถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน | Q18 | EIT |

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

 **2.2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)**

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

ดัชนีนี้เป็นการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และจากการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

 1) วัฒนธรรมองค์กร ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม หรือเป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มหรือพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

 2) การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ประเมินการรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้ การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้ การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต กระบวนการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การใช้จ่ายเงินที่ไม่สมควรและเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง การเรียกรับเงินพิเศษและการเรี่ยไรในโอกาสต่างๆ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนขององค์กร รวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส

**แผนภาพที่ 5** แสดงตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

***วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)***

การต่อต้านการทุจริตขององค์กร (Anti-Corruption Practices)

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

**ตารางที่ 4** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

|  **ดัชนี** | **ตัวชี้วัด** | **ประเด็นในการสำรวจ** | **รหัส** | **วิธีการประเมิน** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) | วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) | การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม | Q1 | IIT |
| การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ | Q2 |  |
| การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง  | Q3 | IIT |
| การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย | Q4 | IIT |
| การให้บริการด้วยความรวดเร็ว อัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ | Q5 | IIT |
| การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง | Q6 | IIT |
| การปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ | Q7 | IIT |
| การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร | Q8 | IIT |
| การต่อต้านการทุจริตขององค์กร(Anti-Corruption Practices) | การรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต | Q9 | IIT |
| การเผยแพร่หลักการ แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ | Q10 | IIT |
| การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรในหน่วยงาน  | Q11 | IIT |
| การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน | Q12 | IIT |
| หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ | Q13 | IIT |
| ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้  | Q14 | IIT |
| การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้ | Q15 | IIT |
| การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต | Q16 | IIT |

**ตารางที่ 4** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) (ต่อ)

|  **ดัชนี** | **ตัวชี้วัด** | **ประเด็นในการสำรวจ** | **รหัส** | **วิธีการประเมิน** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | กระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต | Q17 | IIT |
| การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควร | Q18 | IIT |
| การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง | Q19 | IIT |
| การรับเงินพิเศษ การเรี่ยไร การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิงจากบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง | Q20 | IIT |
| การรับของขวัญ/รับเงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานศพงานมงคล ฯลฯ ที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท | Q21 | IIT |
| การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคประชาชน) เพื่อป้องกันการทุจริตได้ | Q22 | IIT |
| การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน | EB9 | EBIT |
| การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต | EB10 | EBIT |
| การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส | EB11 | EBIT |
| การถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน | EB12 | ประสานขอข้อมูลจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ถูกชี้มูลความผิด จากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. |

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

 **EBIT** คือ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

 **2.2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)**

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม

 ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของระบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

 1) การบริหารงานบุคคล ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานและการได้รับทุนการศึกษา ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน ระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่มีความเหมาะสม การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานที่มีความเหมาะสม ตลอดจนการให้ความอุปถัมภ์แก่บุคคลที่มีผลต่อระบบการบริหารงานบุคคล

 2) การบริหารงบประมาณ ประเมินจากมุมมองการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณขององค์กรคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด ถูกต้องตามกฎหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

 3) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ประเมินจากจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง ความเป็นธรรมในการสั่งการ การมอบหมายงานที่เป็นไปตามภารกิจขององค์กรตามที่กฎหมายกำหนดและมีความเหมาะสม มิใช่การสั่งการหรือมอบหมายงานในเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลกระทบทางลบจากการไม่ปฏิบัติงานส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาตามที่ได้รับมอบหมาย

**แผนภาพที่ 6** แสดงตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

***คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)***

 การรับรู้

 ประสบการณ์ตรง

 การรับรู้

 การรับรู้

 ประสบการณ์ตรง

ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

(Fairness in Work Assignment)

การบริหารงบประมาณ

(Budget Execution)

การบริหารงานบุคคล

(Personnel Management)

 **ตารางที่ 5** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

| **ดัชนี** | **ตัวชี้วัด** | **ตัวชี้วัดย่อย** |  **ประเด็นในการสำรวจ**  | **รหัส** | **วิธีการประเมิน** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) | การบริหารงานบุคคล(Personnel Management) | ประสบการณ์ตรง | ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | Q23 | IIT |
| การรับรู้ | ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน  | Q24 | IIT |
| การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน | Q25 | IIT |
| ระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน สิ่งของมีค่า ความบันเทิง ความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ตอบแทนอื่น มีผลต่อการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น | Q26 | IIT |
| กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษามีความเหมาะสม | Q27 | IIT |
| ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการได้รับทุนการศึกษา  | Q28 | IIT |
| การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน | Q29 | IIT |
| วิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงาน | Q30 | IIT |
| การเปลี่ยนงานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น | Q31 | IIT |
| การเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น | Q32 | IIT |
| การบริหารงบประมาณ(Budget Execution) | การรับรู้ | การบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ | Q33 | IIT |
| การใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัด | Q34 | IIT |
| การเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือ การเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง | Q35 | IIT |
| การใช้จ่ายงบประมาณผิดวัตถุประสงค์ | Q36 | IIT |
| **ดัชนี****ตารางที่ 5** แสดงดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) (ต่อ) | **ตัวชี้วัด** | **ตัวชี้วัดย่อย** |  **ประเด็นในการสำรวจ**  | **รหัส** | **วิธีการประเมิน** |
|  | ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน(Fairness in Work Assignment) | ประสบการณ์ตรง | การร้องขอ/สั่งด้วยวาจาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการ | Q41 | IIT |
| การรายงานความคืบหน้าของงาน หรือมีการติดตามผลการดำเนินงาน | Q43 | IIT |
| ความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงาน | Q44 | IIT |
| ภาระความรับผิดชอบในหน้าที่มีความชัดเจน | Q45 | IIT |
| การรับรู้ | การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ | Q37 | IIT |
| การเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้ | Q38 | IIT |
| บุคลากรในหน่วยงานได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร | Q39 | IIT |
| การมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | Q40 | IIT |
| การไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/สั่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชา จะได้รับผลกระทบทางลบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ของตน | Q42 | IIT |

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

โดยสรุปแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดดัชนีในการประเมินที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณสากล และวัฒนธรรมของประเทศไทย เป็นหลักรวมถึงข้อเท็จจริงของการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานภาครัฐ สาเหตุส่วนมากเกิดจาก การดำเนินงานของระดับบุคคล หรือเกิดจากปัจจัยทางวัฒนธรรมขององค์กร หรือเกิดจากลักษณะงานและการรับสิ่งของต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดการทุจริต ดังนั้นวิธีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรให้กลายเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร โดยการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ยากต่อการดำเนินงานก็ตาม แต่เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริตอันจะส่งผลต่อสังคม ชุมชน และประเทศเกิดความตระหนักถึงภัยจากการทุจริตและปฏิเสธการทุจริตในทุกรูปแบบ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการรณรงค์และเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หน่วยงานจะทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานภายในองค์กรที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการจากทุกภาคส่วน และเป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบในการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ต่อไป

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