รายงานผล
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment-ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เสนอ
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

โดย
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
(สำนักงาน ป.ป.ท.)

หน่วยงานระดับ กรม

รหัสหน่วยงาน ๐๐๐๕๒

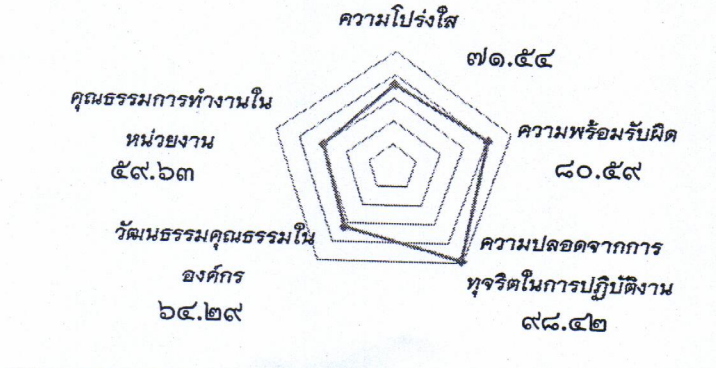
บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน ประเมินจากดัชนี ๕ ตัว คือ ๑) ความโปร่งใส ๒) ความพร้อมรับผิด ๓) ความปลอดจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน ๔) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรสรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

คณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรไว้ดังนี้

ภาพที่ ๒ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร



กราฟดัชนีประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานทั้ง ๕ ดัชนี

คะแนน ITA = ๗๕.๗๘ (ถ่วงน้ำหนัก)		ระดับผลการประเมิน
ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	
ความโปร่งใส	๗๑.๕๔	สูง
ความพร้อมรับผิด	๘๐.๕๙	สูงมาก
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๙๘.๔๒	สูงมาก
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๖๔.๒๙	สูง
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๕๙.๖๓	ปานกลาง

หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร โดยภาพรวมได้คะแนนร้อยละ **๗๕.๗๘** ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนดัชนี**ด้านความปลอดจากการทุจริตสูงสุด** เท่ากับร้อยละ **๙๘.๔๒** และดัชนีที่ได้**คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** เท่ากับร้อยละ **๕๙.๖๓** สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร(ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑) เมื่อจำแนกตามดัชนี พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ **๗๑.๕๔** เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๐ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๙๗

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ **๘๐.๕๙** เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๕๑ และความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๘

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ **๙๘.๔๒** เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๘๕ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ **๖๔.๒๙** เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๔๐ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๑๘

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ **๕๙.๖๓** เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๙.๙๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๐๘ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๙๐

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based)

๑) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นข้อมูลที่ได้จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และได้คะแนนต่ำที่สุดในจำนวน ๕ ดัชนี โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๑๙ โดยเฉพาะตัวชี้วัดการบริหารบุคคลได้คะแนน ร้อยละ ๔๖.๓๕ ดังนั้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรต้องดำเนินการ**ปรับปรุงอย่างเร่งด่วน** ในตัวชี้วัดการรับรู้ คือการประเมิน

ความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ชัดเจน ระบบรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานและการย้ายหน่วยงานของบุคลากรเมื่อได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานอื่น ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ควรมีการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานต้องทำการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีและมีคุณภาพ โดยให้เกียรติและยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่างในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒) ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง นั่นหมายถึง สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะต้องเร่งพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ให้มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น โดยการเพิ่มศักยภาพตัวชี้วัดในข้อที่คะแนนค่อนข้างต่ำ คือ การต่อต้านการทุจริตในองค์กร ได้แก่ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การเผยแพร่หลักการ แนวคิด พัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาตัวชี้วัดที่ได้คะแนนค่อนข้างต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ โดยพัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่าง ๆ เช่น กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องการรับเรื่องร้องเรียนให้มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๔) ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมากซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการจัดเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

๕) ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือเงินพิเศษจากบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการและปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะต้องปรับปรุงการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ใน ๕ ประเด็น ดังนี้

๑) ปรับปรุงการวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยจะต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องแสดงให้เห็นถึงร้อยละของจำนวนโครงการและร้อยละงบประมาณของโครงการที่จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน พร้อมทั้งเขียนการปรับปรุงแผนไว้โดยละเอียด

๒) จัดทำระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก หรือไม่

๓) จัดทำเอกสารในการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขให้ชัดเจนและเห็นเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ (Website) ของหน่วยงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

๔) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งเขียนรายงานผลให้เห็นถึงการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน

๕) วิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปี

หน่วยงานระดับ.....กรม

รหัสหน่วยงาน.....๐๐๐๕๒.....

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑ หลักการและเหตุผล

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment - ITA) หน่วยงานภาครัฐ โดยบูรณาการเครื่องมือการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) หน่วยงานภาครัฐที่นำมาจากแนวคิดของสาธารณรัฐเกาหลี และดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินคุณธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างเครื่องมือการประเมินที่ผนวกหลักการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based) เข้ากับหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในหน่วยงานภาครัฐและให้มีการจัดระดับ (Integrity Assessment) ตามผลที่ได้รับจากการประเมินดังกล่าว เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศได้อีกทางหนึ่ง โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้เสนอแนวทางการประเมิน ITA ต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้พิจารณามอบหมายให้สำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบดำเนินการประเมินหน่วยงานภาครัฐ ส่วนกลางระดับกรม ส่วนภูมิภาค ระดับจังหวัด (สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด) ส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา) รวมจำนวน ๖๕๗ หน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (กรุงเทพมหานครไม่เข้าร่วม อยู่ระหว่างชะลอโครงการ)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นที่ปรึกษาดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งผลต่อภาพลักษณ์โดยรวมของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

๑.๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑.๒.๑ เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินคุณธรรมและความโปร่งใสแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการ แบบประเมิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑) **ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือของกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานให้บริการอย่างโปร่งใสและด้วยความเป็นธรรมและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒) **ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดคุณธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของงาน

๓) **ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)** ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใสเป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

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

๕) **ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

๑.๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยที่สำคัญ ๒ วิธี คือ

๑) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบประเมินเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยให้หน่วยงานภาครัฐตามกลุ่มเป้าหมายตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

๒) การวิจัยจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามแบบประเมินจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และบุคลากร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ในด้านความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เก็บข้อมูลจากผู้ที่เข้าร่วมโครงการในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา จากผู้ใช้บริการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ และเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวนที่นำมาวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน

๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนาม จำนวนที่นำมาวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน

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

๑.๔ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

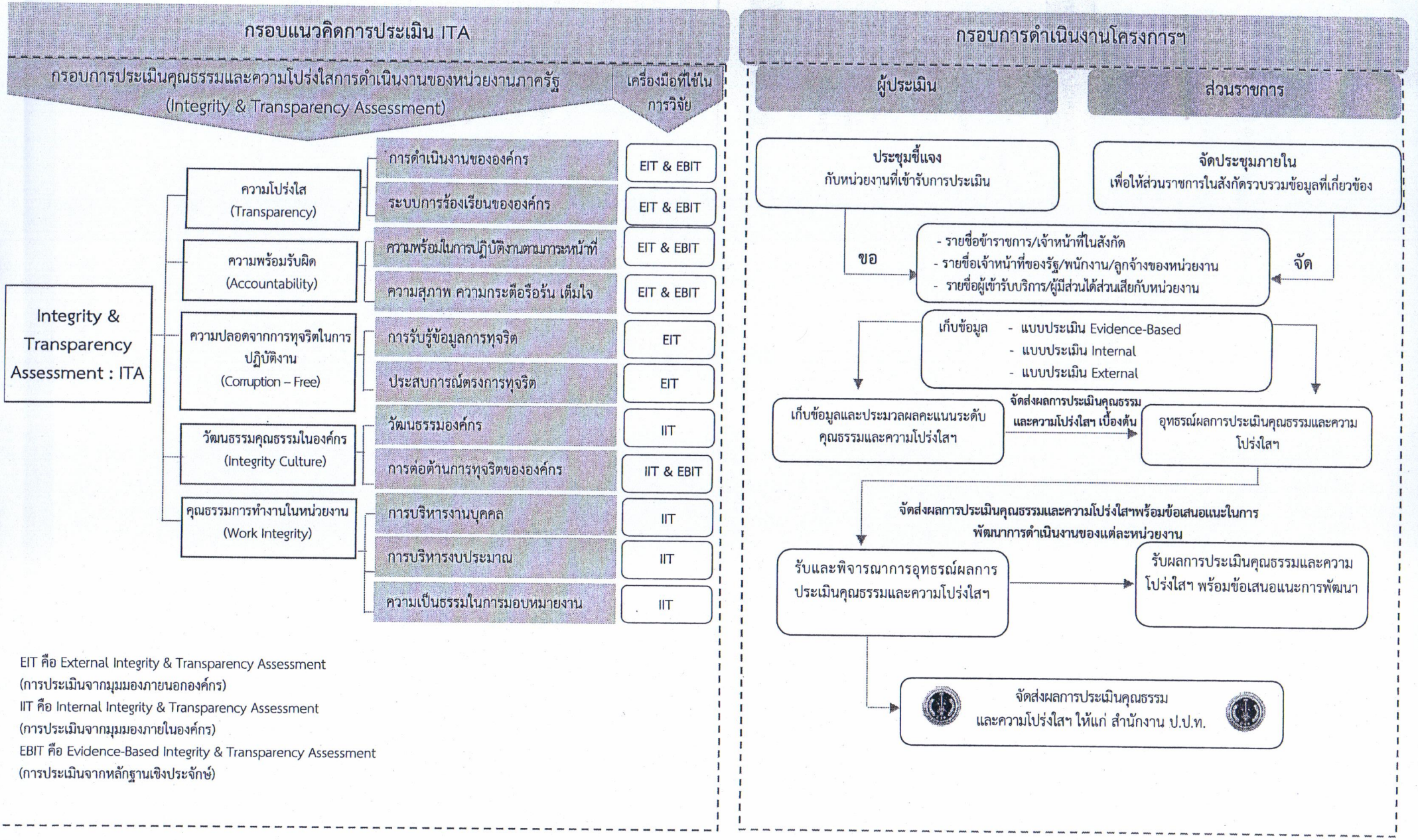
๑.๔.๑ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานมากขึ้น

๑.๔.๒ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินสามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องปรามไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานได้

๑.๔.๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

๑.๕ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกออกเป็น ๒ กรอบที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้



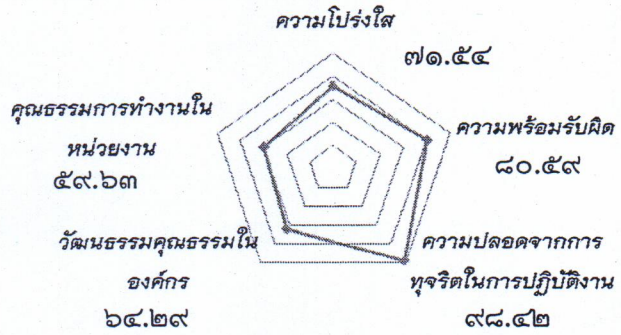
ภาพที่ ๑ กรอบการดำเนินงานโครงการ (Project Frame Work)

๑.๖ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๑.๖.๑ ผลคะแนนสรุปภาพรวม และจำแนกตามดัชนี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาพที่ ๒ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร



กราฟดัชนีประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานทั้ง ๕ ดัชนี

ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
	คะแนน ITA = ๗๕.๗๘ (ถ่วงน้ำหนัก)	
ความโปร่งใส	๗๑.๕๔	สูง
ความพร้อมรับผิด	๘๐.๕๙	สูงมาก
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๙๘.๔๒	สูงมาก
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๖๔.๒๙	สูง
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๕๙.๖๓	ปานกลาง

หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า

ได้คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๙๕

ได้คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๕๙.๔๑

ได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๗๔.๔๒

เมื่อนำคะแนนดังกล่าวมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๗๕.๗๘ ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง แสดงรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก	EIT	EBIT	IIT
๑	**ความโปร่งใส**	**๒๖.๐๐**	**๗๑.๕๔**	๗๑.๕๔		
	๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร	๑๔.๓	๘๔.๑๐	๘๔.๑๐		
	๑.๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูล	๒.๕๑	๗๗.๖๔	๘๐.๒๙	๗๕.๐๐	
	๑.๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน	๒.๑๗	๘๙.๕๙	๗๙.๑๘	๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๓ ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ	๒.๖๑	๘๑.๖๗	๙๖.๖๗	๖๖.๖๗	
	๑.๑.๔ การมีส่วนร่วม	๒.๐๑	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๕ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	๓.๐๐	๘๘.๗๘	๘๘.๗๘		
	๑.๑.๖ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	๒.๐๑	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร	๑๑.๗	๕๘.๙๗	๕๘.๙๗		
	๑.๒.๑ การตอบสนองข้อร้องเรียน	๔.๐๙	๖๓.๓๓	๖๖.๖๖	๘๐.๐๐	
	๑.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียน	๓.๖๓	๗๗.๑๕	๗๗.๑๕		
	๑.๒.๓ การแจ้งผลร้องเรียน	๓.๙๘	๐.๘	๐.๘		
๒	**ความพร้อมรับผิด**	**๑๘.๐๐**	**๘๐.๕๙**	๘๐.๕๙		
	๒.๑ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	๘.๘๒	๘๐.๕๑	๘๕.๔๖	๗๕.๕๖	
	๒.๒ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ	๙.๑๘	๘๐.๖๘	๘๕.๘๐	๗๕.๕๖	
๓	**ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน**	**๒๒.๐๐**	๙๘.๔๒	๙๘.๔๒		
	๓.๑ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต	๑๑.๖๖	๙๘.๘๕	๙๘.๘๕		
	๓.๒ ประสบการณ์ตรงการทุจริต	๑๐.๓๔	๙๘.๐๐	๙๘.๐๐		
๔	**วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร**	**๑๖.๐๐**	**๖๔.๒๙**		๖๔.๒๙	
	๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร	๖.๘๘	๖๑.๔๐			๖๑.๔๐
	๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร	๙.๑๒	๖๗.๑๘		๗๗.๓๘	๕๖.๙๗
๕	**คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน**	**๑๘.๐๐**	๕๙.๖๓			๕๙.๖๓
	๕.๑ การบริหารงานบุคคล	๗.๕๖	๔๙.๙๒			๔๙.๙๒
	๕.๑.๑ ประสบการณ์ตรง	๔.๐๘	๕๐.๓๔			๕๐.๓๔
	๕.๑.๒ การรับรู้	๓.๔๘	๔๙.๘๗			๔๙.๘๗
	๕.๒ การบริหารงบประมาณ	๕.๕๘	๖๖.๐๘			๖๖.๐๘
	๕.๒.๑ การรับรู้	๕.๕๘	๖๖.๐๘			๖๖.๐๘
	๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	๔.๘๖	๖๒.๙๐			๖๒.๙๐
	๕.๓.๑ ประสบการณ์ตรง	๒.๖๗	๖๗.๔๒			๖๗.๔๒
	๕.๓.๒ การรับรู้	๒.๑๙	๕๙.๒๙			๕๙.๒๙
	รวม	**๑๐๐.๐๐**	**คะแนน ITA = ๗๕.๗๘**			

จากตารางที่ ๑ พบว่า ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๘.๔๒ และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๕๙.๖๓ สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร จำแนกตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๕๔ โดยจำแนกเป็นการดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๐ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๙๗ เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๐ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๖๔ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๙ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ซึ่งมีคะแนนใกล้เคียงกัน คือ เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๕๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๑ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence – Based เป็นคะแนนที่ได้จากการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน และคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่องการให้บริการของหน่วยงานยังไม่เสร็จสิ้นในระยะเวลาที่เหมาะสม

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๖๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๖๗ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence – Based ไม่ได้คะแนนในเรื่องระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก

- การมีส่วนร่วม ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๗๘ โดยได้คะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External)

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

๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๙๗ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การตอบสนองข้อร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๓.๓๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๖ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ ๖๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

- ช่องทางการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๑๕ แสดงว่าผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้รับความสะดวกในระดับสูง

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดคุณธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๕๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๒.๑ ความพร้อมในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๕๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๔๖ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ ๗๕.๕๖ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

๒.๒ คะแนนความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๖๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๘๐ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ ๗๕.๕๖ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๔๒ โดยจำแนกเป็นคะแนนการรับรู้ข้อมูลการทุจริตได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๘๕ และคะแนนจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๐๐

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๒๙ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๔๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๑๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๖.๙๗ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนสูงกว่าเท่ากับร้อยละ ๗๗.๓๘เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence – Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence – Based เป็นคะแนนที่ได้จากการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งหน่วยงานมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ และมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส แต่ในส่วนของ Internal ที่ได้คะแนนต่ำกว่า เนื่องจากเห็นว่าการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) แก่บุคลากร และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๖๓ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๙.๙๒ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ๑) ประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๓๔และ ๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๙.๘๗ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

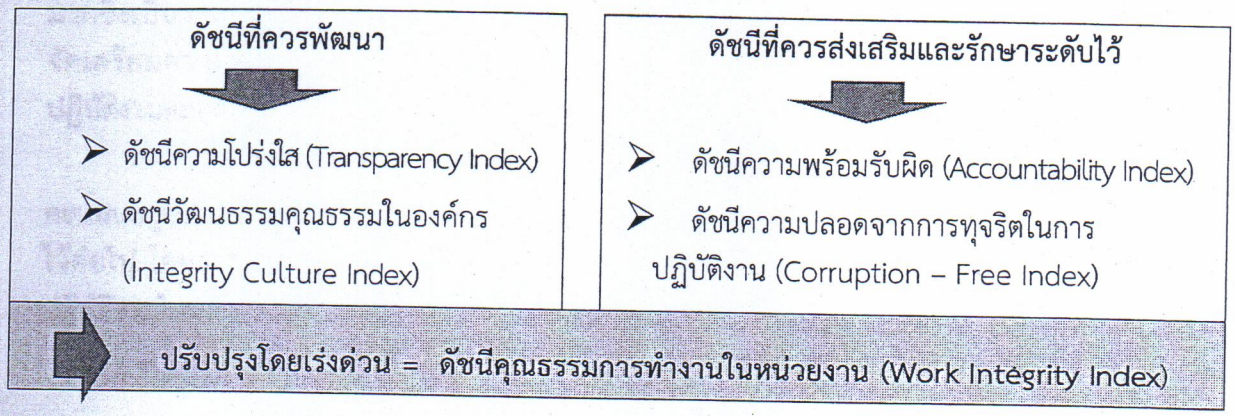
๕.๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๐๘โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๙๐ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ๑) ประสบการณ์ตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๔๒ และ ๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๒๙ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๑.๗ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

๑.๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based)

จากการประเมินผลครั้งนี้ คณะที่ปรึกษาโครงการได้เสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐตามระดับคะแนนที่ได้จากแหล่งข้อมูลและตัวชี้วัดในภาพรวม ดังต่อไปนี้



เมื่อพิจารณาตามดัชนีและตัวชี้วัดทั้ง ๕ ด้าน พบรายละเอียดดังนี้

๑) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นข้อมูลที่ได้จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และได้คะแนนต่ำที่สุดในจำนวน ๕ ดัชนี โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๑๙ โดยเฉพาะตัวชี้วัดการบริหารบุคคลได้คะแนน ร้อยละ ๔๖.๓๕ ดังนั้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรต้องดำเนินการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ในตัวชี้วัดการรับรู้ คือการประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ชัดเจน ระบบรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานและการย้ายหน่วยงานของบุคลากรเมื่อได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานอื่น ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลควรมีการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานต้องทำการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีและมีคุณภาพโดยให้เกียรติและยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่างในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒) ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับสูง นั่นหมายถึง สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะต้องเร่งพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ให้มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น โดยการเพิ่มศักยภาพตัวชี้วัดในข้อที่คะแนนค่อนข้างต่ำ คือ การต่อต้านการทุจริตในองค์กร ได้แก่ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การเผยแพร่หลักการ แนวคิด พัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาตัวชี้วัดที่ได้คะแนนค่อนข้างต่ำกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ โดยพัฒนาการเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่าง ๆ เช่น กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องการรับเรื่องร้องเรียนให้มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

๔) ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมากซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการจัดเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

๕) ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือเงินพิเศษจากบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

๑.๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรจะต้องปรับปรุงการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ใน ๖ ประเด็น ดังนี้

๑) ปรับปรุงการวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยจะต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องแสดงให้เห็นถึงร้อยละของจำนวนโครงการและร้อยละงบประมาณของโครงการที่จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน พร้อมทั้งเขียนการปรับปรุงแผนไว้โดยละเอียด

๒) จัดทำเอกสารในการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขให้ชัดเจนและเห็นเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเผยแพร่ในเว็บไซต์ (Website) ของหน่วยงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

๓) จัดทำคู่มือและให้ความรู้หรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่

๔) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งเขียนรายงานผลให้เห็นถึงการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน

๕) กำหนดแผนปฏิบัติการ ดำเนินการและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ

๖) ตั้งกลุ่มของเจ้าหน้าในหน่วยงานและมีกิจกรรมที่จัดเพื่อการบริหารงานให้มีความโปร่งใส