

**กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

๑. หลักการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เป็นการประเมินขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ปลอดภัย การทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน มีวัฒนธรรมคุณธรรม รวมไปถึงจนถึงผลการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โดยหากหน่วยงานที่มีระดับคะแนนการประเมินสูง ก็จะสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เช่น การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ความพร้อมรับผิดของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน การแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหาร ความปลอดภัยจากการทุจริตของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม มีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน มีการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด แบ่งออกเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

(๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด อย่างชัดเจน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมถึงการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้โดยสะดวกและรวดเร็ว
- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่จะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด
- การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนและจัดทำแผนงานร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด
- การดำเนินการ/การจัดการกับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่

(๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

- พฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ
- การปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของเจ้าหน้าที่ที่มีความถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด กล่าวหาผู้ที่รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

➤ การกำหนดทิศทางและนโยบายของผู้บริหารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ที่จะต้องมีเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และพร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ชุมชนพื้นที่ว่าจะมีการบริหารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

(๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

➤ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานของตนเอง หรือการปฏิบัติ/ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่/การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องของตน หรือผู้อื่น

➤ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

(๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

➤ พฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรจะเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดีเป็นการกล่อมเกลாதาสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้

➤ กระบวนการของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันการทุจริตตั้งแต่รากฐานของพฤติกรรมทุจริต

➤ มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

➤ กระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่ดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ และสามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

➤ กระบวนการการวิเคราะห์สถานการณ์การทุจริตภายในพื้นที่จังหวัด เพื่อกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

(๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

➤ กระบวนการของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของเจ้าหน้าที่

➤ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดที่มีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ และจะต้องเป็นการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

➤ กระบวนการของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น กระบวนการสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน และในด้านการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่

➤ กระบวนการของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ การใช้จ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

➤ พฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้รับมอบหมายงาน มีความเป็นธรรมแก่ผู้รับมอบหมายงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการสื่อสารและเอาใจใส่ ติดตามในการมอบหมายงานที่ได้มอบหมายไป ตลอดจนรับผิดชอบในผลของงานที่ได้มอบหมายไปด้วย

➤ กระบวนการของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

๒. กรอบการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เป็นการประเมินที่ครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น การประเมินจึงมีการพิจารณาจากกระบวนการงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ซึ่งจะพิจารณาจากหลักฐานต่างๆ และประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งพิจารณาจากผลของการประเมินจากแบบสำรวจ ซึ่งเก็บข้อมูลทั้งจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด และจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลจากการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด จึงได้กำหนดเครื่องมือในการประเมินออกเป็น ๓ เครื่องมือ ได้แก่

(๑) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT)

วิธีการประเมิน หน่วยงานที่รับการประเมินจัดทำแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ **พร้อมแบบเอกสารหลักฐาน/เอกสารประกอบการตอบ** โดยจัดทำแบบสำรวจ จำนวน ๑ ชุด ต่อ ๑ หน่วยงาน ซึ่งจะแบ่งการจัดเก็บออกเป็น ๒ รอบ ดังนี้

รอบแรก (ส่งภายในวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

มีกรอบการประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

➤ การแสดง “เจตจำนงสุจริต” ของผู้บริหารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดต่อเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดและต่อสังคม ชุมชน พื้นที่ ซึ่งเปรียบเสมือนการแสดงความตั้งใจหรือคำมั่นที่จะบริหารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และพร้อมที่จะได้รับการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานตามเจตจำนงที่ได้แสดงไว้อย่างจริงจัง

➤ การที่ผู้บริหารสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส ตั้งแต่การกำหนดทิศทางและนโยบายของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด จนถึงการกำหนดมาตรการหรือโครงการกิจกรรม ที่จะช่วยส่งเสริมให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด มีการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น ใน ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านความโปร่งใส (๒) ด้านความพร้อมรับผิด (๓) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (๔) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ (๕) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

รอบที่สอง (ตรวจเอกสารในระหว่างเดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐)

มีกรอบการประเมินเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ดังนี้

- กระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- กระบวนการให้และเปิดเผยข้อมูลของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับทราบอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงไปตรงมาและไม่มีการบิดเบือนข้อมูล
- กระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด
- กระบวนการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
- กระบวนการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด มีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ ซึ่งถือเป็นรากฐานที่สำคัญของการทุจริต
- กระบวนการในการป้องกันการทุจริตในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด โดยการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด
- กระบวนการกำกับดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ด้วยการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานพร้อมมีการติดตามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของเจ้าหน้าที่
- กระบวนการกำกับดูแลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติต่อใครคนใดคนหนึ่ง โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน รวมถึงมีระบบการป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่
- กระบวนการการวิเคราะห์สถานการณ์การทุจริตภายในพื้นที่จังหวัด เพื่อกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

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

วิธีการประเมิน ผู้รับจ้างสำรวจข้อมูลฯ เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสำรวจออนไลน์ การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า หรือการสำรวจทางอื่นๆ ที่มีความเหมาะสม โดยจะต้องเป็นการเก็บข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นด้วยตนเอง ซึ่งจะดำเนินการในเดือนมิถุนายน – เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

กรอบการประเมิน ประเมินเกี่ยวกับความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน การบริหารงบประมาณ คุณธรรมในการมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

วิธีการประเมิน ผู้รับจ้างสำรวจข้อมูล เก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกทั้งภารกิจด้านป้องกันการทุจริต ภารกิจด้านปราบปรามการทุจริต ภารกิจด้านตรวจสอบทรัพย์สิน และภารกิจอื่นๆ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสำรวจออนไลน์ การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า หรือการสำรวจทางอื่นๆ ที่มีความเหมาะสม โดยจะต้องเป็นการเก็บข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นด้วยตนเอง ซึ่งจะดำเนินการในเดือนมิถุนายน - เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

กรอบการประเมิน ประเมินเกี่ยวกับการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การจัดการเรื่องร้องเรียน ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคล

กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

