



การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA
: กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

นางสาวธนนันท์ สิงหเสม
นักวิชาการชำนาญการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้
เป็นส่วนหนึ่งของนักวิชาการชำนาญการ
ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะได้รับการประเมินได้ดำรงตำแหน่ง
นักวิชาการชำนาญการพิเศษ
ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

บทคัดย่อ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA : กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กรในการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA เพื่อประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเมื่อนำไปสู่การประเมินภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าสู่การใช้งานจริง ตามเกณฑ์ ITA และเพื่อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภารกิจงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตามเกณฑ์ ITA โดยงานวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จำนวน 30 คน ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) จำนวน 31 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการรวบรวมเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำนวน 10 และผู้ให้ข้อมูลจากสำนักงาน ป.ป.ช. จำนวน 3 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้ตอบแบบสอบถามภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง ภารกิจด้านคุณธรรม ความโปร่งใสตามเกณฑ์ ITA มีระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อวิเคราะห์รายด้านผลเป็นดังนี้

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่เรียกรับประโยชน์ใด ๆ จากผู้มาติดต่อ ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่เหมาะสม บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินพร้อมรับผิดชอบในการกระทำของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.80$)

ด้านการใช้งบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณเท็จ ระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทักท้วงการใช้จ่ายงบประมาณ ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$)

ด้านการใช้อำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการมอบหมายงาน ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ระดับมาก ($\bar{x} = 3.23$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามหลักความสามารถและหลักคุณธรรม ระดับน้อย ($\bar{x} = 2.27$)

การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรภายนอก ยืม หรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน โดยผ่านผู้มีอำนาจบางราย ระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินสำหรับบุคลากรทุกระดับ ระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$)

การแก้ไขปัญหาการทุจริต ในภาพรวมอยู่ในระดับในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำผลการตรวจสอบการทุจริต ในหน่วยงานไปปรับปรุงการดำเนินงาน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$)

ผู้ตอบแบบสอบถามภายนอก สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง การกิจด้านคุณธรรม ความโปร่งใส ITA มีระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อวิเคราะห์รายด้านผลเป็นดังนี้

ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด ระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อท่านอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อมูล บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยมีความโปร่งใส ระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$)

ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนที่ง่ายและหลากหลาย ระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่ายไม่ซับซ้อน ระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$)

ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$) โดยระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการประเมินการดำเนินการโดยผู้รับบริการ ระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการปรับปรุงการทำงานตามคำแนะนำของผู้รับบริการ ระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$)

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การพัฒนาการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พบว่า มีการดำเนินการตามเกณฑ์ ITA ที่กำหนดไว้ โดยมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินการกิจการดำเนินงานในทุกมิติ หลักการที่สำคัญที่สุด คือ หลักการมีส่วนร่วม

แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระยะยาวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรดำเนินการดังนี้ คือ 1. การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและให้เกิดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ 2. การสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 3. การสร้างการรับรู้และความเข้าใจโดยให้มองภาพรวมขององค์กร 4. การแต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากแต่ละสำนัก 5. การสื่อสารจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน 6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน 7. การนำข้อมูลการดำเนินการเปิดเผยต่อสาธารณะชน 8. การนำปัญหาที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขและรายงานต่อผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้บริหารทราบ 9. การปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยให้มีผู้แทนจากเจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล และ 10. การเปิดใจรับฟัง

ข้อเสนอแนะการภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนควรมีการดำเนินการ ดังนี้ 1. การพิจารณาเครื่องมือที่เหมาะสม 2. การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์การ 3. การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรโดยยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส 4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีการวิเคราะห์ห้องค์กรอย่างจริงจังและให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง 5. การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างที่ก่อให้เกิดการพัฒนา 6. บุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีคุณธรรมและมีความเหมาะสม 7. การสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนา 8. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร 9. การตั้งสำนักหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยตรง 10. สร้างกระบวนการสื่อสารที่เหมาะสมทุกมิติ และ 11. สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ABSTRACT

This research, “the Integrity and Transparency Assessment (ITA): A Case Study of the Office of the Ombudsman,” incorporates four main objectives. The first objective is to assess internal and external stakeholders’ perceptions of the Office of the Ombudsman of Thailand (the Office)’s integrity and transparency operations under the ITA criteria. Then, the second objective is to compare outcomes resulting from the first objective between internal and external stakeholders under the ITA criteria. The third objective focuses on assessing the operation of the Office’s integrity and transparency tasks for an internal operation improvement for actual practice to meet the ITA criteria. As a result, the fourth objective will gather and adopt all the proposals from an ITA assessment to better the Office’s integrity and transparency tasks together with sustainable development goals. The author has conducted this research adopting a mixed methodology, including quantity and quality research methodologies. The quantitative research methodology uses a questionnaire to collect data for Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) and External Integrity and Transparency Assessment (EIT); the former assessment garners 30 respondents, and the latter embodies 31 respondents. On the other hand, the qualitative research methodology employs documentary examination and an in-depth interview. Interviewees include ten officials from the Office of the Ombudsman and three from the

Office of the National Anti-Corruption Commission. The author describes all research consequences underneath.

The quantitative research result from Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) shows that 30 respondents possess an acknowledgment at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.53$. Under the task operation aspect, the overall outcome is at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.99$. The highest median outcome is at the “Most” satisfaction level, with $\bar{x} = 4.43$, which concerns that the Office’s officers have a strong image of not accepting any other interest from those who contact the Office to ask for its operations. The lowest median outcome, $\bar{x} = 3.80$, consists of two tasks. The first is whether the Office’s officers prioritize the Office’s interests over their own, and the second is whether the Office’s officers are responsible enough for their own tasks. Under the budget management aspect, the overall outcome is at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.42$. The highest median outcome, $\bar{x} = 3.57$, illustrates no fraudulent disbursement in the Office operations. The lowest median outcome is at the “Moderate” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.23$, which displays that the Office is open to its officers’ opinions or notifications about the Office’s expenditures. Under the exercise of power aspect, the overall outcome is at the “Moderate” satisfaction level, with the $\bar{x} = 2.83$. The highest median outcome, $\bar{x} = 3.23$, exhibits whether the Office puts the right man in the right job. The lowest median outcome is at the “More” satisfaction level, with the

$\bar{x} = 2.27$, which reveals whether the Office's application and promotion procedures for its officers are led by the potential of candidates and appropriate morality in the procedures. Under the Office's public property aspect, the overall outcome is at the "More" satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.90$. The highest median outcome is at the "More" satisfaction level, $\bar{x} = 4.07$, which reflects a picture of outsiders using some of the Office's properties through some authorized insiders. The lowest median outcome is at the "More" satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.66$, which relates to the Office's regulation and investigation over its officers' use of the Office's properties. Under the anti-corruption aspect, the overall outcome is at the "More" satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.53$. The highest median outcome is at the "More" satisfaction level, $\bar{x} = 3.90$, which is the internal channel for anti-corruption whistle-blowers. The lowest median outcome is at the "Moderate" satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.13$, which is a correlation of tackling the anti-corruption problems complained about by the anti-corruption whistle-blowers.

The quantitative research result from External Integrity and Transparency Assessment (EIT) shows that 31 respondents occupy an acknowledgment at the "More" satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.96$. Under the quality of an operation aspect, the overall outcome is at the "More" satisfaction level, with the $\bar{x} = 4.04$. The highest median outcome is at the "More" satisfaction level, $\bar{x} = 4.16$, which concerns that the Office's officers have a strong image of not accepting any other interest from those who contact the Office

to ask for its operations. The lowest median outcome is at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.97$, which associates with the Office’s officers’ ways of treating those who contact the Office to ask for its operations with equality, indiscrimination, straightforwardness, non-distorted data distribution, and transparency. Under the efficiency of communications aspect, the overall outcome is at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.96$. The highest median outcome is at the “More” satisfaction level, $\bar{x} = 4.06$, which gives satisfaction on various easy complaint channels. The lowest median outcome is at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.90$, which provides satisfactory responses on the Office’s uncomplicated and handy communication channels. Under the operation system improvement aspect, the overall outcome is at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.89$. The highest median outcome is at the “More” satisfaction level, $\bar{x} = 3.97$, which the Office’s operation recipients assess. The lowest median outcome is at the “More” satisfaction level, with the $\bar{x} = 3.81$, which amplifies the Office’s operation recipients’ suggestions for the operation system improvement.

Under quantitative research methodology, the result demonstrates that the Office has achieved all the integrity and transparency operations under the ITA criteria, especially in the participation aspect, which performs the main characteristic. In the long run Integrity and Transparency Assessment application, the author introduces ten proposals to the Office of the Ombudsman. First, the Office should establish perception and understanding

of the ITA among all its officers. Second, Officers' high awareness and the right attitude toward the organization should be the Office's critical mission. Third, officers should perceive the overall tasks of the Organization, not just their primary responsibilities. Fourth, there should be a specific commission focusing on the ITA, uniting officers from all departments of the Office. Fifth, organizational communication should be both top-down and bottom-up. Sixth, officers must strictly follow the Organization's rules and regulations. Seventh, information disclosure should be public-friendly. Eighth, officers should report office management's related problems and solutions to the Office's Executive level. Ninth, there should be officers taking part in the re-structure of the human resource committee. Tenth, the Executive level should be open to officers' opinions.

Moreover, according to the ITA, the researcher recommends eleven suggestions for the sustainable development of the Office of the Ombudsman's task operation under good governance. First, the Office of the Ombudsman should consider suitable integrity and transparency assessment tools for the organization. Second, the desirable assessment tool should meditate on both internal and external respondents. Third, the Office's human resource department should prioritize integrity and transparency as its core value. Fourth, the Office of the Ombudsman should seriously apply the Integrity and Transparency Assessment (ITA), leading to operational practices. Fifth, the author would highlight that changes and diversity acceptance will help pave the way to sustainable

development. Sixth, leaders should adequately have integrity and suitability for their positions. Seventh, building a culture of participation will foster the Organization toward sustainable development. Eighth, creating a good image of the Organization is a favorable factor in success. Ninth, an additional department in the Office should be directly responsible for integrity-related tasks. Tenth, there should be good organizational communication in the Office. Lastly, building knowledge-sharing culture would be advantageous to the Office of the Ombudsman of Thailand.

กิตติกรรมประกาศ

เรื่องคุณธรรมจริยธรรม คงไม่ใช่แค่เรื่องของการนำพาสำนักงาน ฯ เข้าสู่การประเมิน ITA เพียงเท่านั้น แต่แท้จริงแล้วเจตนารมณ์ของผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะสะท้อนภาพและเสียงของพนักงานบางส่วน ว่าแท้จริงแล้วผู้ปฏิบัติงานกำลังรู้สึกอย่างไร กับสถานการณ์ปัจจุบันในองค์กร

ในยุคปัจจุบัน สังคมจะหันไปพึ่งพิงเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก แต่การทำงานในองค์กรภาครัฐ “คน” ยังถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุด องค์กรจะมีทิศทางอย่างไรและเดินทางไปทางไหนย่อมอยู่ที่คนภายในองค์กร นั้น ๆ

กราบขอพระคุณ นายกมลธรรม วาสบุญมา รองเลขาธิการ ฯ ประธานกรรมการพิจารณาผลงาน ดร.ภาส ภาสศรัทธา ท่านสังัด ปณี วิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โปธิพิรุฬห์ คณะกรรมการพิจารณาผลงาน ฯ ที่กรุณาพิจารณาและให้ความเห็นผลงานดังกล่าวจนเกิดความครบถ้วน สมบูรณ์ที่สุด ขอขอบคุณ ดร.กานต์รวี วิชัยปะ ดร.พัฒนพงษ์ ทองเนื้อสุข และคุณพงษ์พันธ์ โตสกุลไกร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาในแบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าว และขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูล ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ฯ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ที่เกี่ยวข้องตลอดการพิจารณาข้อกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษของผู้วิจัย ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงาน ป.ป.ช. ที่สนับสนุนและคอยเป็นเรี่ยวแรงและกำลังใจสำคัญในการทำผลงานเล่มนี้

ขอบคุณ พ่อ แม่ พี่ต๋นและครอบครัว อาจารย์ก้อยและครอบครัว ตลอดจนคนที่คุณก็รู้ว่าใคร ที่สนับสนุนทุกอย่าง ขอขอบคุณคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กที่บ้าน ที่กัดฟันอยู่ด้วยกันตลอดการทำผลงานฉบับนี้

สุดท้ายขอขอบคุณความอดทน ความเพียรพยายามของตนเอง ผลงานนี้อุทิศให้แก่ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาและในอนาคตข้างหน้า

ธนันท์ สิงหเสม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ถ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา	7
1.3 คำถามการวิจัย	8
1.4 สมมุติฐานการวิจัย	8
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.6 ประโยชน์ของงานวิจัย	9
1.7 ขอบเขตของการศึกษา	10
1.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	12
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 หลักการป้องกันการทุจริต	13
2.2 การการพัฒนาที่ยั่งยืน	31
2.3 การพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืน (SDG)	42
2.4 ทฤษฎีประสิทธิผลของความยั่งยืน	50
2.5 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	57
2.6 หลักธรรมาภิบาล	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.7 ข้อมูลนโยบายเกี่ยวกับการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	86
2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	92
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	
ตอนที่ 3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ	
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	106
3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	107
3.1.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	108
3.1.4 การแปรผลข้อมูล	109
3.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	110
ตอนที่ 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	
3.2.1 วิธีดำเนินการวิจัย	111
3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	111
3.2.3 การสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	112
3.2.4 การตรวจสอบข้อมูล	112
3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษา	112
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	
4.1 ลักษณะเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	113

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

<p>ตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินงานภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามกรอบ Good Governance</p> <p>4.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เมื่อนำไปสู่ การประเมินภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าสู่การใช้งานจริง</p>	159
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	229
5.2 อภิปรายผล	244
5.3 ข้อเสนอแนะ	256
บรรณานุกรม	261
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ	268
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล	279
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ให้ข้อมูล	283
ประวัติผู้วิจัย	286

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม	115
ตาราง 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการปฏิบัติหน้าที่)	118
ตาราง 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้และความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้งบประมาณ)	119
ตาราง 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้อำนาจ)	121
ตาราง 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ)	124
ตาราง 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต)	126
ตาราง 4.7	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายนอกหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม	128
ตาราง 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านคุณภาพการดำเนินงาน)	130

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตาราง 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอก หน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านประสิทธิภาพ การสื่อสาร)	132
ตาราง 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอก หน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการปรับปรุงระบบ การทำงาน)	133
ตาราง 4.11	ตารางเปรียบเทียบค่า EIT รายตัวชี้วัดระหว่างการดำเนินงานโดยสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดินและการดำเนินงานโดยสำนัก ป.ป.ช. ประจำปี พ.ศ. 2564	136
ตาราง 4.12	การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดิน (ข้อมูลพื้นฐาน)	137
ตาราง 4.13	การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดิน (การประชาสัมพันธ์)	138
ตาราง 4.14	การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดิน (การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล)	139
ตาราง 4.15	การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดิน (การบริหารงาน - การดำเนินงาน)	140
ตาราง 4.16	การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดิน (การบริหารงาน - การปฏิบัติงาน)	141
ตาราง 4.17	การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการ แผ่นดิน (การบริหารงาน - การให้บริการ)	142

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 4.18	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารเงินงบประมาณ - แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี)	143
ตาราง 4.19	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารเงินงบประมาณ - การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ)	144
ตาราง 4.20	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	146
ตาราง 4.21	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การส่งเสริมความโปร่งใส - การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ)	147
ตาราง 4.22	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การส่งเสริมความโปร่งใส - การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม)	149
ตาราง 4.23	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร)	151
ตาราง 4.24	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต-การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต)	153
ตาราง 4.25	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร)	154
ตาราง 4.26	การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - แผนป้องกันการทุจริต)	155

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 4.27	การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน)	156

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 2.1	โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เอื้อต่อการทุจริต	18
ภาพที่ 2.2	The Sustainable Development Goals (SDGs)	41
ภาพที่ 2.3	แสดงความเป็นมาและแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน	51
ภาพที่ 2.4	องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน (The Sustainable Development Goals and the systems approach to sustainability)	56
ภาพที่ 2.5	กฎหมายเพื่อการต่อต้านคอร์รัปชัน	75

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การทุจริตเป็นเรื่องที่ทั่วโลกให้ความสนใจเป็นอย่างมาก โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์และจัดอันดับความโปร่งใสของโลก โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อรณรงค์ในการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันร่วมกับมหาวิทยาลัย Göttingen ประเทศเยอรมนี ซึ่งได้จัดอันดับดัชนี (Corruption Perception Index : CPI) เพื่อจัดอันดับและวัดภาพลักษณ์การคอร์รัปชันในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 – ปัจจุบันโดยใช้ข้อมูลจาก 9 แหล่งที่ได้รับความเชื่อถือจากทั่วโลก คือ

1. IMD World Competitiveness Yearbook (IMD)
2. Bertelsmann Stiftung Transformation Index (BTI)
3. Economist Intelligence Unit Country Risk Ratings (EIU)
4. Global Insight Country Risk Ratings (GI)
5. The Political and Economic Risk Consultancy (PERC)
6. PRS International Country Risk Guide (PRS)
7. World Economic Forum (WEF)
8. World Justice Project (WJP) และ
9. Varieties of Democracy Institute (VDEM) ซึ่งข้อมูลจากแต่ละแหล่งข้อมูลจะมีจุดมุ่งเน้นและวิธีการประเมินที่แตกต่างกัน เช่น World Justice Project (WJP) มุ่งเน้นประเมินค่าความโปร่งใสโดยใช้ 8 หลักเกณฑ์ เน้นเรื่องหลักนิติธรรม แต่ในปีที่ผ่านมา TI นำเกณฑ์ด้านการปราศจากคอร์รัปชันและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนมาเป็นตัวให้คะแนน หรือ Varieties of Democracy Institute (VDEM) วัดเกี่ยวกับความหลากหลายของประชาธิปไตย การถ่วงดุลของฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ ตลอดจนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ เป็นต้น โดยข้อมูลการจัดอันดับดัชนีความโปร่งใสใน องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ใช้ข้อมูลจากทั้ง 9 แหล่งมาวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งประเทศไทยได้รับการเปิดเผยข้อมูลการประเมินมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 สำหรับข้อมูลย้อนหลังไป 3 ปีที่ผ่านมา พบว่าปี พ.ศ. 2560 คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของไทยมีค่าคะแนน 37 คะแนน จาก 100 คะแนน อยู่อันดับที่ 96 ของโลก จาก 180 ประเทศ ในปี พ.ศ. 2561 ค่าคะแนน ลดลงเหลือ 36 คะแนน อยู่อันดับที่ 99 ของโลก ลดลงไป 3 อันดับ ในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทย ได้คะแนน 36 คะแนน เท่าปี พ.ศ. 2561 แต่อันดับลดลงไปอยู่อันดับที่ 101 ของโลก และในปี พ.ศ. 2563 ไทยได้ 36 คะแนนเท่าเดิม แต่อันดับลดลงไปอยู่อันดับที่ 104 จาก 180

ประเทศทั่วโลก นั้นเป็นผลสะท้อนถึงสถานการณ์การทุจริตที่ยังคงอยู่ในประเทศไทยที่ยังคงมีมาอย่างต่อเนื่อง¹ (MGRONLINE, 2564,ออนไลน์) และเมื่อวันที่ 25 ม.ค. 2565 เพจเฟซบุ๊กสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ระบุว่า องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International หรือ TI) ได้เผยแพร่ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index หรือ CPI) ประจำปี 2564 จากจำนวน 180 ประเทศทั่วโลก โดยประเทศไทย ได้ 35 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 110 ของโลก สำหรับคะแนน CPI ของไทย ประจำปี 2564 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน พบว่า ไทยอยู่อันดับที่ 6 จากทั้งหมด 11 ประเทศ โดยประเทศที่ได้อันดับ 1 คือ สิงคโปร์ 85 คะแนน ถัดมาเป็นมาเลเซีย 48 คะแนน ติมอร์-เลสเต 41 คะแนน เวียดนาม 39 คะแนน อินโดนีเซีย 38 คะแนน และไทย 35 คะแนน² ดังนั้นคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) มีความสำคัญ และสามารถสะท้อนภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องของการตัดสินใจเข้ามาลงทุนของต่างชาติ ดังนั้นหากประเทศไทยต้องการให้คนภายในประเทศเกิดการรับรู้ เกิดการตื่นตัว ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของประเทศไทย ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดความน่าเชื่อถือและเกิดการลงตัดสินใจเข้ามาลงทุนทางเศรษฐกิจเพื่อเป็นอีกแรงหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศ³ (โชคสุข กรกิตติชัย , 2564, หน้า 1)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการสากลในการบริหารจัดการที่มีความสำคัญ อันหมายถึง การมีคุณค่าเป็นพิเศษที่ควรได้รับการส่งเสริมจากทุกภาคส่วนของสังคม เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพ

¹ MGRONLINE *ดัชนีชี้วัดคอร์รัปชัน ไทยสอบตกซ้ำซาก*

<https://mgronline.com/daily/detail/9640000011398> สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

² ฐานเศรษฐกิจCPI ดัชนีรับรู้การทุจริตปี 64 ไทยได้ 35 คะแนนอยู่ที่ 110 ของโลก

<https://www.thansettakij.com/politics/511509> สืบค้นวันที่ 18 กันยายน 2565

³ โชคสุข กรกิตติชัย (2564). *การลดลงของดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของไทย ประจำปี 2563*

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=77164

สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

ในทุก ๆ มิติ⁴ โดยธรรมาภิบาลจะถูกใช้ผ่านการใช้อำนาจในการบริหาร ซึ่งมีการจัดการ การจัดสรรทรัพยากร และกำกับดูแลให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง มีความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งในส่วนของผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง (สมิต สัชฌุกร,ออนไลน์)

สำหรับที่มาของระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เกิดขึ้นหลังจากมีการปฏิรูประบบราชการไทยในปี พ.ศ. 2545 และมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หน่วยงานภาครัฐจึงได้มีการปรับตัวเพื่อนำแนวคิดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้กรอบแนวคิดในการประเมินผลความโปร่งใส สามารถใช้เป็นเครื่องมือในทางการบริหารในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ ที่มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น รวมถึงทำให้ทราบถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า "ดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index of the Public Agencies)"⁵

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ได้ถูกกำหนดเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ตามมาตรา 65 ที่บัญญัติไว้ว่า รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย และเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐต่าง ๆ เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส่ปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสอดคล้องกับแผนป้องกันการปฏิรูปประเทศ

1) ด้านการป้องกันและเฝ้าระวัง 2) ด้านการป้องปรามการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติ

⁴ สมิต สัชฌุกร (2554). *การส่งเสริมธรรมาภิบาลในสังคมไทย วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2554* http://ombstudies.ombudsman.go.th/download/Journals/ebook54_2-6.pdf สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

⁵ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ออนไลน์). *ความเป็นมา* <https://www.nacc.go.th/ita/categorydetail/20191124120840144/67cabbb558e7158f7e11fb2f27181635?> สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

มิชอบและการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ⁶ (ชนิดา อาคมวัฒน์, 2562, หน้า 1) จะเห็นได้ว่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ โดยมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาระบบราชการไทยให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร นอกจากนี้ผลการประเมินเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐนำข้อมูลไปปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสูงสุด ทั้งในมิติภายในและภายนอกหน่วยงาน⁷ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2021, หน้า 1)

สำหรับหน้าที่และอำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติให้มีหน้าที่ดังนี้

- (1) เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใด ๆ บรรดาที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชน หรือเป็นภาระแก่ประชาชนโดยไม่จำเป็นหรือเกินสมควรแก่เหตุ
- (2) แสวงหาข้อเท็จจริงเมื่อเห็นว่ามีผู้ได้รับความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ขจัดหรือระงับความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมนั้น
- (3) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานของรัฐยังมีได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน ตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ จากหน้าที่และอำนาจดังกล่าว ผู้ตรวจการแผ่นดินมีสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นหน่วยงานธุรการโดยมีหน้าที่

⁶ ชนิดา อาคมวัฒน์(2562). *การยกระดับการป้องกันการทุจริต และเกณฑ์การประเมิน ITA แบบใหม่ “ITA ยุคใหม่ ประเทศไทย 4.0” ตามโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการต่อต้านการทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*

<http://www.mua.go.th/users/development/km/2562/3.%20ita%2062.pdf> สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

⁷ สำนักงาน ป.ป.ช. (2021). *คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564* ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 1

- (1) รับผิดชอบงานธุรการและดำเนินการเพื่อให้ผู้ตรวจการแผ่นดินบรรลุภารกิจและหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้และกฎหมายอื่น
- (2) อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุน การปฏิบัติงานของผู้ตรวจการแผ่นดิน
- (3) ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนให้มีการวิจัยเกี่ยวกับงานของผู้ตรวจการแผ่นดิน
- (4) ดำเนินการหรือส่งเสริมและสนับสนุนหรือประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือภาคเอกชน ในการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดิน
- (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมีมติมอบหมาย⁸

จะเห็นได้ว่าสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญและเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล มีภารกิจอำนวยความสะดวกให้แก่สังคมไทยในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ความชอบธรรมยุติธรรม ความมีคุณภาพประสิทธิภาพและการมีมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

จะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลากว่า 21 ปี ที่ผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของรัฐธรรมนูญที่กำหนดไว้ บทบาทและภารกิจสำคัญ คือ เรื่องของการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนทั้งในระดับรายบุคคลและแก้ไขปัญหาเชิงระบบ อย่างไรก็ตามการดำเนินการในฐานะองค์กรตรวจสอบเป็นองค์กรที่มีความคาดหวังที่สูงจากสังคม ในการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้เห็นความสำคัญในเรื่องนี้และได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการผลักดันเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาล โดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้เข้าร่วมการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของนายกรัฐมนตรีที่ได้กล่าวเชิญชวนให้พี่น้องประชาชนชาวไทย นักธุรกิจ

⁸ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน หน้าที่และอำนาจผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

นักลงทุน รวมถึงข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกท่าน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับความโปร่งใส และสะท้อนคุณภาพคุณธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ⁹

จากผลการประเมิน ITA ในส่วนของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ปรากฏข้อมูลว่า ในปี 2562 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เข้าร่วมรับการประเมินและได้คะแนนประเมินร้อยละ 87.23 ระดับ A ปี พ.ศ. 2563 ได้คะแนนประเมินร้อยละ 86.59 ระดับ A และปี 2564 ได้คะแนนประเมินร้อยละ 90.44 ระดับ A จะเห็นได้ว่าระดับคะแนนการประเมินของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินยังสามารถรักษาระดับไว้ที่ระดับ A ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินมีการจำแนกให้ผู้ประเมินภายในตอบข้อคำถามตามกรอบแนวคิดตามตัวชี้วัดจำนวน 5 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 1 เรื่องการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 เรื่องการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 เรื่องการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 เรื่องการใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 เรื่องการแก้ไขปัญหาการทุจริต นอกจากนี้กำหนดให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐตอบข้อคำถามตามกรอบแนวคิดตามตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 6 เรื่องคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 เรื่องประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ 8 เรื่องการปรับปรุงการทำงาน ร่วมกับให้องค์กรเปิดเผยข้อมูลตามตัวชี้วัด 2 ตัวชี้วัดประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 9 มีตัวชี้วัดย่อยดังนี้ ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใสการเปิดเผยข้อมูล อีกทั้งให้กำหนดมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริตตามตัวชี้วัด และตัวชี้วัดที่ 10 เรื่องการป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อยดังนี้ ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

หากพิจารณาจากหลักเกณฑ์การประเมินซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดไว้ให้การประเมินเป็นลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยองค์กรที่จะมีระดับผลการประเมินดังนี้

⁹ ITA (2021). *นายกรัฐมนตรีเชิญชวนประชาชนร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ (ITA2021)*

<https://itas.nacc.go.th/home/detailvideo/2063?ReturnUrl=https%3A%2F%2Fitas.nacc.go.th%2Fhome%2Flistallvide>
สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

- AA Excellence จะมีระดับคะแนนระหว่าง 95 – 100
- A Very Good จะมีระดับคะแนนระหว่าง 85 – 94.99
- B Good จะมีระดับคะแนนระหว่าง 75 – 84.99
- C Fair จะมีระดับคะแนนระหว่าง 65 – 74.99
- D Poor จะมีระดับคะแนนระหว่าง 55 – 64.99
- E Extremely Poor จะมีระดับคะแนนระหว่าง 50 – 54.99
- F Fail จะมีระดับคะแนนระหว่าง 0 – 49.99

ในปี 2564 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้คะแนนประเมินร้อยละ 90.44 อยู่ในระดับ A อยู่ในกลุ่มช่วงคะแนนระดับที่ 2 จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังที่จะทำการศึกษา เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA : กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ซึ่งการศึกษาดังกล่าวเป็นความท้าทายในการค้นหาข้อเสนอแนะการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมความโปร่งใส และภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินว่าจะสามารถรักษามาตรฐานระดับคะแนนการประเมินให้ไม่น้อยกว่าเดิม หรือจะขอเสนอแนะดังกล่าวจะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาในระดับคะแนนให้เป็นองค์กรในระดับดีเด่น (AA) และเป็นต้นแบบในการดำเนินการให้แก่หน่วยงานอื่นต่อไป ได้หรือไม่

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กรในการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

2.3 เพื่อประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเมื่อนำไปสู่การประเมินภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าสู่การใช้งานจริง ตามเกณฑ์ ITA

2.4 เพื่อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภารกิจงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อย่างยั่งยืนในระยะยาว ตามเกณฑ์ ITA

3. คำถามการวิจัย

การพัฒนาการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรเป็นไปในลักษณะอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาล

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ITA

สมมติฐานที่ 2 การดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้เกิดความยั่งยืนได้ ภายใต้การประยุกต์ใช้แนวคิดธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม

5. นิยามศัพท์

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน หมายถึง องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ถูกบัญญัติให้มีหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการในการดำเนินงานของผู้ตรวจการแผ่นดินในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการถูกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายรัฐ และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานรัฐไม่ปฏิบัติตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ตลอดจนเสนอเรื่องต่อศาลรัฐธรรมนูญหรือศาลปกครองเมื่อเห็นว่ามีความผิด บัญญัติแห่งกฎหมายมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการสำคัญที่ใช้ในการบริหารจัดการที่ดี เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ควบคุม ดูแล การดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมได้กำหนดไว้ โดยกำหนดหลักการไว้ ดังนี้ 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ

การดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA หมายถึง การดำเนินการ ภายใต้การขับเคลื่อนการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

การพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืน หมายถึง นโยบาย หลักการ แนวคิด แนวทางการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายใต้ กรอบธรรมาภิบาลเกี่ยวกับภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA ที่นำไปสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ยั่งยืน

เกณฑ์ ITA หมายถึง ข้อกำหนดในการประเมิน ผลการประเมิน การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ที่กำหนดโดยสำนักงาน ป.ป.ช.

6.ประโยชน์ของงานวิจัย

6.1 ทราบระดับรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กรในการดำเนินการ กิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

6.2 ทราบผลการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินภารกิจด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใส ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ระหว่างเกณฑ์ ITA และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

6.3 ได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาการกิจงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนในระยะยาว

7.ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย ITA

หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต

หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหลักธรรมาภิบาล

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเกี่ยวกับการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) และข้อมูลการเข้าร่วมการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ระหว่างปี 2562 – 2564 ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ขอบเขตประชากร

การวิจัยเชิงปริมาณ (นำหลักการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ กลุ่มตัวอย่างแบบวัด IIT , EIT ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) มาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการประเมิน ITA)¹⁰

ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จำนวน ไม่น้อยกว่า 30 คน

ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) จำนวน ไม่น้อยกว่า 30 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลระดับกำหนดนโยบายหรือผู้แทน (องค์อำนาจ) จำนวน 3 คน ¹¹

ผู้บริหารองค์กร หมายถึง เลขาธิการหรือผู้แทน รองเลขาธิการหรือผู้แทนที่กำกับดูแลสำนักที่รับผิดชอบในการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในภาครัฐ ผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้องรวมจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน

เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำแนกเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในฐานะผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร จนกว่าข้อมูลอิ่มตัว

¹⁰ สำนักงาน ป.ป.ช. (2564). *คู่มือการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564* (หน้า 12 และหน้า 23)

¹¹ กลุ่มผู้กำหนดนโยบายหรือผู้แทนหมายถึง ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินหรือผู้แทน 1 คน ผู้ตรวจการแผ่นดิน (ทุกท่าน) หรือผู้แทน จำนวน 2 คน (ทั้งนี้หมายถึงผู้ตรวจการแผ่นดินที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวาระตามที่มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าให้ดำรงตำแหน่ง)

ผู้แทนองค์การจากภายนอก จำแนกเป็นผู้แทนจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่รับผิดชอบกำกับดูแลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) และองค์กรอื่นในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จนกว่าข้อมูลล้มตัว

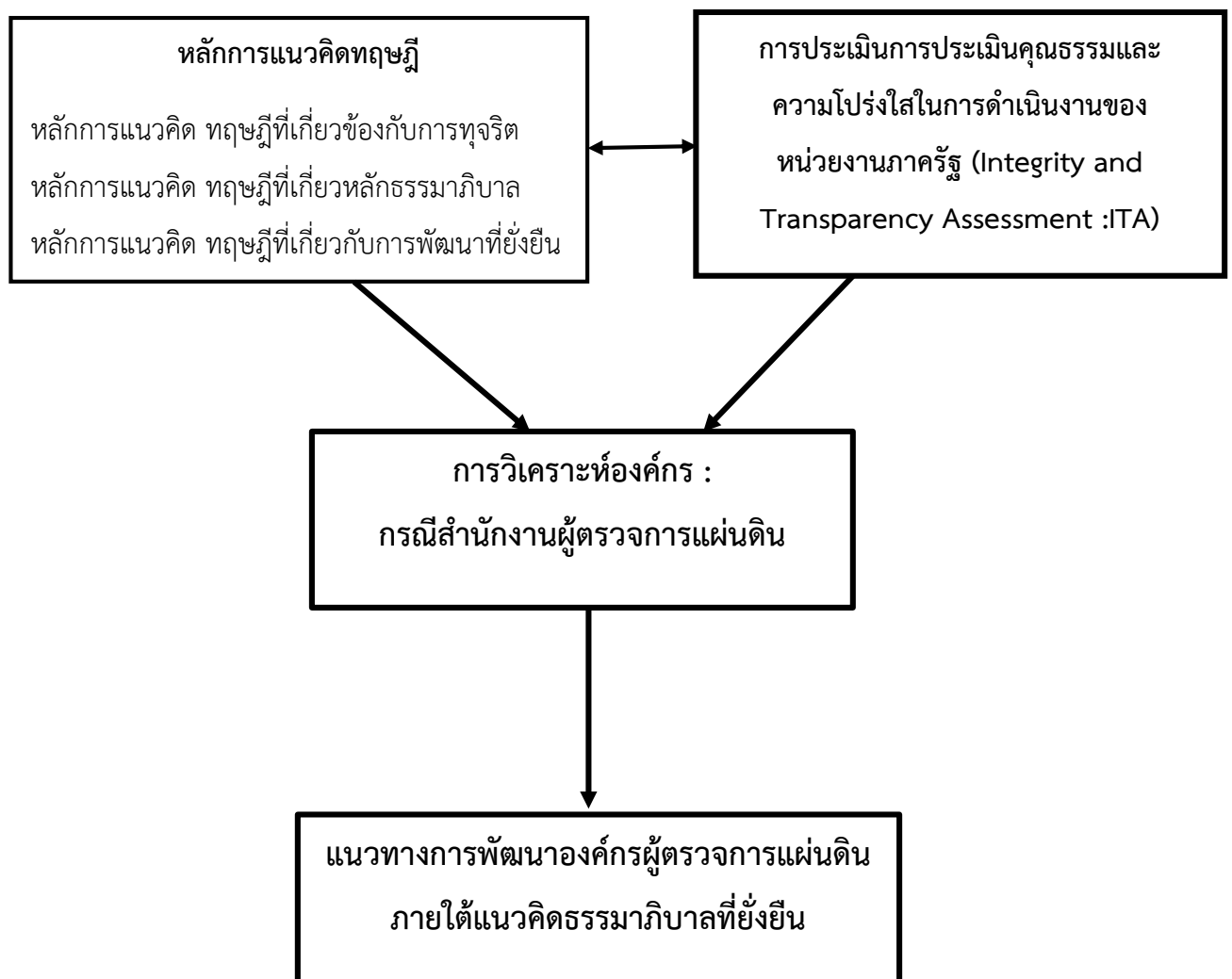
ขอบเขตกรณีศึกษา

ศึกษาเฉพาะกรณีการดำเนินการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเท่านั้น

ขอบเขตเวลา

ระหว่างเดือนธันวาคม 2564 – เมษายน 2565

8. กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการดำเนินภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาล: กรณีศึกษา การประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการป้องกันการทุจริต
- 2.2 การพัฒนาที่ยั่งยืน
- 2.3 การพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืน (SDG)
- 2.4 ทฤษฎีประสิทธิผลของความยั่งยืน
- 2.5 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ
- 2.6 หลักธรรมาภิบาล
- 2.7 ข้อมูลนโยบายเกี่ยวกับการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
- 2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการป้องกันการทุจริต

2.1.1 ความหมายของการป้องกันการทุจริต

คำว่า ป้องกัน ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายไว้ว่า “กั้นไว้เพื่อต้านทานหรือคุ้มครอง”

การทุจริต (Corruption) หรือ คอร์รัปชัน มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Corruptio (กรมเสมียนตรา, 2560) ความหมายขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการใช้งานและพื้นฐานทางด้านสังคม ตลอดจนศีลธรรมทางการเมืองหรือเศรษฐศาสตร์อาจเรียกรวมกันตามภาษาไทยและคำทับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า การทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายไว้ว่า ทุจริต มีความหมายว่า “ความประพฤติชั่ว, ถ้าเป็นความประพฤติชั่วทางกาย เรียกว่า กายทุจริต, ถ้าเป็นความประพฤติชั่วทางวาจา เรียกว่า วาจาทุจริต, ถ้าเป็นความประพฤติชั่วทางใจ เรียกว่า มโนทุจริต”

ตามประมวลกฎหมายอาญา ให้คำจำกัดความคำว่า “ทุจริต” ไว้ในมาตรา 1(1) “โดยทุจริต” หมายความว่า “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น”

ส่วนที่บัญญัติในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “ทุจริต” ไว้ในมาตรา 4 ความว่า “ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหน้าที่ซึ่งตนมิได้มีตำแหน่งเหนือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น” ส่วนคำในภาษาอังกฤษที่มีความหมายตรงกับคำว่า “ทุจริต” คือคำว่า “คอร์รัปชัน” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก หมายถึง “การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายอันเป็นการกระทำที่ชั่วช้าและฉ้อโกงโดยเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิของผู้อื่น นอกจากนี้ยังหมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งประชาชนไว้วางใจกระทำต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยการรับหรือยอมรับประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น”

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 ให้ความหมายไว้ในมาตรา 3 ว่า

“ทุจริตต่อหน้าที่” หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ซึ่งตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น

“ทุจริตในภาครัฐ” หมายความว่า ทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤตินิชอบในภาครัฐ

“ประพฤตินิชอบ” หมายความว่า ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง

การป้องกันการทุจริตจึงหมายความว่า กระบวนการ วิธีการ รูปแบบ ขั้นตอน หรือการกระทำใดที่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการประพฤตินิชอบเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยใช้อำนาจหน้าที่หรือช่องว่างของกระบวนการดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง

2.1.2 สถานการณ์และสาเหตุของการทุจริต

2.1.2.1 สถานการณ์การทุจริต

การทุจริตที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีทั้งการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในประเทศและขยายสู่ต่างประเทศ (International) ทั้งรูปแบบการข้ามแดน (Cross-border) หรือข้ามชาติ (Transnational) ซึ่งเป็นผลมาจากการเดินทางของประชาชนระหว่างประเทศสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีทันสมัยและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในทางที่ผิด ทำให้การติดตามรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการกับการทุจริตที่เกิดขึ้นเป็นไปได้ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นและเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติอีกมากมาย

สอดคล้องกับสถานการณ์ดัชนีการรับรู้การทุจริต หรือ Corruption Perceptions Index : (CPI) ของประเทศไทยที่เพิ่งประกาศเมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้ประกาศ ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ปี 2020 ปรากฏว่า มากกว่า 2 ใน 3 ของ 180 ประเทศและเขตปกครองต่าง ๆ ได้คะแนนต่ำกว่า 50 และมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 43 คะแนน ส่วนค่าเฉลี่ยในประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกนั้น อยู่ที่ 45 คะแนน ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต หรือ CPI 2020 ประเทศไทยได้ 36 คะแนน อันดับที่ 104 ของโลกจากประเทศทั่วโลกที่เข้ารับการประเมิน 180 ประเทศและเขตปกครองต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งไทยได้คะแนนเท่ากับปี 2018 และ 2019 แต่อันดับตกลงจากอันดับที่ 99 และ 101 ของโลกมาอยู่ที่ 104 ของโลก สำหรับประเทศที่ได้อันดับหนึ่ง คือ เดนมาร์ก และนิวซีแลนด์ ที่ 88 คะแนนและประเทศที่ได้อันดับรั้งท้ายได้แก่ ประเทศซีเรีย โชมเลียและซูดานใต้ ได้คะแนน 14 และ 12 ตามลำดับ ส่วนในทวีปเอเซียนั้นประเทศที่มีอันดับสูงที่สุดได้แก่ประเทศสิงคโปร์ โดยทำได้คะแนน 85 คะแนน เท่าปี 2018 และ 2019 และเมื่อวันที่ 25 ม.ค. 2565 เพจเฟซบุ๊ก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ระบุว่า องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International หรือ TI) ได้เผยแพร่ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index หรือ CPI) ประจำปี 2564 จากจำนวน 180 ประเทศทั่วโลก โดยประเทศไทย ได้ 35 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 110 ของโลก สำหรับคะแนน CPI ของไทย ประจำปี 2564 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน พบว่า ไทยอยู่อันดับที่ 6 จากทั้งหมด 11 ประเทศ โดยประเทศที่ได้อันดับ 1 คือ สิงคโปร์ 85 คะแนน ถัดมาเป็นมาเลเซีย 48 คะแนน ติมอร์-เลสเต 41 คะแนน เวียดนาม 39 คะแนน อินโดนีเซีย 38 คะแนน และไทย 35 คะแนน

2.1.2.2 สาเหตุและปัจจัยของการทุจริต

สาเหตุและปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริต อาจสามารถจำแนกได้เป็น 4 กลุ่มหลัก (กรมเสมียนตรา, 2560) ได้แก่

กลุ่มที่ 1 สาเหตุจากพฤติกรรมความโลภ เป็นสาเหตุที่มา id หรือสันดานดิบของมนุษย์ ตามทฤษฎีรูปแบบโครงสร้างของจิตของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Structural Model of the Psyche) กลายเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ที่มาจากความโลภ ความไม่เพียงพอ เป็นพฤติกรรมการกระทำที่ขาด Ego (อีโก้) หมายถึง อัตตา หรือ ตัวตนแห่งความเป็นจริง ซึ่งเป็นตัวตนของเราที่ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้พฤติกรรมของเราสามารถถูกยอมรับได้ในสังคม และปัจจัยความคาดหวังของสังคม ก็มีหลายอย่าง เช่น กาลเทศะ บรรทัดฐาน และ วัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งซิกมันด์ ฟรอยด์ ได้เปรียบเทียบ Id ว่าเป็นม้า และ Ego ว่าเป็นคนขี่ม้า เพราะ Id คือพลังและแรงผลักดัน แต่ Ego มีหน้าที่ในการเลือกทิศทางและวิธีการกระทำ ดังนั้น การที่เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมหรือการใช้อำนาจรัฐในทางที่ผิด ทั้งทางด้านการเมือง การบริหาร และด้านกฎหมาย มีการใช้อำนาจรัฐเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่มบุคคลเพียงบางกลุ่ม ขาดหลักยึดด้านคุณธรรม การขาดบรรทัดฐานของความเป็นบุคคลสาธารณะที่ต้องยึดหลัก ความเป็นกลาง และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง

กลุ่มที่ 2 สาเหตุจากการมีโอกาสหรือระบบการทำงานมีช่องว่าง โดยทฤษฎีสามเหลี่ยมอาชญากรรม (Crime Triangle Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุหรือองค์ประกอบของการเกิดอาชญากรรมซึ่งการเกิดอาชญากรรมหรือการทุจริตซึ่งเป็นอาชญากรรมประเภทหนึ่งด้วยเช่นกัน โดยทฤษฎีนี้กล่าวว่าองค์ประกอบหลักที่จะทำให้เกิดอาชญากรรมได้ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ สามด้านด้วยกัน กล่าวคือ

(1) ผู้กระทำผิด/คนร้าย (Offender) หมายถึง ผู้ที่มีความต้องการ (Desire) จะก่อเหตุหรือลงมือกระทำความผิด

(2) เหยื่อ (Victim)/เป้าหมาย (Target) หมายถึง บุคคล สถานที่ หรือวัตถุสิ่งของที่ผู้กระทำ ผิดหรือคนร้ายมุ่งหมายกระทำต่อหรือเป็นเป้าหมายที่ต้องการ

(3) โอกาส (Opportunity) หมายถึง ช่วงเวลา (Time) และสถานที่ (Place) ที่เหมาะสมที่ผู้กระทำผิดหรือคนร้าย สามารถจะลงมือกระทำความผิดหรือก่ออาชญากรรม

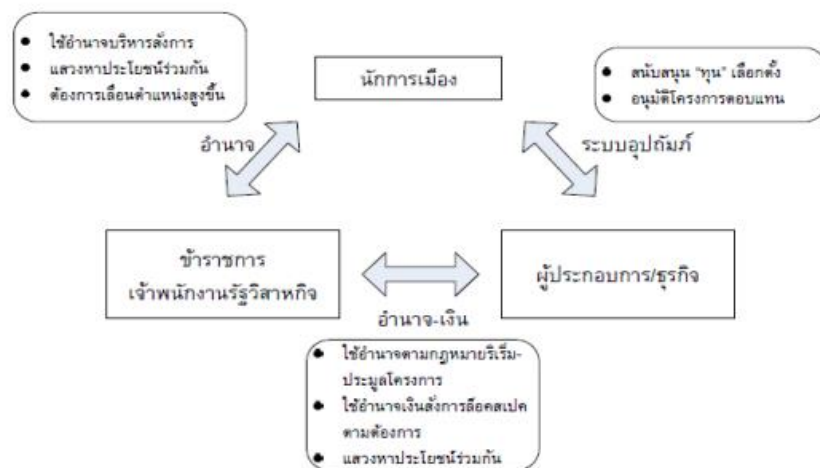
ดังนั้น โอกาสจึงเป็นสาเหตุปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริตที่มาจากช่องว่างหรือช่องทางของระบบการที่มีในกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดหรือเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต ทั้งนี้ อาจเกิดจากการที่ระบบการปฏิบัติงานขาดระบบหรือกลไกในการควบคุมตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจัง ทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันขึ้นได้

กลุ่มที่ 3 สาเหตุจากการขาดจริยธรรม ซึ่งตามทฤษฎีรูปแบบโครงสร้างของจิต (Structural Model of the Psyche) ของ ซิกมันด์ ฟรอยด์ ก็คือการขาด Superego อันหมายถึงความถึง อภิปัตตา คือจิตส่วนที่คิดถึงศีลธรรมและจรรยาบรรณ เป็นแนวทางสำหรับการตัดสินใจ และเป็นตัวช่วยตัดสินใจว่าอะไรผิดและถูก โดย Superego คือสิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ซึมซับมาจากการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) จากพ่อแม่ ครอบครัว และสังคมรอบตัว จนมนุษย์เลือกที่จะกระทำโดยเกิด “ความรู้สึกผิด” และ “ความรู้สึกภาคภูมิใจ” ในการกระทำหรือแสดงออกเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยกระบวนการที่ Superego ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมและความคิดของมนุษย์ หาก Ego ตัดสินใจทำตาม Id มากเกินไป ผู้นั้นก็อาจจะรู้สึกผิด รู้สึกอาย และจะไม่กระทำหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมนั้น แต่หาก Ego ตัดสินใจทำตาม Superego ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เสมือนเป็นระบบหรือกลไกการลงโทษและให้รางวัลตัวเองอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรม

ดังนั้น การขาดจริยธรรมก็คือการขาด Superego เป็นสาเหตุที่มาจากขาดจริยธรรมส่วนบุคคล เนื่องจากขาดการปลูกฝังตั้งแต่เด็กและการมีค่านิยมความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง อาจถูกปลูกฝังหรือทำให้มีความเชื่อว่าความร่ำรวยเป็นสิ่งที่ดีงาม สังคมยอมรับหน้าถือตา ทำให้เกิดการแสวงหาโอกาสที่ทำให้ร่ำรวยขึ้นทุกวิถีทาง โดยไม่คำนึงถึงวิธีการที่ได้มาว่าถูกต้องหรือไม่ การทุจริตจึงเป็นช่องทางหนึ่งในการได้มาซึ่งความร่ำรวยของผู้ที่ขาดจริยธรรม

กลุ่มที่ 4 สาเหตุจากการเกิดแรงจูงใจและความคุ้มค่าในการเสี่ยง สอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอย่างเป็นเหตุเป็นผล (Rational Choice Theory) (จักษุ ไชยพินิจ, 2560) ซึ่งอธิบายพฤติกรรมการกระทำผิดซึ่งก็รวมไปถึงพฤติกรรมทุจริตไว้ว่า เมื่อผู้กระทำผิดชั่งน้ำหนักระหว่างผลที่จะได้รับการทุจริตกับผลที่อาจจะได้รับหากถูกจับแล้วแล้วผู้กระทำผิดพบว่าผลที่รับจากการทุจริตมีมูลค่าสูงกว่าและมีแนวโน้มในการถูกจับได้น้อย ผู้กระทำผิดก็จะเลือกที่จะทุจริต เหตุผลเหล่านี้จึงเป็นสาเหตุที่เกิดจากการทุจริตแล้วได้รับผลประโยชน์มากเมื่อเทียบกับความเสี่ยง

รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายป้องกันและปราบปรามหรือการลงโทษทางสังคมยังขาดประสิทธิภาพที่นำไปสู่ประสิทธิผลในการป้องกันและปราบปรามไม่ให้เกิดการทุจริตได้ กอปรกับเกิดช่องว่างของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง (law Enforcement) จึงทำให้เกิดการทุจริตในระหว่างขั้นตอนหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของรัฐ เช่น การผูกขาดผลประโยชน์ทางธุรกิจกับการดำเนินงานของภาครัฐ เป็นต้น โดยมีปัจจัยอื่นเป็นแรงขับให้เกิดการทุจริต อาทิ (กรมเสมียนตรา, 2560) ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องเหมาะสมกับค่าครองชีพในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันของเจ้าหน้าที่รัฐ การขาดจริยธรรมคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ พฤติกรรมและทัศนคติของการเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมยกย่องคนที่มีเงิน ทัศนคติว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติ ความไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่มีส่วนทำให้คนในสังคมมุ่งสร้างควมร่ำรวยมากกว่าความดี ลัทธิวัตถุนิยมเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีแนวโน้มที่จะทำการทุจริต รวมทั้งยังมีความเหลื่อมล้ำและช่องว่างระหว่างชนชั้นในสถานะทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนจนกับคนรวย คนมีอำนาจกับคนไร้ซึ่งอำนาจ เป็นต้น เหตุต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริตมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่เอื้อต่อการทุจริต (กรมเสมียนตรา, 2560)

2.1.3 รูปแบบการทุจริต

2.1.3.1 รูปแบบของการทุจริตคอร์รัปชันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยที่เกิดโดยทั่วไปสามารถแบ่งรูปแบบได้ออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ (งานบริหารบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาบไพ, 2564) ดังต่อไปนี้

(1) การคอร์รัปชันขนาดใหญ่ (Grand corruption) หมายถึง การคอร์รัปชันที่โดยทั่วไปแล้วมีขนาดของวงเงินจำนวนมาก

(2) การคอร์รัปชันขนาดเล็ก (petty corruption) หมายถึง การคอร์รัปชันในวงเงินจำนวนน้อย

(3) การคอร์รัปชันในเชิงของการบริหารหรือปฏิบัติการ (administrative corruption) หมายถึง การคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นจากลักษณะของการปฏิบัติ การบังคับใช้ระเบียบ การปฏิบัติงานอื่น ๆ

(4) การคอร์รัปชันเชิงนโยบาย (policy corruption) หมายถึง การคอร์รัปชันที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบต่าง ๆ ในเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านนโยบาย การดำเนินการ หรือการบริหารงาน โดยการใช้ข้อกำหนดของกฎหมายรองรับ

2.1.3.2 ลักษณะการคอร์รัปชัน จากรูปแบบต่าง ๆ สามารถเกิดการคอร์รัปชันขึ้นได้หลายลักษณะในลักษณะที่เกิดพร้อมกันหรือแยกกันเกิดก็ได้ โดยส่วนใหญ่รูปแบบที่เกิดขึ้นมักจะเกิดขึ้นในรูปแบบ ระบบพวกพ้อง (cronyism) การลobbies (lobbying) การติดสินบน (bribery) และอีกมากมายอันได้แก่

หนึ่ง ฝ่าฝืน หลีกเลี่ยง หรือบิดเบือน ระเบียบแบบแผน หรือกฎข้อบังคับ ตัวอย่างเช่น การแสดงราคาในบัญชีสินค้าเป็นเท็จ เพื่อประเมินอากรให้ต่ำกว่าอัตราที่เป็นจริง

สอง จูงใจ เรียกร้อง ช่มชู้ หน่วงเหนี่ยวหรือกลั่นแกล้ง เพื่อหาประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง เช่น เมื่อมีประชาชนมาติดต่อราชการที่ต้องเขียนคำร้อง เจ้าหน้าที่รับเขียนให้โดยเรียกเก็บเงินรายละ 10 – 20 บาท เป็นค่าอากรแสตมป์ซึ่งเกินอัตราจริง เป็นต้น

สาม สมยอม รู้เห็นเป็นใจ เพิกเฉย หรือละเว้นการกระทำในการที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบตามที่ เช่น พนักงานสอบสวนรับสินบนเพื่อแปลงรูปคดีจากหนักให้เป็นเบา หรือทำหลักฐานในอ้อมเพื่อให้ัยการสั่งไม่ฟ้อง หรือเพื่อให้ศาลยกฟ้องผู้กระทำผิด

สี่ ยักยอก เบียดบังซึ่งทรัพย์สินของทางราชการ เช่น การยักยอกเงินค่าอากรแสตมป์ โดยนำเอาอากรแสตมป์ที่ใช้แล้วมาใช้อีก

ห้า ปลอมแปลง หรือการกระทำใด ๆ อันเป็นเท็จ เช่น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการเงินของสำนักงานที่ดินทำการปลอมแปลงลายมือเจ้าหน้าที่เพื่อยักยอกเงินค่าธรรมเนียมที่ดินและเงินมัดจำรังวัด

หก มีผลประโยชน์ร่วมในกิจการบางประเภทที่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตน บันดาลประโยชน์ได้ เช่น การรับเงินค่านายหน้าเมื่อมีการจัดซื้อของใช้ในราชการ โดยมีเงื่อนไขเพียงขอให้ซื้อของที่ร้านนั้น ๆ

เจ็ด การสมยอมเสนอราคา หรือการฮั้ว เพื่อกำหนดราคาอันเป็นการเอาเปรียบรัฐ เพื่อหลีกเลี่ยงการแข่งขันอย่างแท้จริงทำให้รัฐเสียประโยชน์

นอกจากนี้ Heidenheimer ยังได้จำแนกรูปแบบการเกิดทุจริตออกเป็นเกณฑ์ของสี่ที่สะท้อนความอดทนของสังคม ต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ส่อไปในทางทุจริต ได้แก่

(1) การทุจริตสีดำ (Black corruption) หมายถึง การเห็นพ้องต้องกัน ที่เป็นฉันทามติที่เกิดขึ้นระหว่างชนชั้นและมวลชน ที่เห็นว่าการกระทำนั้นควรตำหนิ ดีเดียน และควรได้รับการลงโทษ

(2) การทุจริตสีเทา (Gray corruption) หมายถึง การที่ความเห็นส่วนหนึ่งของชนชั้น นำเห็นว่าต้องได้การลงโทษ ส่วนอีกส่วนหนึ่งมีความเห็นต่างกันออกไป ทำให้ส่วนใหญ่ความคิดเห็นที่เกิดขึ้นมักจะไม่ชัดเจนเช่น การให้ค่าน้ำชา การให้ค่านายหน้า การกระทำเหล่านี้สามารถลดหย่อนการใช้กฎระเบียบไปได้

(3) การทุจริตสีขาว (White corruption) หมายถึง การที่ชนชั้นนำและมวลชน เห็นว่าเป็นการทุจริตที่ไม่ร้ายแรงมากนัก สามารถยอมรับการกระทำนั้นได้ ทำให้ไม่มีความพยายามที่จะดำเนินการลงโทษ การละเลยของสังคม ที่ถือเอาการยอมรับของสังคมในลักษณะนี้ จะทำให้การทุจริตคอร์รัปชันสามารถเข้ามาแทรกซึมในสังคม จนเป็นเรื่องปกติ ซึ่งอาจนำไปสู่การฝังรากลึกในสังคมที่มีอาจแก้ไขได้ โดยส่วนใหญ่การรับผลประโยชน์จะอิงเรื่องขนบธรรมเนียม ประเพณี คือการได้มาแบบไม่ได้ร้องขอ เรียกว่าการแสดงน้ำใจ เช่น เป็นเจ้าภาพงานกุศลของผู้มีอำนาจ

2.1.4 กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กระบวนการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต สามารถแยกการดำเนินการได้เป็น 5 ขั้นตอน (กรมอนามัย, 2564) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

1) รณรงค์เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักและรับรู้ (awareness) ถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

2) ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และกฎระเบียบ วิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และถูกต้องตามระบบการควบคุมภายใน เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้

3) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขจิต โปร่งใส หรือดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ

4) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานจัดทำโครงการทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเพื่อเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการประชาชนของหน่วยงานให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

ขั้นตอนที่ 2 ผนึกกำลังกับหน่วยงานอื่นและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สื่อมวลชน และประชาชน เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1) แต่งตั้งให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

2) สร้างให้มีการสอดส่อง และระบบเฝ้าระวังและรับข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบในหน่วยงาน

3) จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากประชาชนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า

ขั้นตอนที่ 3 ขับเคลื่อนในการปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ยอมรับและพร้อมใจในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานด้วยความภาคภูมิใจ

1) ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ไปปฏิบัติให้เกิดผล โดยเฉพาะการให้ความสำคัญในการอำนวยความสะดวก และการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

2) ส่งเสริมและผลักดันให้ส่วนราชการสร้างความโปร่งใส โดยการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าดู พ.ศ. 2542

3) กำชับให้มีการเผยแพร่เอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 โดยเคร่งครัด

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและประเมินผล เป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรและคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

1) จัดให้มีคณะทำงานประเมินผลความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการภาครัฐที่เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณ เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและความคุ้มค่าของโครงการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนสูงสุด

2) ให้ผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนหน่วยงานอย่างทั่วถึง และรายงานให้ผู้บริหารทราบ

3) มีมาตรการเอาผิดกับผู้ที่กระทำการทุจริตอย่างเอาจริงเอาจัง

ขั้นตอนที่ 5 กระบวนการพัฒนากระบวนการภายใน และพัฒนาระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อจำกัดปิดกั้นช่องทางการทุจริตของบุคคล ใช้กลไกการปฏิรูปกระบวนการให้เจ้าหน้าที่พบหรือต้องมีการติดต่อกับประชาชนให้น้อยลงเพื่อลดโอกาสหรือช่องทางการเจรจาต่อรองหรือการรับสินบน โดยอาจจะใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยทำให้ทุกกระบวนการมีหลักฐานขั้นตอนที่ชัดเจน ประกอบกับหน่วยงานที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริตต้องมีการปรับปรุงข้อกำหนดที่ง่ายต่อการใช้และการเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนสามารถสอบถาม ตรวจสอบ และรู้สิทธิหน้าที่ของตนได้โดยทั่วไป

2.1.5 โครงสร้างองค์กรและกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตภาครัฐ

การประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันตามกรอบยุทธศาสตร์ แนวทาง และแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อยกระดับการต่อต้านคอร์รัปชันของประเทศไทยให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) จึงเป็นกลไกสำคัญในระดับส่วนราชการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตภาครัฐ ต่อมารัฐบาลได้ดำเนินการกระตุ้นและเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ศปท. ให้เข้มแข็งขึ้น โดยการผลักดันการดำเนินการขับเคลื่อน ศปท. (กรมเสมียนตรา, 2560) ดังนี้

2.1.5.1 การประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2558 มีมติเห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตระดับกระทรวง ตามมติข้อสั่งการในการประชุมคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ ครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2558 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) ให้ ศปท. เป็นกลไกขับเคลื่อนและสั่งการในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามนโยบายของรัฐบาล และคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยมีศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) เป็นศูนย์กลางประสานการปฏิบัติ

2) ติดตามความคืบหน้าและสรุปผลการดำเนินงานในการบังคับใช้มาตรการทางวินัย/ปกครองของหน่วยงานในสังกัด และสรุปรายงานให้คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (คตช.) ผ่าน ศอตช. ทราบ

3) ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการทางวินัย ทั้งเรื่องที่อยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการและเรื่องรับใหม่ โดยเฉพาะกรณีปรากฏผู้ร้องเรียนหรือระบุพฤติการณ์ที่ชัดเจนและแจ้งให้ศอตช. (ผ่านสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)) เพื่อสรุปรายงานความคืบหน้าทุกวงรอบ 30 วัน

2.1.5.2 การประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2559 มีมติเห็นชอบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ตามมติข้อสั่งการในการประชุมคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2559 ให้เสริมสร้างความเข้มแข็งของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ระดับกระทรวง (ศปท.)

โดยให้ ศอตช. ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) และสำนักงบประมาณพิจารณาจัดโครงสร้าง อัตรากำลัง และงบประมาณ และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมรับไปพิจารณาเรื่องการจัดตั้งและการมอบหมายภารกิจให้กับ ศปท. ระดับกระทรวง โดยพิจารณาดำเนินการในสองระยะ คือ ระยะเร่งด่วนพิจารณาให้ ศปท. ระดับกระทรวง สามารถดำเนินงานได้ สำหรับในระยะต่อไปให้พิจารณาสร้างความยั่งยืนโดยตราเป็นกฎหมายเพื่อให้สามารถจัดตั้งหน่วยงานขึ้นอย่างถาวรภายในกรอบระยะเวลาดำเนินงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

2.1.5.3 การประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 มีมติเห็นชอบมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ดังนี้

1) ให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตประสานงาน ร่วมมือหรือดำเนินการอื่นใดตามที่ ศอตช. หรือสำนักงาน ป.ป.ท. สั่งการหรือร้องขอ แล้วแต่กรณี

2) ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ป.ป.ท. ร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารงานและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รวมทั้ง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

3) ให้สำนักงาน ป.ป.ท. ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่ทำประโยชน์หรือการดำเนินการอื่นใดในยกย่องระดับธรรมาภิบาลและเสริมสร้างกลไกการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2.1.5.4 การประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 มีมติเห็นชอบในหลักการและแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ตามมติข้อสั่งการในการประชุมคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติครั้งที่ 4/2559 เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2559 โดยที่ประชุมเห็นชอบในหลักการและแนวทางการดำเนินงานของ ศปท. เพิ่มเติม ดังนี้

1) เห็นควรเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของ ศปท. กระทรวง ดังนี้

(1) เป็นศูนย์อำนวยการกลางในการประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในกระทรวง

(2) ทำหน้าที่ประสานงาน เร่งรัด กำกับและติดตามให้รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนในกำกับของกระทรวง ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยเช่นเดียวกับส่วนราชการในระดับกรม

(3) ทำหน้าที่ตรวจสอบเปรียบเทียบผลการดำเนินการทางปกครอง/วินัยของหน่วยงานในสังกัด และให้เสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงหรือรัฐมนตรี แล้วแต่กรณีแล้วแจ้งให้ ศอตช. ทราบ

2) เห็นชอบในหลักการผลการดำเนินงาน จากการใช้คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (อำนาจมาตรา 44) ให้บุคคลพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่หรือพักการปฏิบัติหน้าที่ และมีข้อสั่งการเพิ่มเติมให้ ศอตช. เป็นกลไกในการตรวจสอบและกลั่นกรองรายงานการตรวจสอบของส่วนราชการรวมทั้ง ให้พิจารณานากระบวนการหรือแนวทางดังกล่าวมาสร้างให้เกิดความยั่งยืน

2.1.5.5 คณะกรรมการอำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติได้มีคำสั่งที่ 6/2559 ลงวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2559 แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นประธานอนุกรรมการ รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. ที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธานอนุกรรมการ ผู้แทนสำนักงาน ป.ป.ช. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. หัวหน้า ศปท.ทุกหน่วยงาน เป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ป.ป.ท.เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ และผู้แทนสำนักงาน ป.ป.ท.ที่ได้รับมอบหมายจำนวน 3 คน เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตเพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของรัฐบาลและคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

2) อำนวยการ ประสานการปฏิบัติ เร่งรัด ติดตาม กำกับดูแลงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและงานคุ้มครองจริยธรรมของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการอำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติทราบ

3) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการปฏิบัติร่วมกับเครือข่ายประชารัฐ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนราชการให้อยู่ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล

ทั้งนี้ คตช. หมายถึง คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ คตช. หมายถึง ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ

1) หน่วยงานในขอบเขตความรับผิดชอบของ ศปท. กระทรวง หมายถึง

กรม ได้แก่ ส่วนราชการที่จัดตั้งตาม พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จังหวัด ได้แก่ หน่วยงานสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่ของแต่ละจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อบจ. เทศบาล (นคร/เมือง/ตำบล) / อบต./ กทม./เมืองพัทยา รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน

2) หน่วยงานภายใต้กำกับ ได้แก่ หน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เฉพาะ และหน่วยงานของรัฐ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นกลไกการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตภาครัฐ

2.1.5.6 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) 35 หน่วยงาน ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ซึ่งเห็นชอบดังนี้ 1) เห็นชอบในหลักการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงทุกกระทรวง โดยให้เป็นส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวงทุกกระทรวง และให้รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและรองปลัดกระทรวง ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน อีกตำแหน่งหนึ่ง และ 2) เห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ทุกส่วนราชการ โดยให้เป็นส่วนราชการตามมาตรา 31 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ และให้รองหัวหน้าส่วนราชการทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยการประชุม คตช. ครั้งที่ 2/2558 เมื่อวันที่

20 สิงหาคม พ.ศ. 2558 ได้มีมติให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นกลไกขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการทุจริตของ ศอตช. กำกับติดตามผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณและไม่ได้รับงบประมาณการป้องกันฯ และมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2559 เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) พร้อมทั้งให้เพิ่มอำนาจหน้าที่ให้การปฏิบัติราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ระดับกระทรวง ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 โดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศปท. ตามคำสั่ง ศอตช. ที่ 6/2559 ลงวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งมีองค์ประกอบจากผู้แทนสำนักงาน ป.ป.ช. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. หัวหน้า ศปท. ทุกหน่วยงานเป็นอนุกรรมการ และเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นประธานคณะกรรมการฯ สำนักงาน ป.ป.ท. เป็นฝ่ายเลขานุการฯ เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบาย มติ - ข้อสั่งการของรัฐบาลให้กับ ศปท. เพื่อกำกับติดตามหน่วยงานภายใต้กำกับดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1) องค์ประกอบ ได้แก่ รองหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดกระทรวงที่ได้รับมอบหมายเป็นหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ เป็นรองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

2) การแบ่งมอบความรับผิดชอบ มีดังนี้

(1) กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1.1) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อกฎหมาย สภาพปัญหา เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะมาตรการแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

(1.2) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แผนแม่บทบูรณาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบระยะ 20 ปี (สำนักงาน ป.ป.ช.) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประมวลจริยธรรม นโยบายหรือเจตจำนงของผู้บริหารหน่วยงาน ตลอดจนแผนอื่น ๆ เกี่ยวข้องตลอดจนบูรณาการแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

(1.3) ให้คำปรึกษาแนะนำ ประสานงาน เร่งรัด กำกับและติดตามให้ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนในกำกับของกระทรวง ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(1.4) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนในกำกับของกระทรวง และส่งต่อไปยังส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประสาน ติดตามอย่างต่อเนื่องจนได้ข้อยุติ

(1.5) เป็นกลไกการปฏิบัติหรือประสานการปฏิบัติงานร่วมกับศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ศอตช. มอบหมาย

(1.6) ให้ทำการตรวจสอบเปรียบเทียบผลการดำเนินการปกครองวินัยของหน่วยงานในสังกัด เสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงหรือรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี แล้วแจ้งให้ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) ทราบ

(1.7) เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการ

(1.8) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการ

(1.9) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาพรวมของส่วนราชการส่งสำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ. และ

2.1.5.7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
 - (1) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและประมวลจริยธรรมอื่น ๆ
 - (2) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
 - (3) ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี แผนงาน/โครงการ ตลอดจนบูรณาการแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับการคุ้มครองจริยธรรม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจรรยาข้าราชการ และเสริมสร้างวินัย ของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนในกำกับของกระทรวง
 - (4) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนในกำกับของกระทรวง ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงประมวลจริยธรรมต่อสำนักงาน ก.พ.
 - (5) ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจรรยา ข้าราชการ การเสริมสร้างวินัย และการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการของส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนเสนอหัวหน้าส่วนราชการ และส่งผลการดำเนินการให้กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จัดทำ รายงานผลการดำเนินงานการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาพรวมของส่วนราชการ

2.1.5.8 ระบบการขับเคลื่อนภารกิจศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีภารกิจงานตามบทบาท อำนาจหน้าที่ตามความรับผิดชอบของกลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดังนี้

1) งานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การดำเนินงานตามแผนการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน การขับเคลื่อนธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชาติ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) การรายงานผลการดำเนินงานของส่วนราชการตามมาตรา 58/2 แห่งพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 การรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม รวมถึงงานที่ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) มอบหมาย ได้แก่ การรายงานผลการใช้มาตรการทางการบริหาร (ปกครอง/วินัย) ตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 69/2557 ลงวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2557 การตรวจสอบ กลั่นกรองรายงานผลการตรวจสอบของส่วนราชการตามมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญ (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 การกำกับติดตาม การดำเนินการตามมติ - ข้อสั่งการของคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (คตช.) และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2) งานด้านการคุ้มครองจริยธรรม ประกอบด้วย การจัดทำข้อเสนอ มาตรการแผนการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการและการเสริมสร้างวินัย การคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น การขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินนั้น จะเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุผลเป็นรูปธรรม และสะท้อนผลการดำเนินงานให้ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยอาจมีแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานนโยบายของรัฐบาล แผนแม่บทคุณธรรม ฯลฯ เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้ สำนักงานอาจต้องจัดทำแผนใน 3 ระดับ คือ แผนป้องกัน

และปราบปรามการทุจริต โดยมีแผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นกรอบ/แนวทาง เป็นการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับแผนแม่บทบูรณาการในระยะ 20 ปี และเสริมสร้างการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ให้มีธรรมาภิบาล ลดโอกาสการทุจริต รวมทั้งเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะ 5 ปีและแผนประจำปี

2.2 การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2.1 แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

องค์การสหประชาชาติให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนมาตั้งแต่ ช่วงปี พ.ศ.2515 โดยมีการจัดการประชุมเรื่องสิ่งแวดล้อมในระดับโลกขึ้นเป็นครั้งแรก ที่กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน และในปี พ.ศ.2526 ได้สถาปนาคณะกรรมการโลกในเรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development) เพื่อทำการศึกษาเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนา

การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการพัฒนาทุกด้านขององค์การสหประชาชาติ ว่าเป็น “การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันโดยไม่กระทบต่อความสามารถของคนรุ่นต่อไปในอนาคตที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง” แนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืนได้รับการอธิบายโดยรายงานของคณะกรรมการ Bruntland เมื่อปี ค.ศ. 1987 ซึ่งได้เผยแพร่เอกสารชื่อ Our Common Future เรียกร้องให้ชาวโลกเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตที่ฟุ่มเฟือย เพื่อให้มีการพัฒนาที่ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม เอกสารฉบับนี้มีส่วนสำคัญต่อการประชุมสุดยอดของโลก หรือ The Earth Summit ที่กรุง ริโอ เดอ จาเนโร ประเทศบราซิล เมื่อปี พ.ศ. 2535 ซึ่งในการประชุมครั้งนั้นมีหนังสือประกอบการประชุมเล่มหนึ่งที่เรียกว่า Bruntland Report ได้ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่ตอบสนองความจำเป็นของคนยุคปัจจุบันโดยไม่ลดขีดความสามารถในการตอบสนองความจำเป็นของคนยุคต่อไป”

การพัฒนาที่ยั่งยืนมี 4 มิติ คือ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวพันกัน ไม่แยกจากกัน ความยั่งยืนเป็นกระบวนการที่คิดเกี่ยวกับอนาคตที่การพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจมีความสมดุลในการแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตัวอย่าง เช่น สังคมที่เจริญรุ่งเรืองต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพในการจัดหาอาหารและทรัพยากรน้ำดื่มที่ปลอดภัย และอากาศบริสุทธิ์สำหรับพลเมืองของตน ซึ่งอาจมีการตั้งคำถามว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืน กับ ความยั่งยืนต่างกันอย่างไร ความยั่งยืนมักถูกมองว่าเป็นเป้าหมายระยะยาว

(กล่าวคือ โลกที่ยั่งยืนกว่า) ในขณะที่การพัฒนาที่ยั่งยืนหมายถึงกระบวนการและเส้นทางมากมายที่จะบรรลุเป้าหมาย (เช่น เกษตรกรรมและป่าไม้ที่ยั่งยืน การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน รัฐบาลที่ดี การวิจัยและเทคโนโลยี การโอนย้ายการศึกษาและการฝึกอบรม ฯลฯ) จนกระทั่งถึงในปัจจุบัน Education for Sustainable Development ได้ถูกรวมเข้ากับกรอบและอนุสัญญาาระดับโลกมากมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNESCO, 2021)

2.2.2 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

United Nations Development Programme (2021) (UNDP) หรือโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ กำหนด The Sustainable Development Goals (SDGs) หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือที่รู้จักในชื่อ Global Goals ซึ่งได้รับการรับรองโดยองค์การสหประชาชาติในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ.2015) จาก 195 ประเทศทั่วโลก เพื่อเรียกร้องให้นานาชาติมีการดำเนินการอย่างเป็นสากลเพื่อยุติความยากจนของมวลมนุษยชาติ เพื่อเป็นการปกป้องโลก และเป็นหลักประกันนำไปสู่เป้าหมายว่าภายในปี พ.ศ. 2573 (ค.ศ.2030) มนุษยชาติจะได้รับสันติภาพและความเจริญรุ่งเรืองในทุกส่วนของโลก

SDGs 17 ประการจะต้องได้รับการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันทั้งหมด การดำเนินการในด้านหนึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ในด้านอื่น ๆ และการพัฒนานั้นจะต้องสร้างสมดุลระหว่างความยั่งยืนทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยประเทศต่าง ๆ ได้ให้คำมั่นที่จะจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการและเร่งรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตาม SDGs ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อยุติความยากจน ความหิวโหย โรคเอดส์ และการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงด้วยความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ เทคโนโลยี และทรัพยากรทางการเงินจากทุกสังคมมีความจำเป็นต่อการบรรลุ SDGs ในทุกบริบทสังคม

วาระการดำเนินการของ The Sustainable Development Goals (SDGs) หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มีเป้าประสงค์ที่นานาชาติสามารถร่วมกันเปลี่ยนแปลงโลกให้ดีขึ้นได้ด้วยความร่วมมือของรัฐบาลจากทุกประเทศ รวมไปถึงธุรกิจสื่อ สถาบันอุดมศึกษา และองค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่น ที่ร่วมกันปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศของตนภายในปี พ.ศ. 2573 (ค.ศ.2030) ซึ่ง SDGs ทั้ง 17 ประการ ประกอบด้วย (United Nations Development Programme, 2021)

2.2.2.1 ขจัดความยากจน (Eliminate Poverty) การกำจัดความยากจนในทุก รูปแบบ เป็นหนึ่งในความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่มนุษยชาติกำลังเผชิญ ในขณะที่จำนวนผู้ที่อาศัย อยู่ในความยากจนขั้นรุนแรงลดลงมากกว่าครึ่งระหว่างปี 1990 ถึง 2015 แต่คนจำนวนมากยังคงดิ้นรนเพื่อความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดของมนุษย์

ในปี 2015 ผู้คนประมาณ 736 ล้านคนยังคงมีชีวิตอยู่ด้วยเงินน้อยกว่า 1.90 เหรียญสหรัฐต่อวัน หลายคนขาดอาหาร น้ำดื่มสะอาด และสุขอนามัย การเติบโตอย่างรวดเร็วในประเทศ ต่างๆ เช่น จีนและอินเดียช่วยขจัดความยากจนได้นับล้าน แต่ความคืบหน้าไม่เท่าเทียมกัน ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะยากจนมากกว่าผู้ชาย เพราะพวกเขาทำงาน ได้รับค่าจ้างน้อย การศึกษา และเป็นเจ้าของทรัพย์สินน้อยกว่า

ความก้าวหนายังถูกจำกัดในภูมิภาคอื่น ๆ เช่น เอเชียใต้และแอฟริกาตอนใต้ของ ทะเลทรายซาฮารา ซึ่งคิดเป็น 80 เปอร์เซ็นต์ของผู้ที่อาศัยอยู่ในความยากจนขั้นรุนแรง ภัยคุกคาม ใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความขัดแย้ง และความไม่มั่นคงด้านอาหาร หมายความว่าจำเป็นต้องทำงานมากขึ้นเพื่อนำผู้คนออกจากความยากจน

SDGs เป็นความมุ่งมั่นที่แน่วแน่ที่จะทำสิ่งที่เริ่มต้นให้เสร็จสิ้น และยุติความยากจน ในทุกรูปแบบและทุกมิติภายในปี 2030 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายไปยังกลุ่มที่เปราะบาง ที่สุด เพิ่มทรัพยากรและบริการขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง และภัยพิบัติที่เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศ

2.2.2.2 ขจัดความหิวโหย (Erase Hunger) จำนวนคนขาดสารอาหารลดลงเกือบครึ่ง ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและผลผลิต ทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้น ประเทศกำลังพัฒนาหลายแห่งที่เคยประสบกับความอดอยากและความหิว โหยในปัจจุบันสามารถตอบสนองความต้องการทางโภชนาการของพวกเขาได้เอเชียกลางและ ตะวันออก ละตินอเมริกา และแคริบเบียนล้วนมีความก้าวหน้าอย่างมากในการขจัดความหิวโหยอย่าง รุนแรง

ความหิวโหยอย่างรุนแรงและภาวะทุพโภชนาการยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนา ในหลายประเทศ มีผู้คนจำนวน 821 ล้านคนที่คาดว่าจะได้รับสารอาหารไม่เพียงพออย่างแท้จริงในปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมักเป็นผลโดยตรงจากความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ความแห้งแล้ง และการสูญเสีย ความหลากหลายทางชีวภาพ เด็กกว่า 90 ล้านคนที่อายุต่ำกว่า 5 ปีมีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ที่อันตราย การขาดสารอาหารและความไม่มั่นคงด้านอาหารอย่างรุนแรงดูเหมือนจะเพิ่มขึ้นในเกือบทุกภูมิภาค ของแอฟริกา เช่นเดียวกับในอเมริกาใต้

SDGs ตั้งเป้าที่จะยุติความหิวโหยและภาวะทุพโภชนาการทุกรูปแบบภายในปี 2573 เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคน โดยเฉพาะเด็ก ๆ มีอาหารเพียงพอและมีคุณค่าทางโภชนาการตลอดทั้งปี สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเกษตรแบบยั่งยืน การสนับสนุนเกษตรกรรายย่อย และการเข้าถึงที่ดิน เทคโนโลยี และตลาดที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังต้องการความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อให้แน่ใจว่าการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงผลผลิตทางการเกษตร

2.2.2.3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Establish Good Health and Well-Being) มีความก้าวหน้าอย่างมากในการกำจัดสาเหตุการตายและโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ จนส่งผลให้อายุขัยของมวลมนุษยชาติเพิ่มขึ้นอย่างมาก อัตราการตายของทารกและมารดาลดลง เกิดการเปลี่ยนแปลงกระแสของเอชไอวีที่ส่งผลไปในทางที่ดีขึ้น และการเสียชีวิตจากโรคมะเร็งได้ลดลงถึงครึ่งหนึ่งเมื่อเทียบกับช่วงเวลาที่ผ่านมา

สุขภาพที่ดีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน และวาระ 2030 สะท้อนถึงความซับซ้อนและความเชื่อมโยงระหว่างกันของทั้งสอง โดยคำนึงถึงความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคมที่กว้างขึ้น การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว ภัยคุกคามต่อสภาพอากาศ และสิ่งแวดล้อม ภาระที่ต่อเนื่องของเอชไอวีและโรคติดเชื้ออื่น ๆ และความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น โรคไม่ติดต่อ หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจะเป็นส่วนสำคัญในการบรรลุ SDG 3 ยุติความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ ลำดับความสำคัญด้านสุขภาพระดับโลกที่เกิดขึ้นใหม่ซึ่งไม่ได้รวมอยู่ใน SDGs อย่างชัดเจน รวมถึงการต่อต้านจุลชีพ ก็เรียกร้องให้ดำเนินการเช่นกัน

2.2.2.4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Provide Quality Education) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา มีความก้าวหน้าอย่างมากในการบรรลุเป้าหมายของการศึกษาระดับประถมศึกษาสากล อัตราการลงทะเบียนเรียนทั้งหมดในทุกภูมิภาคกำลังพัฒนาสูงถึง 91 เปอร์เซ็นต์ในปี 2015 และจำนวนเด็กที่ออกจากโรงเรียนทั่วโลกลดลงเกือบครึ่งหนึ่ง นอกจากนี้ ยังมีอัตราการรู้หนังสือเพิ่มขึ้นอย่างมาก และอัตราการเข้าเรียนในโรงเรียนของเด็กผู้หญิงเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการทำให้การศึกษามีคุณภาพยังเกิดขึ้นได้ยากในภูมิภาคที่กำลังพัฒนาบางแห่ง เนื่องจากมีเหตุปัจจัยของความยากจน การสู้รบ และเหตุฉุกเฉินอื่น ๆ ในเอเชีย ตะวันตกและแอฟริกาเหนือ การสู้รบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้จำนวนเด็กที่ไม่ได้เรียนหนังสือเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นแนวโน้มที่น่าเป็นห่วง ในขณะที่แอฟริกาตอนใต้สะฮารามีความก้าวหน้ามากที่สุดในการลงทะเบียนโรงเรียนประถมศึกษาในทุกภูมิภาคที่กำลังพัฒนาจาก 52 เปอร์เซ็นต์ในปี 1990 กลายเป็นมากถึง 78 เปอร์เซ็นต์ในปี 2012 แต่ความเหลื่อมล้ำยังคงมีอยู่มาก เด็กที่มาจากครอบครัวที่ยากจนที่สุดมีแนวโน้มที่จะไม่ได้เรียนหนังสือมากกว่าครอบครัวที่ร่ำรวยที่สุดถึงสี่เท่า ความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่ชนบทและเขตเมืองยังคงสูงอยู่

การได้รับการศึกษาที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสำหรับทุกคนต่อความเชื่อที่ว่า การศึกษาเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ทรงพลังและได้รับการพิสูจน์แล้วมากที่สุดสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายนี้ทำให้แน่ใจได้ว่าเด็กหญิงและเด็กชายทุกคนจะสำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาฟรีภายในปี พ.ศ. 2573 นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การเข้าถึงการฝึกอบรมสายอาชีพที่เท่าเทียมกันที่มีอัตราค่าใช้จ่ายต่ำ เพื่อเป็นการขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศและความมั่งคั่ง และบรรลุการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพในระดับสากล

2.2.2.5 ความเสมอภาคทางเพศ (Enforce Gender Equality) การยุติการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กหญิงไม่ได้เป็นเพียงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญต่ออนาคตที่ยั่งยืนอีกด้วย ซึ่งความเสมอภาคทางเพศและการให้อำนาจแก่สตรีและเด็กหญิงช่วยให้การเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจอีกด้วย

UNDP ได้กำหนดให้ความเท่าเทียมทางเพศเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน และมีความก้าวหน้าอย่างมากในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ปัจจุบันมีเด็กผู้หญิงในโรงเรียนมากขึ้นเมื่อเทียบกับเมื่อ 15 ปีที่แล้ว และภูมิภาคส่วนใหญ่มีความเท่าเทียมกันทางเพศในการศึกษาระดับประถมศึกษา

แม้ว่าตลาดแรงงานจะมีผู้หญิงมากขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังมีความไม่เท่าเทียมกันอย่างมากในบางภูมิภาค โดยยังพบว่าผู้หญิงมักจะถูกปฏิบัติไม่เท่าเทียมกันในการทำงานเช่นเดียวกับผู้ชายในงานบางประเภท ยังเกิดความรุนแรงและการแสวงประโยชน์ทางเพศ การแบ่งงานดูแลและทำงานบ้านที่ไม่เท่าเทียมกัน และการเลือกปฏิบัติในที่สาธารณะที่ยังคงเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อความเสมอภาคทางเพศ การให้ที่ดินและทรัพย์สินที่มีสิทธิเท่าเทียมกันแก่สตรี สุขภาพทางเพศและการเจริญพันธุ์ ตลอดจนเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเป็นสิ่งสำคัญ ทุกวันนี้มีผู้หญิงเข้ามารับตำแหน่งสำคัญต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นกว่าเมื่อก่อน และการสนับสนุนผู้นำสตรีให้มากขึ้นจะช่วยให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศมากขึ้น

2.2.2.6 การจัดการน้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Improve Clean Water and Sanitation) การขาดแคลนน้ำส่งผลกระทบต่อผู้คนมากกว่า 40 เปอร์เซ็นต์ทั่วโลก นับเป็นเป็นตัวเลขที่น่าตกใจและคาดว่าจะเพิ่มขึ้นตามอุณหภูมิของโลกที่เพิ่มสูงขึ้น แม้ว่าผู้คน 2.1 พันล้านคนได้ปรับปรุงการสุขาภิบาลน้ำตั้งแต่ปี 1990 แต่แหล่งน้ำดื่มที่ลดน้อยลงส่งผลกระทบต่อทุกทวีป โดยพบว่ามีจำนวนประเทศมากขึ้นเรื่อย ๆ ที่กำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนน้ำสะอาด ความแห้งแล้ง และการแปรเปลี่ยนของสภาพภูมิประเทศกลายเป็นทะเลทรายเพิ่มขึ้น ซึ่งคาดการณ์ว่าภายในปี 2050 อย่างน้อยหนึ่งในสี่คนของประชากรทั่วโลกจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ

การส่งเสริมให้ประชากรของโลกมีน้ำดื่มที่ปลอดภัยและราคาไม่แพงสำหรับทุกคน ภายในปี 2030 กำหนดให้ประเทศต่าง ๆ ต้องลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่มากเพียงพอ โดยต้องมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัย และส่งเสริมสุขอนามัย การปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศที่เกี่ยวข้องกับน้ำเป็นสิ่งสำคัญ การรับรองน้ำดื่มที่ปลอดภัยในระดับที่ยอมรับของสากล และราคาไม่แพงนั้นจะยังผลเกี่ยวข้องกับการเข้าถึงผู้คนกว่า 800 ล้านคนที่ขาดบริการพื้นฐาน และปรับปรุงการเข้าถึงและความปลอดภัยของบริการสำหรับกว่าสองพันล้านคน โดยในปี 2015 ผู้คน 4.5 พันล้านคนขาดบริการด้านสุขอนามัยที่มีการจัดการอย่างปลอดภัย (ด้วยการกำจัดหรือกำจัดของเสียอย่างเพียงพอ) และ 2.3 พันล้านคนยังขาดแม้แต่การสุขาภิบาลขั้นพื้นฐาน

2.2.2.7 พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Grow Affordable and Clean Energy) ในระหว่างปี 2018 ถึง 2000 มีจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้นจาก 78 เป็น 90 เปอร์เซ็นต์ และตัวเลขของประชากรผู้ที่ไม่ใช้ไฟฟ้าใช้ลดลงเหลือ 789 ล้านคน ในขณะที่จำนวนประชากรยังคงเพิ่มขึ้นก็ย่อมส่งผลให้ความต้องการพลังงานราคาถูกลงก็เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน และเศรษฐกิจที่พึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิลก็กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อสภาพอากาศของโลก ดังนั้นการลงทุนด้านพลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม และพลังงานความร้อน การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตพลังงาน การขยายโครงสร้างพื้นฐานและยกระดับเทคโนโลยีเพื่อให้มีพลังงานสะอาดและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในทุกประเทศจะส่งเสริมการเติบโตและช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมของโลกให้ดีขึ้น และการรับประกันพลังงานสำหรับทุกคนจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญหากต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย SDG 7 ภายในปี พ.ศ. 2573

2.2.2.8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Create Decent Work and Economic Growth) ในช่วง 25 ปีที่ผ่านมา แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2551 และภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก แต่ในประเทศกำลังพัฒนาจำนวนผู้ใช้แรงงานที่มีความยากจนขั้นรุนแรงลดลงอย่างมาก จนกระทั่งปัจจุบันชนชั้นกลางคิดเป็นสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 34 ของชนชั้นแรงงานของการจ้างงานทั้งหมด ซึ่งเป็นตัวเลขที่เพิ่มขึ้นเกือบสามเท่าระหว่างปี 2534 ถึง พ.ศ. 2558

อย่างไรก็ตาม ในขณะที่เศรษฐกิจโลกฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง แต่อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจกับช้าลง มีความเหลื่อมล้ำเพิ่มมากขึ้น และไม่มียานเพียงพอที่จะรองรับกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีผู้ว่างงานมากกว่า 204 ล้านคนในปี 2558

SDGs จะเป็นกลไกในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ระดับการผลิตที่สูงขึ้น ด้วยนวัตกรรมทางเทคโนโลยี การส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการ และการสร้างงานเป็นหัวใจสำคัญ เช่นเดียวกับมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการบังคับใช้แรงงานและการค้ามนุษย์ เป้าหมายคือการบรรลุการจ้างงานที่สมบูรณ์และมีประสิทธิผล และการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับมวลมนุษยชนทุกคนภายในปี 2573

2.2.2.9 เพิ่มอุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน (Increase Industry, Innovation, and Infrastructure) การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้วยประชากรกว่าครึ่งหนึ่งของโลกที่อาศัยอยู่ในเขตเมือง การขนส่งมวลชนและพลังงานหมุนเวียนมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่นเดียวกับกับการเติบโตของอุตสาหกรรมใหม่และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียังเป็นกุญแจสำคัญในการค้นหาแนวทางแก้ไขที่ยั่งยืนสำหรับความท้าทายทั้งด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดหางานใหม่ ๆ และการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน และการลงทุนในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม ล้วนเป็นวิธีที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้คนมากกว่า 4 พันล้านคนยังคงไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ต และ 90 เปอร์เซ็นต์มาจากประเทศกำลังพัฒนา การเชื่อมโยงความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลนี้เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าการเข้าถึงข้อมูลและความรู้อย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนส่งเสริมนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ

2.2.2.10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequality) ความไม่เท่าเทียมกันของรายได้กำลังมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น โดยปรากฏผู้ที่มีฐานะร่ำรวยทั่วโลก 10 เปอร์เซ็นต์มีรายได้ทั่วโลกมากถึง 40 เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ผู้ที่มีฐานะยากจน 10 เปอร์เซ็นต์มีรายได้ระหว่าง 2 ถึง 7 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น หากเราคำนึงถึงความไม่เท่าเทียมกันในการเติบโตของประชากรในประเทศกำลังพัฒนา ความไม่เท่าเทียมกันเพิ่มขึ้นถึง 11 เปอร์เซ็นต์ความไม่เท่าเทียมกันของรายได้เพิ่มขึ้นเกือบทุกแห่งในทศวรรษที่ผ่านมา แต่มีความเร็วต่างกัน โดยปรากฏอัตราความเหลื่อมล้ำเพิ่มขึ้นต่ำที่สุดในยุโรปและสูงที่สุดในประเทศแถบตะวันออกกลาง ความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มมากขึ้นนี้ ต้องการนโยบายที่ดีในการให้อำนาจแก่ผู้มีรายได้น้อย และส่งเสริมการรวมตัวทางเศรษฐกิจของทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ หรือชาติพันธุ์

ความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ต้องใช้ความร่วมมือกันทางเศรษฐกิจในระดับโลก โดยการให้ความร่วมมือกันปรับปรุงกฎระเบียบและการติดตามตลาดการเงินและสถาบันต่าง ๆ การสนับสนุนความช่วยเหลือด้านการพัฒนาและการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศไปยังภูมิภาคที่มีความต้องการมากที่สุด รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการอพยพย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยและการเคลื่อนย้ายของผู้คนยังเป็นกุญแจสำคัญในการเชื่อมช่องว่างลดความเหลื่อมล้ำที่กว้างมากขึ้น

2.2.2.11 ขับเคลื่อนเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน (Mobilize Sustainable Cities and Communities) การปรากฏความหนาแน่นของการอาศัยอยู่ในเมือง ในปี ค.ศ. 2050 สองในสามของมนุษยชาติหรือประมาณ 6.5 พันล้านคนอาศัยอยู่ในเขตเมือง ดังนั้น การพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงไม่สามารถทำได้โดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงวิถีและจัดการพื้นที่ในเมืองอย่างมีนัยสำคัญ การเติบโตอย่างรวดเร็วของเมืองอันเป็นผลมาจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นและการอพยพย้ายถิ่นที่เพิ่มขึ้นได้นำไปสู่ความเจริญในเมืองใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา และชุมชนแออัดกลายเป็นลักษณะสำคัญของชีวิตในเมืองที่สะท้อนถึงขับเคลื่อนเมืองและชุมชนอย่างไม่มีแบบแผนและไม่ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น การทำให้เมืองมีความยั่งยืนนั้นหมายถึงการสร้างโอกาสทางอาชีพและธุรกิจที่อยู่อาศัยที่ปลอดภัยและราคาไม่แพง และสร้างสังคมและเศรษฐกิจที่ยืดหยุ่น โดยเกี่ยวเนื่องกับการลงทุนในระบบการขนส่งสาธารณะ การสร้างพื้นที่สาธารณะสีเขียว และการปรับปรุงการวางผังเมืองและการจัดการในลักษณะที่มีส่วนร่วมและครอบคลุม

2.2.2.12 แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (Influence Responsible Consumption and Production) การบรรลุผลที่ส่งผลให้มีการเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องเกิดจากการเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตและการบริโภคสินค้าและทรัพยากร การเกษตรกรรมเป็นกิจกรรมการผลิตผู้ใช้น้ำรายใหญ่ที่สุดของโลก และการชลประทานในปัจจุบันมีมากถึง 70% การจัดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการกำจัดของเสียที่เป็นพิษและสารมลพิษเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายนี้ การส่งเสริมให้อุตสาหกรรม ธุรกิจ และผู้บริโภคไร้เคิลและลดของเสียมีความสำคัญเท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับการสนับสนุนประเทศกำลังพัฒนาให้ก้าวไปสู่รูปแบบการบริโภคที่ยั่งยืนมากขึ้นภายในปี พ.ศ. 2573

ประชากรส่วนใหญ่ในโลกยังคงบริโภคอาหารมากเกินไปกว่าความจำเป็น การลดปริมาณขยะอาหารทั่วโลกต่อหัวในระดับผู้ค้าปลีกและผู้บริโภคครั้งหนึ่งจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างการผลิตและห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งนี้จะสามารถช่วยให้เกิดความมั่นคงด้านอาหารและเปลี่ยนเราไปสู่เศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพด้านทรัพยากรมากขึ้น

2.2.2.13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Organize Climate Action) ไม่มีประเทศใดในโลกที่จะไม่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างรุนแรงที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปัจจุบันมีอัตราสูงกว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของปี 1990 ภาวะโลกร้อนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระยะยาวต่อระบบภูมิอากาศของโลก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทางลบในระยะยาวหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข

ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากภัยพิบัติที่เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศโดยเฉลี่ยต่อปี อยู่ที่หลายร้อยพันล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งยังไม่รวมถึงผลกระทบของมนุษย์จากภัยพิบัติทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศ 91% และระหว่างปี 2541 ถึง 2560 คร่าชีวิตผู้คนไป 1.3 ล้านคน และมีผู้ได้รับบาดเจ็บ 4.4 พันล้านคน เป้าหมายมีจุดมุ่งหมายที่จะระดมเงินหนึ่งร้อยพันล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปีภายในปี พ.ศ. 2563 เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศกำลังพัฒนาในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและลงทุนพัฒนาในอุตสาหกรรมคาร์บอนต่ำ

2.2.2.14 การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล (Develop Life Below Water) อุณหภูมิ สารเคมี กระจกน้ำ และชีวิตต่าง ๆ ในมหาสมุทร ต้องอาศัยการขับเคลื่อนและความร่วมมือกันทั้งระบบโดยความร่วมมือของนานาประเทศทั่วโลก เพื่อเป็นการถ่วงดุลผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศวิธีการจัดการทรัพยากรที่สำคัญนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษยชาติโดยรวม ซึ่งประชากรทั่วโลกกว่าสามพันล้านคนต้องพึ่งพาความหลากหลายทางชีวภาพทางทะเลและชายฝั่งในการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตาม ทุกวันนี้พบว่า 30 เปอร์เซ็นต์ของปลาที่จับได้ในโลกถูกใช้ประโยชน์มากเกินไป โดยส่งผลให้การใช้ทรัพยากรทางทะเลต่ำกว่าระดับที่เหมาะสมสามารถผลิตผลผลิตได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ มหาสมุทรยังเป็นตัวดูดซับคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณ 30 เปอร์เซ็นต์ที่ผลิตโดยมนุษย์ ตั้งแต่เริ่มต้นการปฏิวัติอุตสาหกรรมส่งผลให้ความเป็นกรดในมหาสมุทรเพิ่มขึ้น 26 เปอร์เซ็นต์ และพบว่ามลภาวะทางทะเลซึ่งส่วนใหญ่มาจากแหล่งบนบกและอยู่ในระดับที่น่าวิตกกังวลโดยมีขยะพลาสติกเฉลี่ย 13,000 ชิ้นต่อตารางกิโลเมตรของมหาสมุทร

ดังนั้น SDGs จึงมีเป้าหมายเพื่อการจัดการและปกป้องระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่งอย่างยั่งยืนจากมลภาวะ ตลอดจนจัดการกับผลกระทบทางมลภาวะที่ทำให้มหาสมุทรมีความเป็นกรดสูงขึ้น การส่งเสริมการอนุรักษ์และการใช้ทรัพยากรจากมหาสมุทรอย่างยั่งยืนที่ผ่านกฎหมายระหว่างประเทศจะเป็นกลไกช่วยบรรเทาความท้าทายต่อระดับมลภาวะที่มหาสมุทรกำลังเผชิญอยู่

2.2.2.15 การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก (Advance Life On Land) การดำเนินชีวิตของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความอุดมสมบูรณ์ของผืนดินโดยพืชเป็นอาหารของมนุษย์ถึง 80 เปอร์เซ็นต์ และเราพึ่งพาการเกษตรเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ระบบนิเวศทางบกเป็นป่าไม้ครอบคลุมพื้นที่กว่า 30 เปอร์เซ็นต์ของพื้นผิวโลก ทั้งยังเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยที่สำคัญของสัตว์นับล้านชนิด และเป็นแหล่งสำคัญสำหรับอากาศและน้ำที่สะอาด รวมทั้งมีความสำคัญต่อการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พบว่าทุก ๆ ปี โลกสูญเสียป่าไม้ไปกว่า 13 ล้านเฮกตาร์ต่อปี ในขณะที่ความเสื่อมโทรมอย่างต่อเนื่องของพื้นที่แห้งแล้งได้นำไปสู่การแปรสภาพเป็นทะเลทรายถึง 3.6 พันล้านเฮกตาร์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับชุมชนที่ยากจน

แม้ว่าพื้นที่ 15 เปอร์เซ็นต์ของระบบนิเวศทางบกจะได้รับการคุ้มครองก็ตาม แต่ความหลากหลายทางชีวภาพก็ยังคงอยู่ในความเสี่ยง สัตว์และพืชเกือบ 7,000 สายพันธุ์ ถูกค้าอย่างผิดกฎหมาย การค้าสัตว์ป่าไม่เพียงแต่กัดเซาะความหลากหลายทางชีวภาพ แต่ยังก่อให้เกิดความไม่มั่นคงทางเชื้อเพลิง เกิดความขัดแย้ง และก่อให้เกิดการทุจริต ดังนั้น โลกต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อลดการสูญเสียแหล่งที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมรดกร่วมกันของมวลมนุษยชาติและเป็นการสนับสนุนความมั่นคงด้านอาหารและน้ำของโลก การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สันติภาพ และความมั่นคง

2.2.2.16 สังคมสงบสุข ยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง (Guarantee Peace, Justice, and Strong Institutions) เราไม่สามารถคาดหวังการพัฒนาที่ยั่งยืนได้หากปราศจากสันติภาพ เสถียรภาพ สิทธิมนุษยชน และธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของหลักนิติธรรม ทว่าโลกของเราถูกแบ่งแยกโดยความแตกต่างมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งบางภูมิภาคมีสันติภาพ ความมั่นคง และความเจริญรุ่งเรือง ในขณะที่ภูมิภาคอื่น ๆ ตกอยู่ในวัฏจักรแห่งความขัดแย้งและความรุนแรงที่ดูเหมือนไม่มีที่สิ้นสุดนี่เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจะต้องได้รับการแก้ไข

ความรุนแรงและความไม่มั่นคงทางอาวุธส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศ ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ และมักส่งผลให้เกิดความคับข้องใจที่คงอยู่ต่อไปหลายชั่วอายุคน ความรุนแรงทางเพศ อาชญากรรม การแสวงประโยชน์และการทรมานยังแพร่หลายเมื่อมีความขัดแย้งหรือไม่มีหลักนิติธรรม และประเทศต่าง ๆ ต้องใช้มาตรการปกป้องผู้ที่มีความเสี่ยงมากที่สุด

SDGs มีเป้าหมายเพื่อลดความรุนแรงทุกรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญ และทำงานร่วมกับรัฐบาลและชุมชนเพื่อยุติความขัดแย้งและความไม่มั่นคง การส่งเสริมหลักนิติธรรมและสิทธิมนุษยชนเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการนี้ เช่นเดียวกับการลดการไหลของอาวุธที่ผิดกฎหมายและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประเทศกำลังพัฒนาในสถาบันธรรมาภิบาลระดับโลก

2.2.2.17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Build Partnerships for the Goals) SDGs สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยความร่วมมือและความร่วมมือระดับโลกที่เข้มแข็งเท่านั้น ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการยังคงทรงตัวแต่ต่ำกว่าเป้าหมายที่ 147 พันล้านดอลลาร์ในปี พ.ศ. 2560 ในขณะที่วิกฤตการณ์ด้านมนุษยธรรมที่เกิดจากความขัดแย้งหรือภัยธรรมชาติยังคงต้องการทรัพยากรทางการเงินและความช่วยเหลือมากขึ้น หลายประเทศยังต้องการความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอย่างเป็นทางการเพื่อส่งเสริมการเติบโตและการค้า

ปัจจุบันโลกเชื่อมต่อกันมากขึ้นกว่าเดิมด้วยเทคโนโลยี การปรับปรุงการเข้าถึงเทคโนโลยีและความรู้เป็นวิธีที่สำคัญในการแบ่งปันความคิดและส่งเสริมนวัตกรรม การประสานงานนโยบายเพื่อช่วยประเทศกำลังพัฒนาจัดการหนี้ ตลอดจนส่งเสริมการลงทุนสำหรับการพัฒนาน้อยที่สุด มีความสำคัญต่อการเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือกันทุกภูมิภาคโดยสนับสนุนแผนระดับชาติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งหมด การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ และการช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนาเพิ่มการส่งออกเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุระบบการค้าที่ยุติธรรมและเป็นธรรมตามกฎหมายสากล ที่ยุติธรรม เปิดกว้าง และเป็นประโยชน์ต่อทุกคน



ภาพที่ 2.2 The Sustainable Development Goals (SDGs)

(United Nations Development Programme, 2021)

ดังนั้น จากการค้นคว้าทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาลผ่านการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA สอดคล้องกับ The Sustainable Development Goals (SDGs) หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติในข้อที่ 16 สังคมสงบสุข ยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง (Guarantee Peace, Justice, and Strong Institution) ซึ่งจะกล่าวถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้สันติภาพ เสถียรภาพ สิทธิมนุษยชน และธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิผลบนพื้นฐานของหลักนิติธรรม การส่งเสริมหลักนิติธรรม และสิทธิมนุษยชนจึงเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการนี้

2.3 การพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืน (SDG)

องค์การสหประชาชาติหรือ UN กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาสังคมโลกจากทศวรรษที่ผ่านมา 8 ประเด็น ซึ่งสิ้นสุดลงเมื่อปี พ.ศ. 2558 จากนั้น จึงกำหนดให้มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับสังคมโลกที่จะนำไปใช้ทศวรรษนี้ 17 ประเด็น ได้แก่ 1. ขจัดความยากจน (Eliminate Poverty) 2. ขจัดความหิวโหย (Erase Hunger) 3. การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Establish Good Health and Well-Being) 4. การศึกษาที่มีคุณภาพ (Provide Quality Education) 5. ความเสมอภาคทางเพศ (Enforce Gender Equality) 6. การจัดการน้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Improve Clean Water and Sanitation) 7. พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Grow Affordable and Clean Energy) 8. การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Create Decent Work and Economic Growth) 9. เพิ่มอุตสาหกรรม นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐาน (Increase Industry, Innovation, and Infrastructure) 10. ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequality) 11. ขับเคลื่อนเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน (Mobilize Sustainable Cities and Communities) 12. แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน (Influence Responsible Consumption and Production) 13. การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Organize Climate Action) 14. การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล (Develop Life Below Water) 15. การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก (Advance Life On Land) 16. สังคมสงบสุข ยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง (Guarantee Peace, Justice, and Strong Institutions) และ 17. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Build Partnerships for the Goals) โดยองค์การสหประชาชาติกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายดัชนีการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อเป็นกลไกให้ประเทศต่าง ๆ

มีการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 ประเด็นไปปฏิบัติภายในแต่ละประเทศเพื่อให้เกิดความยั่งยืน (สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรกุล, 2559)

2.3.1 ประเทศไทยและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

การจัดทำการกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย

ยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้” ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดในมาตรา 65 ให้รัฐกำหนดยุทธศาสตร์ให้มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ The Sustainable Development Goals (SDGs) หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติหรือ UN เพื่อนำไปสู่การบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลและความสำเร็จในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

2.3.2 การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากการพัฒนาของโลกในด้านต่าง ๆ ในช่วงที่ผ่านมาได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า การพัฒนาที่มุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจแต่เพียงมิติเดียวเป็นการพัฒนาที่ไม่สมดุล ส่งผลกระทบให้ไม่เกิดการพัฒนาประเทศแบบองค์รวม อีกทั้งยังก่อให้เกิดผลกระทบในมิติทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบทางลบต่อประเทศในระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาในศตวรรษนี้จึงเกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาไปสู่แนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) สอดคล้องเป็นไปตามที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ภายในระยะเวลา 15 ปี (ค.ศ. 2015 – 2030) ซึ่งประกอบด้วยพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทั้ง 17 เป้าหมาย (Goal) และกลายมาเป็นแนวทางการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทย (ปิณณ์ อนันอภิบุตรและคณะ, 2561)

2.3.3 การพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืนผ่านกลไกยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ภาครัฐเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทาง นโยบาย และทิศทางการพัฒนาตามที่กำหนดตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดิน และการที่ประเทศไทย จะบรรลุเป้าหมายอนาคตในระยะยาวที่กำหนดไว้นั้น ระบบบริหารจัดการภาครัฐจะต้องสามารถ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างมีบูรณาการ มีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมการบริหารจัดการภาครัฐขาดประสิทธิภาพ มีปัญหาเชิงการบริหารจัดการ และโครงสร้าง ปัญหาคอร์รัปชันและระบบอุปถัมภ์

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา ประเทศในทุกมิติ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างและภารกิจที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ของส่วนรวม เปิดโอกาสให้ทุก ๆ ภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะ ตรวจสอบ การดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ ตลอดจนดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐจึงมีประเด็น ยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของ ภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทางานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลรวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝัง ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ การอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

วิสัยทัศน์ประเทศไทยที่มุ่งหวังให้ประเทศไทยมีความ “มั่นคง ยั่งยืน ยั่งยืน” โดยในการดำเนินการให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืนได้ถูกกำหนดไว้ในหลัก “ความมั่นคง” ที่กำหนดเป็นกลไกให้นำไปสู่การบริหารหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ดังนี้

2.3.3.1 การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความพร้อมรองรับปัญหาได้ทุกรูปแบบทุกระดับและทุกช่วงเวลาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีเอกภาพ โดยเสริมสร้างพร้อมทั้งยกระดับกลไก หน่วยงานและกฎหมายที่มีอยู่เดิมหรือที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ผ่านทางการบูรณาการความร่วมมือและการปฏิบัติกับทุกภาคส่วน มีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม พัฒนาการวางแผนและเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้าน กำหนดหน่วยงานและตัวผู้รับผิดชอบในทุกระดับ พร้อมเฝ้ากรองรับปัญหาสัมมนาระดมความคิดเห็น ตลอดจนให้การสนับสนุนในทุกด้านอย่างต่อเนื่องจริงจังตั้งแต่ยามปกติหรือยามสงบ มีการตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องตามหลักธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับบริบทและความก้าวหน้าของยุคสมัย พร้อมทั้งสามารถสร้างความเชื่อมโยงกันทั้งระบบ รวมไปถึงความเชื่อมโยงกับทุกภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

2.3.3.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่ สนับสนุนให้เกิดระบบนิเวศในการร่วมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมจากภาคเอกชน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานวิจัยหรือมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก เพื่อสร้างและถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นพื้นฐานและเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อการใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้จริง ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ทั้งในภาครัฐและเอกชน พร้อมทั้งการสร้างระเบียบทางด่วนดิจิทัล และเสริมสร้างความรู้และโอกาสในการเข้าถึงโครงข่ายบรอดแบนด์หลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสมของพื้นที่ โดยมีรูปแบบการเชื่อมโยงด้านดิจิทัลที่เป็น

มาตรฐานเดียวกันในระดับสากลทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการวางกรอบในการจัดการทรัพยากร คำนึงความถี่ให้เพียงพอรองรับบริการที่มีคุณภาพในราคาที่ประชาชนทั่วไปเข้าถึงได้ มีการสนับสนุน ธุรกิจแบบแพลตฟอร์ม ที่ทำให้เกิดการสร้างงานบริการในโลกดิจิทัลใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ งานบริการและบริหารของภาครัฐและเอกชน และสร้างความมั่นคงในการเชื่อมโยงเครือข่ายดิจิทัล เชื่อมต่อกับโลก และการสนับสนุนและเร่งรัดการน วิทยาศาสตร์ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์ การออกแบบที่คำนึงถึงผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง มาใช้ในภาคการผลิตและบริการ เพื่อเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันในรูปแบบที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลหลากหลายแหล่ง ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการเพิ่มศักยภาพคนในสังคมด้วยการเข้าถึงความรู้ เครื่องมือบนพื้นฐานของ ธรรมชาติข้อมูล ซึ่งครอบคลุมความปลอดภัยไซเบอร์ความมีจริยธรรม และการไม่ละเมิด สิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งการเสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน โดยการจัดหาและพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานด้านพลังงาน บริหารจัดการพลังงานให้มีประสิทธิภาพและมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีราคาที่เหมาะสม และการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการใช้พลังงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภาคการผลิต บริการ และการขนส่ง รวมทั้งส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและพลังงาน ทางเลือกในสัดส่วนที่มากขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ สร้างและรวบรวม ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานวิจัยผ่านการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ขั้นสูงในอนาคต รวมทั้งการสร้างผลงานที่ช่วยให้ผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไป พัฒนาต่อยอดในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างเต็มที่

2.3.3.3 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ โดยกระตุ้นให้ ภาคธุรกิจมีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล พัฒนาสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม ของคนทุกคนในบริษัททั้งพนักงานและลูกค้า ปรับเปลี่ยนทัศนคติการคำนวณผลตอบแทนให้คำนึงถึง ต้นทุนทางสังคม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อตอบแทนสังคม รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการประกอบธุรกิจ เพื่อสังคม

2.3.3.4 ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบ และกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด เพื่อรับผิดชอบการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัดที่เชื่อมโยงกัน และสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาในระดับกลุ่มจังหวัดและระดับภาค ปรับโครงสร้างและปรับปรุงกฎหมายเพื่อจัดความสัมพันธ์ระหว่างราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้เอื้อต่อประชาชนในการตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาพื้นที่และการกำกับ ติดตามเพื่อสร้างธรรมาภิบาลในการทำงานของภาครัฐ ตลอดจนการปรับปรุงกฎหมายเพื่อพัฒนา ระบบการปกครองท้องถิ่น และการเปิดพื้นที่และโอกาสการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางของ ภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาควิชาการในการกำหนดยุทธศาสตร์จังหวัด/ กลุ่มจังหวัด

2.3.3.5 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการ อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2.3.3.6 ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและ เชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่การบริหารจัดการภาครัฐมีความ สอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้ง ในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่รวมทั้งมีระบบการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การกำหนด ประเด็นการพัฒนา การจัดทำนโยบาย และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

2.3.3.7 ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งมีการถ่ายโอน ภารกิจที่สำคัญและการกระจายอำนาจในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง

2.3.3.8 ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม ตรวจสอบความซ้ำซ้อนและปรับภารกิจและพันธกิจของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติในเชิงบูรณาการ โดยยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็นถ่ายโอนภารกิจให้ภาคส่วนอื่นรับไปดำเนินการ รวมถึงการจัดระบบองค์กรภาครัฐที่แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับและหน่วยงานผู้ให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและมีการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยภารกิจที่ภาครัฐยังจำเป็นจะต้องดำเนินการจะต้องกำหนดให้มีโครงสร้างหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบ มีความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.3.9 ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม กำหนดความสัมพันธ์และการพัฒนาบทบาทในฐานะของหุ้นส่วนการพัฒนาในการดำเนินภารกิจที่สำคัญระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมถึงการสนับสนุนให้ชุมชนหรือเอกชนร่วมดำเนินการในบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ

2.3.3.10 ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล ในการที่จะจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ มีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ระดับพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้มีรูปแบบการจัดบริการสาธารณะที่หลากหลาย มีระบบภาษีและรายได้ของท้องถิ่นที่เหมาะสม สามารถพัฒนารายได้และทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมในการตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ร่วมกับชุมชนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศ ประชาชน และความต้องการของคนทุกกลุ่ม ทุกวัย และทุกเพศสภาวะในท้องถิ่น

2.3.3.11 ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.3.3.12 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3.3.13 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยมชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประเพณีนิยมชอบทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

2.4 ทฤษฎีประสิทธิผลของความยั่งยืน

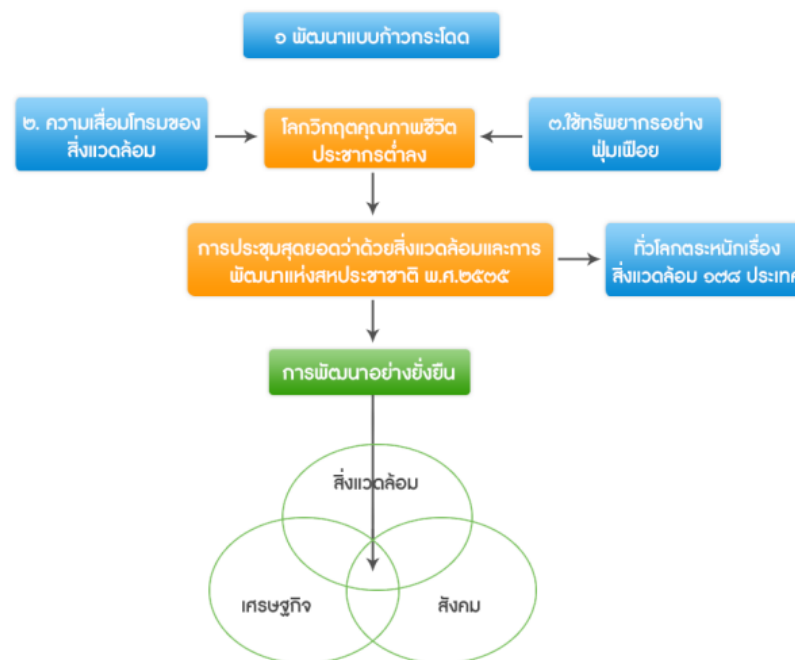
2.4.1 ความเป็นมาแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

นับตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมา ทิศทางการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมตามอิทธิพลของลัทธิทุนนิยม ทำให้เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในปริมาณมากเพื่อผลิตสินค้าให้ตอบสนองความต้องการของตลาดส่งผลให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเหลือน้อยลงจนใกล้จะหมดไปหรืออยู่ในสภาพที่เสื่อมโทรมลง อีกทั้งยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของสังคม ทั้งยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเสื่อมโทรมด้านคุณธรรมจริยธรรมจนเกิดปัญหาสังคม

จากปัญหาดังกล่าว เพื่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองได้ และให้เกิดร่วมมือกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม จึงเกิดการจัดการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ (United Nations Conference on Human and Environment) ขึ้น ณ กรุงสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน เมื่อปี พ.ศ. 2515 จนทำให้ประเทศต่าง ๆ เริ่มตระหนักถึงวิกฤตการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาแบบมุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว จึงหันมาให้ความสนใจกับการพัฒนารูปแบบใหม่ที่สามารถลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการพัฒนาได้ อันเป็นที่มาของแนวคิด “การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable development)” ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (World Commission on Environment and Development) หรือ คณะกรรมการบริบทแลนด์ (Brundtland Commission) โดยที่รายงานของคณะกรรมการ

บรันท์แลนด์ (Brundtland Report) ที่เสนอต่อสหประชาชาติใน พ.ศ. 2530 เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง ต่อมาในชื่อ “อนาคตของเรา” (Our common future)

จากนั้น องค์การสหประชาชาติหรือ UN ได้เรียกร้องให้ทั่วโลกคำนึงถึงผลกระทบของการพัฒนาที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการใช้ทรัพยากรฟุ่มเฟือยที่ไม่สมดุลกับขีดจำกัดการตอบสนองของธรรมชาติ โดยได้จัดประชุมสุดยอดของโลกว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (UN Conference on Environment and Development: UNCED) เมื่อ พ.ศ. 2535 ณ กรุงริโอเดอจาเนโร ประเทศบราซิล เป็นที่มาของแผนแม่บทโลกที่ใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืน ในการประชุมครั้งนั้น ประเทศสมาชิกจำนวน 178 ประเทศรวมทั้งประเทศไทยได้ร่วมลงนามในการปฏิบัติตามแผนแม่บท ดังกล่าว ซึ่งอีก 10 ปีต่อมาจึงขยายแนวคิดไปสู่การประชุมสุดยอดระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (World summit on sustainable development) เพื่อกระตุ้นให้ประเทศต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างองค์รวมมุ่งสู่คุณภาพการพัฒนา



ภาพที่ 2.3 แสดงความเป็นมาและแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
(สำนักงานปลัดกระทรวงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2556)

2.4.2 ความหมายของประสิทธิผลของความยั่งยืน

ความหมายของประสิทธิผล ประสิทธิผล (Effective) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผล ต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือก การนำไปปฏิบัติ หรือตัววัดที่ใช้ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2547)

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตมนุษย์ภายใต้ศักยภาพของ ระบบนิเวศน์วิทยาของโลก การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาที่บูรณาให้เกิดองค์รวม คือ องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะมาประสานกันครบองค์ และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่งคือ มีคุณภาพ คือ ธรรมชาติแวดล้อมกับเศรษฐกิจจะต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน จะทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่าเป็นภาวะ ยั่งยืนทั้งในทางเศรษฐกิจและในทางสภาพแวดล้อม การคุ้มครองสภาพแวดล้อมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยใช้มนุษย์เป็นแกนกลางการพัฒนาเพื่อสร้างให้เกิดความสมดุล ระหว่างคน ธรรมชาติ และสรรพสิ่ง เพื่อให้อยู่ร่วมกันด้วยความเกื้อกูลกัน ไม่ทำลายล้างกันทุกสิ่งในโลกก็จะอยู่ ร่วมกันอย่างสงบสุข ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

ดังนั้น การที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นคือการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้นั้นคือ ประสิทธิผลของความยั่งยืนนั่นเอง

2.4.3 ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ การประเมิน การบริหารองค์การว่าประสบความสำเร็จตามแผนขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ดังนั้น ประสิทธิผล มีความสำคัญต่อองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) ดังนี้

1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงาน กับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การแสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ผลที่เกิดขึ้น มีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งกิบสันและคณะ (Gibson and Other, 1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความสำเร็จขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ 1. การผลิต (Production) 2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) 5. การพัฒนา (Development)

คำที่มักใช้ร่วมกันกับประสิทธิผลคือคำว่าประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งมีความหมายว่าการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงาน ว่าใช้ไปอย่างไร มากน้อยแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำ งานใช้โดยประหยัดให้ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์การคาดหวังอย่างคุ้มค่าหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับประสิทธิผลมี 2 ระดับ คือ 1. ประสิทธิภาพของบุคคล และ 2. ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้เทคนิคหรือยุทธวิธีในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณตามความต้องการและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและปริมาณของผลงาน มีวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ทรัพยากรที่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลาทรัพยากรและกำลังคน

ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) มีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ประสิทธิภาพจึงเป็นผลเชิงประจักษ์แสดงถึงการบรรลุ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Goals) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ

2.4.4 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่ทำให้เกิดคุณภาพของเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการอยู่ดีมีสุขของประชาชนชนตลอดไป

2.4.4.1 ด้านเศรษฐกิจ เศรษฐกิจที่มีรากฐานมั่นคง จะเป็นลักษณะเศรษฐกิจที่ทำให้เกิด คุณภาพของการพัฒนา มีขีดความสามารถในการแข่งขันและสามารถพึ่งตนเองได้โดยมีเศรษฐกิจ พึ่งตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแนวคิดหลัก

2.4.4.2 สังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามระเบียบวิถีชีวิตของสังคมที่ให้ มนุษย์ปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่กับสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นได้โดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม และให้รวมถึงศาสนาธรรม ซึ่งเป็นระเบียบจิตใจของคนในสังคมที่ทำให้สังคมอยู่ได้โดยสงบสุข

2.4.4.3 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หมายถึง องค์ประกอบทุกอย่างที่อยู่ รอบตัวมนุษย์ที่เป็นธรรมชาติ ทั้งเป็นสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่มีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์กันเป็นระบบ นิเวศน์และสามารถให้คุณและให้โทษต่อมนุษย์ได้

2.4.5 องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืนมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่วนประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดของ Edward Barbier (1987) คือ การบรรลุเป้าหมายทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ให้ได้ดีที่สุด และโดยที่สังคมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่สูงสุด ในทุกส่วนประกอบได้ จึงจำเป็นต้องยอมลดเป้าหมายในบางองค์ประกอบ เพื่อให้เป้าหมาย ในองค์ประกอบอื่นเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดลำดับความสำคัญระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ว่าจะให้องค์ประกอบใดมีลำดับความสำคัญที่สูงกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ถ้าให้ลำดับความสำคัญ

ทางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอันดับแรก ก็อาจต้องชดเชยด้วยการให้เป้าหมายทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมลดลง

2.4.5.1 ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคมต้องสร้างความเจริญเติบโตที่ทำให้เกิดกระแสรายได้ที่เหมาะสม ในขณะที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งสต็อกของทุนที่มนุษย์สร้างขึ้น ทุนมนุษย์และทุนธรรมชาติ เป้าหมายพื้นฐาน 3 ประการของระบบเศรษฐกิจ คือ

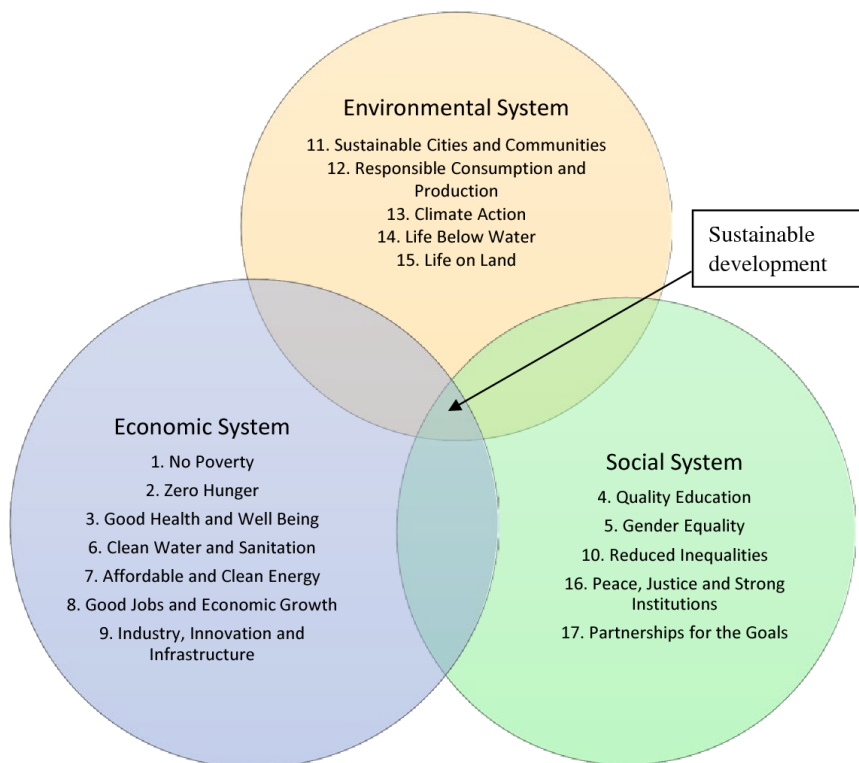
- 1) การเพิ่มขึ้นในการผลิตสินค้าและบริการ
- 2) การตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน หรือการลดปัญหา

ความยากจน

- 3) ทำให้เกิดการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมเพิ่มขึ้น

2.4.5.2 สังคมของการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น จะต้องวางอยู่บนรากฐานของ 2 หลัก คือ หลักการความยุติธรรม และหลักการความเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในระยะยาว การเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสของคนในสังคมจะต้องมีความเท่าเทียมกัน สิทธิมนุษยชนและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น อาหาร สาธารณสุข การศึกษา ที่อยู่อาศัยและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความเป็นธรรมในสังคมนี้มีนัยยะถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันของประชาชนทุกคนในด้านการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างผลิตภาพให้แก่สังคม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เป้าหมายทางสังคมทั้งด้านของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเป็นธรรมในสังคม ความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ และการมีส่วนร่วมของประชาชนประสบความสำเร็จ

2.4.5.3 ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การรักษาไว้ซึ่งสต็อกของทุนธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นป่าไม้ แม่น้ำ ภูเขา แร่ธาตุอันเป็นสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่ควรจะดำรงอยู่ที่ทำให้ส่วนประกอบทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ความมีเสถียรภาพของระบบนิเวศน์ของโลกจะไม่ถูกรบกวน



ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน (The Sustainable Development Goals and the systems approach to sustainability) (Edward Barbier, 2017)

จากภาพแสดงส่วนประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืนที่จะต้องประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก อันได้แก่ ส่วนของระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม และระบบนิเวศสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสัมพันธ์และพึ่งพาซึ่งกันและกัน การพัฒนาที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นในส่วนที่ทับซ้อนกันของ 3 องค์ประกอบหรือพื้นที่แรเงาในภาพ กล่าวคือ มีการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และมีการปกป้องสิ่งแวดล้อมด้วยในขณะเดียวกัน

2.5 การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.5.1 การกำหนดแนวทางการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่แผนปฏิบัติการพัฒนาตามแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ตัวชี้วัด (KPI) และประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ดังนี้

2.5.1.1 วิสัยทัศน์ประเทศไทย

วิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศไทยมีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ความยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีโดยที่ความมั่นคงเป็นรากฐานของทั้ง 3 ประการที่จะทำให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนได้

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคลและมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลาง เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคีสามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่ประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติไม่มีประชาชนที่อยู่ใต้เส้นความยากจนเศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคม แห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลกและมีความสำคัญทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชียเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิตการค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังงานในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืนโดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ การที่ประเทศชาติมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข มีการยกระดับศักยภาพในหลากหลายมิติเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมมีการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยมีตัวชี้วัดผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย
- 2) รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนต่อปี
- 3) ดัชนีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Development index – HDI)
- 4) ตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางสังคม (Social Progress index –SPI)

5) ดัชนีวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม (Environmental Performance index - EPI)

6) อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.5.1.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เนื่องจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะยาวเป็นครั้งแรกของประเทศไทย มีประเด็นและมุมมองที่จะต้องพิจารณา รวมทั้งวิเคราะห์สังเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กรอบแนวทางการพัฒนาเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศไทยต่อไปในอนาคต โดยที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จะเป็นหลักในการขับเคลื่อนผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ แผนแม่บทยุทธศาสตร์เฉพาะ ซึ่งจะเป็นแผนบริหารราชการแผ่นดิน 4 ปี และให้กระทรวง กรม หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน มหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัด

2. รัฐบาลได้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศผ่านจังหวัด 76 จังหวัด ในรูปแบบแผนพัฒนาจังหวัด 76 จังหวัด จัดตั้งกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด เป็นกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ 4 กลุ่มจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง 5 กลุ่มจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคใต้ 3 กลุ่ม จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 กลุ่มจังหวัด และกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก 1 กลุ่มจังหวัด รวมทั้งได้กำหนดการพัฒนาภาคออกเป็น 6 ภาค ประกอบด้วยแผนพัฒนาภาคเหนือ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนพัฒนาภาคตะวันออก แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร แผนพัฒนาภาคใต้ และแผนพัฒนาภาคใต้ชายแดน

สำหรับงบประมาณที่สนับสนุนในการจัดทำแผนพัฒนา มีดังนี้แผนพัฒนาจังหวัด งบประมาณจังหวัดละ 200 - 300 ล้านบาท แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดประมาณจังหวัดกลุ่มละ 300 ล้านบาทและแผนพัฒนาภาคทั้ง 6 ภาค ประมาณ 100,000 ล้านบาท

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาแผนแลพการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พบว่า ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยังขาดองค์กรหรือหน่วยงานที่จะมาเป็นผู้ชี้แจงแผนงานและหลักเกณฑ์ ในการขับเคลื่อนให้บรรลุผลสำเร็จ แม้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 6 มาตรา 65 จะบัญญัติการดำเนินการไว้แล้วก็ตาม ซึ่งต่อมาก็ได้มีพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ ชาติ พ.ศ.2560 เพื่อเป็นกรอบและแนวทางดำเนินงานของรัฐบาลในสมัยต่อ ๆ ไปในอนาคต ที่จะต้องแถลงนโยบายและของงบประมาณการจ่ายประจำปีให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งแม้ว่าจะมีการใช้แผนยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้แล้วก็ตาม แต่ความชัดเจนของ ยุทธศาสตร์ชาติ20 ปี ยังคงขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติงานของ กระทรวง กรม และหน่วยงาน อื่น ซึ่งการส่งผลต่อความเข้าใจและการขับเคลื่อนดำเนินงานของหน่วยงานองค์กรของรัฐ อันอาจจะ ส่งผลให้ไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.5.2 การดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน

2.5.2.1 หลักยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศ ให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เกราะ อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการปรองดองกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของ หลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

2.5.2.2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์

ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤตินิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

2.5.2.3 การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและพัฒนาประเทศได้อย่างแท้จริงเป็นรูปธรรม มีการใช้หลักธรรมาภิบาลและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ สามารถขจัดปัญหาการทุจริตและประพฤตินิชอบอย่างจริงจัง เกิดความมั่นใจได้ว่าหน่วยงานรับผิดชอบทั้งหลักและรองพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.5.3 การขับเคลื่อนแผนบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 63 ระบุว่า รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤตินิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤตินิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 33 บัญญัติว่า เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานของรัฐมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปราม

การทุจริต ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดมาตรการและกลไกที่จำเป็นต่อการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ต่อต้านหรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครอง รวมทั้งจัดให้มีช่องทางแจ้งข้อมูล เบาะแสหรือพยานหลักฐานสำหรับการกระทำความผิดที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยช่องทางดังกล่าวต้องมีวิธีการที่ง่าย สะดวก ไม่มีขั้นตอนยุ่งยาก และไม่ก่อผลร้ายกับผู้แจ้งดังกล่าว รวมทั้งดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต

(2) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในการจัดให้มีกลไกการแจ้งเตือนกรณีพบว่ามีพฤติการณ์ที่สื่อว่าอาจมีการทุจริตในหน่วยงานของตน

(3) ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับอันตรายของการทุจริตรวมถึงค่านิยมที่เน้นการพึ่งพาระบบอุปถัมภ์ในสังคม เพื่อให้เกิดการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างกว้างขวาง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป้าหมาย

1. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

2. ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

โดยมีตัวชี้วัด คือ

1. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

2. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

3. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

4. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

2.5.4 การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2562 ราชกิจจานุเบกษา”ได้เผยแพร่ ประกาศสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ดังกล่าว มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2562 เป็นต้นไป

2.5.4.1 ที่มาพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 76 กำหนดให้รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐ อย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2559 ได้มีมติมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลหน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินการเตรียมการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม และมาตรา 258 ข.(4) ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการ

3) สำนักงาน ก.พ. ได้เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 4 ครั้ง (ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2560 ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2560 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2560 และครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2560 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบข้อเสนอแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. และให้แจ้งเวียนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ พิจารณา

4) สำนักงาน ก.พ. ในคราวการประชุมครั้งที่ 12/2560 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2560 มีมติรับทราบข้อเสนอแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ที่สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ เป็นผู้จัดทำขึ้น และให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

5) สำนักงาน ก.พ. จัดทำเอกสารตามหลักเกณฑ์การร่างกฎหมายและการตรวจพิจารณาร่างกฎหมายของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พร้อมจัดประชุมชี้แจงหน่วยงานที่มีข้อสังเกตต่อร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2561 และจัดส่งเอกสารพร้อมข้อยุติหน่วยงานที่มีข้อสังเกตให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีพิจารณาเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

6) คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561 มีมติอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอและให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

7) คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 2) ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธานได้พิจารณาตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. จำนวน 4 ครั้ง (ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2561 ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2561 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2561 และครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2561) และเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2561 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีหนังสือ ที่ นร 0904/496 แจ้งผลการตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ดังนี้

(1) แก้ไขชื่อร่างพระราชบัญญัติ เป็น “ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม

(2) กำหนดบทนิยามคำว่า “หน่วยงานของรัฐ” ให้เกิดความชัดเจนว่าไม่หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

(3) กำหนดกระบวนการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงกำหนดกลไกและมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพร้อมให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งยืนยันความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฯ ไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยตรงต่อไป

8) สำนักงาน ก.พ. จัดทำเอกสารตามหลักเกณฑ์การร่างกฎหมายและการตรวจพิจารณาร่างกฎหมายของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 77 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และรับฟังความคิดเห็นสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th) และเว็บไซต์การรับฟังความคิดเห็นกฎหมายไทย (www.lawamendment.go.th) ตั้งแต่วันที่ 28 พฤศจิกายน 2561 ถึงวันที่ 17 ธันวาคม 2561 โดยสรุปผลการรับฟังความเห็น พร้อมแผนการจัดทำกฎหมายลำดับรอง และแจ้งยืนยันร่างพระราชบัญญัติฯ ไปยังสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2561

9) คณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ 89/2561 เป็นพิเศษ วันพุธที่ 26 ธันวาคม 2561 ซึ่งที่ประชุมฯ มีมติรับหลักการและตั้งคณะกรรมการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา โดยมีกำหนดการแปรญัตติภายใน 15 วัน และกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานภายใน 45 วัน

10) คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติฯ เป็นรายมาตรา จำนวน 7 ครั้ง พร้อมจัดทำรายงานและนำเสนอต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และในการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ 7/2562 เป็นพิเศษ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2562 โดยที่ประชุมฯ เห็นสมควรประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. เป็นกฎหมาย ด้วยคะแนนเสียง เห็นด้วย 170 เสียง ไม่เห็นด้วย ไม่มีงดออกเสียง 3 เสียง ไม่ลงคะแนน 2 เสียง และเห็นด้วยกับข้อสังเกตของคณะกรรมการวิสามัญฯ

2.5.4.2 สารสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

1) การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดี และละเว้นความชั่ว

2) การกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม

มาตรา 6 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

- (1) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
- (2) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- (3) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (4) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหารเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา 14 ด้วย

3) การกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

มาตรา 8 กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

(1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน เป็นกรรมการ ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

4) หน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ.

มาตรา 13 ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(2) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการ
รักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กร
กลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการ
บริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(3) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(4) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐาน
ทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
มาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐใน
หน่วยงานนั้น

(5) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 19 (3)
และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(6) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่
คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การประเมินผลตาม (4) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา 14 เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา 6 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา 13 ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

5) การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(2) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(3) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ เสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา 20 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ ประเภ่นั้น

6) การกำหนดระยะเวลาการจัดทำประมวลจริยธรรมและการรับรองผลใช้บังคับประมวลจริยธรรมเดิม

มาตรา 21 เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมตามมาตรา 14 แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง จัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา 22 บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ดังนั้น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนากลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีความเข้มแข็งทั้งในส่วนของกฎหมาย กฎระเบียบ โดยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560 - 2564) ที่บูรณาการพันธกิจการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรและภาคีเครือข่ายที่มีบทบาทหน้าที่ในการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้ประเทศไทยลดการทุจริตได้อย่างมีนัยสำคัญต้นแบบความสำเร็จของการต่อต้านการทุจริต สาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นประเทศที่ได้ชื่อว่ามีประสิทธิภาพในระบอบราชการ และได้รับการเชื่อกันว่ามี การดำเนินนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบของตัวแบบ ความสำเร็จในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของสาธารณรัฐสิงคโปร์ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ หลักที่เรียกว่า 4As (Yak, 2550) ประกอบไปด้วย Anti-Corruption Agency หน่วยงานที่มาดูแล รับผิดชอบปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน Acts (or laws) กฎหมาย และ Adjudication การพิจารณาตัดสิน หรือวินิจัย

2.5.4 กฎหมายเพื่อการต่อต้านคอร์รัปชัน

ในปัจจุบัน ประเทศไทยมีกฎหมายมากกว่า 15 ฉบับที่ใช้ในการป้องกันและปราบปราม คอร์รัปชันแต่ละฉบับมีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการและควบคุมคอร์รัปชันที่ต่างรูปแบบกัน ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้อำนาจและดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ การออกใบอนุญาตอนุมัติ การบริหารงานบุคคล และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ในที่นี้ได้จัดเป็น 5 กลุ่มเพื่อความสะดวก ในการศึกษาทำความเข้าใจ ดังนี้

2.5.4.1 บริหารจัดการการจัดซื้อจัดจ้างและการลงทุน 3 ฉบับ ได้แก่

- 1) พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2562
- 2) พ.ร.บ. ความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 (พ.ร.บ.ฮั้ว)

- 3) พ.ร.บ. การร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 (พ.ร.บ.พีพีพี)

2.5.4.2 บริหารจัดการเกี่ยวกับพฤติกรรมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ 4 ฉบับ

- 1) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- 2) พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- 3) พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- 4) พ.ร.บ. ว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502

2.5.4.3 กฎหมายที่กำหนดฐานความผิด มาตรการ และจัดตั้งหน่วยงาน 5 ฉบับ

- 1) ประมวลกฎหมายอาญา
- 2) พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.

2561

- 3) พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561
- 4) พ.ร.บ. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ พ.ศ. 2559
- 5) พ.ร.บ. การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542

2.5.4.4 กฎหมายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่เป็นปัจจัยให้เกิดคอร์รัปชัน

2 ฉบับ

1) พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558

- 2) พ.ร.ก. การทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายพ.ศ. 2558

2.5.4.5 กฎหมายสำคัญที่ยัง “ไม่มี” หรือ “มี” แต่อยู่ระหว่างการแก้ไข

1) พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารสาธารณะฯ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นความโปร่งใส โดยสร้างหลักประกันว่า ประชาชนต้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารสาธารณะในความครอบครองของรัฐ ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด รัฐมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลและจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้ สะดวก รวดเร็ว

โดยความเป็นจริงแล้ว กฎหมายนี้มีใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ได้ถูกบิดเบือนเจตนารมย์ในการใช้และตีความโดยหน่วยงานของรัฐและนักการเมืองมาโดยตลอด และในการแก้ไขกฎหมายที่อยู่ในกระบวนการนิติบัญญัติขณะนี้ก็มีแนวโน้มว่าจะจะถูกทำให้เลวร้ายลงกว่าเดิม

2) (ร่าง) พ.ร.บ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์ส่วนรวม (ผลประโยชน์ทับซ้อน) กฎหมายนี้ถูกขัดขวางในขั้นตอนนิติบัญญัติเมื่อปี พ.ศ. 2552 และ 2562 โดยกลุ่มข้าราชการและนักการเมืองที่เสียประโยชน์

3) กฎหมายส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการต่อต้านคอร์รัปชัน ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 63 ซึ่งปัจจุบันเรื่องนี้ถูกลดความสำคัญโดยนำไปเขียนไว้สั้น ๆ ใน กฎหมาย ป.ป.ช. และ ป.ป.ท.

4) กฎหมายตามแผนปฏิรูปประเทศ เช่น กฎหมายป้องกันการฟ้องปิดปาก (Anti - SLAPP Law) และกฎหมายลูกที่ต้องจัดทำ เช่น ป.ป.ช. ต้องเสนอ พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อหัวหน้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่ เป็นต้น

ในปัจจุบัน การพิจารณาว่าควรเพิ่มหรือแก้ไขกฎหมายฉบับใดอีกหรือไม่ มักอ้างอิงกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติฯ แผนปฏิรูปประเทศฯ และอนุสัญญา UNCAC 2003 เป็นหลัก มีบ้างที่ต้องการแก้ไขเนื่องจากพบปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การต่อต้านคอร์รัปชันจำเป็นต้องมีกฎหมายที่เข้มแข็ง แต่ปัจจัยลบที่ยังดำรงอยู่ในระบบราชการองค์กรของรัฐยังคงขยายบทบาทและอำนาจต่อเนื่อง เงื่อนไขทางการเมืองที่ยังมีแบบเดิม การปรับให้มีระบบความเท่าเทียมกันเพื่อกำจัดระบบ อภิสิทธิชน ระบบการใช้กลไกภาครัฐเป็นเครื่องมือในการอุปถัมภ์พวกพ้อง และระบบอำนาจนิยม ที่ฝังตัวในองค์กรและสังคม ซึ่งเหตุปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้สังคมไทยต้องเผชิญกับการบังคับใช้กฎหมายไม่เที่ยงธรรมบ่อยครั้ง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินซึ่งมีพันธกิจในการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนอย่างเป็นธรรมจึงจำเป็นต้องเป็นหน่วยงานกลางในการทำหน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้ โดยต้องเริ่มจากการดำเนินการให้เกิดการบริหารและดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน อีกทั้งต้องทำหน้าที่เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐเพื่อปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือไม่เป็นธรรมและเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคม

กฎหมายเพื่อการต่อต้านคอร์รัปชัน

- 1

บริหารจัดการการจัดซื้อจัดจ้างและการลงทุน

 - พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2562
 - พ.ร.บ. ความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 (พ.ร.บ.อื้อ)
 - พ.ร.บ. การร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 (พ.ร.บ.พีพีพี)
- 2

บริหารจัดการเกี่ยวกับพฤติกรรม กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่

 - พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
 - พ.ร.ฎ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
 - พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
 - พ.ร.บ. ว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502
- 3

กฎหมายที่กำหนดฐานความผิด มาตรการ และจัดตั้งหน่วยงาน

 - ประมวลกฎหมายอาญา
 - พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561
 - พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561
 - พ.ร.บ. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ พ.ศ. 2559
 - พ.ร.บ. การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542
- 4

กฎหมายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่เป็นปัจจัยให้เกิดคอร์รัปชัน

 - พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558
 - พ.ร.ก. การกบฏความเหมาะสมของกฎหมาย พ.ศ. 2558
- 5

กฎหมายสำคัญที่ยัง “ไม่มี” หรือ “มี” แต่อยู่ระหว่างการแก้ไข

 - พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารสาธารณะฯ
 - พ.ร.บ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการฉ้อโกงระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม (ผลประโยชน์ทับซ้อน)
 - กฎหมายส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการต่อต้านคอร์รัปชัน ตามรัฐธรรมนูญฯ มาตรา 63
 - กฎหมายตามแผนปฏิรูปประเทศ เช่น กฎหมายป้องกันการฟ้องปิดปาก (Anti-SLAPP Law) และกฎหมายลูกที่ต้องจัดทำ เช่น ป.ป.ช. ต้องเสนอ พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อหัวหน้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่ เป็นต้น

ดร.มานะ นิมิตรมงคล เลขาธิการองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย)



ภาพที่ 2.5 กฎหมายเพื่อการต่อต้านคอร์รัปชัน (2564)

2.6 หลักธรรมาภิบาล

2.6.1 ที่มาของธรรมาภิบาล

หลักการธรรมาภิบาล เป็นแนวคิดที่ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและวิวัฒนาการ (World Bank) หรือธนาคารโลกซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ได้จัดตั้งขึ้นมาหลังสงครามโลกครั้งที่สองโดยประเทศมหาอำนาจในทวีปอเมริกาเหนือและทวีปยุโรป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ประเทศสมาชิกได้ทำการฟื้นฟูประเทศหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และมีความมุ่งมั่นการลงทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยได้รับเงินทุนมาจากการจำหน่ายพันธบัตรในตลาดการเงินสำคัญของโลก ค่าบำรุงจากประเทศสมาชิก และเงินค่าหุ้นของประเทศสมาชิก (วิกิพีเดีย, 2565) โดยธนาคารโลกนำหลักการธรรมาภิบาลมาใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการให้กู้เงินแก่ประเทศในซีกโลกใต้ตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980

แนวคิดเรื่องหลักการธรรมาภิบาลจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาการไร้ประสิทธิภาพในการบริหารประเทศและการคอร์รัปชันในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตประเทศแถบละตินอเมริกาและแอฟริกาที่ประสบปัญหาด้านการบริหารงานและการคอร์รัปชันเป็นอย่างมาก ส่งผลให้เมื่อธนาคารโลกอนุมัติให้เงินกู้กับประเทศเหล่านี้ไปแล้วประเทศเหล่านี้ไม่สามารถชำระคืนได้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2564)

ในทัศนะของคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (2565) แนวคิดของ "ธรรมาภิบาล" ไม่ใช่เรื่องใหม่ โดย "ธรรมาภิบาล" หมายความว่า กระบวนการของการตัดสินใจและกระบวนการโดยการตัดสินใจที่จะดำเนินการ (หรือไม่ดำเนินการ) สามารถใช้ธรรมาภิบาลได้ในบริบทต่าง ๆ เช่น องค์กรธรรมาภิบาล ธรรมาภิบาลระหว่างประเทศการปกครองระดับชาติและการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากธรรมาภิบาลเป็นกระบวนการของการตัดสินใจและเป็นกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินใจนำไปปฏิบัติ วิเคราะห์ ธรรมาภิบาลเน้นทั้งผู้ปฏิบัติทุกภาคส่วนและระดับที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินการตามการตัดสินใจ รัฐและเจ้าหน้าที่รัฐเป็นหนึ่งในผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้มีการนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติในทุกระดับของสังคมทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร สหกรณ์ เอ็นจีโอ วิทยาลัย สถาบัน ผู้นำศาสนา การเงิน สถาบัน พรรคการเมือง กองทัพ ฯลฯ ในบางประเทศนอกเหนือจากภาคประชาสังคม องค์กรอาชญากรรมยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสังคมเมืองและระดับชาติ การกระจายอำนาจไปในส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นของรัฐที่เป็นองค์กรภายในกำกับแต่ไม่มีการนำหลักธรรมาภิบาลไปประกอบใช้ในองค์กรที่อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ การตัดสินใจอาจเป็นผลไปสู่การทุจริตในการการปฏิบัติงานดำเนินการหรือนำไปสู่การทุจริตในส่วนต่าง ๆ ได้

2.6.2 ความหมายของธรรมาภิบาล

คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (2565) กำหนดความหมายของ "ธรรมาภิบาล" ว่าเป็นกระบวนการของการตัดสินใจและกระบวนการโดยการตัดสินใจที่จะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการ ซึ่งสามารถใช้ธรรมาภิบาลได้ในบริบทต่าง ๆ ธรรมาภิบาลมี 8 หลักลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การมีฉันทามติ การมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส มีการตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ หลักความมีประสิทธิภาพ ความเท่าเทียมกัน และครอบคลุมและปฏิบัติตามหลักนิติธรรม (the rule of law) โดยหลักธรรมาภิบาลจะเป็นหลักการที่เป็นที่เชื่อว่าสามารถทำให้การทุจริตลดลง โดยหลักธรรมาภิบาลจะเป็นหลักที่ค้ำประกันถึง

มุมมองประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ แต่จะไม่ละทิ้งมุมมองและประโยชน์ของของคนกลุ่มน้อย ซึ่งจะยังตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545) ให้ความหมายของคำว่า “ธรรมาภิบาล” ว่าหมายถึง วิธีการที่เป็นผลดีในการควบคุมการใช้อำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยปราศจากการทุจริต โดยการนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารราชการไทยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรขององค์การทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ หลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (2565) ซึ่งกำหนดว่าธรรมาภิบาลมี 8 หลักที่เป็นลักษณะเฉพาะกล่าวคือ เป็นแบบมีส่วนร่วมฉันทามติ มุ่งเน้นรับผิดชอบ โปร่งใส ตอบสนอง มีประสิทธิภาพ เท่าเทียมกัน และครอบคลุมและปฏิบัติตามหลักนิติธรรม โดยหลักธรรมาภิบาลยังจะเป็นเครื่องมือในการควบคุมการทุจริตที่สามารถนำไปใช้กับทุกองค์กรและทุกขนาดองค์กร ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนี้จะตอบสนองต่อความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นิยม รัฐอมฤต (2564) ให้ความหมายซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า ธรรมาภิบาล หรือ good governance เป็นไปในทางเดียวกันกับคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) โดยให้ความหมายว่าธรรมาภิบาล ว่าหมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ซึ่งวางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ว่าประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ ได้แก่

1) หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ กติกา ที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับใช้เป็นไปตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้ คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

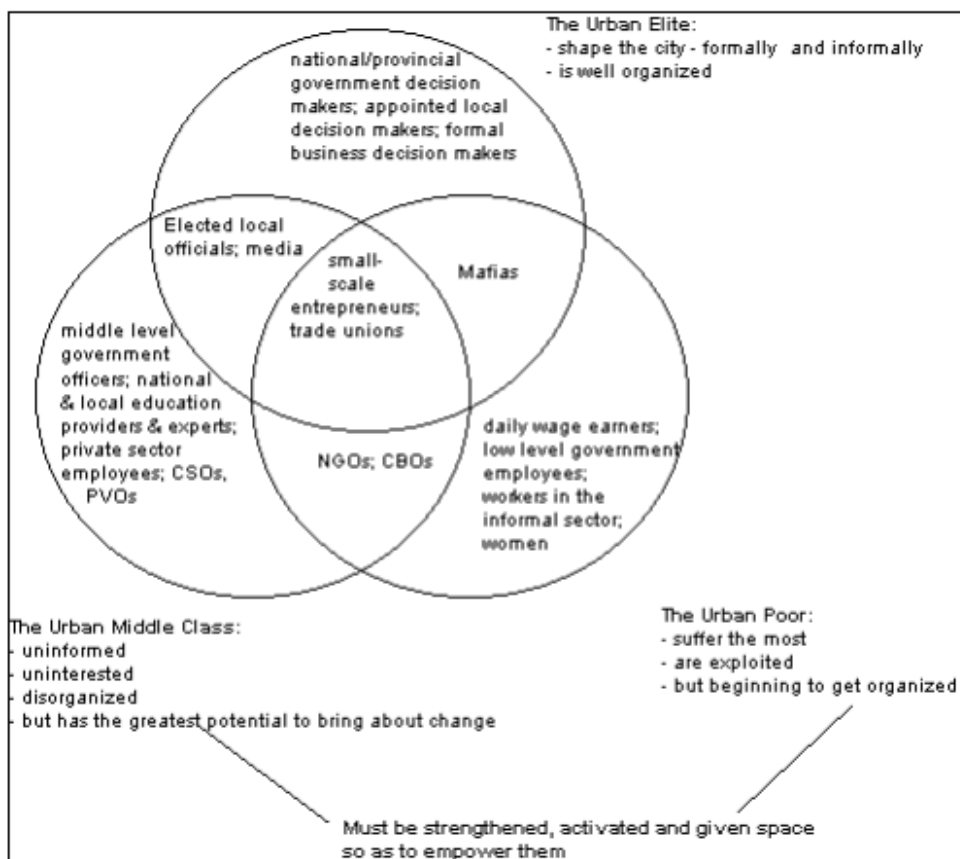
2) หลักคุณธรรม (Virtue) หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต

3) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึงสุจริตไม่คดโกง หรือมีความหมายตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นความหมายในเชิงบวก

4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึงการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองและทางการบริหาร การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร การให้ข้อมูลแก่ประชาชน การแสดงความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมงานสาธารณะ

5) หลักสำนึกรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึงการตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ ความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา สาธารณะ การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบต่อการทำ ของตน

6) หลักความคุ้มค่า (Efficiency & Effectiveness) หมายถึงการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพ แข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุด



ภาพที่ 1 Urban actors (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2565)

2.6.3 องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) โดย คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (2565) จัดทำและวางองค์ประกอบธรรมาภิบาล (ปธาน สุวรรณมงคล, 2548) ดังนี้

1) การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมเป็นรากฐานสำคัญของธรรมาภิบาลโดยที่ประชาชนทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตนบนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์ นั้นหมายถึงเสรีภาพของความสัมพันธ์และการแสดงออกในด้านหนึ่งและภาคประชาสังคมที่เป็นระเบียบอีกทางหนึ่ง

2) นิติธรรม (Rule of Law) ธรรมาภิบาลต้องมีกฎหมายที่ยุติธรรมเป็นกรอบที่บังคับใช้อย่างเป็นกลาง กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน การบังคับใช้กฎหมายต้องมีตุลาการที่เป็นอิสระและเป็นกลางและเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสังคม

3) ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสหมายถึงการตัดสินใจที่ทำการขึ้นและการบังคับใช้ของพวกเขาทำในลักษณะที่เป็นไปตามกฎและข้อบังคับ นอกจากนี้ยังหมายความว่าข้อมูลมีให้โดยเสรีและเข้าถึงได้โดยตรงสำหรับผู้ที่จะเป็นได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจดังกล่าว ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารโดยบุคคลที่มีความสนใจจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบัน กระบวนการ และข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง

4) การตอบสนอง (Responsiveness) ธรรมาภิบาลกำหนดให้สถาบันต่าง ๆ และมีกระบวนการที่พยายามให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดภายในระยะเวลาอันสมควร

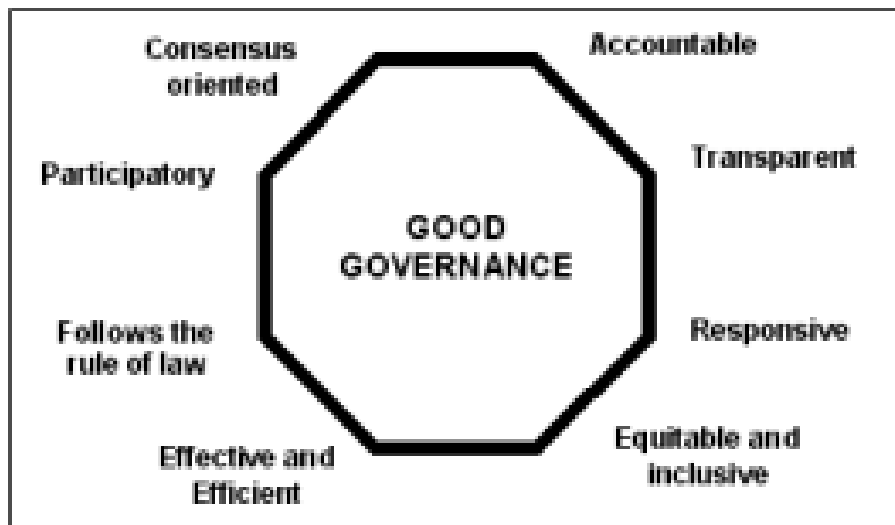
5) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ต้องอาศัยการไกล่เกลี่ยความสนใจที่แตกต่างกันในสังคมให้บรรลุฉันทามติในวงกว้างในสังคมเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม ชุมชนและสังคมเพื่อการพัฒนามนุษย์อย่างยั่งยืนและวิธีการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาดังกล่าวนี้จะต้องเกิดจากความเข้าใจของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคมของ

6) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมขึ้นอยู่กับ การสร้างความมั่นใจที่สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าคุณเขามีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) สถาบันกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ธรรมภิบาล หมายถึง กระบวนการและสถาบันสร้างผลลัพธ์ที่ตรงตามความต้องการของสังคมในขณะที่ใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่ แนวคิดของประสิทธิภาพในบริบทของการกำกับดูแลกิจการที่ดียังครอบคลุมถึงการใช้ธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืนทรัพยากรและการคุ้มครองของสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

8) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคม ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้เสียในสถาบันของตน ความรับผิดชอบเป็นข้อกำหนดหลักของธรรมภิบาล ไม่เฉพาะภาครัฐหรือราชการเพียงเท่านั้น แต่รวมถึงภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาสังคมจะต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถาบัน รับผิดชอบต่อผู้ที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปแล้วองค์กรหรือสถาบันต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจหรือการกระทำไม่สามารถบังคับใช้ความรับผิดชอบได้หากไม่มีความโปร่งใสและหลักนิติธรรม

9) วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำและบรรดาสมาชิกต้องมีความมองที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนามนุษย์ (สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการและความจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าว ตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมและสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็นนั้น



ภาพที่ 2 Characteristics of good governance

(United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2565)

ดังนั้น จากการศึกษาองค์ประกอบของธรรมาภิบาลพบว่าธรรมาภิบาลอาจเป็นลักษณะที่เป็นเป็นอุดมคติที่ยากจะบรรลุผลสำเร็จอย่างครบถ้วน และพบว่ามีเพียงไม่กี่ประเทศและสังคมสามารถดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์โดยการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนามนุษย์อย่างยั่งยืน การกระทำต้องมุ่งสู่อุดมคตินี้โดยมุ่งหมายที่ทำให้มันเป็นจริง ซึ่งประเทศไทยโดยภาครัฐจึงพยายามขับเคลื่อนการดำเนินการผ่านกระบวนการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

2.6.4 การผลักดันให้เกิดการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงาน ก.พ. ก็ได้กำหนดหลักธรรมาภิบาลโดยได้เสนอเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 6 หลักการคือ 1. หลักคุณธรรม 2. หลักนิติธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ และ 6. หลักความคุ้มค่า

การผลักดันให้เกิดการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลเริ่มต้นขึ้นอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลและหน่วยงานราชการเกิดความตระหนักและตื่นตัวสนใจให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังจากที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตการณ์ด้านเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 กอปรกับการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในปี พ.ศ. 2540 เนื่องจากเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาการเมืองให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักธรรมาภิบาล โดยมีปัจจัยสำคัญคือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน ของภาครัฐได้ นอกจากนี้แล้ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540-2544) ยังได้กำหนดแนวคิดในการพัฒนาประชาธิปไตยด้วยวัตถุประสงค์หลักเพื่อเสริมสร้างการใช้หลักนิติธรรม (The rule of law) ในการบริหารรัฐกิจ ทั้งยังสนับสนุนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารรัฐกิจเพื่อการพัฒนาประเทศและให้เกิดความต่อเนื่องทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ

ปี พ.ศ. 2540 การผลักดันให้เกิดการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลก้าวสำคัญเกิดขึ้นจากการที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยระเบียบฯ ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรากฎเกณฑ์และเป็นกลไก ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นในการปรับปรุงกระบวนการ การตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล รวดเร็ว ชัดเจน และมีความเป็นธรรม โดยมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถมีสิทธิในการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์บ้านเมืองเพื่อจะได้มีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐในการตัดสินใจและร่วมกันแก้ปัญหา อีกทั้งยังมีเจตนารมณ์เพื่อขจัดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ รวมถึงการหลีกเลี่ยงที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ ระเบียบฯ ดังกล่าวมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ปี พ.ศ. 2545 มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 มุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ โดยบัญญัติให้ “การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ ตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมี

ผู้รับผิดชอบต่อผลงาน” และ “ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของภารกิจ” ซึ่งมีความสอดคล้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ กอปรกับมีการร่างและประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพปราศจากการทุจริต บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคม

ปี พ.ศ. 2546 มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และให้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การบริหารราชการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุง ภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับ การอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองตรงตามต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

ปี พ.ศ. 2549 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2549 เห็นชอบวาระแห่งชาติ ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น มั่นใจ ศรัทธา และเกิดความไว้วางใจ ในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลและการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงมีความเชื่อมั่นเชื่อใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ยังเป็นกรอบการดำเนินงานให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนของการใช้อำนาจรัฐและการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ ในการขับเคลื่อน คือ 1) การสร้างผู้นำและองค์การต้นแบบ 2) การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และการพัฒนาข้าราชการ 3) การให้คำปรึกษา แนะนำ และการจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล 4) การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล 6) การวัดผลและตรวจสอบด้านจริยธรรม และ 7) การวางระบบสนับสนุน และปัจจัยพื้นฐานด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล

ปี พ.ศ. 2550 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2550 มีการกล่าวถึงหลักธรรมาภิบาลในหลายมาตรา เช่น หมวด 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 74 กำหนดให้บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงานลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

ปี พ.ศ. 2551 มีการตราและประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 78 และมาตรา 79 เพื่อมุ่งพัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการของส่วนราชการเพื่อเป็นมาตรฐานพฤติกรรมอันดีของข้าราชการ นอกจากนี้ แต่ละส่วนราชการจะต้องมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีซึ่งเป็นกลไกในการกำหนด นโยบายตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในระดับองค์การซึ่งแตกต่างจากประมวล จริยธรรมและจรรยาข้าราชการซึ่งกำหนดแนวทางปฏิบัติระดับบุคคล โดยทั้งสองเรื่องนี้จะต้อง มีความเชื่อมโยงสอดรับและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลขึ้นในระบบราชการ

ปี พ.ศ. 2552 เริ่มมีการผลักดันให้เกิดการนำหลักธรรมาภิบาลไปดำเนินการในระดับ หน่วยงานไปจนถึงระดับบุคคล เห็นได้จากในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปีพุทธศักราช 2550 มาตรา 279 กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น อันเป็นที่มาของประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำ ซึ่งในประมวลฯ นี้ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนทุกตำแหน่ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2564)

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 บัญญัติว่า รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและ บูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งเป็นการผลักดันให้เกิด การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กรภาครัฐอย่างแท้จริง

ความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการที่ดี ผู้นำที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปสู่การดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จจะต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการกำหนดให้ผู้ว่าต้องรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงการกำกับดูแลกิจการจะถูกนำมาใช้ การกำกับดูแลและการสนับสนุนดังกล่าวสำหรับการนำไปใช้จะกำหนดแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งเมื่อรวมกับกลไกที่มีประสิทธิภาพสำหรับการติดตามและติดตามผลแล้ว จะสามารถช่วยให้มั่นใจว่าการนำไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ องค์กรต้องมีการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงเมื่อการปรับปรุงการกำกับดูแลเบื้องต้นกำลังดำเนินการอยู่ ให้สื่อสารการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอก ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดจะช่วยให้ ความเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนแผนการปรับปรุงการกำกับดูแลให้เหมาะสมกับความต้องการในปัจจุบันความต้องการและความเป็นจริง ธรรมาภิบาลต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้มีส่วนได้เสียทุกคนต้องตระหนักถึงการดำเนินการธรรมาภิบาลต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลการเป็นหลักการบริหารองค์กรที่ดี เป็นการดำเนินงานที่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนดำเนินการอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่ว่าจะจากภาครัฐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประชาชน และองค์กรต่าง ๆ ด้วยกลไกการมีส่วนร่วม การมีฉันทามติ การมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบ มีความโปร่งใส มีการตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ โดยการดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่จะส่งผลไปสู่ประโยชน์ของประชาชนและสังคมอย่างแท้จริงด้วยการจัดสรรทรัพยากรที่ภาครัฐจัดสรรให้มีประโยชน์สูงสุด ภายใต้หลักความมีประสิทธิภาพ ความเท่าเทียมกัน และครอบคลุมและปฏิบัติตามหลักนิติธรรม (the rule of law) โดยเป็นที่เชื่อมั่นว่าหลักธรรมาภิบาลจะเป็นเครื่องมือกลไกสำคัญที่จะสามารถลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงานของรัฐและเพื่อให้เกิดการดำเนินการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และจะเป็นหลักที่ค้ำประกันถึงประโยชน์ประชาชนส่วนใหญ่เป็นสำคัญเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาสังคมและประชาชนทุกระดับและทุกภาคส่วน ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นการศึกษาให้เห็นความสำคัญของความจำเป็นที่ของการพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาลผ่านกระบวนการการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ซึ่งเป็นเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นโดยสำนักงาน ป.ป.ช. และนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาประกอบสร้างเป็นเครื่องมือเพื่อผลักดันให้เกิดการบริหารงานองค์กรภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาลให้เกิดความโปร่งใสปราศจากการทุจริตในการดำเนินการในทุกขั้นตอนกระบวนการขององค์กรภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินการเป็นที่มีการขับเคลื่อนหลักธรรมาภิบาลที่มีความยั่งยืน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในส่วนอื่น

ได้อย่างแท้จริงตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นกลไกหลักในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ เพื่อความเป็นธรรมของแผ่นดิน”

2.7 ข้อมูลนโยบายเกี่ยวกับการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) โดยการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์กรต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์กรต่อต้านทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti – Corruption and Civil Right Commission : ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. และปรับปรุงพัฒนาให้เข้ากับบริบทของประเทศไทย เพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ของประชาชนในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในเรื่องความโปร่งใสและคุณธรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณจนประสบการณ์หรือการรับรู้เกี่ยวกับการจ่ายสินบนจากเจ้าหน้าที่รัฐ ข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจจะนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในเชิงสถิติและจัดระดับคะแนนที่ได้รับแล้วจัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีคะแนนการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน ให้มีการพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมมากยิ่งขึ้น

ต่อมาคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีการประชุมครั้งที่ 500 – 65 / 2556 วันที่ 29 สิงหาคม 2556 มีมติเห็นชอบให้นำระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ไปใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือติดตามและประเมินผลการป้องกันการทุจริต พร้อมทั้งยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้สูงขึ้น และได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีกำชับให้หน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานของรัฐ พร้อมทั้งตั้งงบประมาณรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2560

วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2558 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ระยะที่ 2 (2556 - 2560) สู่การปฏิบัติ โดยให้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีสำนักงานป้องกันการทุจริตภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นหน่วยงานสนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ระยะที่ 2 (2556 - 2560) ไปขับเคลื่อนอย่างจริงจังตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. เสนอ¹

ในส่วนของการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาล และลดโอกาสการทุจริตของหน่วยงาน/ส่วนราชการ ที่ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นมาตรการเสริมเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยกำหนดดัชนีในการประเมินที่คำนึงถึงการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเป็นหลัก มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการบริหารจัดการที่จะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้เกิดความตระหนักต่อความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร นำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของไทยให้สูงขึ้นจนได้รับความเชื่อมั่นและการยอมรับจากทุกภาคส่วนทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน (แบบประเมิน 3 แบบ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด) คือ แบบประเมิน Internal Integrity and Transparency Assessment เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน แบบประเมิน External Integrity and Transparency Assessment เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน และแบบประเมิน Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment : EIT และ

¹ หนังสือราชการ ที่ ปช. 0005/0259 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2558 เรื่องขอเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา กำชับให้หน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 และปีงบประมาณ พ.ศ.2560

แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT โดยกำหนดเกณฑ์ความมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมี 2 ลักษณะ คือค่าคะแนนโดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น 7 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
95.00 – 100	AA
85.00 – 94.99	A
75.00 – 84.99	B
65.00 – 74.99	C
55.00 – 64.99	D
50.00 – 54.99	E
0 – 49.99	F

ตารางที่ 2.1 ตารางค่าคะแนนและระดับผลการประเมิน (Rating Score) การประเมิน ITA (สำนักงาน ป.ป.ช., 2564)

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีการปรับปรุงแบบการประเมินเป็นรูปแบบออนไลน์ โดยการพัฒนาาร่วมกันระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาร่วมออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ออกแบบและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) ซึ่งนำมาใช้เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นต้นมานั้นได้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะให้ได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

หลักการพื้นฐาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงและต่อเนื่องจากการประเมินในปีที่ผ่านมา โดยได้คำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ รวมไปถึง การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสถานะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรของตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ 2 การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน

ส่วนที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยมีคณะที่ปรึกษาการประเมิน ITA ในฐานะผู้เชี่ยวชาญและคนกลาง (third party) เป็นผู้ตรวจสอบข้อมูลและให้คะแนน พร้อมข้อเสนอแนะตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

เป้าหมายตามนโยบายของประเทศ

การประเมิน ITA ได้รับความสำคัญในระดับนโยบายของประเทศ โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ในระยะแรกของแผนแม่บทฯ (พ.ศ. 2561 – 2565) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบก็ได้กำหนดค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. 2564 ให้หน่วยงานภาครัฐมีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 (สำนักงาน ป.ป.ช. , 2564)

อนึ่ง ผลการประเมินตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ในระยะแรกของแผนแม่บทฯ (พ.ศ. 2561 – 2565) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบก็ได้กำหนดค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. 2563 ให้หน่วยงานภาครัฐมีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในฐานะองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ไม่ควรมีค่าคะแนนและระดับผลการประเมิน (Rating Score) การประเมิน ITA ต่ำกว่า 85 คะแนน (ระดับ A) เป็นขั้นต่ำ เพื่อเป็นหลักและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนและสังคมในการพึ่งพาให้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ว่า “เป็นกลไกหลักในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ เพื่อความเป็นธรรมของแผ่นดิน” การดำเนินงานในช่วงแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและ

ความไม่เป็นธรรมให้แก่ประชาชน โดยการพัฒนานวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง การพัฒนางานด้านวิชาการส่งเสริมและพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานมากขึ้น ใช้เวลาทำงานน้อยลง แต่เสร็จสมบูรณ์และเกิดผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น และพันธกิจ (Mission) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (2564) ที่กำหนดให้เป็นองค์กรตรวจสอบการใช้ อำนาจรัฐเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมที่ยั่งยืน เพื่อการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนอย่างเป็นธรรม การเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐเพื่อปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือไม่เป็นธรรม และรายงานการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ

การพัฒนาการดำเนินภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนภายใต้ แนวคิดธรรมาภิบาลผ่านการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA นั้น จะเป็นการศึกษาเกณฑ์การดำเนินงานของสำนักงาน เพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการป้องกันการทุจริต เป็นการป้องกัน ไม่ให้เกิดการประทุพติมิชอบเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือ ผู้อื่นโดยใช้อำนาจหน้าที่หรือช่องว่างของกระบวนการดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือ พวกพ้องของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ทั้งนี้ อาจนำกระบวนการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม การผนึกกำลังกับหน่วยงานอื่นและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สื่อมวลชน และประชาชน เพื่อเป็น แบบอย่างและเป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การขับเคลื่อนในการปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ยอมรับและพร้อมใจในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงาน ด้วยความภาคภูมิใจ การตรวจสอบและประเมินผล เป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรและ คณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และกระบวนการพัฒนากระบวนการ ภายใน และพัฒนาระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ไปปรับใช้ในสำนักงานได้ ซึ่งการป้องกันการทุจริตตาม ทฤษฎีสามเหลี่ยมอาชญากรรม (Crime Triangle Theory) ที่แยกองค์ประกอบของการกระทำผิด หรือการทุจริตเป็น 3 ด้านได้แก่ “คนร้าย” หรือผู้กระทำการทุจริต “เหยื่อ – เป้าหมาย” หรือหน่วยงาน องค์กร และ “โอกาส” หรือช่องว่าง ช่องทาง ที่เป็นโอกาสให้เกิดการทุจริต

ซึ่งเมื่อสำนักงานตระหนักถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้สามารถนำไปพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาลผ่านกระบวนการวิธีการ กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เหมาะสมได้

2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการป้องกันการทุจริต

บวร ชมชุนศรี และยุทธนา ปราณีต (2564) สนใจศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมืองตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ความรู้ความเข้าใจ และแนวทางการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมือง ด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mix method) ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก พระสงฆ์ นักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากประชาชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า 1) แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดให้รัฐพึงปฏิบัติตามและให้มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบเน้นการปรับพฤติกรรม “คน” ปลูกฝังให้มีจิตสำนึก ยึดมั่นและสร้างวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต 2) ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการปรับค่านิยม ด้านการเสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลในการบริหารประเทศ ด้านการปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี และด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร 3) แนวทางการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมืองตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกัน ด้านยกระดับธรรมาภิบาล ตามลำดับ

วิไลวัจน์ ฤกษ์ฤทธิ และคณะ (2560) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการป้องกันและการแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชันตามทัศนะของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิธีการทุจริตคอร์รัปชันตามทัศนะของประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาสภาพ การป้องกันและการแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน และแนวทางการป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน ตามทัศนะของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ ข้อมูลจำนวน 39 คน ประกอบด้วย เกษตรกร นักธุรกิจ พนักงานราชการ ข้าราชการบำนาญ ผู้รับจ้าง ครูอาจารย์ และนักศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แนว ทางการสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) แนวทางการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน และสมุดจดบันทึก มีการตรวจสอบ ข้อมูลสามเส้า (Data-Triangulation) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผลการจากการวิจัยพบว่า วิธีการทุจริตคอร์รัปชันตามทัศนะของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การกินตามน้ำ การเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการสมัครเข้าทำงาน การรับสินบาทคาดสินบน การประมูลโครงการ (การฮั้วกัน) การรับค่าคอมมิชชั่น และระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ แต่ละวิธีต่างก็มีการทุจริตคอร์รัปชันแตกต่างกัน โดยสภาพการป้องกันและแก้ไข การทุจริตคอร์รัปชันตามทัศนะของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หน่วยงานได้ดำเนินการ ป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการตั้งกรรมการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง ที่มีมาตรการ เครื่องครัด การรับบุคคลเข้าทำงานได้ผ่านการสอบกลั่นกรองด้วยความยุติธรรม ไม่มีระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ วิธีการป้องกันการประมูลโครงการ (การฮั้วกัน) โดยใช้ E-auction ทั้งนี้ แนวทางการป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชันตามทัศนะของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฝ่ายบริหารขององค์กรควรยึดระเบียบราชการอย่างเคร่งครัดตามหลักธรรมาภิบาล ควรจัดตั้งกลุ่มหรือ ชมรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบลอำเภอ จังหวัด และประเทศ และควรสร้าง หลักสูตรการเรียนการสอนวิชาการทุจริตคอร์รัปชันปัญหาสาเหตุและแนวทางแก้ไข ตั้งแต่ระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา

จินตนา พลอยภัทรภิญโญ (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของ บุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงแนวทางการป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยการศึกษาในครั้งนี้ใช้วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัยบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดทฤษฎีปัจจัยที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 3) การตรวจสอบความสอดคล้องและยืนยันผลการวิจัยด้วยการพิจารณาข้อมูลจากความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การสนทนากลุ่ม (focus group) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ บุคลากร สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 763 คนเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการ ทุจริตต่อหน้าที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งพบว่า ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ 2) การใช้อำนาจของตำแหน่งในทางมิชอบ 3) โอกาสที่ทำให้เกิดการทุจริต 4) ระบบอุปถัมภ์ 5) ทักษะต่อการทุจริต 6) คุณธรรมประจำใจ 7) สภาพ เศรษฐกิจ และ 8) การบริหารจัดการของหน่วยงาน โดยแนวทางป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการ นั้น ผู้ศึกษาพบว่า มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1) การควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่งของทางราชการ 2) การปลูกฝังค่านิยม อุดมการณ์ ของการเป็นข้าราชการที่ดีไม่แสวงหาผลประโยชน์ทุกรูปแบบที่มีควรได้จากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตนเองและพวกพ้อง 3) การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นเยี่ยงอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) การปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพ ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและระบบสวัสดิการ ภายหลังจากเกษียณราชการ 5) การบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการป้องกันการทุจริตพบว่า การป้องกันการทุจริตสอดคล้องกับหลักการการปรับพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงานด้วยการปลูกฝังให้มีจิตสำนึก ยึดมั่นและสร้างวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ นับเป็นการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และเป็นการบูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกันการทุจริตให้การดำเนินการสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ตามลำดับ

2.8.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน

ศยามล เจริญรัตน์ และรัศมี เอกศิริ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ “โครงการระบอบอาหารกับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตผู้ผลิตสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในวิถีชีวิตแบบไทย” ซึ่งได้แสวงหาการนิยามความหมายของ “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” ด้านอาหาร ด้านเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในบริบทของสังคมไทยในรูปแบบการผลิตที่เหมาะสมกับเกษตรกร เพื่อเป็นตัวชี้วัดวิถีชีวิตที่ยั่งยืนของเกษตรกรไทย ได้แก่ พื้นที่อำเภอบ่อเกลือ อำเภอภูเพียง และอำเภอนาน้อย ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่า อาหารกับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตผู้ผลิตสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีแนวทางในการจัดการดูแลแตกต่างกันหรือไม่

กาญจนา เจริญสี (2559) เขียนบทความเรื่อง “การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน” มีความโดยสรุปว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงต้องใช้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ซึ่งจะมีแนวทางเทคนิคหรือนโยบายในการขับเคลื่อนกลไกดังกล่าวให้ประเทศเดินไปข้างหน้า สู่ความเป็นประเทศพัฒนา (Development Country) ขึ้นอยู่กับการวิจัยที่จะต้องแสวงหาหนทางให้การขับเคลื่อนกลไกคือ การศึกษาให้เป็นรูปธรรมมากที่สุดซึ่งจะปรากฏอยู่ในรูปของแผนดำเนินงาน (Implementation Plan) สำหรับการประยุกต์ใช้ได้จริง โดยมีคำสำคัญ 3 คำที่เกี่ยวข้องกับการศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ ความหมายของการศึกษา การพัฒนา และความยั่งยืน โดยที่การศึกษา หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ทำให้เด็กหรือผู้ใหญ่สามารถได้รับความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และทัศนคติที่ต่ออย่างเท่าเทียมกันเพื่อสร้างตัวเองให้เป็นผู้มีอารยธรรม การกลมกลืน มีวัฒนธรรม และเป็นผู้รู้ในการสร้างสังคม ให้เป็นสังคมอารยต่อไป การศึกษาจึงจะต้องได้รับการจัดการที่จะสามารถให้หรือสร้าง หรือถ่ายทอด ให้กับคนในสังคมทุกคน ทุกระดับทุกวัย ด้วยเหตุนี้ การจัดรูปแบบ (form) ของการศึกษาจึงมีทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย(formal, informal และ non-formal education) ซึ่งแต่ละประเภทก็

จะมีบทบาทและหน้าที่ในการให้การศึกษาแตกต่างกันไป กล่าวคือ การศึกษาในระบบ ควรจะจัดการสร้างและถ่ายทอดให้กับประชากรวัยศึกษาในสถานศึกษา ส่วนการพัฒนา (จาก UN Millennium Declaration 2000 ที่กำหนดว่า The Millennium Development Goals (MDGs)) ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาประจำซึ่งเป็นเป้าหมายดังกล่าวเป็นสิ่งที่แต่ละประเทศจะต้องวิจัยสำรวจและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบรรลุเป้าหมายทั้งหมด ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสหัสวรรษที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาโดยเร็ว และความยั่งยืน คือทำอย่างไรจึงจะให้เกิดความคงที่และความต่อเนื่องของการใช้ทรัพยากรและการดำรงชีวิตที่เป็นความสมดุลกับธรรมชาติ ให้ทั้งผู้ใช้และสิ่งที่ถูกใช้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีประโยชน์มากที่สุด เป็นความหมายของความยั่งยืนที่ควรจะเป็น

ชล บุนนาค และคณะ (2561) ศึกษาวิจัย “โครงการประสานงานการวิจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)” มีวัตถุประสงค์ทั้งหมด 5 ประการคือ (1) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยภายใต้ประเด็นงานวิจัยที่สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) (2) เพื่อประสานงานเครือข่ายนักวิจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อจัดการองค์ความรู้สังเคราะห์และถอดบทเรียนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายด้านต่าง ๆ และผลิตเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย (3) เพื่อประสานงานเชื่อมโยงเครือข่ายนักวิชาการ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่ทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อจัดการองค์ความรู้ สังเคราะห์และถอดบทเรียนภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายด้านต่าง ๆ (4) เพื่อติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการของ SDGs ในระดับสากล (5) เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สถานการณ์ปัจจุบันและความคืบหน้าเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการขับเคลื่อน SDGs ด้วยความรู้และงานวิจัยนั้นมียุทธศาสตร์ 4 ประการที่สำคัญ คือ (1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับ SDGs ที่เข้าถึงได้โดยคนทุกกลุ่ม (2) การสร้างเครือข่ายนักวิชาการที่จะเข้ามาช่วยกันหาทางออกให้กับปัญหาความยั่งยืนในประเทศไทย ในรูปแบบของ Sustainable Development Solution Network (SDSN) (3) การสร้างองค์ความรู้และพัฒนาแนวทางในการนำ SDGs ไปปฏิบัติจริงในพื้นที่ (Localizing SDGs) (4) การทำงานกับภาครัฐเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการของ SDGs ยิ่งขึ้นโดยเฉพาะกับหน่วยงานของรัฐในสวนกลางซึ่งเป็นส่วนที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนพบว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่ความยั่งยืนซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และยังเป็นหนทางในการขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การนำความรู้เรื่องการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านความรู้ และข้อมูลเกี่ยวกับ SDGs ให้สามารถเข้าถึงได้โดยทั่วไป การสร้างเครือข่ายนักวิชาการที่จะเป็นเครื่องมือกลไกช่วยแก้ไขปัญหาความยั่งยืนของประเทศ ในรูปแบบของ Sustainable Development Solution Network (SDSN) ด้วยการสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาแนวทางในการนำ SDGs ไปปฏิบัติจริงในพื้นที่ (Localizing SDGs) ซึ่งต้องอาศัย การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนผ่านการกำหนดเป็นนโยบายสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.8.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืน (SDG)

ปณิณ อนันตอภิบุตรและคณะ (2561) ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัด เพื่อจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการออกนโยบายของ กระทรวงการคลัง” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เชิงปริมาณ ประกอบกับการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มากที่สุด สะท้อนให้เห็นจากผลการจัดลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การมีสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี (2) การขจัดความหิวโหย (3) การศึกษาที่มีคุณภาพ (4) การมีน้ำสะอาดและ สุขภาพดี และ (5) การขจัดความยากจน โดยคณะผู้วิจัยได้คัดเลือกเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญโดยการสร้าง SDGs Priority Index จำนวน 27 เป้าประสงค์ ผลการจัดลำดับความสำคัญ พบว่า ในภาพรวมเป้าประสงค์ที่ได้รับการ จัดลำดับความสำคัญสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ (1) สร้างหลักประกันการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมและไม่มีค่าใช้จ่าย (2) ดำเนินมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่ เหมาะสมและครอบคลุมกลุ่มที่ยากจนและเปราะบาง (3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ยั่งยืนและมีความทนทาน ในราคาที่สามารถจ่ายได้และเท่าเทียมสำหรับทุกคน (4) จัดให้มีระบบคมนาคมขนส่งที่ยั่งยืน เข้าถึงได้ปลอดภัยในราคาที่สามารถจ่ายได้สำหรับทุกคน และค้ำประกันกลุ่มคนที่อยู่ในสถานการณ์เปราะบาง และ (5) ทำให้การเติบโตทางเศรษฐกิจต่อหัว ประชากรมีความยั่งยืนตามบริบทของประเทศ และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ลำดับความสำคัญ ของมิติความเร่งด่วน มิติความสำคัญและมิติผลกระทบมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยกเว้นมิติความพร้อมเชิงสถาบันและกฎหมายที่มีความแตกต่างจากมิติอื่น ๆ ในแต่ละเป้าประสงค์

ผลการสัมภาษณ์บุคลากรกระทรวงการคลังและนักวิชาการเกี่ยวกับผลการจัดลำดับความสำคัญในระดับเป้าหมายและเป้าประสงค์ของ SDGs พบว่า ในภาพรวมผลการจัดลำดับความสำคัญดังกล่าวมีความเหมาะสมและสะท้อนความเป็นจริง นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ยังได้ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ปัญหาอุปสรรคในการบรรลุเป้าประสงค์ที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของประเทศไทยและกระทรวงการคลังเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความสำคัญในระดับเป้าประสงค์ 10 ลำดับแรกมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง เพื่อจัดลำดับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ดังกล่าว ผลการศึกษา พบว่า ภายใต้อกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่กระทรวงการคลังควรให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์การสนับสนุนศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์การคลังการเงินเพื่อสิ่งแวดล้อม โดยในระดับกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลังควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์เรียงตามลำดับ ดังนี้

- (1) กลยุทธ์การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและยกระดับความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ
- (2) กลยุทธ์การจัดสวัสดิการ การพัฒนาการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของภาครัฐและการพัฒนาช่องทางการออมระยะยาวเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการคุ้มครองทางสังคม
- (3) กลยุทธ์การผลักดันการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เพื่อลดต้นทุนการประกอบการของภาคเอกชน
- (4) กลยุทธ์ภายใต้อายุทธศาสตร์การสนับสนุนศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน
- (5) กลยุทธ์การผลักดันมาตรการการเงินการคลังเพื่อปฏิรูปการกระจายรายได้และ
- (6) กลยุทธ์การส่งเสริมเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) โดยการใช้มาตรการการเงินการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ปณิธาน สีนะกิตติ (2559) ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความยั่งยืน ยุทธศาสตร์ 2020 บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ และแนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความยั่งยืนยุทธศาสตร์ 2020 บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัดโดยมีการดำเนินวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามทั่วไปและคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรต้น โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร 15 คน ของ บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจัดการองค์กรสู่ความยั่งยืน 2020 เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ AEC ซึ่งจากการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดการองค์กรสู่ความยั่งยืน 2020 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากความคล่องตัวขององค์กร (0.00*) ความสามารถหลักขององค์กร (0.00*) และความได้เปรียบทางการแข่งขัน (0.00*) อย่างมีนัยยะสำคัญตามลำดับ สำหรับแนวทางการพัฒนาการจัดการองค์กรสู่ความยั่งยืน 2020 ของผู้บริหารให้แนวทางการพัฒนาว่า ความสามารถหลักขององค์กรควรมีการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ เพราะผู้นำคือผู้ขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญ ในเรื่องความคล่องตัวขององค์กรผู้บริหารเสนอแนวทางการพัฒนาว่าองค์กรควรมีการสร้างความยืดหยุ่นหรือปรับตัวให้ได้ในสถานการณ์ตลาดปัจจุบันที่ไม่สามารถคาดการณ์อะไรได้ความได้เปรียบทางการแข่งขัน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญเรื่องของ CRM โดยสรุป ผู้บริหารให้ความเห็นว่าทุกตัวแปรมีความสำคัญต่อองค์กรสู่ความยั่งยืน 2020 เพื่อ เตรียมความพร้อมสู่ AEC

เฉลิมพร ทองบุญชู (2557) ทำการวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความยั่งยืน จากฐานหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทั่วทั้งองค์กร” โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงระดับของการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ทำให้องค์กรไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร (2) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์กรที่ยั่งยืน และ (3) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ขององค์กรที่ยั่งยืน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปที่ประกอบด้วยคำถามทั่วไปและคำถามที่เกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน โครงสร้างการบริหารงานองค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับความยั่งยืนขององค์กร โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น การวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัย พบว่าการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (0.88) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ องค์กรสู่ความยั่งยืนได้รับอิทธิพลจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (0.79) การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (0.43) ตามลำดับ ทุกเส้นมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เกิดจากตัวแปรสังเกตได้ของเครื่องเจริญโภคภัณฑ์พบว่าเกิดจาก ความพอเพียง (0.50) ความมีเหตุผล (0.50) การมีความรู้ (0.39) และการมีคุณธรรม (0.37) ตามลำดับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรที่เกิดจากตัวแปรสังเกตได้ ของเครื่องเจริญโภคภัณฑ์พบว่าเกิดจาก การแก้ไข ปรับปรุงคุณภาพ (0.55) การควบคุมคุณภาพ (0.54) การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล (0.51) การดำเนินการ (0.48) และการวางแผนคุณภาพ (0.42) ตามลำดับ ในส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงองค์กรสู่ความยั่งยืน ที่เกิดจากตัวแปรสังเกตได้ของเครื่องเจริญโภคภัณฑ์พบว่าเกิดจาก ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (0.51) สังคม (0.49) และเศรษฐกิจ (0.48) ตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืน (SDG) พบว่า การพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืน (SDG) สามารถดำเนินการได้ภายใต้หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน อาทิ หลักเศรษฐกิจพอเพียง ดังเห็นได้จากงานวิจัยที่พบว่าความยั่งยืนของการดำเนินกิจการได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งสารนำมาปรับใช้ได้หลายรูปแบบจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร โดยหลักความยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาลและการบริหารงานแบบเน้นประโยชน์ของคนส่วนใหญ่เป็นหลักภายใต้ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตมากที่สุด

2.8.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีประสิทธิผลของความยั่งยืน

ขวัญกมล ดอนขวา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการธุรกิจชุมชนบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา (1) เพื่อวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบของการจัดการธุรกิจชุมชน และองค์ประกอบของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีผลต่อการจัดการธุรกิจชุมชน และ (3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของกลุ่มอาชีพได้แก่ รายได้ของกลุ่มอาชีพเฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจของกลุ่มอาชีพ และการได้รับการอบรมการจัดการธุรกิจชุมชนของสมาชิกกลุ่มอาชีพมีผลต่อการจัดการธุรกิจชุมชน โดยเน้นศึกษากลุ่มอาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น สุรินทร์ อุดรธานี และชัยภูมิ โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratify random sampling) และแบบวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) รวมทั้งสิ้น 230 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และสมการพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า การจัดการด้านการผลิต การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ การจัดการด้านการตลาด และการจัดการการเงินและบัญชี เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการธุรกิจชุมชน ส่วนความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ความรู้ และคุณธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีค่ามีค่า KMO ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีการแจกแจงโดยประมาณแบบ Chi-Square ผ่านเกณฑ์การทดสอบทางสถิติ นอกจากนี้ยังมีค่า Total Initial Eigenvalues มากกว่า 1 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้มากที่สุดถึง 75 % โดยองค์ประกอบทุกตัวมีค่า Factor Loading เข้าใกล้ 1 ในด้านการประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีและความมีเหตุผล มีผลกระทบทางตรงต่อการจัดการธุรกิจชุมชนด้านการผลิตมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.490 และ 0.315 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มอาชีพใช้เงื่อนไขความรู้มาเป็นหลักในการพิจารณาการจัดการธุรกิจชุมชนด้านการผลิต มากกว่าเงื่อนไขคุณธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.518 และ 0.289 ตามลำดับ กลุ่มอาชีพมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับสูงมากเพียงใด มีระยะเวลาดำเนินการมายาวนาน และการได้รับการอบรมของสมาชิกในแต่ละกลุ่มอาชีพเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจชุมชน จะทำให้สามารถประสบความสำเร็จในการทำธุรกิจของกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้น

กมลทิพย์ พงษ์พิพัฒน์วัฒนา (2560) ศึกษาเรื่อง “ตัวชี้วัดความยั่งยืนสำหรับกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทย: กรณีศึกษากิจการเพื่อสังคมด้านอาหาร” ซึ่งงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดความยั่งยืนสำหรับกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยโดยเฉพาะกิจการด้านอาหารให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อเป็นรากฐานให้การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการศึกษาวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาปัจจัยตัวชี้วัดความยั่งยืน (sustainable index development) ที่มาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (literature study) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัดความยั่งยืนในการดำเนินกิจการเพื่อสังคมเบื้องต้น 2) การทดสอบตัวชี้วัดความยั่งยืน (sustainable index testing) โดยเป็นการนำเอาตัวชี้วัดการดำเนินกิจการเพื่อสังคมจากการศึกษามาทดสอบกับข้อมูลการดำเนินงานจริงของกิจการเพื่อสังคมด้านอาหารในประเทศไทย 2 แห่ง ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร (documentation) การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (participant observation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการดำเนินการตลอดห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อามาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อยืนยันความถูกต้องและน่าเชื่อถือของการทดสอบตัวชี้วัด โดยการตรวจสอบจากการศึกษาการดำเนินงานขององค์กรที่คล้ายกับกรณีศึกษาและการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ และ 3) การปรับตัวชี้วัดความยั่งยืน (sustainable index adjustment) โดยนำข้อมูลจากการทดสอบมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อปรับตัวชี้วัดให้ตอบโจทย์ความยั่งยืนและสอดคล้องกับการดำเนินกิจการเพื่อสังคมด้านอาหารในประเทศไทย และสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการดำเนินการตลอดห่วงโซ่คุณค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มุมมองและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำตัวชี้วัดความยั่งยืนในการดำเนินงานไปปรับใช้จริงนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวชี้วัดไปอภิปรายผลร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติม ผลจากการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดความยั่งยืนสำหรับกิจการเพื่อสังคมในประเทศไทยด้านอาหารประกอบด้วย 4 ส่วนหลักคือ 1. ปัจจัยด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บรรษัทภิบาล (corporate governance) การจดทะเบียนตามกฎหมาย (legal registration) โครงสร้างขององค์กร (structure) วัตถุประสงค์ขององค์กร (organization purpose) การเงิน (finance) ทรัพยากรบุคคล (human resource) นโยบายการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairtrade) และนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement) 2. ปัจจัยด้านกระบวนการหรือกิจกรรม ได้แก่ กระบวนการคิดค้นนวัตกรรมทาง

สังคมของสินค้าและบริการ (social innovation) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ (new product development) มาตรฐานการผลิต (production standards) การผลิตได้ตามคำสั่งซื้อ (made to order) การตลาดและแบรนด์ (marketing and branding) ช่องทางการจัดจำหน่าย (distribution) และการบริหารจัดการผลกระทบ (managing impacts) 3. ปัจจัยด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์และบริการ (products and services) และ 4. ปัจจัยด้านผลกระทบ ได้แก่ ผลตอบแทนทางด้านสิ่งแวดล้อม (environmental returns) ผลตอบแทนทางสังคม (social returns) และผลตอบแทนทางการเงิน (financial returns) โดยตัวชี้วัดความยั่งยืนสำหรับกิจการเพื่อสังคม จากงานวิจัยนี้เหมาะสมกับกิจการเพื่อสังคมด้านอาหาร แต่ก็สามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานของกิจการเพื่อสังคมได้ทุกประเภท แต่องค์กรจำเป็นต้องศึกษาและพิจารณารูปแบบการดำเนินงานและบริบทขององค์กรก่อน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีประสิทธิผลของความยั่งยืน พบว่าการจัดการด้านการผลิต การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ การจัดการด้านการตลาด และการจัดการการเงินและบัญชี ภายใต้หลักการความยั่งยืนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของความยั่งยืน ส่วนความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ความรู้ และคุณธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่นำมาสู่ประสิทธิผลของความยั่งยืนด้วยเช่นกัน

2.6.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2561) “การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : กรณีศึกษาการใช้แนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มเยาวชนไทยเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยทางถนน” ซึ่งเป็นการศึกษานำร่องสถานศึกษาสองแห่งในจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดชัยนาท โดยใช้ตัวแบบกระบวนการมีส่วนร่วม เป้าหมายเพื่อวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาอุบัติเหตุจราจรบนท้องถนนและนำเสนอรูปแบบการดำเนินการแก้ปัญหาอุบัติเหตุจราจรบนท้องถนนของกลุ่มเยาวชนในพื้นที่กรณีศึกษา อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมายจากสถานศึกษาสองแห่งรวม 116 คน ได้เข้าร่วมกระบวนการมีส่วนร่วมโดยมีการวางแผน ออกแบบดำเนินการ และประเมินผลกิจกรรม มีผลผลิตรวมทั้งสิ้น 10 โครงการ ซึ่งคณะผู้วิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถหยิบยกสิ่งที่คิดว่าเป็นปัญหาและจัดทำโครงการแก้ไข ปัญหาอุบัติเหตุทางจราจรได้ โครงการส่วนใหญ่สอดคล้องกับมาตรการด้านการศึกษาและ

ด้านวิศวกรรม โดยยังขาดโครงการที่สอดคล้องกับมาตรการด้านการบังคับใช้ และยังพบว่า กระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมบนท้องถนนที่ ถูกต้องและปลอดภัยได้ ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการขยายผลและส่งเสริมกระบวนการ ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในวงกว้างไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่นโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมาย SDGs และควรสร้างเงื่อนไขเพิ่มเติมในระหว่างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายออกแบบกิจกรรม ที่ครอบคลุมมาตรการทางการศึกษา วิศวกรรม และการบังคับใช้กฎหมาย

ปาริฉัตร บัวเข็ม (2563) การขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการขับเคลื่อนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายการ พัฒนาอย่างยั่งยืนใช้วิธีการศึกษาจากการค้นคว้าจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษา พบว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเริ่มขึ้นเมื่อสิบปีก่อน ได้ออกแบบ “ผังแม่บทจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 100 ปี” เพื่อวางรากฐานเรื่องสิ่งแวดล้อมขั้นพื้นฐาน อย่างเรื่องการวางผังอาคารให้สอดคล้องกับพื้นที่สีเขียว และมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง สู่ “มหาวิทยาลัยสีเขียว” และ “มหาวิทยาลัยที่ยั่งยืน” โดยการดำเนินงานอยู่ภายใต้ คณะกรรมการนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนเพื่อดูแลโครงการความยั่งยืนทั้งหมดในวิทยาเขต แบ่งเป็น 5 กลุ่มคือ 1) ด้านกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร 3) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร 4) ด้านการการเรียน การสอน และวิจัย และ 5) ด้านการบริหาร ธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมซึ่งแบ่งการทำงานออกเป็น 2 ส่วน สำคัญคือการดำเนินงานภายใต้คณะกรรมการนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งความยั่งยืนซึ่งทำหน้าที่ ผลักดันโครงการ กิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และการทำงานของสำนักงาน ยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรม ที่เกิดขึ้นภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอีกหนึ่งหน้าที่สำคัญคือการนำส่งข้อมูลแก่ THE Impact Ranking และปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ ความเข้าใจในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

พรชนก ทองลาด และคณะ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง ลำพูน และเชียงใหม่” โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการในจังหวัดลำปาง ลำพูน และเชียงใหม่ จำนวน 376 ราย รูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 6 ตัว และตัวแปรประจักษ์ 13 ตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยปรากฏว่า ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-Square เท่ากับ 1851.69, ค่า P-Value 0.0240 ที่องศาอิสระเท่ากับ 950, ค่า RMSEA เท่ากับ 0.0346, ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.95, ค่า GFI เท่ากับ 0.94, และค่า AGFI เท่ากับ 0.92 ในส่วนของปัจจัยเชิงเหตุของการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ คุณธรรม (ประกอบด้วย ความอดทนและความซื่อสัตย์) รองลงมาคือ ความรู้ (ประกอบด้วย ความรอบรู้ทางธุรกิจและเข้าใจความเป็นจริงทางธุรกิจ) นอกจากนี้ทั้งคุณธรรมและความรู้ ล้วนมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืนโดยส่งผ่านความมีเหตุมีผล พอประมาณ และภูมิคุ้มกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ พบว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับ การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการขับเคลื่อนต้องอาศัยโครงการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและมีมาตรการด้านการบังคับใช้ที่ชัดเจน และยังพบว่ากระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังพบว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืนของต้องเริ่มต้นจากการออกแบบเพื่อวางรากฐานในสิ่งเดียวกันทั้งนโยบายเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม ต้องควบคู่มาด้วยกันกับความรู้ ซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนโดยส่งผ่านความมีเหตุมีผล พอประมาณ และภูมิคุ้มกันอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Mode of Data Collection) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อวัดการดำเนินการภายในองค์กร และตอบแบบสำรวจ IIT และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการติดต่อประสานงานกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อวัดการดำเนินการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรจะเป็นผู้ตอบแบบสำรวจ EIT

กลุ่มตัวอย่าง

(นำหลักการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ กลุ่มตัวอย่างแบบวัด IIT , EIT ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการประเมิน ITA) ¹

ให้นำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มาใช้ โดยอนุโลมทั้งในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 30 ตัวอย่าง กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนน้อยกว่า 30 คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนมากกว่า 4,000 คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นดังนี้

¹ อ้างแล้วใน สำนักงาน ป.ป.ช. (2564). หน้า 3

ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
จำนวน ไม่น้อยกว่า 30 คน

ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
จำนวน ไม่น้อยกว่า 30 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การจัดทำโครงสร้างแบบสอบถามให้มีครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ได้นำแนวคำถามของการประเมิน ITA มาปรับปรุงข้อคำถามร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

3. ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) และวัตถุประสงค์ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ดร.กานต์วี วิชัยปะ | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ดร.พัฒน์พงษ์ ทองเนื้อสุก | นักวิชาการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) |
| 3. นายพงษ์พันธ์ โตสกุลไกร | เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการ สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. |

4. นำแบบสอบถามที่ได้มีการประเมินและให้ค่า IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะให้ถูกต้อง โดยมีข้อคำถามที่ส่งไปทั้งหมด ในส่วนของแบบประเมิน IIT 5 ด้าน จำนวน 63 ข้อ และแบบประเมิน EIT 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ โดยข้อคำถามทั้งหมด มีค่า IOC = 1 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้เพื่อทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง (Try out)

5. นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง (Try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

6. เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแบบสอบถามต่อกลุ่มตัวอย่างโดยตรงและเก็บข้อมูลออนไลน์ด้วย Google Form ควบคู่กัน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล

7. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผล และใช้ข้อมูลส่วนดังกล่าวเพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนที่ 2 ของงานวิจัย

3.1.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามให้มีครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ได้นำแนวคำถามของการประเมิน ITA มาปรับปรุงข้อคำถามร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทของการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่จะศึกษา และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนของความเชื่อมั่นรายฉบับและความเชื่อมั่นรายด้านที่ต้องการจะศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับที่ได้อาจจะศึกษา โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ได้จากการเก็บข้อมูลรายละเอียดดังนี้

ประเด็นคำถามรายด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
ฉบับ IIT	
ด้านการปฏิบัติหน้าที่	0.949
ด้านการใช้งบประมาณ	0.938
ด้านการใช้อำนาจ	0.846
ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ	0.878
ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต	0.968
รวม	0.968
ฉบับ EIT	
ด้านคุณภาพการดำเนินงาน	0.970
ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร	0.982
ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน	0.978
รวม	0.982

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละประเด็น และค่าความเชื่อมั่นรายฉบับค่า IIT = 0.968 และค่า EIT = 0.982 และค่าที่ยอมรับได้ คือ .60 ดังนั้นแบบสอบถามฉบับนี้จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

3.1.4 การแปรผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปรผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้นเพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

<u>ช่วงชั้นของค่าคะแนน</u>	<u>การแปลผล</u>
1.00 – 1.80	ระดับการรับรู้ที่น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับการรับรู้ที่น้อย
2.61 – 3.40	ระดับการรับรู้ปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับการรับรู้มาก
4.21 – 5.00	ระดับการรับรู้มากที่สุด

3.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษารายเรื่องต่อไปนี้เป็นคือ

1) ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะที่อยู่อาศัย ซึ่งใช้มาตรวัดแบบนามบัญญัติ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ

2) ตัวแปรด้านระดับความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน คือ

(Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

(External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ด้านการปรับปรุงการทำงาน

โดยใช้มาตรวัดแบบอันตรายภาค เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับไว้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ดำเนินการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือนัดสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Face) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้แทน (องค์อำนาจ) จำนวน 2 คน ²

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารองค์กร หมายถึง เลขาธิการหรือผู้แทน รองเลขาธิการหรือผู้แทนที่กำกับดูแลสำนักที่รับผิดชอบในการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในภาครัฐ ผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้อง รวมจำนวน ไม่น้อยกว่า 3 คน

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จำแนกเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน และเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในฐานะผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร จนกว่าข้อมูลอิ่มตัว

กลุ่มที่ 4 ผู้แทนองค์กรจากภายนอก จำแนกเป็นผู้แทนจากสำนักงาน ป.ป.ช. ที่รับผิดชอบกำกับดูแลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในภาครัฐ (ITA) และองค์กรอื่นในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จนกว่าข้อมูลอิ่มตัว

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการดำเนินการตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกในการนำไปสู่การพัฒนาองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดินตามแนวคิดหลักการธรรมาภิบาล พร้อมกับได้แนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

² กลุ่มผู้กำหนดนโยบายหรือผู้แทนหมายถึง

ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินหรือผู้แทน 1 คน

ผู้ตรวจการแผ่นดิน (ทุกท่าน) หรือผู้แทน จำนวน 2 คน (ทั้งนี้หมายถึงผู้ตรวจการแผ่นดินที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวาระตามที่มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าให้ดำรงตำแหน่ง)

3.2.3 การสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1. ศึกษาเอกสารโครงการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในภาครัฐ (ITA) เพื่อเตรียมการจัดทำแบบสัมภาษณ์
2. สร้างแนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์โดยอาศัยการสร้างจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ร่วมกับผลการสำรวจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ในตอนที่ 1 ของงานวิจัย

3.2.4 การตรวจสอบข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยจะจดบันทึกและตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ ซึ่งจะใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลและจากการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันว่ามีความเหมือน หรือแตกต่างกันอย่างไร

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดคำสนทนาจากเครื่องบันทึกเสียงมาเพื่ออ่านทำความเข้าใจร่วมกับฟังซ้ำเพื่อยืนยันความถูกต้อง และตรวจสอบเกี่ยวกับหัวข้อที่ต้องการวิเคราะห์แล้วเขียนบรรยายตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA : กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร ในการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายในและภายนอกองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA เพื่อประเมินการดำเนิน ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเมื่อนำไปสู่การประเมิน ภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าสู่การใช้งานจริง ตามเกณฑ์ ITA และเพื่อเสนอแนะการพัฒนาการ ดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ภารกิจงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตามเกณฑ์ ITA โดยการวิจัยนี้แบ่ง การวิจัยออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินด้านคุณธรรม และความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามกรอบ Good Governance

ตอนที่ 1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

4.1 ลักษณะเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป โดยผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. มาใช้โดยอนุโลม ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม (n=30)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป เป็นเป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 เพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และต่ำกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 โดยส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมามีอายุงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี และระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 เท่ากัน และอายุงาน ระหว่าง 16 – 20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 เท่ากัน มีรายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งหมด) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมามีรายได้มากกว่า 70,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท ระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท ระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากัน และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และโดยส่วนใหญ่รับผิดชอบภารกิจการงานวิชาการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาเป็น

ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และรับผิดชอบภารกิจงานสนับสนุน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตามตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	11	36.7
	หญิง	18	60.0
	อื่น ๆ	1	3.3
รวม		30	100
อายุ	ต่ำกว่า 20 – 30 ปี	3	10.0
	ระหว่าง 31 – 40 ปี	11	36.7
	ระหว่าง 41 – 50 ปี	12	40.0
	ระหว่าง 51 – 60 ปี	4	13.3
รวม		30	100
อายุงาน (ณ สำนักงาน ผู้ตรวจการ แผ่นดิน)	ระหว่าง 1 – 5 ปี	7	23.3
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	7	23.3
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	12	40.0
	ระหว่าง 16 – 20 ปี	2	6.7
	20 ปี ขึ้นไป	2	6.7
รวม		30	100
รายได้ต่อเดือน	ตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท	2	6.7
	ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท	7	23.3
	ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท	5	16.7
	ระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท	5	16.7
	ระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท	5	16.7
	มากกว่า 70,000 บาท	6	20.0
รวม		30	100

ตาราง 4.1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงาน		จำนวน	ร้อยละ
ประเภทงาน	ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน	11	36.7
ที่รับผิดชอบ	(สส.1,สส.2,สส.3,สส.4,สตร.,สกค.,สตท.)		
	ภารกิจงานวิชาการ	14	46.7
	(สผศ.,สกค.,สนผ.,สสป.สบท.,สวส.)		
	ภารกิจงานสนับสนุน	5	16.7
	(สบก.,สบค.สภผ.,สทส.ตน.)		
	อื่น ๆ โปรดระบุ.....		
รวม		30	100

หมายเหตุ	สส.1 หมายถึง สำนักสอบสวน 1	สส.2 หมายถึง สำนักสอบสวน 2
	สส.3 หมายถึง สำนักสอบสวน 3	สส.4 หมายถึง สำนักสอบสวน 4
	สตร. หมายถึง สำนักตรวจสอบเรื่องร้องเรียน	สวส. หมายถึง สำนักกวีเทศสัมพันธ์
	สตท. หมายถึง สำนักตรวจสอบหน้าที่รัฐ	สกค. หมายถึง สำนักกฎหมายและคดี
	สผศ. หมายถึง สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินศึกษา	สนผ. หมายถึง สำนักนโยบายและแผน
	สกค. หมายถึง สำนักเครือข่ายและการมีส่วนร่วม	สบก. หมายถึง สำนักบริหารกลาง
	สบค. หมายถึง สำนักบริหารงานคลัง	ตน. หมายถึง หน่วยตรวจสอบภายใน
	สบท. หมายถึง สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์	
	สภผ. หมายถึง สำนักกิจการผู้ตรวจการแผ่นดินและเลขาธิการ	
	สสป. หมายถึง สำนักสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์	

4.1.2 การวิเคราะห์ระดับของผู้ตอบแบบสอบถามภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตสรุปได้ดังนี้

ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการปฏิบัติหน้าที่) ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$ และค่า S.D. = 0.74) คิดเป็นร้อยละ 79.8 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่เรียกเก็บประโยชน์ใด ๆ จากผู้มาติดต่อ ($\bar{x} = 4.43$ และค่า S.D. = 0.73) คิดเป็นร้อยละ 88.6 บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อผู้มาติดต่องานตามขั้นตอนที่กำหนด ($\bar{x} = 4.11$ และค่า S.D. = 0.76) คิดเป็นร้อยละ 82.3 บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.07$ และค่า S.D. = 0.91) คิดเป็นร้อยละ 81.4 บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีความรับผิดชอบต่องานจนบรรลุผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.03$ และค่า S.D. = 0.89) คิดเป็นร้อยละ 80.6 บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อผู้มาติดต่องานด้วยความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 0.96) คิดเป็นร้อยละ 78.0 บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่เหมาะสม บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินพร้อมรับผิดชอบในการกระทำของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.80$ และค่า S.D. = 0.96, 0.87, 0.81) คิดเป็นร้อยละ 76.0 เป็นอันดับสุดท้าย ตามตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านการปฏิบัติหน้าที่)

การประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อผู้มาติดต่องานตามขั้นตอนที่กำหนด	4.11	0.76	มาก	82.3
2. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่เหมาะสม	3.80	0.96	มาก	76
3. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	4.07	0.91	มาก	81.4
4. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อผู้มาติดต่องานด้วยความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ	3.90	0.96	มาก	78.0
5. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีความรับผิดชอบต่องานจนบรรลุผลสัมฤทธิ์	4.03	0.89	มาก	80.6
6. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่เรียกรับประโยชน์ใด ๆ จากผู้มาติดต่อ	4.43	0.73	มากที่สุด	88.6
7. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	3.80	0.87	มาก	76.0
8. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินพร้อมรับผิดชอบในการกระทำของตน	3.80	0.81	มาก	76.0
รวม	3.99	0.74	มาก	79.8

ด้านการใช้งบประมาณ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้งบประมาณ) ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$ และค่า S.D. = 0.89) คิดเป็นร้อยละ 68.4 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณเท็จ ($\bar{x} = 3.57$ และค่า S.D. = 1.13) คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมาเป็น สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ ($\bar{x} = 3.53$ และค่า S.D. = 1.04) คิดเป็นร้อยละ 70.6 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการใช้จ่ายเงินอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ($\bar{x} = 3.50$ และค่า S.D. = 0.94) คิดเป็นร้อยละ 70.0 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อกลุ่ม พวกพ้อง หรือคนใกล้ชิดของผู้มีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ ($\bar{x} = 3.47$ และค่า S.D. = 1.04) คิดเป็นร้อยละ 69.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ใช้จ่ายงบประมาณผิดประเภท ($\bar{x} = 3.37$ และค่า S.D. = 0.96) คิดเป็นร้อยละ 67.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{x} = 3.30$ และค่า S.D. = 1.12) คิดเป็นร้อยละ 66.0 และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทักท้วงการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{x} = 3.23$ และค่า S.D. = 1.04) คิดเป็นร้อยละ 64.6 เป็นอันดับสุดท้าย ตามตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้งบประมาณ)

การประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการเผยแพร่แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ	3.53	1.04	มาก	70.6
2. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	3.30	1.12	ปานกลาง	66.0

ตาราง 4.3 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้งบประมาณ)

การประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
3. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ใช่จ่ายงบประมาณผิดปกติประเภท	3.37	0.96	ปานกลาง	67.4
4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการใช้จ่ายเงินอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน	3.50	0.94	มาก	70.0
5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อกลุ่ม พวกพ้อง หรือคนใกล้ชิดของผู้มีอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ	3.47	1.04	มาก	69.4
6. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณเท็จ	3.57	1.13	มาก	71.4
7. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทักท้วงการใช้จ่ายงบประมาณ	3.23	1.04	ปานกลาง	64.60
รวม	3.42	0.89	มาก	68.40

ด้านการใช้อำนาจ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้อำนาจ) ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$ และค่า S.D. = 0.42) คิดเป็นร้อยละ 56.6 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.23$ และค่า S.D. = 0.63) คิดเป็นร้อยละ 64.6 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ที่ชัดเจนเมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรในองค์กร

($\bar{x} = 3.17$ และค่า S.D. = 0.79) คิดเป็นร้อยละ 63.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่สั่งการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.13$ และค่า S.D. = 0.68) คิดเป็นร้อยละ 62.6 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน การรับทุนการศึกษา เป็นไปตามลำดับและมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.10$ และค่า S.D. = 0.55) คิดเป็นร้อยละ 62.0 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแก้ไขการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นไปตามหลักนิติธรรมอย่างมีคุณธรรม ($\bar{x} = 2.87$ และค่า S.D. = 0.63) คิดเป็นร้อยละ 57.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักการประเมิน ($\bar{x} = 2.80$ และค่า S.D. = 0.92) คิดเป็นร้อยละ 56.0 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามหลักความอิสระ โดยไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระบบการบริหารงานบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ($\bar{x} = 2.60$ และค่า S.D. = 0.63) คิดเป็นร้อยละ 52.0 เท่ากัน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง ($\bar{x} = 2.57$ และค่า S.D. = 0.57) คิดเป็นร้อยละ 51.4 และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามหลักความสามารถและหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 2.27$ และค่า S.D. = 0.69) คิดเป็นร้อยละ 45.4 เป็นอันดับสุดท้าย ตามตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้อำนาจ)

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.23	0.63	ปานกลาง	64.6
2. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักการประเมิน	2.80	0.92	ปานกลาง	56.0

ตาราง 4.4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้อำนาจ)

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
3. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามหลักความสามารถและหลักคุณธรรม	2.27	0.69	น้อย	45.4
4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การรับทุนการศึกษาเป็นไปตามลำดับและมีความเหมาะสม	3.10	0.55	ปานกลาง	62.0
5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่สั่งการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ	3.13	0.68	ปานกลาง	62.6
6. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักความอิสระ โดยไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจและผู้ที่เกี่ยวข้อง	2.60	0.56	น้อย	52.0
7. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง	2.57	0.57	น้อย	51.4
8. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระบบการบริหารงาน บุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้	2.60	0.56	น้อย	52.0
9. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ที่ชัดเจนเมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรในองค์กร	3.17	0.79	ปานกลาง	63.4

ตาราง 4.4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้อำนาจ)

การประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับ การรับรู้	ร้อยละ
10. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแก้ไขการ ใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นไปตามหลัก นิติธรรมอย่างมีคุณธรรม	2.87	0.63	ปานกลาง	57.4
รวม	2.83	0.42	ปานกลาง	56.6

ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ) ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 0.68) คิดเป็นร้อยละ 78.0 เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรภายนอก ยืม หรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานโดยผ่านผู้มีอำนาจบางราย ($\bar{x} = 4.07$ และค่า S.D. = 0.74) คิดเป็นร้อยละ 81.8 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการให้ยืมทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ตามระเบียบอย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 3.97$ และค่า S.D. = 0.85) คิดเป็นร้อยละ 79.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระเบียบการยืม คืน และการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.93$ และค่า S.D. = 0.83) คิดเป็นร้อยละ 78.6 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแจ้งให้บุคลากรทราบระเบียบการยืม คืน และการใช้ทรัพย์สิน ให้ทราบโดยทั่วกัน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรบางรายนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.87$ และค่า S.D. = 0.90, 0.86) คิดเป็นร้อยละ 77.4 เท่ากัน และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินสำหรับบุคลากรทุกระดับ ($\bar{x} = 3.66$ และค่า S.D. = 0.92) คิดเป็นร้อยละ 73.2 ตามตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ)

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระเบียบการยืม คืนและการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน	3.93	0.83	มาก	78.6
2. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแจ้งให้บุคลากรทราบระเบียบการยืม คืน และการใช้ทรัพย์สิน ให้ทราบโดยทั่วกัน	3.87	0.90	มาก	77.4
3. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการให้ยืมทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ตามระเบียบอย่างถูกต้อง	3.97	0.85	มาก	79.4
4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินสำหรับบุคลากรทุกระดับ	3.66	0.92	มาก	73.2
5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรบางราย นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว	3.87	0.86	ปานกลาง	56.0
6. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรภายนอก ยืม หรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน โดยผ่านผู้มีอำนาจบางราย	4.07	0.74	ปานกลาง	81.4
รวม	3.90	0.68	มาก	78.0

ด้านการแก้ไขปัญหาคาการทุจริต

ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการแก้ไขปัญหาคาการทุจริต) ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$ และค่า S.D. = 0.90) คิดเป็นร้อยละ 70.6 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 1.03) คิดเป็นร้อยละ 78.0 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการเผยแพร่มาตรการป้องกันการทุจริตให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วกัน ($\bar{x} = 3.77$ และค่า S.D. = 0.93) คิดเป็นร้อยละ 75.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.73$ และค่า S.D. = 0.87, 0.98) คิดเป็นร้อยละ 74.6 เท่ากัน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีแผนการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.66$ และค่า S.D. = 1.00) คิดเป็นร้อยละ 73.2 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการที่เหมาะสมเมื่อพบการทุจริตภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.47$ และค่า S.D. = 1.01) คิดเป็นร้อยละ 69.4 เท่ากัน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีกิจกรรมที่เป็นการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ($\bar{x} = 3.33$ และค่า S.D. = 1.12) คิดเป็นร้อยละ 66.6 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีแนวทางการคุ้มครองผู้ร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.17$ และค่า S.D. = 1.08) คิดเป็นร้อยละ 63.4 และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำผลการตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงานไปปรับปรุงการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.13$ และค่า S.D. = 1.14) คิดเป็นร้อยละ 62.6 ตามตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต)

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ	3.73	0.87	มาก	74.6
2. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีนโยบายและมาตรการการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	3.73	0.98	มาก	74.6
3. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการเผยแพร่มาตรการป้องกันการทุจริตให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วกัน	3.77	0.93	มาก	75.4
4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีแผนการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	3.66	1.00	มาก	73.2
5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน	3.90	1.03	มาก	78.0
6. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีกิจกรรมที่เป็นการป้องกันการทุจริตอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	3.33	1.12	ปานกลาง	66.6
7. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน	3.47	1.01	ปานกลาง	69.4
8. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการที่เหมาะสมเมื่อพบการทุจริตภายในหน่วยงาน	3.47	1.01	ปานกลาง	69.4

ตาราง 4.6 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ)

การประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับ การรับรู้	ร้อยละ
9. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีแนวทางการ คุ้มครองผู้ร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน	3.17	1.08	ปานกลาง	63.4
10. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำผลการ ตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงานไปปรับปรุง การดำเนินงาน	3.13	1.14	ปานกลาง	62.6
รวม	3.53	0.90	มาก	70.6

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายนอกหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม อธิบายได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานภายนอกที่เคยติดต่อ
ประสานงานกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินซึ่งถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดยผู้วิจัยได้
นำหลักเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.
มาใช้โดยอนุโลม ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายนอกหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 เพศหญิง จำนวน 9 คน
คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา มีอายุ
ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอายุต่ำกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 4 คน
คิดเป็นร้อยละ 12.9 โดยมีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา มี
อายุงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 7 คน
คิดเป็นร้อยละ 22.6 อายุงาน ระหว่าง 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

เท่ากัน และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 เท่ากัน รายได้ต่อเดือนระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และส่วนงานที่ติดต่อ คือ ภารกิจงานวิชาการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา เป็น ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และรับผิดชอบภารกิจงานสนับสนุน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามตาราง 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายนอกหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงาน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	22	71.0
	หญิง	9	29
รวม		31	100
อายุ	ต่ำกว่า 20 – 30 ปี	4	12.9
	ระหว่าง 31 – 40 ปี	15	48.4
	ระหว่าง 41 – 50 ปี	12	38.7
รวม		31	100
อายุงาน	ระหว่าง 1 – 5 ปี	7	22.6
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	8	25.8
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	11	35.5
	ระหว่าง 16 – 20 ปี	2	6.5
	20 ปี ขึ้นไป	2	6.5
	อื่น ๆ	1	3.2
รวม		31	100

ตารางที่ 4.7 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายนอกหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงาน		จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	ตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท	5	16.1
(รวมค่าตอบแทน อื่น ๆ ทั้งหมด)	ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท	12	38.7
	ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท	5	16.1
	ระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท	3	9.7
	ระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท	4	12.9
	มากกว่า 70,000 บาท	2	6.5
รวม		31	100
ส่วนงานที่ติดต่อ	ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน	11	35.5
	ภารกิจงานวิชาการ	12	38.7
	ภารกิจงานสนับสนุน	8	25.8
รวม		31	100

4.1.4 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ด้านคุณภาพการดำเนินงาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านคุณภาพการดำเนินงาน) ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$ และค่า S.D. = 0.76) คิดเป็นร้อยละ 80.8 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด ($\bar{x} = 4.16$ และค่า S.D. = 0.82) คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมา เป็น บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานตามขั้นตอน ($\bar{x} = 4.10$ และค่า S.D. = 0.83) คิดเป็นร้อยละ 82.0 บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประสานงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

($\bar{x} = 4.06$ และค่า S.D. = 0.81,0.77) คิดเป็นร้อยละ 81.2 เท่ากัน บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดและเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.03$ และค่า S.D. = 0.87) คิดเป็นร้อยละ 80.3 และบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อท่านอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อมูล บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยมีความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.97$ และค่า S.D. = 0.95,0.84,0.79) คิดเป็นร้อยละ 79.4 เป็นลำดับสุดท้าย ตามตาราง 4.8

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านคุณภาพการดำเนินงาน)

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานตามขั้นตอน	4.10	0.83	มาก	82.0
2. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประสานงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน	4.06	0.81	มาก	81.2
3. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดและเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.03	0.87	มาก	80.3
4. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.06	0.77	มาก	81.2
5. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อท่านอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ	3.97	0.95	มาก	79.4

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA (ด้านคุณภาพการดำเนินงาน)

การประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับ การรับรู้	ร้อยละ
6. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยมีความโปร่งใส	3.97	0.79	มาก	78.0
7. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติ หน้าที่อย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อมูล	3.97	0.84	มาก	79.4
8. บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ปฏิบัติงานโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด	4.16	0.82	มาก	83.2
รวม	4.04	0.76	มาก	80.8

ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร) ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$ และค่า S.D. = 1.04) คิดเป็นร้อยละ 79.2 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนที่ง่ายและหลากหลาย ($\bar{x} = 4.06$ และค่า S.D. = 1.12) คิดเป็นร้อยละ 81.2 รองลงมาเป็นสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการสื่อสารกับผู้รับบริการให้ทราบขั้นตอนการดำเนินการ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางให้ผู้รับบริการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ ($\bar{x} = 3.97$ และค่า S.D. = 1.11) คิดเป็นร้อยละ 79.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ท่านทราบหลายช่องทาง ($\bar{x} = 3.93$ และค่า S.D. = 1.09,1.00) คิดเป็นร้อยละ 78.6 เท่ากัน และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทาง

การสื่อสารที่เข้าถึงง่ายไม่ซับซ้อน ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 1.07) คิดเป็นร้อยละ 78.0 เป็นลำดับสุดท้ายตามตาราง 4.9

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร)

การประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย	3.93	1.09	มาก	78.6
2. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ท่านทราบหลายช่องทาง	3.93	1.00	มาก	78.6
3. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงง่ายไม่ซับซ้อน	3.90	1.07	มาก	78.0
4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางร้องเรียนที่ง่ายและหลากหลาย	4.06	1.12	มาก	81.2
5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการสื่อสารกับผู้รับบริการให้ทราบขั้นตอนการดำเนินการ	3.97	1.11	มาก	79.4
6. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางให้ผู้รับบริการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่	3.97	1.11	มาก	79.4
รวม	3.96	1.04	มาก	79.2

ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน) ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$ และค่า S.D. = 1.07) คิดเป็นร้อยละ 77.8 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากลำดับที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประเมินการดำเนินการโดยผู้รับบริการ ($\bar{x} = 3.97$ และค่า S.D. = 1.11) คิดเป็นร้อยละ 79.4 รองลงมาเป็น สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 1.07) คิดเป็นร้อยละ 78.0 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานให้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น ($\bar{x} = 3.87$ และค่า S.D. = 1.02) คิดเป็นร้อยละ 77.4 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการปรับปรุงการทำงานตามคำแนะนำของผู้รับบริการ ($\bar{x} = 3.81$ และค่า S.D. = 1.22) คิดเป็นร้อยละ 76.2 ตามตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน)

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
1. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประเมินการดำเนินการโดยผู้รับบริการ	3.97	1.11	มาก	79.4
2. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการปรับปรุงการทำงานตามคำแนะนำของผู้รับบริการ	3.81	1.22	มาก	76.2
3. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานให้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น	3.87	1.02	มาก	77.4

ตาราง 4.10 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่อการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA (ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน)

การประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	\bar{x}	S.D	ระดับการรับรู้	ร้อยละ
4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.90	1.07	มาก	78.0
รวม	3.89	1.07	มาก	77.8

4.1.5 การเปรียบเทียบค่า IIT รายตัวชี้วัดระหว่างการดำเนินงานโดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและการดำเนินงานโดยสำนัก ป.ป.ช. ประจำปี พ.ศ. 2564

ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบค่า IIT รายตัวชี้วัดของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรภายในระหว่างการดำเนินงานโดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและการดำเนินงานโดยสำนัก ป.ป.ช. ประจำปี พ.ศ. 2564 พบว่า ในภาพรวม ค่าร้อยละของความคิดเห็นและการรับรู้ที่ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสำนักงาน ป.ป.ช. มีค่าร้อยละ 72.91 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนมากกว่าสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ค่าร้อยละ 70.68 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าความแตกต่างคิดเป็นร้อยละ 2.23 เมื่อเรียงลำดับค่าร้อยละของความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อมูลจากสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่มีค่ามากกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. เรียงลำดับค่าร้อยละความแตกต่างจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต คิดเป็นร้อยละ 70.6 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 67.57 ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 3.03 รองลงมาเป็น ด้านการใช้ทรัพย์สินทางราชการ คิดเป็นร้อยละ 78.0 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 76.17 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 0.15 และด้านการใช้งบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 68.4 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 68.25 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 0.15 และในทางกลับกันพบว่า มีบางประเด็นที่

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลของสำนักงาน ป.ป.ช. มีค่าร้อยละของความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสูงกว่าการวิเคราะห์ข้อมูลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าความแตกต่างจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านการใช้อำนาจ คิดเป็นร้อยละ 56.6 ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 71.25 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 14.64 และ 2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 79.8 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 81.33 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 1.53 จะเห็นได้ว่าข้อมูลในการดำเนินการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ด้านการใช้ทรัพย์สินทางของราชการ ด้านการใช้งบประมาณ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าร้อยละความคิดเห็นและการรับรู้มีความแตกต่างกันไม่มากนัก ค่าร้อยละของข้อมูลมีความใกล้เคียงกันทั้ง 4 ด้าน แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า ในประเด็น ด้านการใช้อำนาจ มีค่าร้อยละความคิดเห็นและค่าการรับรู้ในการดำเนินการของผู้ตรวจการแผ่นดินต่ำกว่าการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องพบว่า ด้านการใช้อำนาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยประเด็นย่อย ดังนี้ การมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักการประเมิน การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามหลักความสามารถและหลักคุณธรรม การคัดเลือกบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การรับทุนการศึกษาเป็นไปตามลำดับและมีความเหมาะสม การไม่สั่งการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักความอิสระโดยไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจและผู้ที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง ระบบการบริหารงานบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ที่ชัดเจนเมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรในองค์กร และการแก้ไขการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นไปตามหลักนิติธรรมอย่างมีคุณธรรม ตามตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ตารางเปรียบเทียบค่า IIT รายตัวชี้วัดระหว่างการดำเนินงานโดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และการดำเนินงานโดยสำนัก ป.ป.ช. ประจำปี พ.ศ. 2564

ร้อยละ

ประเด็น	สำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน	สำนักงาน ป.ป.ช.	ค่าความแตกต่าง
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่	79.8	81.33	- 1.53
2. ด้านการใช้งบประมาณ	68.4	68.25	0.15
3. ด้านการใช้อำนาจ	56.6	71.25	- 14.65
4. ด้านการใช้ทรัพย์สินทางของราชการ	78.0	76.17	1.83
5. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต	70.6	67.57	3.03
รวม	70.68	72.91	- 2.23

4.1.6 การเปรียบเทียบค่า EIT รายตัวชี้วัดระหว่างการดำเนินงานโดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และการดำเนินงานโดยสำนัก ป.ป.ช. ประจำปี พ.ศ. 2564

ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบค่า EIT รายตัวชี้วัดของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคคลากรภายในระหว่างการดำเนินงานโดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและการดำเนินงานโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี พ.ศ. 2564 พบว่า ในภาพรวม ค่าร้อยละของความคิดเห็นและการรับรู้ที่ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสำนักงาน ป.ป.ช. มีค่าร้อยละ 95.23 ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดมากกว่าสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีค่าร้อยละ 79.27 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 15.96 เมื่อเรียงลำดับค่าร้อยละของความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยปรากฏข้อมูลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่มีค่าร้อยละน้อยกว่าสำนักงาน ป.ป.ช. ทุกด้านเรียงลำดับค่าความแตกต่างจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปรับปรุงการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 77.8 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 92.96 ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 15.16 รองลงมาเป็น ด้านประสิทธิภาพในการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 79.2 ผลการประเมินอยู่ในระดับดี การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 94.16 ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากที่สุด ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 14.96 และด้านคุณภาพการ

ดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 80.8 ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. คิดเป็นร้อยละ 98.57 ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าความแตกต่าง คิดเป็นร้อยละ 13.23 ตามตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ตารางเปรียบเทียบค่า EIT รายตัวชี้วัดระหว่างการดำเนินงานโดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และการดำเนินงานโดยสำนัก ป.ป.ช. ประจำปี พ.ศ. 2564

ประเด็น	สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	สำนักงาน ป.ป.ช.	ค่าความแตกต่าง
1. ด้านคุณภาพการดำเนินงาน	80.8	98.57	-13.23
2. ด้านประสิทธิภาพในการสื่อสาร	79.2	94.16	-14.96
3. ด้านการปรับปรุงการทำงาน	77.8	92.96	- 15.16
รวม	79.27	95.23	-15.96

4.1.6 ผลการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) แสดงได้ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในส่วนข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ข้อมูลโครงสร้าง มีการแสดงแผนผังโครงสร้างการแบ่งบริหารองค์กรและการแบ่งส่วนงานที่ชัดเจน 2. ข้อมูลผู้บริหาร มีข้อมูลแสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงานที่แสดงรายชื่อ ตำแหน่ง รูปภาพ และมีช่องทางการติดต่อ ผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้ดำรงตำแหน่งทางการอื่นที่สำคัญของหน่วยงาน 3. อำนาจหน้าที่ มีการแสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดอย่างชัดเจนและมีการแสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงาน 4. แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน ปรากฏข้อมูลแสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี ตลอดจนมีมีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งเป็นแผนที่มีระยะเวลาในการบังคับใช้ภายในปีที่รับการประเมิน 5. ข้อมูลการติดต่อ มีช่องทางการติดต่อสำนักงานทุกช่องทางที่ชัดเจน เช่น

ที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร แผนที่ตั้งหน่วยงานที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ตามตาราง 4.13

ตาราง 4.13 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (ข้อมูลพื้นฐาน)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
โครงสร้าง	- แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น	/	
ข้อมูลผู้บริหาร	แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงานประกอบด้วยชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อ ผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน	/	
อำนาจหน้าที่	แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด	/	
แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	แสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง เป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้นเป็นแผนที่มียุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการฉบับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2564	/	
ข้อมูลการติดต่อ	แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้ - ที่อยู่หน่วยงาน - หมายเลขโทรศัพท์ - หมายเลขโทรสาร - ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ - แผนที่ตั้งหน่วยงาน	/	

ตาราง 4.13 (ต่อ) การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (ข้อมูลพื้นฐาน)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	/	

ด้านการประชาสัมพันธ์

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ พบว่า สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแสดงข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม ภารกิจของหน่วยงาน บุคลากรภายในหน่วยงาน ในทุกช่องทางการประชาสัมพันธ์ และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ตามตาราง 4.14

ตาราง 4.14 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การประชาสัมพันธ์)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
ข่าวประชาสัมพันธ์	แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานเป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2564	/	

ด้านการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ในเรื่องการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล มีช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายนอกกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ โดยมีช่องทางการสื่อสารไว้รองรับการปฏิสัมพันธ์ เช่น Web board กล่องข้อความถาม - ตอบ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีช่องทางผ่านระบบสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น และช่องทางเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ตามตาราง 4.15

ตาราง 4.15 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
Q & A	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Web board กลุ่มข้อความถาม - ตอบ เป็นต้น - สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	/	
Social Network	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น - สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	/	

ด้านการบริหารงาน - การดำเนินงาน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ในเรื่องการบริหารงาน – การดำเนินงาน พบว่า สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีแผนดำเนินงานประจำปีที่แสดงการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน ตลอดจนมีรายละเอียดของ กิจกรรม โครงการและงบประมาณที่ใช้ มีรายงานการดำเนินงานประจำปี ที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานประจำปีนอกจากนี้ ยังมีข้อมูลสรุปผลการดำเนินงาน ในแต่ละปีอย่างชัดเจน ตามตาราง 4.16

ตาราง 4.16 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารงาน - การดำเนินงาน)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
แผนดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงแผนการดำเนินการกิจกรรมของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี - มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการหรือกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นต้น - เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2564 	/	
รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี - มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้า การดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรมรายละเอียด งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น - เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2564 	/	
รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี - มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2563 	/	

ด้านการบริหารงาน - การปฏิบัติงาน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของ (การบริหารงาน - การปฏิบัติงาน) มีการแสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานของหน่วยงานในการปฏิบัติภารกิจของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ตลอดจนมีการกำหนด ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ตามตาราง 4.17

ตาราง 4.17 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารงาน - การปฏิบัติงาน)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	- แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติภารกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น	/	

ด้านการบริหารงาน - การให้บริการ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT โดยมีการแสดงคู่มือหรือแนวทางการให้บริการแก่ผู้ที่มีติดต่อกับหน่วยงาน มีการกำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการ ตลอดจนมีการรายงานข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวกับการให้บริการแก่ผู้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งมีการจัดทำรายการผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการเกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน พร้อมทั้งมีช่องทางในการให้ผู้ใช้บริการสามารถขอรับบริการตามหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่มีความประสงค์จะใช้บริการได้อย่างหลากหลายและเข้าถึงง่าย ตามตาราง 4.18

ตาราง 4.18 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารงาน - การให้บริการ)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น เป็นคู่มือสำหรับบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร เป็นต้น 	/	
ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน - เป็นข้อมูลการให้บริการที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2564 	/	
รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2563 	/	
E-Service	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน 	/	

ด้านการบริหารเงินงบประมาณ - แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ด้านการบริหารเงินงบประมาณ - แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีแผนงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในทุก ๆ ปีงบประมาณ ซึ่งมีรายละเอียดของแผนฯ เช่น งบประมาณจากแหล่งที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น ซึ่งมีการรายงานกำกับติดตามการใช้จ่าย มีการแสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และมีข้อมูลสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการดำเนินการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น ตามตาราง 4.19

ตาราง 4.19 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารเงินงบประมาณ - แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี - มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับการจัดสรร งบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น - เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2564 	/	
รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี - มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น - เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2564 	/	

ตารางที่ 4.19 (ต่อ) การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารเงินงบประมาณ - แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี - มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2563 	/	
		/	
		/	

ด้านการบริหารเงินงบประมาณ - การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ตามที่หน่วยงานต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ มีรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน ที่แสดงรายการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ซึ่งมีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือก ราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือก เป็นต้น ซึ่งเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2564 ทั้งนี้ สำนักงาน ฯ ยังมีรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. 2563 อีกด้วย ตามตาราง 4.20

ตาราง 4.20 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารเงินงบประมาณ - การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	- แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	/	
ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	แสดงประกาศตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เช่น ประกาศเชิญชวนประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น	/	
สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	- แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น - จำแนกข้อมูลเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้ระบุว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง)	/ / /	
รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	- แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2563	/ / /	

ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่แสดงถึงนโยบายที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยผู้บริหารระดับสูงสุดหรือผู้บริหารภายในองค์กรมีการกำหนดนโยบาย และมีผู้บริหารรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น โดยการดำเนินงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีการรายงานผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน ตามตาราง 4.21

ตาราง 4.21 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มี จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมี คุณธรรม - เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่กำหนดในนามของ หน่วยงาน	/	

ตาราง 4.21 (ต่อ) การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจรรยาบรรณและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น - เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล 	/	
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้ - หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร - หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร - หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ 	/	
รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น 	/	

ด้านการส่งเสริมความโปร่งใส - การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีการแสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน อีกทั้งมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการร้องเรียนจากบุคคลภายนอก ขั้นตอนหรือวิธีการจัดการเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังได้จัดทำช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ได้ และสามารถเข้าถึงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานและเชื่อมโยงไปยังช่องทางต่าง ๆ ตลอดจนมีการรายงานข้อมูลเชิงสถิติ ความก้าวหน้าการจัดการ เรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่อสาธารณชนให้รับทราบ (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน) ตามตาราง 4.22

ตาราง 4.22 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การส่งเสริมความโปร่งใส - การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น 	/	
		/	

ตาราง 4.22 (ต่อ) การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การส่งเสริมความโปร่งใส - การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
ช่องทางแจ้งเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	- แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้น ได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	/	
ข้อมูลเชิงสถิติเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	- แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน - มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่ อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่อง ร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน)	/	

ตารางที่ 4.23

การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การส่งเสริมความโปร่งใส - การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	- แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	/	
การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	-แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น	/	

จากตารางที่ 4.22 การแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การส่งเสริมความโปร่งใส - การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม) พบว่า สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีช่องทางเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกให้แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหน้าที่อำนาจที่เป็นภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน เช่น ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น

ด้านการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงผลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารโดยแสดงเนื้อหาว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังมีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารของหน่วยงานเข้ามา

มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่แสดงออกถึงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารของหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตเพื่อเป็นการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส ตามตาราง 4.23

ตาราง 4.23 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงเนื้อหาเจตนารมณ์หรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล - ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันของหน่วยงาน 	/	
การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน - เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส 	/	

ด้านการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต-การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีการแสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยมีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยง ระดับของความเสี่ยง และมีการกำหนดมาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น พร้อมทั้งแสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดง

ถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน ตามตาราง 4.24

ตาราง 4.24 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต-การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น 	/	
การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่น่าจะก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน - เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับ มาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 	/	

ด้านการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีการแสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต อย่างชัดเจนให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ตามตาราง 4.25

ตาราง 4.25 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต อย่างชัดเจน	/	

ด้านการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - แผนป้องกันการทุจริต

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่แสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ในการป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และมีรายละเอียดในการดำเนินการ อาทิ โครงการ กิจกรรม งบประมาณ และช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น ตามตาราง 4.26

ตาราง 4.26 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - แผนป้องกันการทุจริต)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น 	/	
รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต - มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น 	/	
รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต - มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น 	/	

ด้านการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต – มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงานโดยได้แสดงการวิเคราะห์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในปีที่ผ่านมา โดยมีการแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน เพื่อกำหนดแนวทางในพัฒนาให้ผลการประเมินดีขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น ตามตาราง 4.27

ตาราง 4.27 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต – มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ - มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น - มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงานให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น 	/	
		/	
		/	

ตาราง 4.27 (ต่อ) การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต – มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน)

ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	มี	ไม่มี
การดำเนินการตาม มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใสภายใน หน่วยงาน	- แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน - มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	/	

**สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินการกิจ
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน**

จากผลการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ลักษณะเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พบว่า เกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสมีความเหมาะสม สามารถนำมาใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ตามภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ แต่อย่างไรก็ตามยังปรากฏข้อมูลความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ดำเนินการวิเคราะห์โดยผู้วิจัยและสำนักงาน ป.ป.ช. เนื่องจากจากสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากบุคคลภายนอกที่เคยมาติดต่อกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยอาศัยความสมัครใจในการตอบแบบสอบถามเท่านั้น เพื่อสะท้อนข้อมูลการดำเนินการของผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นจริงและเป็นไปตามกรอบการประเมินที่กำหนดไว้ หากแต่การดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสีย

ภายนอก 3 รูปแบบ¹ คือ 1. วิธีการให้ตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ 2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลขณะที่ปรึกษา ซึ่งอาจมีการเก็บข้อมูลจากรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามที่หน่วยงานจัดส่งข้อมูลในระบบ ITAS หรือ อาจขอรับข้อมูลเพิ่มเติม โดยการขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามที่หน่วยงาน หรือ แหล่งข้อมูลตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และ 3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้รับบริการภาครัฐ ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สามารถเข้ามาตอบแบบสำรวจ EIT ของหน่วยงานได้โดยการค้นหาช่องทางการเข้าตอบจากระบบ ITAS เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อกับหน่วยงานในปี พ.ศ. 2564 ได้มีโอกาสได้เข้ามาตอบแบบสำรวจ EIT ได้ด้วยตนเองในระบบ ITAS โดยตรง ซึ่งในส่วนนี้ปรากฏข้อมูลที่มีความแตกต่างของผลการประเมินเนื่องจากผู้วิจัยไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกในรูปแบบที่ 2 ที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลขณะที่ปรึกษา เนื่องจากมีความประสงค์ที่จะให้ผู้ตอบแบบสะท้อนการรับรู้ที่เป็นจริง สำหรับการประเมินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จะเห็นได้ว่าสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการอย่างครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด

¹ คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 1 สำนักงาน ป.ป.ช. หน้า 18 - 19

ตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

4.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เมื่อนำไปสู่การประเมินภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าสู่การใช้งานจริง

4.2.1 มิติองค์อำนาจ

4.2.1.1 ลักษณะทั่วไปของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) คือ เครื่องมือที่ใช้ประเมินหน่วยงานเพื่อจะบอกว่าหน่วยงานมีความโปร่งใสและเรื่องธรรมาภิบาลมากน้อยเพียงใด สำหรับตัวชี้วัดในการประเมิน มีตัวชี้วัดหลัก ๆ 10 ตัว คือ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

“ก็เป็นการประเมินองค์กรในเรื่องการทำงาน อย่างมีธรรมาภิบาล มีคุณธรรม ความโปร่งใส ปราศจากทุจริต โดยประเมินจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูล” (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต ,วันอังคารที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ITA ก็เป็นเรื่องของการประเมินทั้งเรื่องของความโปร่งใส และเรื่องธรรมาภิบาลตัวชี้วัดหลัก ๆ ก็มี 10 ตัว อันนี้ก็เป็นประเมินทิศทางขององค์กรว่าสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้ได้อย่างไร โดย 10 ตัวชี้วัดก็จะดูในเรื่องกระบวนการการทำงาน การบริหารงาน การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สิน การบริหารงานบุคคล ในมิติของเรื่องความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริต เป็นหลักนะครับ ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

4.2.1.2 การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สำหรับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าร่วมการประเมิน ITA ประมาณปี พ.ศ. 2561 ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีพัฒนาการที่ดีในการยกระดับค่าคะแนน ITA โดยในปี พ.ศ. 2564 ได้รับคะแนนการประเมิน 90.44 อยู่ในระดับ A แต่เมื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกจะพบว่า ในภาพรวมของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินนั้นถือว่ามีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2563 อาจจะมีติดขัดปัญหาบางประการที่ทำให้ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มีคะแนนที่ลดลงต่ำลง และเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกับองค์กรอิสระด้วยกัน พบว่า ในส่วนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) มีความน่าสนใจในการดำเนินการ เนื่องจากมีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ซึ่งในอนาคตสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจจำเป็นต้องเลือกศึกษากระบวนการดำเนินการของ กสม.เพิ่มเติม และในอีกทางหนึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อาจต้องมีการนำข้อมูลปี พ.ศ. 2562 – 2563 มาร่วมวิเคราะห์กับปีปัจจุบันอีกด้วยว่า เหตุใดคะแนนในช่วงเวลาดังกล่าวจึงลดต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ไปสู่เป้าหมายระดับ AA ที่กำหนดไว้

หลักการวิเคราะห์การดำเนินการเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) นอกจากการนำตัวชี้วัดต่าง ๆ หลักเกณฑ์การประเมิน ITA และตัวชี้วัดต่าง ๆ มาวิเคราะห์แล้ว ควรจะนำกรอบข้อมูลในเรื่องของกรอบกฎหมายและกรอบยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์อ้างอิงร่วมด้วย สำหรับในส่วนของกฎหมายรัฐธรรมนูญจะมีมาตราที่เกี่ยวข้อง 2 มาตรา คือมาตรา 215 องค์กรอิสระเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นให้มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจขององค์กรอิสระต้องเป็นไปโดยสุจริต เทียงธรรม กล้าหาญ และปราศจากอคติทั้งปวงในการใช้ดุลพินิจ² มาตราดังกล่าวที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐต้องทำหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญของ

² รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF> สืบค้นวันที่ 27 มีนาคม

2565

การประเมิน ITA และมาตรา 219 ให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระร่วมกันกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นใช้บังคับแก่ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วให้ใช้บังคับได้ ทั้งนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวต้องครอบคลุมถึงการรักษาเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ และต้องระบุให้ชัดแจ้งด้วยการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมใดมีลักษณะร้ายแรง ในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้รับฟังความคิดเห็นของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย และเมื่อประกาศใช้บังคับแล้วให้ใช้บังคับแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และคณะรัฐมนตรีด้วย แต่ไม่ห้ามสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา หรือคณะรัฐมนตรีที่จะกำหนดจริยธรรมเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา³ มาตรา 219 วรรคสอง ด้วยรัฐธรรมนูญกำหนดให้บุคคลและหน่วยงานจัดทำมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้จัดทำและมีการบังคับใช้ภายในหน่วยงานแล้ว อย่างไรก็ตามเมื่อมีการบังคับใช้แล้วอาจจะต้องมีการประเมินประมวผลจริยธรรม เพื่อปรับปรุงให้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลพฤติกรรมบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม โดยนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA มาปรับใช้ร่วมกันในระเบียบมาตรฐานจริยธรรมของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ในกรอบการวิเคราะห์นอกเหนือจากใช้กรอบกฎหมายรัฐธรรมนูญวิเคราะห์แล้ว สำนักงาน ฯ ควรนำกรอบของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ (พรบ.) ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน มาวิเคราะห์ร่วมด้วยโดยมาตราที่เกี่ยวข้องคือ มาตรา 21 ผู้ตรวจการแผ่นดินต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา และปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดินต้องเป็นไปโดยสุจริต เทียงธรรม กล้าหาญ และปราศจากอคติทั้งปวงในการใช้ดุลพินิจ และปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการแผ่นดินจะเข้ารับการศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรหรือโครงการใด ๆ มิได้ เว้นแต่เป็นหลักสูตรหรือโครงการที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมีมติให้จัดขึ้นโดยเฉพาะ

³ อ้างแล้ว หน้า 50

สำหรับผู้ตรวจการแผ่นดิน⁴ และมาตรา 22 ผู้ตรวจการแผ่นดิน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือคำสั่ง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใด ๆ บรรดาที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชน หรือเป็นภาระแก่ประชาชนโดยไม่จำเป็นหรือเกินสมควรแก่เหตุ (2) แสวงหาข้อเท็จจริงเมื่อเห็นว่ามิได้รับความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือปฏิบัตินอกเหนือหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายของ หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ขจัดหรือระงับ ความเดือดร้อนหรือความไม่เป็นธรรมนั้น (3) เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ทราบถึงการที่หน่วยงานของรัฐยังมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน ตามหมวด 5 หน้าที่ของรัฐของรัฐธรรมนูญ (4) หน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้หรือกฎหมายอื่น

การดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามวรรคหนึ่ง ต้องมุ่งหมายที่จะส่งเสริมสนับสนุน และให้คำแนะนำ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขจัดความเหลื่อมล้ำอำนาจประโยชน์ให้แก่ประชาชนอย่างทัดเทียมกัน และลดภาระ ที่เกิดขึ้นกับประชาชนโดยไม่จำเป็นหรือเกินสมควรแก่เหตุ รวมทั้งขจัดหรือระงับความเดือดร้อนหรือ ความไม่เป็นธรรมที่หน่วยงานของรัฐปฏิบัติต่อประชาชน ในการดำเนินการตาม (1) หรือ (2) หากเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินส่งเรื่องให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติดำเนินการต่อไป และเพื่อขจัดความซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินและคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติร่วมกันหารือและวางหลักเกณฑ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไปด้วย

มาตรา 23 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 22 (1) (2) ในมาตรา 21 ของ พรบ. ดังกล่าว ได้บัญญัติหน้าที่ของผู้ตรวจการแผ่นดินเพิ่มเติมคือต้องปฏิบัติตัวให้ถูกต้องตามมาตรฐานจริยธรรม และอีกพื้นฐานที่สำคัญอีกอันหนึ่งก็คือ พรบ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา 22 (2) ที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมีหน้าที่ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐเนี่ย มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งหมายความว่าต้องประยุกต์ใช้กับองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดินด้วย ดังนั้น มาตรา 21 และ มาตรา 22 ตาม พรบ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน นอกจากนี้กรอบที่ต้องนำมาวิเคราะห์ร่วมอีกส่วนหนึ่งคือ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปี

⁴ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2560 [http://](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/131/1.PDF)

www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/131/1.PDF สืบค้นวันที่ 27 มีนาคม 2565

พ.ศ. 2561 – 2565⁵ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ระดับและเสริมสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน กลยุทธ์ที่ 1.3 ที่แสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม อันนี้หมายความว่า ความโปร่งใสในกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ เน้นก็ต้องชัดเจนนะครับ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้าง ความเป็นธรรมมีกลยุทธ์ที่ 2.2 ที่มีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานและทุกภาคส่วน ซึ่งหมายความว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง ๆ จะทำให้กระบวนการการมีส่วนร่วม โปร่งใส ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้อันนี้ทั้ง 4 กลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 3.1 การพัฒนาและ บริหารจัดการความรู้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA โดยตรง กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการของสำนักงาน เรื่องของการปฏิบัติงานการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในหน่วยงานโดยตรง กลยุทธ์ที่ 3.3 การเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากร กลยุทธ์ที่ 3.4 พัฒนาเทคโนโลยี Digital จะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่สำนักงานได้ ดำเนินการ ตามตัวชี้วัด หรือตามหลักเกณฑ์การประเมินได้อย่างครบถ้วน

“ในภาพรวมของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินก็ถือว่าในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง อาจจะมียกเว้นปี 62 - 63 ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ , วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอิสระอื่นในปี 63 เราต่ำสุดเลย ในปี 64 เราก็ดีขึ้นมา อยู่ตรงกลางเป็นอันดับ 3 ก็เป็นแนวโน้มที่ดีแต่ว่ามันมีช่องทางที่ทำให้ดีขึ้นได้” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ , วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ถ้าเปรียบเทียบกับองค์กรอิสระอื่นเรามาจุดองค์กรที่เขาเคยอยู่ต่ำสุด เช่น คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนในปี 62 แค่ 81% แต่เขากระโดดขึ้นมาเป็น 94% ได้ เพราะฉะนั้นก็ทำให้เห็นว่าเราสามารถ เติบโตเคียงกับองค์กรอิสระแล้วก็นำประสบการณ์บทเรียนบางอย่างของเขามาดูได้ว่าเขาแก้ไขยังไง เป็นเทรนด์ที่น่าสนใจ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ , วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“หลักการที่เราจะทำเรื่อง ITA นอกจากหลักเกณฑ์ ITA แล้วก็ตัวชี้วัดต่าง ๆ หลักเกณฑ์ที่ 1 ก็ต้องเอาตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัว มาแกะว่าตัวที่เขาประเมินเราตัวที่มันต่ำ ๆ มีอะไรบ้างนะครับ แล้วก็อันที่ 2 การที่จะใช้พัฒนาในเรื่องของ ITA ของเรานอกจากตัวชี้วัดตามแผน ITA ที่เขามาประเมินเรา

⁵ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2561 - 2565

แล้วเนี่ย เราควรจะไปอิงกรอบซึ่งกฎหมายกับกรอบยุทธศาสตร์ อันที่ 1 ก็คือในกรอบรัฐธรรมนูญเนี่ย อย่างน้อยที่ผมมองก็คือมี 2 มาตรการก็คือมาตรา 215 ที่ แล้วก็มีมาตรา 219 อันที่สองก็คือ พรบ. ประกอบรัฐธรรมนูญของเราเองก็มาตรา 21 มาตรา 22 แผนยุทธศาสตร์ของเราในปี 61 - 65 ในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ประเด็นนี้ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ระดับและเสริมสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน ก็อย่างน้อยมีกลยุทธ์ที่ 1.3 ที่แสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวก อันนี้หมายความว่าความโปร่งใสในกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ เนี่ยก็ต้องชัดเจนนะครับ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมก็อย่างน้อยมีกลยุทธ์ที่ 2.2 จะมีการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงาน และทุกภาคส่วน อันนี้หมายความว่าส่งเสริมการมีส่วนร่วมนะครับของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งก็ทำให้กระบวนการการมีส่วนร่วมก็จะทำให้กระบวนการโปร่งใสอธิบายได้ชัดเจนแล้วก็มีส่วนร่วม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้อันนี้ทั้ง 4 กลยุทธ์เลย กลยุทธ์ที่ 3.1 พัฒนาและบริหารจัดการความรู้ วันนี่ก็เป็นเรื่อง ITA โดยตรง” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

โดยสรุป การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สำหรับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรเริ่มต้นจากการนำตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินมาวิเคราะห์ร่วมกับการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) โดยนำข้อมูลการประเมินในแต่ละปีมาวิเคราะห์ ว่าพบปัญหาในส่วนใด เพื่อกำหนดนโยบายในการแก้ไข และนำข้อมูลการประเมินของหน่วยงานอื่นที่มีการดำเนินการกิจการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส (ITA) ที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงานมาร่วมวิเคราะห์และศึกษาว่าเหตุใดคะแนนในแต่ละปีจึงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้การพัฒนาเกณฑ์การประเมินต้องนำกรอบกรอบกฎหมายและกรอบแผนยุทธศาสตร์ มาวิเคราะห์อ้างอิงร่วมด้วย เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ แผนยุทธศาสตร์ชาติ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ (พรบ.) ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2565 เพื่อให้การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หน้าที่ และอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถบรรลุเป้าหมายได้ผลการประเมินระดับ AA ได้

4.2.1.3 การกำหนดนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ผู้ตรวจการแผ่นดินให้ความสำคัญกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส (ITA) โดยได้มอบนโยบายให้สำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับการประเมิน ITA ตั้งแต่กระบวนการเข้ารับการประเมิน รับทราบผลการประเมิน พร้อมทั้งพิจารณาข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่เสนอแนะขึ้นมา พร้อมทั้งได้หารือในการประชุมผู้ตรวจการแผ่นดินและเลขาธิการ เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดิน นอกจากนี้ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินได้มีนโยบายให้สำนักงานจัดตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบเรื่องการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการยกระดับค่า ITA เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเห็นความสำคัญร่วมกันในเรื่องของคุณธรรมและความโปร่งใส ตัวอย่าง เช่น แนวทางการปฏิบัติประกาศนโยบาย No Gift Policy ไม่ให้ ไม่รับ ในโอกาสและวาระต่าง ๆ จนนำไปสู่การขับเคลื่อนในระดับสำนักงานที่ผู้บริหารทุกระดับร่วมประกาศนโยบาย No Gift Policy เป็นต้น

“ผมเองก็ได้มีส่วนร่วมในการประกาศนโยบาย no gift policy ทั้งในช่วงวันคล้ายวันเกิดของผม รวมทั้งในช่วงเทศกาลปีใหม่ หรือวาระโอกาสต่าง ๆ และจะสนับสนุนนโยบายนี้ รวมถึงนโยบายอื่น ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานต่อไป” (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต , วันอังคารที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

4.2.1.4 ความสอดคล้องระหว่างเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) กับการดำเนินการ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการดำเนินการตามปฏิทินการดำเนินงานและหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดโดยคณะทำงาน เป็นผู้รับผิดชอบวางแผนการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ในด้านต่าง ๆ ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด นอกจากเกณฑ์ การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินคำนึงถึงแล้ว เรายังให้ความสำคัญในส่วนของการให้บริการต่อประชาชนอย่างเป็นธรรมด้วย

สำหรับการดำเนินการภายในสำนักงาน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) มีการตั้งคณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA โดยมีผู้แทนจากทุกสำนักเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน พร้อมทั้งแบ่งคณะทำงานเป็นแบ่งกลุ่มย่อย รับผิดชอบขับเคลื่อนในตัวชี้วัดภายในองค์กร 5 ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยมีเจ้าหน้าที่สำนักนโยบายและแผนรับหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน เพื่อดำเนินการในภาพรวม เพื่อรับผิดชอบการประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร

สำหรับการดำเนินการภายนอกสำนักงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เข้าร่วมการประเมิน วิธีดำเนินการคือ เจ้าหน้าที่ ฯ โดยฝ่ายเลขานุการจะประสานสำนักต่าง ๆ ผ่านคณะทำงานที่เป็นตัวแทนแต่ละสำนัก และแจ้งเวียน Outlook เพื่อขอความร่วมมือให้แต่ละสำนักส่งรายชื่อ บุคคล หรือหน่วยงานที่ได้เข้ารับบริการหรือมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อประเมินตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัดคือ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน และการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการเผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยข้อมูลที่นำเข้าระบบเพื่อเปิดเผยข้อมูลให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย คือ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน 9.2 การบริหารงาน 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริตซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย คือ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

โดยสรุป สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการกิจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ทั้ง 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ส่วนที่ 2 การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน และส่วนที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

4.2.1.5 ธรรมาภิบาล (Good governance) กกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชน โดยหลักการสำคัญในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ หลักนิติธรรมถือเป็นหลักการสำคัญลำดับแรก ๆ รวมถึงการยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องถือปฏิบัติ สำหรับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA เป็นเรื่องของหลักความโปร่งใส คือ การเปิดเผยข้อมูลของทางราชการที่ประชาชนมีสิทธิรับรู้และตรวจสอบการทำงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ ซึ่งเป็นสิทธิโดยชอบธรรมและที่สำคัญคือการรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่หน่วยงานภาครัฐนำมาปรับใช้ในองค์กร การขับเคลื่อนตัวชี้วัดในแต่ละตัวนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักการสื่อสารมาช่วยในการขับเคลื่อน สำหรับหลักการสำคัญที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม ทั้งนี้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสำนักงานในทุกระดับ แต่ทั้งนี้ระดับการตัดสินใจให้เป็นของผู้บริหารขึ้นไป

“องค์กรที่เป็นทุเวียใหม่คือเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมการเสนอข้อคิดเห็นอย่างเต็มที่อย่างเสรีมากน้อยเพียงใดแน่นอนการตัดสินใจเป็นของผู้บริหาร แต่หมายความว่ากระบวนการได้มาซึ่งการตัดสินใจเนี่ย เราเปิดโอกาสให้คนได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทุก ๆ เรื่องไม่ใช่แค่เรื่องงานอย่างเดียว การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งเรื่องสวัสดิการ ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแล้วก็กำหนดแนวทางต่าง ๆ อาจจะทำให้ทุกอย่างดีขึ้น เพราะว่าถ้าผู้บริหารกำหนดลงไปเนี่ยก็จะเหมือนเขาไม่รู้สึกรู้สึกไม่มี Owner Ship ผมไม่มี Owner Shift เนี่ย การที่เราจะขับเคลื่อนค่านิยมเนี่ยทำได้ยาก เพราะเหมือนเราไปสั่งเขาเขาก็ทำไปตามที่ได้รับคำสั่ง แต่ถ้าทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเรื่องค่านิยมเนี่ยก็จะเป็นค่านิยมที่ทุกคนรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“มีในหลายองค์กรที่ผมเคยทำงานมาเรามีทั้งจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นกลุ่มย่อย ก็มีทั้งการเปิดเป็นเวทีใหญ่ทั้งสำนักงานเราเรียกว่า Town Hall เนี่ย คือมีผู้บริหารอาจจะคนสองคนหรือกำหนดเป็นหัวข้อเป็นมติว่าจะรับฟังในหัวข้ออะไร แล้วก็ให้พนักงานสามารถสะท้อนความคิดเห็นได้ เช่นสมมุติว่าในเรื่องของสวัสดิการในเรื่องของ Carrier Path ทั้งนี้ก็ต้องคล้ายๆทำความเข้าใจว่าใช้เป็นเวทีที่จะต้องไปนั่งวิพากษ์วิจารณ์กัน แต่เราพูดในแง่ของเหตุผลและหลักการว่า เพราะว่าจุดเวทีพวกนี้มันก็จะมีการออกมาระบายอารมณ์หรือแสดงอารมณ์ ซึ่งมันก็อาจจะมึบ้างแต่ว่าเราก็ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำความเข้าใจว่าการเปิดโอกาสเนี่ยเพื่อที่จะระดมความคิดเห็นที่มันเกิดประโยชน์จริง ๆ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“องค์กรโปร่งใสเนี่ยที่มีข้อเสนอในคณะทำงานความจริงมันควรจะมีคู่กันก็คือมีองค์กรโปร่งใสและองค์กรจริยธรรมคู่กันเพราะว่าควรกำหนดโดยระดมความคิดเห็นเหมือนกันว่ากรโปร่งใสองค์กรจริยธรรมควรมีลักษณะอย่างไรเพราะอันนี้เป็นเรื่อง ITA โดยตรง แล้วเรื่อง Venice Principle เขาจะเน้นในเรื่องของความโปร่งใส เรื่องธรรมาภิบาล เรื่องความเป็นอิสระในการทำงานในการดำเนินการ Venice Principle เนี่ยมันก็จะออกมา มันก็จะมีหลักการทำงานของ Ombudsman ซึ่งมันก็เป็นเรื่องของ ITA แต่บางอันมันก็จะสูงกว่า ITA ด้วยซ้ำนะครับ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“นอกจากระเบียบการทำงานแล้วเขาก็จะมีอันนึงก็คือ service Standard มาตรฐานของการให้บริการ ซึ่งอันนี้มันก็จะช่วยส่งเสริมในเรื่อง ITA ของเรา อีกเรื่องหนึ่งคือเรื่องขององค์กร Digital เราอาจจะบวกเพิ่มในเรื่องของ M Organization เรื่องมันก็จะคล้ายๆกัน Concept มันจะเกิดพร้อมกัน M นี่หมายความว่า Mobile Organization ก็คือการนำ Digital AI มาใช้ทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างรวดเร็วเคลื่อนที่เข้าไปได้โดยอาศัยพวก Application ต่าง ๆ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ , วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ที่เหมือนองค์กรเราจะเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน การสร้างความเป็นธรรมของประชาชนอันนี้ผมคิดว่ามันน่าจะตอบโจทย์ ITA” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

โดยสรุป ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ตรวจการแผ่นดินนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักธรรมาภิบาลที่หน่วยงานนำมาใช้เป็นไปตามที่โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme : UNDP) จัดทำและวางองค์ประกอบธรรมาภิบาล ดังนี้⁶

- 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) นิติธรรม (Rule of Law) 3) ความโปร่งใส (Transparency)
- 4) การตอบสนอง (Responsiveness) 5) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented)
- 6) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) 8) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) และ 9) วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic

⁶ ปธาน สุวรรณมงคล, 2558 *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

Vision) แต่อย่างไรก็ตามหลักการที่สำคัญต่อสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน คือ หลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4.2.1.6 การพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาลผ่านการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA มีความสอดคล้องกับ The Sustainable Development Goals (SDGs) หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติในข้อที่ 16 สังคมสงบสุข ยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง (Guarantee Peace, Justice, and Strong Institution) ซึ่งจะกล่าวถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้สันติภาพ เสถียรภาพ สิทธิมนุษยชน และธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิผลบนพื้นฐานของหลักนิติธรรม การส่งเสริมหลักนิติธรรมและสิทธิมนุษยชน จึงเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการนี้ สำหรับการทิศทางของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือองค์กรมีสภาพความเป็นองค์กรของรัฐจำเป็นที่จะต้องนำหลักนิติธรรมมาใช้ในการดำเนินงานภายในอย่างเคร่งครัด และในอีกมุมหนึ่งด้วยภารกิจตามหน้าที่และอำนาจผู้ตรวจการแผ่นดินมีหน้าที่ในการแก้ไขความทุกข์ร้อนของประชาชน มีความจำเป็นที่จะต้องใช้หลักนิติธรรมควบคู่กับหลักการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตามหากจะให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการพัฒนาการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในปีต่อไปและเกิดความยั่งยืนสำนักงานควรพยายามรักษามาตรฐานการดำเนินการที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่ต่อไป และพัฒนาการดำเนินการกิจให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละปี นอกจากนี้การพัฒนาระดับการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรควรต้องนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ให้มากขึ้นเพื่อสร้างการเห็นความสำคัญและรักษาผลประโยชน์ขององค์กรร่วมกัน โดยคำนึงถึงการแสดงความคิดเห็นด้วยสันติวิธีและเคารพสิทธิของผู้อื่นอีกด้วย

“มาตรฐานที่ดีที่เราต้องรักษาไว้ แล้วพัฒนาในปีต่อไปให้ไปสู่เป้าหมายให้ได้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร” (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต ,วันอังคารที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ก็คือรักษาระดับของตัวชี้วัดทั้ง 3 ตัวนี้ก็คือ OIT การเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตและคุณภาพของการดำเนินงานให้อยู่ในระดับเดิมแนวทางการดำเนินงานที่ 1 แนวทางการดำเนินงานที่ 2 ก็คือใน 7 ตัวชี้วัดที่เหลือจะต้องมาแกะคล้ายๆ กับยุทธศาสตร์ของแต่ละกลุ่ม แล้วก็เราควรจะมีคณะทำงานให้ครบทั้ง 7 อัน ส่วน 3 ตัวชี้วัดแรกที่เกิดขึ้นแล้วก็จะไปอยู่ในสมมติเรามีคณะทำงานภาพรวมก็ให้คณะทำงานภาพรวมกำหนดแนวทางที่เราจะรักษาระดับของ 3 ตัวชี้วัด ที่มันเกิน 95 ได้อย่างไร ส่วนอีก 7 อันเนี่ยควรมีคณะทำงานขึ้นมาดูตัวชี้วัดแล้วก็จัด Priority Light Out ที่คะแนนต่ำสุดขึ้นมาก่อน” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“เรื่องของการใช้อำนาจผมก็จะเห็นใน Paper บางส่วนว่าอาจจะมีการมีข้อเสนอบางส่วน จุดสำคัญของการใช้อำนาจก็คือเรามุ่งไปสู่ Lean and mean Organization ขึ้นตอนภายในเราควรมาคิดว่า ตอนการทำงานต่าง ๆ มันลดขั้นตอนลงได้ยังไง เราตั้งกรรมการอะไรต่าง ๆ อาจจะไม่จำเป็นต้องตั้งเพราะเราอาศัยเสนอผ่านสายการบังคับบัญชาได้เลยนะครับ Lean and mean Organization เป็นหัวใจสำคัญหลักในการใช้อำนาจลดลงแล้วก็การปรับปรุงการทำงานนะครับเราได้ 92.96 ด้วยนะครับ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ระบบบริหารงานบุคคลของเราอาจต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสม การสรรหาคัดเลือก ต้อง โปร่งใส ไม่มีข้อกังขาใด ๆ มันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้แก่พนักงานของเราได้” (นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต ,วันอังคารที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การพัฒนาบุคลากรของเราความจริงมีหลายประเด็น ประเด็นเรื่องการพัฒนาบุคลากร ก็จะมีนอกจากเรื่อง Carrier Path แล้วควรเน้นเรื่อง Professionalism ความเป็นมืออาชีพ Professionalism มันหมายถึงว่าหนึ่งเนี่ยมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ตัวเองทำเป็นอย่างดี อันที่ 2 Professionalism หมายความว่าต้องทำงานอย่างมืออาชีพคือต้องมีความโปร่งใส มีความเป็นกลาง มีความน่าเชื่อถือ ก็เปิดกว้างในการรับฟังข้อคิดเห็น ก็ข้อที่ 3 Professionalism ก็หมายความว่ามันมีการพัฒนาทักษะ เชี่ยวชาญ ความสามารถ วิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา Professionalism มันมากกว่าในเรื่องของการที่เราเก่งในเรื่องของเราอย่างเดียว แต่วิธีการทำงานต้องทำงานอย่างมืออาชีพมันก็คือในเรื่องของความโปร่งใส มันก็คือในเรื่องของการเปิดโอกาสให้คนได้ให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น รวมทั้งในเรื่องที่พูดเอาไว้ว่า

เจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินน่าจะมี 4 ลักษณะด้วยกัน” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“สำหรับภายในอย่างที่ผมบอกก็คือ 1 คือการเปิดโอกาสให้มีการสร้างเวทีต่าง ๆ เกิดขึ้นมาในระดับตั้งแต่ระดับส่วน สำนักงาน เราก็มองให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในระดับประเด็นที่ลงความเห็นก็ได้ทุกเรื่อง เช่น ในเรื่องของการทำงานด้วยก็จะมีไอเดียในเรื่องของการคิดเรื่องใหม่ๆ ปรับปรุงวิธีการสอบสวนของเรา การปรับปรุงวิธีการวิจัยอันที่ 2 นี้อย่างที่ผมบอกว่ามีเวทีใหญ่เช่น Town Hall เป็นระยะ ๆ มันก็จะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็น อันที่ 3 มันมีวิธีหนึ่งที่เรียกว่า มันมีการประชุมแบบที่ Agenda ที่เขาใช้คำว่า Retreat เนี่ย ซึ่งการ Retreat มันสามารถจะทำได้จากสำนักงานพาออกไปต่างจังหวัดไปนั่งคุยกัน ทั้งหัวข้อของตัวสำนักและหัวข้อของสำนักงานว่าเจ้าหน้าที่เขามีความเห็นในเรื่องสำคัญ ๆ ยังไงบ้าง ” (นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ ,วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

โดยสรุปแล้วทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน คือ การยกระดับการพัฒนากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เนื่องจากการทำงานในองค์กรภาครัฐ มนุษย์ หรือ คน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจทุกด้าน หากคนในองค์กรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ตลอดจนได้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมกับการดำเนินภารกิจขององค์กรในทุกๆระดับจะช่วยยกระดับการดำเนินภารกิจทุกด้านของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้เกิดการพัฒนาและเกิดความยั่งยืนต่อไป

4.2.2 มิติสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

4.2.2.1 ลักษณะทั่วไปของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

จากสภาพทั่วไป เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบว่า ITA คือ รายละเอียดของการวัดหรือมาตรฐานของการวัดและประเมินองค์กระด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่สำนักงาน ปปช. กำหนดหลักเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการป้องกันการทุจริต ในการยกระดับค่า Corruption perceptions index (CPI) ของประเทศไทย ที่เป็นดัชนีชี้วัดในแต่ละประเทศตลอดจนแผนการปฏิรูปประเทศ โดยมีการสำรวจข้อมูลในการประเมินทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรซึ่งจากผลการประเมิน พบว่า การประเมินภายในและภายนอกองค์กรยังมีความแตกต่างและพบสภาพปัญหาบางประการที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดการวัดประเมินผลหรือมาตรฐานของการวัด สำหรับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีสำนักนโยบายและแผนเป็นสำนักที่ดูแลเรื่องการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA โดยเฉพาะ เพื่อดำเนินการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA และมีการตั้งคณะทำงานซึ่งมีผู้แทนจากทุกสำนัก ๆ มาร่วมขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA โดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานของผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม กับภารกิจของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการประเมิน ITA จะแยกการประเมินออกเป็น 3 คือ

1. การประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
2. การประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
3. การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

จากการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA มีการกำหนดข้อคำถามที่เป็นมาตรฐานกลางที่ใช้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐสำหรับประเด็นคำถามจะเป็นกรอบกว้าง ๆ เพื่อให้องค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างคำถามวัดและการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งโดยหลักการเป็นเรื่องที่ดีที่องค์กรต่าง ๆ จะได้ประเมินสุขภาพด้านคุณธรรมประจำปี เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรได้ทราบว่าการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ขององค์กรมีสภาพอย่างไร มีระดับคุณธรรม ความโปร่งใส มากน้อยเพียงใด ทั้งในมุมมองของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนความเป็นจริง และผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการบริหารองค์กร และผลักดันองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม และมีความโปร่งใส

“ทราบรายละเอียด” (นายกมลธรรม วาสบุญมา ,วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้อยู่แล้วว่า ITA เป็นเรื่องของการสร้างองค์กรให้มีคุณธรรม มีความโปร่งใส เพราะฉะนั้นแน่นอนการเป็นผู้นำองค์กรเราจะต้องตระหนักเรื่องนี้เป็นอย่างมากที่สุด แล้วก็ต้องพยายามที่จะต้องผลักดันองค์กรของเราให้ไปสู่องค์กรที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม แล้วก็มีความโปร่งใส” (พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“น่าแปลกใจที่ประชาชนภายนอกเข้าใจก็ตอบมาเราอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างดี” (นายกมลธรรม วาสบุญมา ,วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์) (นายกมลธรรม วาสบุญมา ,วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เหมือนเป็นการประเมินสุขภาพว่าองค์กรมีสุขภาพดีหรือเปล่าครับ ถ้าประเมินออกมาแล้วมันออกมาไม่ดีเนี่ย องค์กรก็ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเหมือนเราหาหมอพอเรารู้ว่าเราเป็นโรคนั้นโรคนี้เราก็ต้องรักษา” (นายสรารุช ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในปีที่ผ่านมา พบว่า ผลการประเมินจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีผลคะแนนในการประเมินที่สูงกว่า ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร ซึ่งทางผู้บริหารและคณะทำงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่า ในส่วนของการประเมินภายในองค์กรอาจต้องสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักถึงผลของการ

ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA เพิ่มเติมว่า เหตุใดองค์กรจึงต้องมีการประเมิน เมื่อประเมินแล้ว เจ้าหน้าที่หรือองค์กรจะได้อะไร และเมื่อได้รับทราบผลประเมินแล้ว สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาพัฒนาหรือปรับปรุงองค์กรได้อย่างไร

“การนำไปสู่ความเข้าใจทุกคนที่เกี่ยวข้องด้วยกันเนี่ยไล่ตั้งแต่ระดับผู้บริหารลงไปข้างล่างมันอาจจะยังไม่เข้มข้นพอหรือไม่สามารถสร้างความเข้าใจให้เขาได้พอ” (นายกมธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ภายในเนี่ยสร้างความเข้าใจให้เพิ่มอีกนิดนึงว่า ITA เนี่ยเป็นอย่างไรทำไมถึงต้องประเมิน แล้วประเมินแล้วจะได้อะไร องค์กรจะได้อะไรและจะพัฒนาไปเป็นอะไรต่อ” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ต้องสร้างความตระหนักถึงผลของการตอบด้วย บางคนเนี่ยตอบแล้วเออช่างมันเถอะจริง ๆ แล้วมันมีผลกับทางออฟฟิศมีผลกับการพัฒนาต่อไปด้วยนะอันนี้ก็คือส่วนหนึ่ง นะครับ แบบสอบถามอาจจะต้อง คือ ปปช. ตัดเลื้อยโหลอะ แบบสอบถามที่ใช้ทุกหน่วยใช้ใหม่” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ตอนนี้เกณฑ์ที่เราตกเลยก็คือด้าน IIT ก็คือการประเมินภายในองค์กรนะครับ ส่วนในด้านอื่น ๆ ก็คือ OIT ฐานการเปิดเผยข้อมูล ซึ่งตรงนี้ปีที่แล้วเราได้ 100 คะแนนเต็ม เพราะเราทำตามเกณฑ์ที่เขากำหนด และในเรื่องของ EIT ก็คือเรื่องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งทางตรงนี้ก็ทางหน่วยงาน ปปช. จะผู้เก็บข้อมูลเองก็ได้ข้อมูลได้คะแนนมาในระดับสูงแต่ผมจำไม่ได้ประมาณ 90 กว่ามั้ง” (นายสรารุณ ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

จากการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ดังกล่าวมีข้อสังเกตเกี่ยวกับ “เครื่องมือ” ที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งพบว่า ข้อคำถามมีความเป็นกลาง มีมาตรฐานสามารถบังคับใช้กับหน่วยงานและบุคคลทั่ว ๆ ไปได้อย่างเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีบางองค์กรที่มีลักษณะโครงสร้างพิเศษที่แตกต่างไปจากองค์กรที่โครงสร้างที่มีลักษณะทั่วไป ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ในการวัดอาจจะยังไม่เหมาะสมทั้งหมดกับองค์กรบางแห่ง นอกจากนี้ ข้อคำถามที่วัดมีจำนวนมาก อาจทำให้ค่าความสม่ำเสมอในการวัดขาดความต่อเนื่อง ซึ่งถ้าหากสามารถปรับเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรได้อาจจะทำให้ผลการประเมินสะท้อนความเป็นจริงได้มากกว่าที่เป็นอยู่ได้

“ITA เนี่ยเป็นแบบสอบถามที่มีปริมาณมาก ขนบของคนไทยเนี่ยไม่ค่อยเหมาะกับแบบสอบถามที่เป็นทางการเกินไป สังเกตดูเวลาเราตอบแบบสอบถามจะมีคนอยู่ 3 ประเภทก็คือ 1 ศึกษาเข้าใจแล้วก็ตอบ 2 คือ คนที่ทำให้มันเสร็จๆ เอาเร็วเข้าว่าพลิก ๆ ไปแล้วก็ตอบ 3 คือตั้งใจมาก แต่ว่ามือคุดี หรือมองโลกในแง่ร้าย หรือมีเจตนาทำร้าย ” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เจตนารมณ์ของ ปปช. ว่า ปปช. ต้องการอะไร เนื่องจากว่ารูปแบบราชการรูปแบบหน่วยงานของรัฐมันมีหลายรูปแบบเหลือเกินไม่ใช่ขนบเดียวกัน ” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

โดยสรุปแล้ว สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินรับทราบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ตลอดจนทราบถึงผลการการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA แต่มีบางส่วนที่ยังเข้าใจวัตถุประสงค์และแนวทางการประเมินการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ที่คลาดเคลื่อนไป ซึ่งทางสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จนนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและสร้างแนวทางในการดำเนินการกิจการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA โดยแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนภารกิจ โดยให้แต่ละสำนักส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะทำงานโดยมีสำนักนโยบายและแผนเป็นฝ่ายเลขานุการ คณะทำงานเพื่อดูแลภาพรวมของการประเมินทั้งหมด ทั้งนี้พบสภาพปัญหาบางประการในการประเมินคือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินซึ่งอาจจะยังมีความเหมาะสมที่ยังไม่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรบางประเภท ซึ่งอาจนำมาซึ่งความคลาดเคลื่อนของผลการประเมินได้

4.2.2.2 การขับเคลื่อนภารกิจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 โดยที่ผ่านมาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้ความสำคัญกับการการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA โดยเริ่มต้นการประเมินครั้งแรกได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศึกษาการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA และดำเนินการตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2563 ได้ตั้งคณะทำงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้การดำเนินการการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA

ภายในสำนักงาน ฯ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้แต่ละสำนักส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ตลอดจนให้เป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่าง เจ้าหน้าที่ภายในสำนักอีกช่องทางหนึ่งด้วย ในส่วนของ สำหรับการดำเนินการกิจการการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการประเมินในฐานะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และมีการแจ้งผลการประเมินให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบในทุก ๆ ครั้ง โดยผ่านการประชุมระดับสำนักงาน การแจ้งเวียนผ่าน Outlook ของสำนักงาน และการประชาสัมพันธ์ การดำเนินการของคณะทำงาน ITA ให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบเป็นระยะ

“มองจากมุมผู้บริหารนะให้ความสำคัญมากด้วยซ้ำไป เยอะไปถึงขนาดตั้งคณะทำงาน”

(นายกมลธรรม วาสนุญา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ในฐานะที่เป็นผู้บริหารองค์กรผู้นำองค์กรแล้วกันนะครับเรื่องนี้ก็เป็นเรื่อง que ผู้บริหาร องค์กรจะต้องรู้อยู่แล้วว่า ITA เป็นเรื่องของการสร้างองค์กรให้มีคุณธรรมมีความโปร่งใส เพราะฉะนั้น แน่นนอนการเป็นผู้นำองค์กรเราจะต้องตระหนักเรื่องนี้เป็นอย่างมากมากที่สุด แล้วก็ต้องพยายามที่จะต้อง ผลักดันองค์กรของเราให้ไปสู่องค์กรที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรม แล้วก็มีความโปร่งใส เพราะฉะนั้นเนี่ยที่ เองก็ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการที่จะเข้ามาบริหารงานในตรงนี้” (พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“สผ. มีการเข้าร่วมประเมิน ITA มาต่อเนื่อง 3-4 ปีแล้ว ซึ่งผลคะแนนมีการพัฒนาขึ้น ตามลำดับ อาจมีบางปี ที่คะแนนลดลงบ้าง ตามปัจจัยที่เกิดขึ้นภายใน และข้อคำถามที่อาจมีการ เปลี่ยนแปลงไปของปีนั้น ๆ”(นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ทราบ IIT ตก ซึ่ง IIT จะมีอยู่ 5 ตัวชี้วัด ตกทุกตัวชี้วัดเลย มันจะต้องได้ 85 คะแนนขึ้นไป ทาง ปปช. จะมีคู่มือการประเมินนะครับ” (นายสรารุช ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ทราบ เพราะได้ทำการประเมิน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทุกปี” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัทโม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

4.2.2.3 ความสอดคล้องระหว่าง เกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA กับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำหรับการดำเนินการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการดำเนินการตามที่ สำนักงาน ปปช. กำหนดไว้ทั้ง 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 มีการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินดำเนินการตอบแบบประเมินในฐานะผู้มีส่วนได้เสียภายในภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จำนวน 125 คน⁷ เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรของตนเอง 5 ตัวชี้วัด คือ

- ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านการใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ 3 ด้านการใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ 4 ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ 5 ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ 2 ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์ให้แต่ละสำนัก ฯ ส่งรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งเป็นบุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อแต่ละสำนัก ฯ เพื่อรวบรวมข้อมูลจัดส่งให้แก่สำนักงาน ป.ป.ช. ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) จำนวน 30 ⁸ คน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ 6 ด้านคุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ 7 ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ 8 ด้านการปรับปรุงการทำงาน

⁷ รายงานผลการประเมิน ITA

<https://www.nacc.go.th/ita/categorydetail/201911241208399/87ac639fff9d427cbf05bc6216f059ff2>

สืบค้นวันที่ 10 มีนาคม 2564

⁸ อ้างแล้ว หน้า 167

ส่วนที่ 3 ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานต้องดำเนินการในการนำข้อมูลเข้าสู่เว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 9 ด้านการเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การบริหารเงินงบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ 10 ด้านการป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

“สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (สผผ.) มีการดำเนินงานในเรื่อง ITA สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมิน กล่าวคือ สผผ. ให้อิสระผู้ที่เข้าร่วมประเมินทุกคน ทุกอย่างมีความโปร่งใส โดยมีการตั้งคณะทำงาน ITA ซึ่งเป็นเพียงกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาดำเนินการสื่อสารข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง แต่ไม่ได้ชี้นำความคิดของเจ้าหน้าที่หรือบุคคลภายนอกในการตอบคำถาม สผผ. มีการแสดงหลักฐานอย่างตรงไปตรงมาและเป็นจริง จึงถือได้ว่า สผผ. ได้ดำเนินการเรื่องการประเมิน ITA ตามหลักการและหลักเกณฑ์ของ ITA นอกจากนี้ ผลการประเมิน ยังเป็นส่วนที่ทำให้ สผผ. ได้นำมาวิเคราะห์และปรับปรุงให้องค์กรมีคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร ,วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เราเนี่ยเปิด 100% นะในส่วนของ IIT นะยังบุคลากรในคุณสมารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนมาได้เต็มที่องค์กรอื่น ๆ อย่างองค์กรบางองค์กรอย่างเขาบอกเลยต้องตอบไปในทิศทางเดียวกันให้สะท้อนว่าผลคะแนนสูง คะแนน IIT สูง ประชาชนโดยทั่วไปมองภาพสะท้อนเข้าไปความรู้สึกมันไม่ใช่คือเราก็เห็นว่ามันไม่น่าจะขนาดนี้แต่คะแนนเขาสูง แล้วมันสะท้อนกลับมาว่าสำนักงานเราเองนี้แหละผู้บริหารเอาเองนี้แหละคือเปิดฟรีคือทุกคนสามารถเข้าไปแสดงความคิดเห็นเครื่องมือนี้ให้สำนักงาน

ปรับปรุงหรือว่าพัฒนาอะไรหลายๆอย่าง” (นายภูมิธล สร้อยสำราญ ,วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“หลักเกณฑ์กลางผมก็ไม่รู้รายละเอียดลึกมากกว่าของเขาเป็นยังไง คือในส่วนที่ผมรู้ว่าหลักเกณฑ์ของเรา ก็คือประเมินเรื่อง ความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรมของการทำงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินว่าตั้งแต่ระยะเวลาของการทำงานของเรามาตั้งแต่ระยะ 1 ปีที่ผ่านมา” (นายธรรมณูญ กิจการ ,วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เห็นว่าจะมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดในภาพรวม ส่วนใหญ่สำนักงานมีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลของ ITA หลักเกณฑ์ของ ITA เป็นหลักเกณฑ์ที่ถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบที่ประกาศและหน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว โดยเฉพาะเรื่อง การเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ การให้บริการกับผู้รับบริการอย่างเท่าเทียม” (นายสิทธิศักดิ์ ต้นตีสัตโม ,วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

จากการดำเนินการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คณะทำงานมีการดำเนินการสอดคล้องกับเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด อีกทั้งยังมีการดำเนินกิจกรรมที่นอกเหนือจากการจัดกิจกรรม เพื่อเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ยังได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาลภายในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างความตระหนักรู้ และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร พัฒนางค์กรต่อไป

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการประเมิน ITA ในปีที่ผ่านมา พบว่า สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้รับคะแนนการประเมิน 90.44 คะแนน อยู่ในระดับ A เมื่อวิเคราะห์รายตัวชี้วัด พบว่า ในส่วนของคะแนนการประเมินในส่วนของการประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) พบว่า **ตัวชี้วัดที่ 1** ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนน 81.33 **ตัวชี้วัดที่ 2** ด้านการใช้งบประมาณ ได้คะแนน 68.25 **ตัวชี้วัดที่ 3** ด้านการใช้อำนาจ ได้คะแนน 71.25 **ตัวชี้วัดที่ 4** ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนน 76.17 **ตัวชี้วัดที่ 5** ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนน 67.57 สำหรับการประเมินผู้มีส่วนได้เสียนอกองค์กร (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) พบว่า **ตัวชี้วัดที่ 6** ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนน 98.57 **ตัวชี้วัดที่ 7** ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน 94.16 **ตัวชี้วัดที่ 8** ด้านการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนน 92.96 และการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and

Transparency Assessment: OIT) **ตัวชี้วัดที่ 9** ด้านการเปิดเผยข้อมูล และ**ตัวชี้วัดที่ 10** ด้านการป้องกันการทุจริต พบว่า มีคะแนน 100 คะแนน⁹

แม้ว่าคะแนนในภาพรวมของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอยู่ในระดับ A ค่าคะแนนเท่ากับ 90.44 แต่เมื่อวิเคราะห์รายตัวชี้วัดจะพบว่า คะแนนการประเมินในส่วนของการประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์การ (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ยังมีคะแนนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งทางสำนักงาน ป.ป.ช ได้กำหนดให้ค่าคะแนนการประเมินแต่ละตัวชี้วัดที่เป็นเป้าหมายในปี พ.ศ. 2564 ไม่ต่ำกว่า 85 คะแนน ซึ่งในส่วนนี้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะต้องพัฒนาให้คะแนนในส่วนดังกล่าว ผ่านระดับการประเมินในครั้งต่อไป

“ในเชิงนามธรรมซึ่งมันเกิดกับองค์กรมันไม่เกิดกับตัวคุณหรือคุณก็ยังทำงานเหมือนเดิม เงินเดือนเหมือนเดิม แต่ปรากฏว่าองค์กรถูกตราหน้าว่า ITA ต่ำ ก็บอกว่า ITA ต่ำปุ๊บไม่รู้คนไทยไม่ดูหรือกว่ามันตำตรงไหน ตรงไหนแก้ตรงไหนลดตรงไหน แต่พอมองภาพรวมแล้วต่ำ เราก็พยายามที่จะพัฒนาต่อไป” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การเผยแพร่มันมี 2 อย่าง เผยแพร่ทางเดียว คือ เว็บบอร์ด แจกเอกสาร บอกเล่าประชาสัมพันธ์ให้ฟังมันได้ผลในระดับหนึ่ง เพราะมันก็จะมีคนประเภทที่เกียจจ้าน ขี้เกียจดู ทำยังไงซึ่งจะสร้างกระบวนการเผยแพร่ ซึ่งเหมือนกับเขาหนึ่งทำให้เขาได้มีส่วนร่วม” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ตรงนี้ก็有一部分ในการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเขามีความรู้สึกว่า เขาอยู่ในองค์กรที่มีความโปร่งใสแล้วก็มีคุณธรรม เห็นอกเห็นใจผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความเหนื่อยยากลำบากด้วยความเสียสละอดทน บางที่พยายามผลักดัน ไม่ว่าจะในเรื่องการพยายามสร้างการติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาในระดับสูง บางทีก็เปิดตู้แดง เปิดเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน ที่เราตั้งชื่อตัวเองที่ทางสำนักสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์ตั้งชื่อให้ก็คือ “จากนักรบสู่แม่ทัพ” อันนี้ก็ผู้ถืออัศวินขี่ช้าง” (พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

⁹ อ้างแล้ว หน้า 167

“คือนโยบายตรงนี้จริง ๆ ต้องยอมรับว่าเริ่มมาจากท่านประธานในวันเกิดของท่านท่านประกาศขึ้นมามันเป็นโอกาสเราก็เลยคิดว่าขึ้นมาว่าต่อไปนี้ทางสำนักงาน...” (นายสรารุจ ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“feedback จากสำนักงานกระแสตอบรับในระดับหนึ่ง ปกติถ้าปีใหม่ของเราเนี่ยก็จะถือกระเช้าอะไรกันให้อ่อนไปหมดเลยใช้ไหมครับ แต่ตอนนี้มันไม่มีแล้วมันก็กลายเป็นว่านโยบาย No Gift policy เนี่ย มันเหมือนกับว่ามันจะไม่เชื่อมโยงกับการแลกตำแหน่งการอะไรอย่างนี้ การเอื้อประโยชน์กันโดยขาดหลักคุณธรรมเพราะว่าหลักธรรมาภิบาล มีในเรื่องของหลักคุณธรรม การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต้องมีในเรื่องของหลักคุณธรรม” (นายสรารุจ ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ให้ความสำคัญใหม่ก็ให้ความสำคัญแหละ เนื่องจากว่าถ้าเราไม่มีการวางนโยบายหรือกรอบดำเนินการแนวทางให้เป็นไปตามปฏิบัติมันก็ไม่ผ่านการประเมินอยู่แล้ว ซึ่งผมอยู่ในช่วง 2 รุ่น หมายความว่าเลขาท่านที่หมดวาระไป และก็ท่านคนปัจจุบันซึ่งท่านก็ได้ให้ความสำคัญในการประเมินทั้ง 2 ท่าน ท่านก็ให้ความสำคัญสอดคล้องกับบริบทที่ ITA วางกรอบมาด้วย ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

โดยสรุป สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ที่สอดคล้องกับประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ในภาพทั่วไป โดยมีการดำเนินการตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้ทั้ง 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินดำเนินการตอบแบบประเมินในฐานะผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ส่วนที่ 2 รวบรวมและส่งรายชื่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เพื่อรวบรวมข้อมูลจัดส่งให้แก่สำนักงาน ป.ป.ช. ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินโดยผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และดำเนินการในการนำข้อมูลเข้าสู่เว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลรายตัวชี้วัดแต่ละตัว เพื่อนำคะแนนในข้อที่ยังมีข้อติดขัด หรือมีสภาพปัญหา แต่ละตัวชี้วัดมาพัฒนาเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2.2.4 ปัญหาอุปสรรคการขับเคลื่อน การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำหรับการดำเนินการเพื่อยกระดับค่าคะแนนตัวชี้วัดในแต่ละด้านที่เป็นค่าการประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการกำหนดการจัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนการยกระดับค่าคะแนนแต่ละตัวชี้วัดไว้ ดังนี้

ตารางแสดงการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนและยกระดับ ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ที่	ตัวชี้วัด (IIT)	คะแนน	ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	แนวทางหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน
1	การปฏิบัติหน้าที่	81.33	1) สำนักงานไม่มีนโยบายการไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ในระดับผู้บริหาร รวมถึงระดับเจ้าหน้าที่ไม่รับของขวัญ ส่วนลด หรือสิ่งตอบแทนใด ๆ จากผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนได้เสีย	<p>กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว</p> <p>1. เรื่อง No Gift Policy</p> <p>1) เผยแพร่คลิปวิดีโอเกี่ยวกับนโยบาย No Gift Policy</p> <p>2) จัดทำ Info Graphic เผยแพร่สาระสำคัญและสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและพนักงานของสำนักงาน เกี่ยวกับนโยบาย No Gift Policy</p> <p>3) เผยแพร่ภาพผู้บริหารสนองรับนโยบาย No Gift Policy บนเว็บไซต์ของสำนักงาน ในช่วงใกล้เทศกาลสำคัญต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่วันสงกรานต์</p> <p>4) ปรับปรุงประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง นโยบายและกรอบแนวทางการป้องกันการรับสินบน เพื่อความปลอดทุจริตจากการปฏิบัติงาน (ฉบับลงวันที่ 15 มิถุนายน 2561) ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561</p> <p>5) เสนอให้มีการจัดทำประกาศสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เรื่อง การงดรับของขวัญ และเผยแพร่ให้บุคคลภายนอก รับทราบด้วย</p>

ที่	ตัวชี้วัด (IIT)	คะแนน	ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	แนวทางหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน
			2) ขาดการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ	<p>กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว</p> <p>1. เมื่อปลายเดือนสิงหาคม 2564 – ต้นเดือนกันยายน 2564 เจ้าหน้าที่ สทส. ได้ทำการติดตั้งเครื่องสแกนเอกสารและแจ้งเวียนคู่มือการใช้งานเครื่องสแกนเอกสารให้กับเจ้าหน้าที่ในสำนัก/หน่วย ที่ได้รับเครื่องสแกนเอกสารเครื่องใหม่ (ทดแทนเครื่องที่ครบอายุการใช้งาน) ได้ทราบวิธีการใช้งาน ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกกับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สามารถใช้งานเครื่องสแกนเอกสารได้สะดวก รวดเร็วขึ้น</p>
			3) ขาดความหลากหลายของช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงเว็บไซต์สำนักงาน	<p>กิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานของคณะทำงาน ITA</p> <p>ฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน ITA จะส่งข้อเสนอแนะนี้ให้คณะทำงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารต่อไป</p>
			4) การไม่นำข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ไปปรับปรุงและพัฒนางานเท่าที่ควร รวมถึงการแจ้งผลให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ทราบ	<p>กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว</p> <p>1. คณะทำงาน ITA เสนอความเห็นและแนวทางการแก้ไขต่อผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาในมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน</p> <p>กิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานของคณะทำงาน ITA</p>

ที่	ตัวชี้วัด (IIT)	คะแนน	ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	แนวทางหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน
				1. คณะทำงาน ITA จะจัดทำรายงานผลการปรับปรุงฯ และเผยแพร่ผลให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ
			5) ขาดการศึกษาเชิงพัฒนาองค์กรในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีความสุข หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อลาออกของเจ้าหน้าที่ก่อนเกษียณอายุ	กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว 1. เลขาธิการมีนโยบายการทำงาน Happy Work Place โดยสพท. ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมต่อไป 2. กิจกรรมการขอรับคำแนะนำจาก "นักจิตวิทยามืออาชีพ"
			6) การบริจาศวัสดุ/อุปกรณ์เก่าหรือใช้งานไม่ได้ให้กับมูลนิธิต่าง ๆ หรือผู้รับบริจาค	กิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานของคณะทำงาน ITA ขออนุญาตให้ สบค. ชี้แจงกระบวนการขั้นตอนเรื่องการบริจาศวัสดุ/อุปกรณ์เก่าหรือใช้งานไม่ได้ให้กับมูลนิธิต่าง ๆ หรือผู้รับบริจาค (ที่มีอยู่แล้ว) และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ
2	การใช้งบประมาณ	68.25	1) พนักงานขาดการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ/สอบถาม/ทักท้วงการใช้จ่ายงบประมาณ 2) การจัดทำหรืออนุมัติบางโครงการไม่สอดคล้องกับภารกิจของผู้ตรวจการแผ่นดิน วัตถุประสงค์ งบประมาณ และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ 3) การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาของบุคลากรในหน่วยที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับเหตุที่มีความจำเป็น	กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว 1. สนผ. ได้แจ้งเวียนการเข้าใช้งานในระบบบริหารแผนงานและงบประมาณของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถเข้าใช้งานในระบบได้ 2. สนผ. ได้แจ้งเวียนผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่ายเป็นประจำทุกเดือน / ไตรมาส และรายปี ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ

ที่	ตัวชี้วัด (IIT)	คะแนน	ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	แนวทางหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน
				<p>3. เจ้าหน้าที่ที่สามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และสอบถามหรือทักท้วงได้ โดยหากกรณีที่เจ้าหน้าที่มีข้อซักถาม / ทักท้วง / ร้องเรียน ให้สามารถสอบถามกับผู้เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก รองเลขาธิการและเลขาธิการได้โดยตรง หรือผ่านทาง ตู้แดง และระบบ Red Box ในการรับฟังความคิดเห็นและตอบข้อซักถาม (ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์ออกนาม) โดยที่ทุกคำถามและข้อทักท้วงที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับสำนักงาน จะได้รับการตอบคำถามและนำมาเผยแพร่ให้พนักงานทุกคนได้ทราบ</p> <p>4. สผผ. มีการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อพิจารณากลับกรองและให้ความเห็นในการบริหารแผนงานและงบประมาณ ก่อนขออนุมัติจาก สผผ. และขอความเห็นชอบจากผู้ตรวจการแผ่นดิน</p> <p>5. สผผ. ได้เผยแพร่ข้อมูลการตรวจสอบของ สตง. ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ</p> <p>นอกจากนั้น หน่วยตรวจสอบภายในได้เผยแพร่ข้อมูลการตรวจสอบของ สตง.บนเว็บไซต์ของ สผผ. แล้ว</p>

ที่	ตัวชี้วัด (IIT)	คะแนน	ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	แนวทางหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน
3	การใช้อำนาจ	71.25	1) การมอบหมายงานจากผู้บริหารไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับตำแหน่งและความถนัดของเจ้าหน้าที่แต่ละคน	กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว 1. สบท. ได้ศึกษาและวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งทุกระดับ โดยได้ขออนุมัติโครงการในการดำเนินการดังกล่าวแล้ว
			2) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	กิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานของ สผผ. ปัจจุบัน สบท. อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงแบบประเมิน
			3) พนักงานมีข้อโต้แย้งในการพิจารณาคัดเลือกผู้อำนวยการส่วนและผู้อำนวยการสำนักที่ไม่เป็นธรรม	
			4) การพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายขาดการให้ความสำคัญตั้งแต่ลักษณะงาน (Job Description) ไม่สอดคล้องกับความถนัดผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าตามสายงาน (Career Path)	กิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานของ สผผ. สบท. อยู่ระหว่างการพิจารณายกร่างระเบียบ
			5) องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลขาดผู้แทนของพนักงานและลูกจ้าง	

ที่	ตัวชี้วัด (IIT)	คะแนน	ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	แนวทางหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน
			6) สิทธิและสวัสดิการของพนักงาน/ลูกจ้างขาดการพัฒนาให้ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด	กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว 1. สผผ. ได้ปรับปรุงเรื่องการสมทบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และการปรับรูปแบบการเลือกบริหารจัดการกองทุนของพนักงานได้เอง (M Choice) 2. สผผ. ได้จัดทำระบบสวัสดิการรักษายาบาลแบบเบิกจ่ายตรง
			7) ขาดการรับฟังความคิดเห็นในการออกระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่	กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว การพิจารณาหลักเกณฑ์ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการ หรือ คณะทำงานซึ่งเป็นผู้แทนของสำนักต่าง ๆ แล้ว และการดำเนินการในบางเรื่องจะมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานโดยทั่วไป.
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	76.17	ขาดการประสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินทางราชการ	กิจกรรมที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานของคณะทำงาน ITA 1. การจัดทำคำถาม – ตอบ (Q&A) คลายข้อข้องใจเรื่องการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ 2. การแจ้งเวียนกฎ / ระเบียบ และกระบวนการของการใช้ทรัพย์สิน 3. ระบบจอร์ถ ผ่านระบบของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สทส. อยู่ระหว่างกำลังดำเนินการพัฒนาระบบสำนักงาน

ที่	ตัวชี้วัด (IIT)	คะแนน	ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน	แนวทางหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในสำนักงาน
				อิเล็กทรอนิกส์ (e-Office) ซึ่งระบบจอยานพาหนะ เป็นระบบย่อยของระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-Office)
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	67.57	1) พนักงานขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน 2) พนักงานไม่ทราบว่าสำนักงานมีการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างไรบ้าง 3) สำนักงานมีนโยบายในการต่อต้านการทุจริต แต่ยังคงขาดความเข้มข้นด้านการไม่ยินยอมหรือไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ	กิจกรรมที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ดำเนินการแล้ว 1. การเผยแพร่แผนและผลการดำเนินงานตามแผนป้องกันการทุจริตของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ทราบ ทุกไตรมาส 2. การเผยแพร่เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบผ่านทาง E-Mail

จากการจัดกิจกรรมในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนและยกระดับ
 คณะกรรมการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นการขับเคลื่อน
 ร่วมกันระหว่างฝ่ายองค์อำนาจที่ให้ความสำคัญและกำหนดนโยบายในการสร้างองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดิน
 เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมความโปร่งใส โดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้รับนโยบายและแปลงนโยบายไปสู่
 การกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อน และพัฒนาไปสู่เป้าหมายระดับ AA
 จากการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีการสะท้อนปัญหาของ
 การดำเนินการภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ทั้ง 5 ตัวชี้วัด โดยเจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นว่า
 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่มี
 เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นเป็นส่วนใหญ่¹⁰ คือในส่วนของ **ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่** 1) สำนักงานไม่
 มีนโยบายการไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ในระดับผู้บริหาร รวมถึงระดับเจ้าหน้าที่ไม่รับของขวัญ
 ส่วนลด หรือสิ่งตอบแทนใด ๆ จากผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนได้เสีย 2) ขาดการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ
 การปฏิบัติงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ 3) ขาดความหลากหลายของช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล
 ข่าวสารที่ให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงเว็บไซต์สำนักงาน 4) การไม่นำข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่
 ไปปรับปรุงและพัฒนางานเท่าที่ควร รวมถึงการแจ้งผลให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ทราบ 5) ขาดการศึกษา
 เชิงพัฒนาองค์กรในประเด็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีความสุข หรือปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อการลาออกของเจ้าหน้าที่ก่อนเกษียณอายุ 6) การบริจาคมรดก/อุปกรณ์เก่าหรือใช้งานไม่ได้ให้กับ
 มูลนิธิต่าง ๆ หรือผู้รับบริจาค **ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ** 1) พนักงานขาดการมีส่วนร่วมในการ
 ตรวจสอบ / สอบถาม / ทักท้วงการใช้จ่ายงบประมาณ 2) การจัดทำหรืออนุมัติบางโครงการไม่สอดคล้อง
 กับภารกิจของผู้ตรวจการแผ่นดิน วัตถุประสงค์ งบประมาณ และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ
 3) การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาของบุคลากรในหน่วยที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับเหตุที่มีความจำเป็น
ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ 1) การมอบหมายงานจากผู้บริหารไม่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับตำแหน่ง
 และความถนัดของเจ้าหน้าที่แต่ละคน 2) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม
 3) พนักงานมีข้อโต้แย้งในการพิจารณาคัดเลือกผู้อำนวยการส่วนและผู้อำนวยการสำนักที่ไม่เป็นธรรม

¹⁰ ตารางแสดงการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนและยกระดับ ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
 สำหรับใช้ในการดำเนินกิจกรรม “Ombudsman Change For All” วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา
 09.30 – 12.00 น.

4) การพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายขาดการให้ความสำคัญตั้งแต่ลักษณะงาน (Job Description) ไม่สอดคล้องกับความถนัด ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลต่อความก้าวหน้าตามสายงาน (Career Path) 5) องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลขาดผู้แทนของพนักงานและลูกจ้าง 6) สิทธิและสวัสดิการของพนักงาน/ลูกจ้างขาดการพัฒนาให้ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด 7) ขาดการรับฟังความคิดเห็นในการออกระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ **ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ** ขาดการประสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินทางราชการราชการ **ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต** 1) พนักงานขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน 2) พนักงานไม่ทราบว่าสำนักงานมีการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างไรบ้าง 3) สำนักงานมีนโยบายในการต่อต้านการทุจริต แต่ยังคงขาดความเข้มข้นด้านการไม่ยินยอมหรือไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ จะเห็นได้ว่าทุกตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในการประเมินล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและยังต้องมีการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะประเด็นเรื่องของตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจและตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่เจ้าหน้าที่ได้สะท้อนความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาต่อไป

นอกจากการสะท้อนผลการประเมินผ่านการประเมิน ITA แล้ว ยังพบว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนยังได้แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการไว้หลายประการ เช่น

การสร้างความรู้ความเข้าใจ การประเมินคุณธรรม ความโปร่งใส (ITA) แม้จะมีการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA มาได้สักระยะหนึ่ง แต่ยังคงพบสภาพปัญหาในเรื่องของการทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ว่าการประเมินดังกล่าว เป็นการประเมินเพื่ออะไร นำไปสู่อะไรเมื่อเกิดการประเมิน และเมื่อประเมินแล้วผู้ประเมินจะได้รับผลกระทบหรือไม่ได้รับผลกระทบอะไร อีกทั้งในการประเมินองค์กรนั้นจะช่วยให้ตัวเจ้าหน้าที่และสังคมรับทราบผลการประเมินและนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อตัวเจ้าหน้าที่เองและความเชื่อมั่นที่สังคมมีต่อการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ข้อเสนอแนะของผู้กรอกแบบประเมิน ITA ที่ปรากฏในส่วนของข้อเสนอแนะ จะเห็นได้ว่าบางข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาและได้เสนอแนะให้ผู้บริหารหรือสำนักงานได้รับทราบ แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก็ยังมีอยู่ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน การโยกย้ายพนักงาน ฯลฯ

การสื่อสาร สภาพปัญหาของการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร และองค์อำนาจ ซึ่งบางส่วนยังสะท้อนว่า ยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ ซึ่งการสื่อสารเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ยังมีการรับทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม และเนื้อหาการสื่อสารในบางครั้งอาจจะต้องใช้การตีความ ขาดความชัดเจน อีกทั้งต้องเพิ่มความน่าสนใจ โดยเฉพาะเรื่องของการขอความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ อาจจะต้องมีการสื่อสารที่ ชัดเจน ตรงประเด็น น่าสนใจ และเกิดประโยชน์อย่างไร

การมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินบางส่วนมีมุมมองที่สะท้อนว่า ในบางเวลา บางโอกาส สำนักงานดำเนินการโดยขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่เดิมตามโครงสร้างของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จะมีองค์ประกอบที่มีผู้แทนจากส่วนของเจ้าหน้าที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย แต่ในปัจจุบัน องค์ประกอบส่วนนี้ได้ขาดไป จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่เจ้าหน้าที่สะท้อนความเห็นว่าการที่เจ้าหน้าที่ ไม่ได้มีผู้แทนในองค์ประกอบนี้ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล

การใช้อำนาจ เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสะท้อนการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกระดับ ไปจนถึงองค์อำนาจและทีมงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และเรื่องของการใช้อำนาจในการบริหารงาน และบริหารคนในองค์กร บางรายให้ความเห็นว่าการมีผู้อำนวยการส่วนในบางสำนักเป็นเรื่องที่ดี มีการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และช่วยกลั่นกรองงานในระดับส่วนงานก่อนส่งถึงผู้อำนวยการสำนัก แต่ในทางกลับกัน พบว่า บางสำนักการมีผู้อำนวยการส่วน อาจจะยังไม่มี การช่วยกลั่นกรองงานที่เพียงพอ อีกทั้งการรับปริมาณงานอาจจะไม่ได้ช่วยแบ่งเบางานในสำนักได้มากนัก ซึ่งสะท้อนการเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่บางครั้งยังเกิดข้อสงสัยว่าเป็นไปตามระบบคุณธรรมหรือไม่ นอกจากนี้ในเรื่องของการใช้อำนาจยังพบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหรือองค์อำนาจบางรายมีการใช้อำนาจในการสั่งงานเจ้าหน้าที่โดยตรง หรือมีการแก้ไขเอกสารโดยไม่มี การทำความเข้าใจต่อเจ้าหน้าที่

“กระบวนการภายในของเราในการบริหารงานบุคคล วันนี้เรามีมาตรฐานเหมือนเกือบทุกหน่วยของมันอยู่แล้ว แตกต่างกันตรงรายละเอียด สำหรับการบริหารงานบุคคลบางทีมันมีผลกับความรู้สึกของคนในองค์กร กระบวนการมันอาจไม่ดีจริงบกพร่องจริง ไม่ว่าจะบกพร่องโดยคนบกพร่องโดย Tools ของมัน เครื่องมือของมัน กับอันที่ 2 ไม่พอใจโดยความรู้สึกอาจจะเป็น bias หรือไม่ใช่ bias แต่ให้ความรู้สึกเหมือนแบบ ถ้าไม่งั้น ข เขามีสิ่งนี้ ทำไม่หน่วยงาน ค เขามีสิ่งนี้ ” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การเล่นกับความพึงพอใจของคนมันยากมันไม่มีความพึงพอใจหรือทุกเรื่อง เกิดความไม่พึงพอใจความคับข้องใจปืบเนี่ย มันอาจจะผิดจริงก็ได้นะ เรื่องนั้นนะอาจจะผิดกระบวนการไม่ดี หรือไม่ใช่ไม่ดีหรือเพียงแต่ว่าฉันไม่พอใจ ฉันไม่ได้รับความเป็นธรรม บางกระบวนการเราเหยียวยาหรือให้ตามความต้องการคนที่เรารู้ว่าสร้างปัญหาให้กับองค์กรหรือไม่มีความสามารถเพียงพอ แค่ต้องการไม่ให้เกิดเป็นการฟ้องร้องไม่ให้เกิดมีปัญหาฟ้องร้องเท่านั้น ” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ไม่ใช่เรื่องที่ว่ากฎเกณฑ์ไม่ดีวิธีการเลยไม่ดี แต่ว่าหลายอย่างมันผสมกันเลยทำให้เกิดความรู้สึกนี้ขึ้นมา ” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ย้อนไปดูกระบวนการการมีส่วนร่วมขององค์กรเราว่าให้เขาได้มีส่วนร่วมในการคิดในการทำอะไรบ้างไหม เราไม่จำเป็นจะต้องทำตามที่เขาเสนอมาทิ้งหมด แต่หมายถึงว่า เหมือนเป็นการลด Pressure ของท่อน้ำเดือด ถ้าคุณยังอุดเอาไว้ถูกทางมันก็จะระเบิด แต่ถ้าฟังเขาบ้าง ปรับใช้บ้างไม่ต้องทำเหมือนเขาทั้งหมดหรือก็น่าจะลดแรงกดดันได้บ้าง ” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เราปฏิเสธไม่ได้ว่าบางครั้งคะแนน ITA ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ภายในเกิดจาก bias ก็มีเนื่องจากว่าหวังแล้วไม่ได้อย่างที่หวัง บางครั้งก็ให้เสนอมาน่าเขาอึดอัดเขาคับข้องใจเรื่องอะไร เขาอยากจะทำอะไร ในเรื่องนี้สำนักงานฯ ก็พยายามปรับปรุงตามที่เขาเสนอมาน่า ” (พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ผู้บริหารเองก็ต้องมีการปรับปรุงการพูดคุยหรือการสั่งการ ในยุคปัจจุบันเนี่ยการสั่งการอาจจะใช้ไม่ค่อยได้ในรุ่นใหม่ เพราะฉะนั้นการชักจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากมากก็เลยบอกผู้บริหารว่าอย่างงี้บอกต้องรับฟังสิ่งที่เขาพูดเขามีเหตุผลอะไร มีการตัดสินใจอย่างนั้น บางครั้งก็มีกระบวนการสื่อสารมาถึงที่ บางครั้งก็มีการรายงานว่าบางคนไม่ค่อยมานั่งทำงาน เข้าทำงานช้า ไม่อ่านสำนวน ไม่อ่านหนังสือ สิ่งเหล่านี้ก็ถ่ายทอดไปบอกต่อผู้บริหารระดับสูงว่านี่อ้อ ๆ เนี่ยก็ดูการทำงานของเราอยู่เราจะต้องปรับตัวด้วย” (พันตำรวจโท กิรบ กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เราก็ต้องเขาเรียกว่ากลุ่มเกลตาต้องกลุ่มเกลตาเจ้าหน้าที่ เพราะสิ่งเหล่านี้มัน Change เลยให้เขาเปลี่ยนทัศนคติไม่ได้ มันต้องค่อยๆกลุ่มเกลตา ชัดไม่เราจะกลิ้งไม่มันต้องค่อยๆกลิ้งให้เป็นรูปตามที่เราต้องการอันนี้ก็ต้องค่อยๆทำไป” (พันตำรวจโท กิรบ กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การพัฒนาการประเมินตัวชีวิตทั้งในส่วนภายในและภายนอกต้องทำควบคู่กันไป เราต้องช่วยทำงานให้ตรงจุด ตรงเป้า ถ้าเพื่อไปทำงานแล้วคือถ้าออกทะเลคือไม่ตรงตามความต้องการของพี่น้องประชาชน และก็ขาดไม่ได้เลยคือผู้มีส่วนร่วมภายนอกอันนี้คือการประชาสัมพันธ์ ต้องเข้าถึงแล้วก็ต้องชูในผลงานที่ผู้ตรวจการแผ่นดินทำนะ ไม่ใช่การประชาสัมพันธ์ผู้ตรวจการแผ่นดินมีหน้าที่อะไร จะร้องเรียนผู้ตรวจการแผ่นดินได้อย่างไร ยุคแรกมันหมดยุคไปแล้ว ยุคนี้ต้องประชาสัมพันธ์เคยทำอะไร แล้วประชาชนได้ประโยชน์อะไร” (พันตำรวจโท กิรบ กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“สำหรับการประเมินภายในนั้นแหละทั้งหมดที่เราคุยกันมานั้นก็คือมันต้องแก้ที่ตัวผู้บริหารด้วยแก้ที่ตัวระบบ และก็แก้ตัวที่ผู้มีส่วนได้เสีย บางครั้งอาจมีเสียงสะท้อนถึงทีมงานของผู้ที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไปอาจจะทำให้รู้สึกยังไม่ค่อยสบายใจในการวางตัวของบุคคลดังกล่าว พี่ก็ต้องพยายามทำความเข้าใจกับน้อง ๆ ว่าสิ่งที่ทีมงานของท่านได้ดำเนินการ ท่านทำในนามของผู้” (พันตำรวจโท กิรบ กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“สมผ ใช้หลักการมีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อน ITA ผ่านคณะทำงานที่เป็นเสมือนตัวแทนของ เจ้าหน้าที่ที่มี ทัศนคติที่ดีและมีความสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนงานขององค์กร ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ บุคลากรที่เป็นตัวแทนมาขับเคลื่อน ITA ในนามคณะทำงาน เป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูง และมักได้รับมอบหมายภาระงานค่อนข้างมาก ทำให้อาจไม่มีเวลามาขับเคลื่อน ITA มากนัก แต่ทั้งนี้ ก็มีการแบ่งคณะทำงานกลุ่มย่อย เพื่อแบ่งห้วงเวลาในการทำงานขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับภาระงานหลัก และไม่

โหลดกับตัวแทนของเจ้าหน้าที่เสี่ยสละมาขับเคลื่อน ITA จนเกินไป” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ปัญหาอุปสรรคคือการมีส่วนร่วมและการทำความเข้าใจ เรื่องของการมีส่วนร่วม คนในองค์กรซึ่งพวกเขาอาจจะเห็นว่าถ้าคนไม่ได้ทำอะไรผิดอยู่แล้วเขาก็จะเฉยๆ เพราะว่าเขาไม่ต้องทำอะไร แต่ถ้าเป็นคนที่มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหาโดนรังแกกรีดข่มแกล้งอย่างมันก็ค่อนข้างที่จะรู้สึกได้ว่าเขาอาจจะลุกขึ้นมาทำอะไรสักอย่าง ซึ่งจริง ๆ แล้วมันเป็นหลักการทั่วไปที่หน่วยงานราชการจะต้องปฏิบัติ ” (นายสรารุช ต้นยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่งก็คือทาง ปปช. เขาประสบความสำเร็จในเรื่องของการทำ ITA มาก เพราะว่าจากเดิมเนี่ย หน่วยงานต่าง ๆ ค่อนข้างที่จะต่อต้านแต่ปัจจุบันนี้ แม้แต่สำนักงบประมาณก็ยอมรับตรงนี้ว่าการที่จะเสนองบประมาณเขาก็จะรู้ว่าคุณอย่างนู้นอย่างนี้มัน มีค่าประเมิน ITA สูงหรือต่ำ ซึ่งเป็นการคัดกรองให้ระดับหนึ่ง ” (นายสรารุช ต้นยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ผมว่าผลคะแนนมันยังไม่สะท้อนในความเป็นจริง จริง ๆ ผมว่ามันน่าจะได้ดีมากกว่านี้ ผมมองว่าการตอบของ IIT คือผลการประเมินภายใน บางทีผู้ตอบใช้ความรู้สึกมากกว่าข้อเท็จจริงเยอะ ซึ่งมันก็ไม่ผิดแต่ผมว่าถ้าเราได้อาข้อมูล ข้อมูลที่เป็นจริงมาจับผลประเมินมันน่าจะดีกว่านี้ แต่ก็ต้องดูอีกว่าสำนักงานทำมาแล้วทำอะไรแล้วหรือยังไม่ทำอะไรก็ตอบตามนั้น บางทีคะแนนมันผันผวนกับสิ่งที่สำนักงานทำแล้วคือมันคือความ bias” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ฝ่ายเลขา ๆ ก็คิดกันว่า การประชาสัมพันธ์คือการสร้างการรับรู้ให้เพื่อน ๆ ในสำนักงานที่นี้เราก็มีกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง Versions ตั้งคณะทำงานขึ้นมาแล้วก็มี การประชาสัมพันธ์ มีการเผยแพร่มีการประชาสัมพันธ์ผ่าน Outlook มีการแชร์ผ่านการติดบอร์ดหรืออะไรต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ให้ได้มากที่สุด แต่สุดท้ายเราก็ไปบังคับผู้ตอบไม่ได้อยู่แล้ว ดังนั้นถามว่าการส่ง Outlook เนี่ยก็คือการสื่อสารสร้างความเข้าใจแต่ที่นี้ถามว่าการสื่อสารมันจะถึงนั้นไหม เราก็ใช้กลไกผ่านคณะทำงานนี้แหละ 1 กลไก แล้วก็กลไกโครงสร้างก็คือผู้บริหารของสำนักที่จะต้องถ่ายทอด นโยบายของผู้บริหารก็คือการประชุมสำนักงานใช้ใหม่ไปถึงน้อง ๆ ในสำนักเพื่อที่จะให้ปรับปรุงสำนักงานได้ดำเนินการตามนี้แล้วนะ 1 2 3 4 ครับ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เราก็เก็บเป็นประเด็นขึ้นมาแล้วก็ list เป็นประเด็นซึ่งอาจจะไม่ได้ถอดทุกคำพูดแต่ก็จัดกลุ่มเป็นประเด็นขึ้นมาว่าอะไรที่มันสอดคล้องกับ ITA เนี่ย ต้องทำอะไรเนี่ยเราก็เสนอไปโดยเฉพาะท่านประธานผู้ตรวจการแผ่นดินท่านปัจจุบัน ท่านให้ความสำคัญติดตาม หมายความว่าทำเรียบริ้อยหรือยังมีปฏิทินใช่ไหม การทำงานที่ผ่านมามันราบรื่นหรือไม่ มีอะไรต้องปรับปรุงใหม่ ตัวชีวิตเด่น ๆ ก็คือ OIT ก็คือเปิดเผยข้อมูลซึ่งเราก็ทำได้อยู่แล้ว EIT คิดว่าเราเป็นหน่วยงานที่ไม่ได้ไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับบุคคลภายนอกใช่ไหมเขาเรียกว่าอะไรนักวิชาการหรือหรือผู้ประกอบการอะไรต่าง ๆ พวกนี้ไม่ได้มีส่วนได้ส่วนเสียอะไรอยู่แล้ว ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“IT นี้แหละที่เราพยายามที่จะปรับปรุง แล้วก็สร้างความเข้าใจกับเพื่อนพนักงานนะ ครับ ตัวชีวิตเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารน่าเป็นห่วงที่สุด ส่วนในเรื่องของการใช้ทรัพย์สินทางงบประมาณ เรื่องของทุจริตผมคิดว่ามันไม่มีหรอกแต่มันก็มีแบบเล็ก ๆ ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การที่เราไปจะถึง AA ได้ ปี 2565 เนี่ยผมว่ามันอยู่ที่ภายในอย่างเดียว การสื่อสารนี้แหละสำคัญ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“บุคคลากรเนี่ยก็คือคนที่ดูแลคนในหน่วยงานนี้ แต่คนทำ ITA มันก็อีกคน ระบบงานมันก็ Low - tech มันขาดความต่อเนื่อง พอมันไม่ต่อเนื่อง มันไปต่อไม่ได้ ” (นายธรรมนุญ กิจการ , วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การมีส่วนร่วมของเราก็ถ้าถามก็รู้ว่าเค้าเวียน Outlook ขอเชิญเจ้าหน้าที่ให้มาร่วมมือ เราก็ทำตามที่เค้าเชิญชวนแค่นั้น ” (นายธรรมนุญ กิจการ , วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“มีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของการประเมิน ITA และมีแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อยกระดับองค์กรทั้งในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ” (นายสิทธิศักดิ์ ต้นดีสัตโหม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ปัญหาในการขับเคลื่อน ITA ที่เห็น คือ การสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาสำนักงานอาจยังไม่ครอบคลุม ยกตัวอย่าง เช่น การไม่มีตัวแทนกรรมการบริหารงานบุคคลในส่วนของพนักงาน” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัตโหม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“บางส่วนก็ต้องยอมรับว่าดี บางส่วนก็ต้องยอมรับว่าเหมือนกับยังสื่อสารได้ไม่ชัดเจน ยกตัวอย่าง เช่น เกณฑ์ในการโยกย้ายตามความเหมาะสมเหมือนกับแคมีแค่ดุลพินิจของผู้บริหาร แต่ว่ามันไม่ได้มีเกณฑ์เลยว่า เจ้าหน้าที่อยู่มาแล้วก็ปีควรจะโยกย้าย เจ้าหน้าที่นั้นคุณสมบัติที่จะไปปลายทางดูจากอะไร เจ้าหน้าที่บางคนถูกย้ายมายังไม่รู้ด้วยซ้ำว่าตนเองถูกย้ายมาเพราะคุณสมบัติอะไร สำนักงานก็จะมองว่าตามหลักความเหมาะสม เพื่อที่จะให้เกิดการเรียนรู้งานบางครั้งมันดูเหมือนกับว่าสร้างปัญหาในทางปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น ไม่ได้ย้ายตามปีงบประมาณซึ่งโดยปกติแล้วส่วนราชการเขาจะย้ายตามปีงบประมาณ แล้วเขาจะรู้ล่วงหน้า พอรู้ล่วงหน้าว่าตัวเองจะย้ายเนี่ย ก็จะต้องเคลียร์งานในมือที่มีอยู่ในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะศึกษางานที่ตัวเองจะต้องย้ายไป แต่ของเราปรากฏว่า โยกย้ายไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์อะไรเลยนี่ก็อยากจะย้ายช่วงไหนก็ย้าย ย้ายเสร็จบางครั้งเจ้าหน้าที่ก็จะงงๆ งานในมือก็ค้างอยู่ก็ต้องส่งต่อให้คนต่อไปรับมาก็เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เพราะว่า ไม่ได้ทำต่อเนื่องมา ไม่เคยเรียนรู้งานมาหรือบางทีก็ยังไม่ต้องกลับมาทำงานเดิมให้เสร็จอยู่ ในขณะที่งานใหม่ก็เตรียมรอ เตรียมที่จะต้องศึกษาเพิ่มเติมอะไรลักษณะนี้ มันก็เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัตโหม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“มีความพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการดำเนินการด้าน ITA และการประกาศที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น นโยบาย No Gift Policy การจัดทำช่องทางการเสนอเรื่องร้องทุกข์ ตอบปัญหาข้อซักถามต่าง ๆ โดยการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานยังพบปัญหาเรื่อง ความชัดเจนในการแจ้งเวียนคำสั่ง และแนวทางการปฏิบัติ ที่ไม่ได้มีมาตรฐาน หรือการกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือแจ้งให้ทราบเพื่อการปฏิบัติอย่างทั่วถึง รวมทั้งการให้เหตุผลประกอบการออกคำสั่งหรือการปฏิบัติที่เกิดขึ้นบางครั้งยังไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดมาตรฐานการปฏิบัติแบบ 2 มาตรฐาน” (นางสาวทักษพร นิ่มนวลผ่อง , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

โดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนภารกิจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน คือ เรื่องการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ยังไม่ชัดเจน การนำเทคโนโลยีที่นำมาปรับใช้ในการดำเนินงานของผู้ตรวจการแผ่นดินยังพบปัญหาบางครั้ง นอกจากนี้ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรอาจจะยังไม่เพียงพอ อีกทั้งการขาดการนำเอาข้อคิดเห็นที่เจ้าหน้าที่เสนอแนะมาปรับปรุง และไม่มีการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในทุกขั้นตอน ตลอดจนระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรมีสภาพปัญหาในทุกมิติ

4.2.2.5 ธรรมภิบาล (Good governance) กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

หลักธรรมภิบาล เป็นหลักการที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี จะเห็นได้ว่าหน่วยงานรัฐไทยได้ให้ความสำคัญในการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐทุกหน่วยงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 มีหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ¹¹ คือ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ (6) หลักความคุ้มค่า ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 วรรคแรก (ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 7 พ.ศ. 2550) ได้กำหนดว่า... ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี..และในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 เป็นเพียงข้อมูลกำหนดที่แสดงถึงเป้าหมายหลักที่ต้องดำเนินการแต่ยังขาดการกำหนดวิธีการปฏิบัติของส่วนราชการ และข้าราชการที่จะดำเนินการไปสู่เป้าหมายหลัก โดยต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติให้ชัดเจนเป็นแนวเดียวกัน ซึ่งการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ

¹¹ <http://www.socgg.soc.go.th/History2.htm> สืบค้นวันที่ 13 มีนาคม 2565

ตามมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น 5) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ 6) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ และในปี พ.ศ. 2546 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดหลักการธรรมาภิบาลด้วย 10 หลัก¹² ได้แก่ หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หลักประสิทธิภาพ/คุ้มค่า (Efficiency/ Value for money) หลักความเสมอภาค (Equity) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หลักการตรวจสอบได้/มีภาระรับผิดชอบ (Accountability) หลักเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักการกระจายอำนาจ(Decentralization) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และ หลักนิติธรรม (Rule of Law) อย่างไรก็ตาม อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2544 ได้มีข้อสังเกตว่าหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 10 หลักดังกล่าว เป็นหลักที่จำยาก จึงควรจัดกลุ่มใหม่ (Regroup) โดยรวมเรื่องที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่เพื่อให้เป็นหลักการที่ง่ายต่อความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติ และให้นำเสนอต่อ ก.พ.ร. และ คณะรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และหารือในเบื้องต้นกับประธาน อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ เครืองาม) เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นจากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย¹³ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New.Public.Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effective) และหลักการตอบสนอง (Responsive) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วยหลักภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม

¹² หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

<https://>

www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/7.1_hlakthrrmaaphibaalkhngkaarbrihaarkicchkaarbaanemuengthiidi.pdf สืบค้นวันที่ 13 มีนาคม 2565

¹³ อ้างแล้ว หน้า 182

(Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity) 3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม (Morality/Ethics)

จากความสำคัญ ความหมาย และหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินซึ่งเป็นองค์กรอิสระและเป็นหน่วยงานของรัฐได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการตามหลักการดังกล่าวยังต้องมีบางหลักการที่จะต้องพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีครบในทุกมิติ โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีการสะท้อนความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการต่าง ๆ น้อยมาก ในมุมมองของการเป็นผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังว่า ในมุมมองของเจ้าหน้าที่สะท้อนอะไรขึ้นมาต้องรับฟังให้มาก แต่อำนาจการตัดสินใจอาจสงวนไว้ให้ผู้บริหาร และในทางกลับกันผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ต้องรับฟังผู้ที่ผู้บริหาร เช่นเดียวกัน และควรแสดงความคิดเห็นด้วยท่าทีสุภาพและอ่อนน้อม เพื่อให้การขับเคลื่อน ITA ระยะยาวสำนักงานควรมีแผนการยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสขององค์กร และลงไปได้ถึงระดับหน่วยงานย่อยในองค์กร และควรมีการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น และจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ที่ไม่ใช่แค่รางวัลในการประกวด แต่หมายถึงการนำองค์กรไปสู่การยอมรับองค์กรจากเจ้าหน้าที่ และภาพลักษณ์องค์กรในฐานะหน่วยงานหลักในการตรวจสอบที่มีความน่าเชื่อถือ การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการประยุกต์การดำเนินการขององค์กรเข้ากับหลักธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ ITA ซึ่งจะเห็นได้จากแนวทางการพัฒนาที่มีมากขึ้นเป็นลำดับในปีที่ผ่านมา มาจนถึงปัจจุบัน

นอกจากหลักการเชิงกระบวนการที่เป็นเรื่องสำคัญแล้ว หลักการที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเฉพาะบุคคลที่สำคัญอีกหลักการหนึ่งคือหลักการคุณธรรม ซึ่งถือเป็นหลักการส่วนบุคคลที่ส่งผลถึงองค์กรและสังคมโดยรวม หากผู้ที่ครองอำนาจนั้นครองอำนาจโดยปราศจากคุณธรรม ย่อมส่งผลเสียต่อบุคคลและองค์กร ตลอดจนถึงสังคมนั้น และในทางกลับกันหากบุคคลผู้มีอำนาจใช้หลักคุณธรรมในการขับเคลื่อนองค์กร องค์กรนั้นจะเป็นองค์กรแห่งความสุข ปราศจากความขัดแย้ง

“กระบวนการการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสำคัญมากไม่ว่าจะเป็นองค์กรภายในหรือภายนอกก็ตาม ” (นายกมลธรรม วาสนุญา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เมื่อสมัยอดีตสำนักงานเราอยู่ตรงที่ Exim เห็นใช้ใหม่ มีอะไรเราก็แลกเราก็ Shearing กันได้ตลอด แต่พอตอนนี้เนี่ย แต่พอตอนนี้โดย physical มันแยกเป็นชั้น 5 ชั้น 9 เนี่ย กระบวนการการมีส่วนร่วมมันก็จะขาด อันนี้ในแง่ส่วนตัวนะ พอเป็นในเรื่องงานปุ๊บเนี่ย ส่วนการการมีส่วนร่วมมันดู To official ไป” (นายกมลธรรม วาสนุญา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“คนในสำนักงานเยอะขึ้นทำให้กระบวนการการมีส่วนร่วมลดน้อยลง ส่วนเรื่องกระบวนการมีส่วนร่วมไม่ใช่ว่าเวียน Outlook แล้วถือว่ามีส่วนร่วมแล้วนะ ตรงนั้นมันไม่ใช่มันเป็นแค่เครื่องมือมัน” (นายกมลธรรม วาสนุญา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ทุกคนล้วนมีมุมมองในส่วนที่ตัวเองนั่งนะครับ น้อง ๆ ทุกคนก็ล้วนมีมุมมองในส่วนที่ตัวเองอยากแสดง ผู้ใหญ่ทุกคนเขาก็มีมุมมองในส่วนของ Accepcutive Decision มันมี ประการแรกคือ มองจากผู้ใหญ่ก่อน ผู้ใหญ่ต้องเปิดใจรับ 1 เปิดรับความแตกต่างเขาไม่จำเป็นต้องเห็นเหมือนเราถ้าทุกคนเห็นเหมือนกันหมดโลกมันอยู่ไม่ได้หรอกมันต้องมีความแตกต่าง” (นายกมลธรรม วาสนุญา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เคยได้ยินใช้ใหม่ครับว่า Ears and listening มันคนละอันมันไม่เหมือนกัน ผู้ใหญ่ไม่ใช่แค่ ears แต่ต้อง listening ฟังแล้วเข้าหัวแล้วก็คิดตามด้วยแล้วก็เปิดใจ แต่ก็ขอสงวนสิทธิ์อำนาจการตัดสินใจไว้เนะผู้บริหารจะต้องปรับความคิดให้เปิดกว้างให้ยอมรับ ตัวผู้นำเสนอเองก็ต้องทุ่มเทจิตใจไปกับการเตรียมแค้นหรืออะไรที่ยึดติดมากเกินไปและนำเสนอด้วยลักษณะที่คล้ายมิตร” (นายกมลธรรม วาสนุญา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“สิ่งสำคัญที่สุดก็เป็นเรื่องของจิตใจ หลักคุณธรรมสำคัญที่สุด เพราะว่าสิ่งเหล่านี้มันจะเป็นตัวทำให้เกิดผลกระทบมาอีก 5 ตัว มันเดินไปได้ อันคือใช้หลักพระพุทธศาสนามาจับ คือคนเราถ้าคิดดีแล้วไปหลักอื่น ๆ จะดีหมด เพราะฉะนั้นสิ่งที่ที่พยายามสร้างก็คือ สร้างความรู้สึก สร้างความคิด สร้างหลักคิดหรือกล่อมเกลาย่างที่บอกให้ทุกคนมีคุณธรรม” (พันตำรวจโท กิรบ กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ถ้าตรงนี้มีการบริหารงานด้วย GG ตัวนี้ ด้วยหลักคุณธรรมและทั้งวิธีทำ เป็นธรรม และจะมีจริยธรรมในตัวตรงนี้โอ้อีกอื่นไม่ว่าหลักนิติธรรมคุณต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่คุณออกมา ” (พันตำรวจโท กิรบ กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“คุณธรรมความโปร่งใส เป็นองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ซึ่ง สผพ. ได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงานอยู่แล้วเพียงแต่ว่า ในงานใดจะได้หยิบยกองค์ประกอบไหนมาเป็นตัวนำในการทำงานเท่านั้นเอง ดังนั้น ITA ของ สผพ. จึงเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่องค์กรได้ยึดถือปฏิบัติเป็นปกติ” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“โดยหลักเกณฑ์ของหน่วยงานยึดหลักธรรมาภิบาลอยู่แล้วนะครับ แต่พอในทางปฏิบัติเนี่ยอาจจะมีการร้องในบางตัว เช่นหลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม เช่น ระเบียบของสำนักงานบางตัวออกมาเนี่ยไม่ได้ผ่านประชาวิจารณ์เลย” (นายสรารุจ ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“การมีส่วนร่วมร้องไปนิดนึง แต่ส่วนใหญ่จริง ๆ ก็ขึ้นอยู่กับว่าพนักงานจะเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่เพราะว่าเว็บบอร์ด e-mail ไม่สนใจอะไรก็มี บางคนไม่เข้ามาก็มี แต่ที่เห็นชัดก็คือในเรื่องของสวัสดิการที่เราถูกแคะเบียดไปหลายข้อ ระเบียบบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นตัวแทนของสำนักงานเลยถูกตัดออกไป ซึ่งตรงนี้คณะทำงานก็จะประชุมต้องถามแล้วเหมือนกันว่าประเด็นว่าตรงนี้ได้ดำเนินการไปถึงไหนอย่างไรแล้ว” (นายสรารุจ ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“หลักการมีส่วนร่วม สิ่งหนึ่งที่ผ่านมาก็คือคณะทำงานที่ได้ถอดบทเรียนมาคือก่อนหน้านี้เป็นสำนักบางสำนักรับผิดชอบ ผอ.สิ เลยเสนอตั้งคณะทำงานเพื่อให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมเข้าร่วมมาเป็นเจ้าของ ร่วมมาเป็นผู้รับผิดชอบ ประเด็นคือคุณจะได้ถ่ายทอดกับเพื่อนรอบข้างได้เยอะ อันนี้ก็สามารุจสะท้อนหลักการมีส่วนร่วมเข้ามาในการดำเนินงานด้วยส่วนหนึ่งเอาคนที่สามารถสื่อสารทำความเข้าใจกับเพื่อนๆ ในสำนักได้ เพื่อให้ช่วยเป็นอีกทางหนึ่งในการสร้างความคุ้นเคยกับ ITA ” ผู้ให้ข้อมูลลำดับที่ 5

“หลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ ก็คือ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ในการทำงาน มีคุณธรรม ควรเน้นเรื่องการปลูกจิตสำนึกคือแต่ละคน คนเรามัน 2 เหยี่ยวอยู่แล้ว ดีไม่ดีไม่รู้ละ แต่หลักธรรมาภิบาลมันก็เป็นเรื่องที่ดีอยู่แล้ว” (นายธรรมบุญ กิจการ , วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การขับเคลื่อน ITA ระยะยาว ในห้วงเวลานี้ ยังไม่ชัดเจน ปัจจุบันเป็นการคิดกลยุทธ์ ปีต่อปี ตามเกณฑ์ที่ ปปช กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม หาก สผผ. มีแผนการยกระดับคุณธรรมความโปร่งใส ขององค์กร และลงไปได้ถึงระดับหน่วยงานย่อยในองค์กร จะควรเป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วมให้ มากขึ้น และจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ที่ไม่ใช่แค่รางวัลใน การประกวด แต่หมายถึง การได้รับยอมรับขององค์กร และภาพลักษณ์องค์กรในฐานะหน่วยงานหลักใน การตรวจสอบที่มีความน่าเชื่อถือ คุณธรรมความโปร่งใสเป็นที่ตั้งแนวทางการประยุกต์หลักธรรมาภิบาล เข้ากับเกณฑ์ ITA มีความสัมพันธ์กับการประเมิน ITA ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล จะเห็นได้จากแนวทางการพัฒนาที่มีมากขึ้นเป็นลำดับในปีที่ผ่านมา” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัทโม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“คงต้องว่ากันเป็นเรื่อง ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลกับเกณฑ์ของ ITA ที่กำหนดโดย สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหลักการเดียวกัน มีหลายประเด็นที่สำนักงานต้องนำหลักการต่าง ๆ มา แปลงไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน หากต้องการให้ทุกงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลก็ต้องใช้แนวการ พิจารณานบนหลักเดียวกัน เช่น การใช้หลักกฎหมาย ระเบียบมาเป็นแนวปฏิบัติ หากจะยกเว้นต้องมีเหตุผล ความจำเป็นที่อ้างอิงได้ในการใช้การยกเว้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นมาตรฐานเดียวกัน หากจะให้ เรื่องที่สำคัญเป็นความลับ ต้องมีเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดว่าเรื่องประเภทไหนเป็นความลับ แม้จะเป็น ความลับก็ต้องพร้อมให้ตรวจสอบได้ ไม่ใช่เป็นความลับจึงตรวจสอบไม่ได้หรือเปิดเผยไม่ได้ เพราะความ เป็นจริงตามหลักธรรมาภิบาลคือเน้นเปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นรอง สำนักงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับ การประเมินความเสี่ยงในการบริหารโครงการต่าง ๆ บางโครงการต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ไม่ได้ มีการวิเคราะห์ คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อหาแนวทางป้องกัน เมื่อเกิดปัญหาค่อยมาแก้ไข เอาภายหลัง ” (นางสาวทักษพร นิ่มนวลผ่อง , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

โดยสรุป หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้องค์กรเป็นองค์กร ที่มีการบริหารจัดการที่ดี จะเห็นได้ว่าหน่วยงานรัฐไทยได้ให้ความสำคัญในการนำหลักการดังกล่าวมาปรับ ใช้ในองค์กรภาครัฐทุกหน่วยงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และต่อมา อ.ก.พ.ร. ได้เสนอเรื่องการส่งเสริมการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2544 เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุง

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นจากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New.Public.Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effective) และหลักการตอบสนอง (Responsive) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity) 3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) 4) ความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม (Morality/Ethics) สำหรับหลักการธรรมาภิบาลที่สำคัญที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) โดยการตัดสินใจให้เป็นเรื่องของผู้บริหารองค์กร

4.2.2.5 แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระยะยาวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

แนวทางในการขับเคลื่อน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในระยะยาว ในช่วงเวลานี้ ยังไม่ได้กำหนดแนวทางที่ชัดเจนไว้ ซึ่งปัจจุบันเป็นการคิดกลยุทธ์ปีต่อปี โดยมีการปรับแนวทางการดำเนินการให้เหมาะสมตามสถานการณ์ สำหรับแนวทางที่สำนักงานที่สำนักงานได้ดำเนินการไว้ มีดังต่อไปนี้

1. การดำเนินแนวทางการขับเคลื่อน ITA ในเรื่องการพัฒนาในระยะยาวโดยกำหนดให้มีการดำเนินการจากระดับสำนักงานสู่ระดับสำนัก เพื่อให้เกิดการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และให้เกิดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่

2. การสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เรื่องของทัศนคติในการการดำรงอยู่ในองค์กรนั้น เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่บางรายอาจจะเกิดปัญหาติดขัดในเรื่องการทำงาน ตลอดจนเรื่องส่วนตัว จนทำให้บางครั้งเกิดทัศนคติที่แตกต่าง ไปจากวัฒนธรรมหรือค่านิยมองค์กร ดังนั้นเรื่องของการดำเนินการในการปลูกจิตสำนึกและปรับทัศนคติ เป็นเรื่องที่สำคัญที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะต้องหา แนวทางที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เหมาะสมซึ่งต้องใช้เวลาและวิธีการที่เหมาะสม

3. การสร้างการรับรู้และความเข้าใจโดยให้มองภาพรวมขององค์กร สำนักงานจะเพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิดที่ผ่านมา ทำให้สำนักงานได้มีโอกาสในการเพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ ข้อมูลการดำเนินการเรื่องของการประเมิน ITA ต่อเจ้าหน้าที่ให้รับทราบโดยทั่วกัน แต่อย่างไรก็ตามยังพบว่า รูปแบบการสื่อสารทางออนไลน์อาจจะยังไม่หลากหลาย หรือยังไม่เหมาะสมเพียงพอ จึงทำให้ขาดความน่าสนใจ ทั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลเสนอว่าสำนักงานอาจเชิญวิทยากรจากภายนอกมาร่วมสร้างการรับรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA

4. การแต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของแต่ละสำนัก สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส โดยใช้หลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วม ลงสู่ระดับเจ้าหน้าที่โดยให้แต่ละสำนักส่งผู้แทนมาร่วมเป็นคณะทำงานโดยมีบทบาทสำคัญในการร่วมคิดร่วมดำเนินการตลอดจนร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินการที่จะต้องดำเนินการยกระดับค่าคะแนน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในอนาคต

5. การสื่อสารจากบนลงล่าง และสะท้อนจากล่างขึ้นบน สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเกิดจากการที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีโครงสร้างสำนักงานที่แตกต่างออกไปคือ มีองค์อำนาจคือ ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้ตรวจการแผ่นดินร่วมกันกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนองค์กร ในระดับรองลงมาคือ ผู้บริหารองค์กรซึ่งประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/หัวหน้าหน่วย ผู้อำนวยการส่วนต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่ทั่วถึงมากนัก โดยเฉพาะการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ซึ่งถ้าหากสำนักงานมีช่องทางการสื่อสารจากล่างขึ้นบนให้มีหลากหลายช่องทางมากกว่านี้

อาจจะทำให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนในการเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ภายในองค์กร

6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน การเป็นองค์กรของรัฐหลักการสำคัญคือ การต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่รัฐหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่รัฐกำหนดไว้ให้มีหน้าที่และอำนาจตลอดจนมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น ค่า OIT IIT และ EIT เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักนิติธรรม สำหรับตัวอย่างสำคัญในการดำเนินการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินคือการที่ ประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้มีนโยบายและสารถึงบุคคลภายในและภายนอกองค์กรในช่วงวันเกิดที่ผ่านมา ว่าไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งเป็นไปตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนดเรื่องของ No Gift Policy ไว้อย่างชัดเจน

7. การนำข้อมูลการดำเนินการเปิดเผยต่อสาธารณชน หลักการดำเนินการของภาครัฐ คือ ต้องเปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นรอง การให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ถือเป็นการดำเนินการตามหลักความโปร่งใส การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของเข้าร่วมการประเมินตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 โดยในแต่ละปีมีการแจ้งผลการประเมินและรายงานตัวเลขการประเมินต่อสาธารณชน แต่อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะที่มีต่อการดำเนินการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะมีการส่งให้แก่คณะทำงาน และมีบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับทราบข้อมูล เนื่องจากมีความจำเป็นต้องนำเสนอต่อผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อทราบและดำเนินการกำหนดกรอบแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ข้อคิดเห็นหรือข้อสะท้อนเหล่านั้นเจ้าหน้าที่กลับไม่เคยได้เห็น ดังนั้น สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้เป็นที่ชัดเจนและเป็นชุดเดียวกัน ให้แก่ ผู้ตรวจการแผ่นดิน และเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเพื่อรับทราบโดยทั่วกัน เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเรื่องหลักความโปร่งใส

8. การนำปัญหาที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขและรายงานต่อผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้บริหารทราบ เพื่อให้เกิดการกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนที่ชัดเจนการสะท้อนปัญหา ซึ่งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลเรื่องของการตอบสนองซึ่งต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้สำนักงานควรสร้าง Platform เพื่อเป็นช่องทางในการรับรู้ และการสื่อสาร ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้รับทราบโดยทั่วกันว่า ข้อเสนอแนะแต่ละประเด็นมีการดำเนินการแก้ไขถึงขั้นตอนใดแล้วเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

9. การปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยให้มีผู้แทนจากเจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล ผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่สะท้อนว่า แต่เดิมสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีตัวแทนเจ้าหน้าที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการรับรู้ สื่อสารและสะท้อนปัญหาของระดับเจ้าหน้าที่ชั้นสู่ระดับบริหารและองค์อำนาจ แต่ในปัจจุบันพบว่าตามองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลไม่ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความเชื่อมั่นในองค์กรขาดการรับรู้ ขาดการมีส่วนร่วม ดังนั้น สำนักงานจึงควรปรับเพิ่มองค์ประกอบให้มีผู้แทนระดับสำนักงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม เกิดความรู้สึกรับรู้เป็นเจ้าของอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปตามหลักธรรมาภิบาลเรื่องหลักความโปร่งใส เดเผยตรงไปตรงมา สามารถให้พนักงานเข้าถึงขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ข้อมูลที่ควรได้รับทราบ สามารถตรวจสอบได้นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วม ในการที่เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ เข้าใจตลอดจนร่วมแสดงความคิดเห็น นำเสนอปัญหาได้อย่างแท้จริง ตลอดจนได้ร่วมในการพัฒนาบุคคลและกระบวนการพัฒนาองค์กรต่อไป

10. การเปิดใจรับฟังเจ้าหน้าที่ จากการดำเนินการที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลไว้ว่า การเข้าถึงผู้บริหารระดับสูงหรือองค์อำนาจยังเป็นไปด้วยความลำบาก และช่องทางยังไม่หลากหลายมากนัก จึงเสนอแนะให้สำนักงานได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นตลอดจนได้แสดงความคับข้องใจในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร ตลอดจนอาจจะมีข้อคัดค้านที่อาจจะหาข้อยุติไม่ได้ แม้ว่าสุดท้ายแล้วข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่อาจจะไม่ได้รับการตอบสนองก็ตาม ซึ่งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลตามหลักการมุ่งเน้นฉันทามติ โดยการหาข้อตกลงทั่วไปที่ทำให้เกิดกระบวนการแสวงหาข้อคิดเห็นจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งโดยหลักฉันทามติอาจไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเอกฉันท์เสมอไป

“การขับเคลื่อน ita ระยะยาว ปัจจุบันเป็นการคิดกลยุทธ์ปีต่อปี ตามเกณฑ์ที่ ปปช. กำหนด แต่อย่างไรก็ตาม หาก สผผ มีแผนการยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสขององค์กร และลงไปได้ถึงระดับหน่วยงานย่อยในองค์กร จะเป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วมให้เป็นอย่างมากขึ้น และจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของคุณธรรมความโปร่งใส ที่ไม่ใช่แค่รางวัลในการประกวด แต่หมายถึง การได้รับยอมรับขององค์กร และภาพลักษณ์องค์กรในฐานะหน่วยงานหลักในการตรวจสอบที่มีความน่าเชื่อถือ คุณธรรมความโปร่งใสเป็นที่ตั้ง ” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร ,วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ถ้าในทางพฤตินัยองค์กรเราได้ AA อยู่แล้ว แต่ถ้าพูดในทางนิตินัยสิ่งที่ปรากฏเป็นตัวเลขตรงนี่ยังมีตัวแปรแฝง บางครั้งถ้าจะให้ตัวเลขที่ดีเราอาจต้องมีการจัดกลุ่ม บางองค์กรที่สามารถจัดกลุ่มผู้ตอบได้ จัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ถ้าเราสามารถที่จะจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียได้เมื่อไหร่คะแนน ITA ก็อาจจะสูงขึ้น แต่ถ้าองค์กรไหนผู้มีส่วนได้เสียทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมตรงนี้ก็ยากที่จะไปถึง AA ” (พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชาพยายามทำพยายามดำเนินการ ในการสร้างการรับรู้มัน แต่บางครั้งมันบางเรื่องอยู่ที่ทัศนคติ ถ้าเราเปลี่ยนทัศนคติของผู้มีส่วนได้เสียให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรได้ ก็ต้องแยกให้ออกระหว่างทัศนคติต่อบุคคล ทัศนคติต่อองค์กร ถ้าเราไม่ชอบผู้บังคับบัญชาคนเดียวเนี่ยแต่เรามองทั้งองค์กร องค์กรมันก็จะเสียในภาพรวม” (พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“มีการเตรียมการสำหรับในปีถัดไปของทางสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ซึ่งมีการเตรียมการไว้สำหรับการประเมินรอบหน้าแล้ว เพราะว่าเรามีคณะทำงานที่เป็นตัวแทนที่มาจากทุกสำนักซึ่งก็มี 5 กลุ่ม ตามตัวชี้วัดในปีที่เราจะต้องพัฒนาเลย” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เมื่อก่อนเนี่ยอาจจะให้ทางฝ่ายเลขาเป็นคนดำเนินการ แต่การดำเนินงานในปีนีให้แต่ละกลุ่มเป็นคนคิดงานออกมา หัวหน้าคณะทำงาน จะให้คณะทำงานให้แต่ละกลุ่มช่วยกันคิด คนละนิดคนละหน่อยในส่วนที่ตัวเองวางแผนไว้ที่จะทำ เพื่อให้เกิดการกระจายไปสู่ทุกคนในองค์กรจะได้มีส่วนร่วม ตัวอย่างที่เห็นชัดมากที่สุดก็คือ นโยบาย No Gift policy ซึ่งจริง ๆ อยู่ในเกณฑ์นี้ทาง ปปช. เพิ่งประกาศมาแต่เราทำก่อนที่เกณฑ์ตรงนี้จะออก ถือเป็นการดำเนินการล่วงหน้าไว้” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ในฐานะคนทำงานผมมองว่านะเราพยายามสื่อสาร แต่ผมไม่รู้ว่าการสื่อสารไปถึงเพื่อนพนักงานบ้างหรือไม่ ปัญหาที่ผมคิดหลัก ๆ คือ การสื่อสารนี้แหละ เพราะทุกอย่างเราทำเต็มที่แล้วนี่แหละ ปัญหาอีกอย่างคือ การสร้างความเข้าใจอย่างไร เราจะสื่อสารกับเพื่อนพนักงานยังไงช่องทางไหนได้ที่เข้าถึง แต่ถามว่าบนลงล่าง ล่างขึ้นบน คือถ้าผมมองว่าคณะทำงานหรือว่าตัว สนผ. เอง สื่อสารเราก็ทำเต็มที่แต่ถามว่าผมมองว่ามันคือบนลงไปล่างคือตัวสำนักลงไปถึงบุคลากรเนี่ย แต่ล่างขึ้นบนเนี่ยก็ควรรับ

ฟังหลาย ๆ ครั้งเรามีช่องทางหลายๆช่องทางในการประชุมแพลตฟอร์มต่าง ๆ อำนวยความสะดวก แต่ที่น้องเราเองก็ยังไม่ได้สะท้อนจริง ๆ” (นายสรราช ตันยลักษณ์, วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ในฐานะฝ่ายเลขา ๆ ก็คุยกันแล้วมันไม่ควรส่งข้อมูลดิบๆ ไป แต่ว่าอย่างน้อยเราต้องไม่บิดเบือนแต่ต้องจัดกลุ่มข้อมูล คือ ด้านใช้จ่ายงบประมาณ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโปร่งใส ด้านใช้อำนาจ และด้านการแก้ปัญหาการทุจริต และก็นำเสนอผ่านสำนักงาน คือ ทางผู้ตรวจก็ได้อ่านตามรายงานที่เราเสนอไป” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เมื่อเราได้ข้อ comment มา เราก็ต้องตั้งตักตาไว้ว่าเราจะต้องแก้ไขปัญหานี้ยังไง อย่งไร ทำช่วงเวลาไหน ซึ่งฝ่ายเลขา ๆ ก็ได้รวบรวมประเด็นเสนอไปแล้วท่านก็เห็นด้วยตามนี้แล้วเราก็นำกลับมาดำเนินการทำ ในส่วนตัวผมมองว่า สารระสำมันไม่ใช่เอาข้อ comment มาให้เพื่อนพนักงานอ่านแต่ผมคิดว่าทำอย่างไร คือทำอย่างไรให้เห็นว่าสิ่งที่เขาสะท้อนมาแล้วได้ดำเนินการแก้ไขให้เขาเห็นจริง ๆ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เราควรที่จะสร้างแพลตฟอร์มนะ ตัวชีวิตนี้ตัวชีวิตที่ 1 เราทำอะไรไปแล้ว สำนักงานทำอะไรไปแล้วดูได้ที่ไหน อันนี้ก็ทำเป็นอินโฟกราฟฟิกเพื่อที่จะประชาสัมพันธ์ทางไลน์ ทางเว็บหรือ Outlook อะไรก็ตามเนี่ย เพื่อสื่อสารกับพนักงานว่าสิ่งที่โดน comment มาเราทำแล้ว ข้อดีทำช่องทางไหนทำเพราะอะไรเพื่อเป็นข้อมูลเพื่อที่จะได้เป็นภาพจำตัวหนึ่งในการตอบในอนาคต” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ , วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“อย่างน้อยพนักงานควรได้รับรู้ว่าจะเปรียบเทียบในการโยกย้ายว่ากี่ปี และมีแนวทางอย่างไร ถึงจะโยกย้ายมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น เลือกได้ 1 2 3 คุณต้องการจะย้ายไปไหน ส่วนคนที่เขาไม่มีความประสงค์จะโยกย้ายก็ไม่จำเป็นที่จะต้องไปโยกย้ายเขา เราก็ต้องไปดูว่างานที่เขาทำอยู่ถ้ามันดีอยู่แล้วก็ไม่มี ความจำเป็น แล้วอีกอย่างหนึ่งการโยกย้ายข้ามสายงานบางทีมันก็ไปบั่นทอนกำลังใจคนทำงาน เพราะว่า เขาอยากโตในสายงานนี้แต่ทำที่สุดคุณย้ายเขา ไปเริ่มต้นในสายงานใหม่ ซึ่งก็เริ่มมองไม่เห็นในอนาคตว่า เขาจะได้โตริ่ป่าวอย่างนี้เป็นต้น หรือในกระบวนการการออกแบบระเบียบต่าง ๆ ที่พนักงานมีส่วนได้ส่วน เสีย หรือแม้จะเป็นระเบียบของสำนักงานเองก็ตามก็ควรจะรับฟังความคิดเห็นให้รอบด้าน เราจะเห็นได้ว่า ระเบียบบางระเบียบที่ออกมาแล้วก็เกิดผลกระทบในแง่ของคนในสังคมวิพากษ์วิจารณ์ถึงความเหมาะสม ทำที่สุดแล้วเนี่ย เราก็ต้องถอนระเบียบตัวนั้นออกมา อันนี้ก็ยกตัวอย่างให้ฟัง” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัตโหม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“อาจจะมีแต่มันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งเราก็ไม่รู้ว่าเป็นใคร แล้วพอมันมีปัญหา มันก็กลายเป็นกระทบทั้งสำนักงานไปเลย หรืออย่างเรื่อง ITA ในปีที่ผ่านมา อาจจะมีข้อเสนอแนะ ซึ่งในหลายข้อเสนอแนะ เนี่ยมันเป็นปัญหาที่ผู้บริหารหรือสำนักงานเขียนเข้าไป แต่ปรากฏว่ามันไม่ได้รับการแก้ไข บางข้อเห็นเลยว่ามันเป็นปัญหาที่มีการเสนอแนะแต่กลายเป็นว่าผู้บริหารกลับมาให้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจกับพนักงานว่าทำไมถึงต้องทำอย่างนี้ ๆ ทั้ง ๆ ที่พนักงานมีข้อเสนอแนะเพื่อที่จะปรับปรุงสำนักงานให้มันดีขึ้น แต่ก็ไม่ได้รับการแก้ไข” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัตโหม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“ไม่ต้องถึงขนาดว่าจะต้องมีหน่วยงานเข้าไปคุ้มครอง เพียงแต่ผู้บริหารเปิดใจรับฟังเจ้าหน้าที่บ้างเท่านั้นเองว่า สิ่งที่เขาเสนอมาเนี่ย ไม่ใช่เป็นเรื่องของการมีอคติอย่างใดทั้งสิ้น อย่าไปมองว่าคนที่เขาเสนอแนะเหล่านี้เป็นคนหัวรุนแรง หรืออะไรพวกนั้นเพราะถ้าไม่มันจะกลายเป็นว่าไปปิดกั้นคนที่เขาอยากจะมีข้อเสนอแนะดี ๆ แต่เขาก็ไม่กล้าที่เสนอแนะ เพราะว่าเห็นตัวอย่างว่าคนที่เสนอแนะแล้ว บางทีได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัตโหม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

“เท่าที่ดูก็จะมีเรื่องของการประกาศกฎระเบียบต่าง ๆ แนวทางปฏิบัติ อย่างปึกก็จะเป็นเรื่องของการไม่รับของขวัญปีใหม่อะไรอย่างนี้มันก็จะมีการพัฒนาอะไรไปเรื่อย ๆ เพียงแต่ว่าในความเป็นรูปธรรมที่แท้จริง อาจจะต้องเพิ่มเติมไปเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในส่วนของเจ้าหน้าที่ก็จะต้องมีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ เพื่อที่จะให้ตัวชีวิตของเราสมบูรณ์ ” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัตโหม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระยะยาวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรมีการดำเนินการดังนี้ คือ 1. การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และให้เกิดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ 2. การสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 3. การสร้างการรับรู้และความเข้าใจโดยให้มองภาพรวมขององค์กร 4. การแต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของแต่ละสำนัก 5. การสื่อสารจากบนลงล่างและสะท้อนจากล่างขึ้นบน 6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน 7. การนำข้อมูลการดำเนินการเปิดเผยต่อสาธารณะชน 8. การนำปัญหาที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขและรายงานต่อผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้บริหารทราบ 9. การปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยให้มีผู้แทนจากเจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล 10. การเปิดใจรับฟังเจ้าหน้าที่

4.2.1.7 การพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. การพิจารณาเครื่องมือที่เหมาะสม ในการประเมินทั้งในส่วน ของ IIT และ EIT ที่มีความแตกต่างกัน ควรพิจารณาว่าทำอย่างไร เครื่องมือที่ใช้จึงจะเหมาะสมกับองค์กร จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณพบว่า ข้อคำถามและประเด็นที่ใช้ถามบุคคลภายในและภายนอกองค์กร มีความแตกต่างกัน โดยเครื่องมือดังกล่าว เป็นเครื่องมือที่ใช้กับองค์กรที่มีลักษณะทั่วไปที่คล้ายคลึงกัน และยังพบว่าบางองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างจากมาตรฐานออกไป เช่น สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่นอกจากมีผู้บริหารสูงสุดขององค์กรแล้วยังมีองค์อำนาจที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ตลอดจนกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน อาจจะยังไม่ครอบคลุม หรือเชื่อมโยงไปถึงระบบ กระบวนการทำงานขององค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานของรัฐประเภทอื่น แต่อย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรเข้าสู่ระบบการประเมินที่ใช้เครื่องมือที่มีสภาพทั่วไป สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจจะต้องสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานในการประเมินให้เป็นไปตามที่มาตรฐานของเครื่องมือที่กำหนดไว้

2. การดำเนินการต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร จะเห็นได้ว่าจากการประเมินผลคุณธรรมความโปร่งใส ในเชิงสถิติจะพบว่าข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน มีคะแนนที่ต่ำกว่าคะแนนที่ถูกประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกองค์กร และไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งผู้รับผิดชอบหลักในการประเมินกำหนดไว้ สาเหตุที่เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรมีการให้คะแนนประเมินที่ต่ำเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของสำนักงาน จึงสะท้อนผลการดำเนินการผ่านการประเมินที่สะท้อนพฤติกรรมของบุคลากรภายในมากกว่าบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

3. ระบบการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรถือเป็นระบบที่สำคัญอย่างยิ่ง ตามหลักการบริหาร 4M ที่เป็นกลุ่มปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย Man หรือการบริหารคน โดยต้องคิดถึงว่าเราต้องบริหารคนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด Money หรือ เงินงบประมาณ เป็นการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายขององค์กร Materials หรือ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ Management คือ การจัดการเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้งานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับ

ในองค์กรภาครัฐการขับเคลื่อนงานต้องอาศัยบุคลากรเป็นหลัก และถือเป็นหนึ่งในปัจจัยในการบริหารองค์กร คนถือเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการจะขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรต้องเน้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากที่สุด เพื่อสะท้อนความต้องการที่แท้จริงของคนในองค์กร ดังนั้นการจัดสรรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถและมีทักษะในการทำงานจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของงาน ได้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามนอกจากเป้าหมายในเรื่องงานแล้วองค์กรต้องคำนึงถึงการรักษาบุคลากรคุณภาพให้เป็นทรัพยากรองค์กรให้นานที่สุดซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม และนำไปสู่การพัฒนา

4. การวิเคราะห์ห้องกรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีการวิเคราะห์ห้องกรอย่างจริงจัง และให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้จริงโดยอาจนำแนวคิดของ ที่ปรึกษาธุรกิจของบริษัท McKinsey & Company Consulting ประกอบด้วย Tom Peters, Robert Waterman, Julien Philips พร้อมด้วยความร่วมมือช่วยเหลือจาก Richard Pascale และ Anthony G. Athos ¹⁴ ซึ่งได้ร่วมกันพัฒนา 7S Model ให้เป็นแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์รูปแบบ (design) ขององค์กรจากองค์ประกอบภายใน 7 ประการ ที่ช่วยให้ผู้บริหารประเมินสภาพองค์กรว่าเป็นอย่างไรมีส่วนใดที่ควรปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ซึ่งองค์ประกอบภายในทั้งเจ็ด แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ **กลุ่มที่ 1 กลุ่มนโยบาย (hard elements)** ในส่วนนี้ องค์อำนาจหรือผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนองค์ประกอบเหล่านี้ให้เป็นไปตามบริบทขององค์กรได้ ซึ่งกลุ่มนี้ประกอบด้วย 1. โครงสร้าง (Structure) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสายงานและการแบ่งงานภายในองค์กรซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมตามนโยบายผู้กำหนดนโยบาย 2. กลยุทธ์ (Strategy) แผนงานหรือวิธีการที่องค์การจัดทำเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 3. ระบบ (Systems) กระบวนการดำเนินงานขององค์กรซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของกิจกรรมดำเนินงานที่ทำอยู่เป็น **กลุ่มที่ 2 กลุ่มปฏิบัติ (soft elements)** เป็นกลุ่มที่มีความอ่อนไหวจับต้องได้ยากกว่าในกลุ่มที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย 4. ทักษะ (Skills) ที่หมายถึง ความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละคนและความสามารถในการรับมือในแต่ละสถานการณ์เพื่อให้งานสามารถเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ 5. รูปแบบ (Styles) ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลภายในและภายนอกองค์กร 6. บุคลากร

¹⁴ 7S Model McKinsey อ้างถึงใน <https://drpiyanan.com/2021/05/27/7s-model-mckinsey/>

สืบค้นวันที่ 26 มีนาคม 2565

(Staffs) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญมาก ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงลักษณะทางกายภาพของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ให้หมายรวมถึง รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ในมุมมองด้านการบริหารจะพิจารณาว่าองค์กรต้องการพนักงานประเภทใด จำนวนมากน้อยเพียงใด จะเลือกรับ พัฒนา จูงใจ และให้ผลตอบแทนอย่างไรจึงจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ 7. คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่ม hard และ soft element แต่เป็นเรื่องของความเชื่อ ความคาดหวังของคนในองค์กร ซึ่งถูกสร้างขึ้นและได้รับการยอมรับ ซึ่งเราสามารถสังเกตได้จากวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแห่ง

5. การปรับตัว ด้วยสภาวะการณเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันภายในหน่วยงาน เราจะพบว่ามีคนที่หลากหลาย ตลอดจนมีกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน และการรับรู้ที่แตกต่างกัน สิ่งหนึ่งที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างก่อให้เกิดการพัฒนา หน่วยงานต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยต้องมีผู้ที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ต้องมีผู้สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการร่วมมือร่วมใจให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นและทุกฝ่ายในองค์กรต้องปรับตัวเข้าหากัน ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังและในส่วนของเจ้าหน้าที่ต้องแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะโดยทำที่ที่สุภาพ

6. การปกครองในองค์กรต้องเลือกบุคคลที่มีคุณธรรม องค์กรจะมีผู้ปกครองหรือผู้นำที่จะนำพา องค์กรไปสู่เป้าหมายโดยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้ปกครองหรือผู้นำควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น การคำนึงถึงส่วนรวม “ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน” ต้องรู้จักที่จะจูงใจและสร้าง สร้างแรงบันดาลใจให้แก่มิตรใต้บังคับบัญชาเรียนรู้อยู่เสมอ โดยการเรียนรู้ร่วมกันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง การบริหารองค์กรจึงไม่สามารถใช้วิธีการแบบเดิม ๆ ได้ โดยเฉพาะการสื่อสารให้เป็น เนื่องจากการสื่อสาร ถือเป็นเครื่องมือที่บุคคลใช้สร้างความร่วมมือระหว่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและเอาตัวรอดจากวิกฤต ต่าง ๆ ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นำในการบริหารจัดการ ตัวเองและบริหารทีม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการ บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ปรับกระบวนการทำงานให้มีความเหมาะสม มีการนำเทคโนโลยี มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพร้อมปรับตัวได้ทันที เมื่อความเปลี่ยนแปลงมาถึง และที่สำคัญที่สุดคือผู้นำต้องมีคุณธรรมประจำใจ เมื่อมีคุณธรรมแล้ว จะสามารถสร้างทุกอย่างให้เกิดขึ้นได้

7. การสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการดำเนินภารกิจตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรเนื่องจากกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้ระบบราชการเกิดการพัฒนา การมีส่วนร่วมที่มาจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะช่วยทำให้องค์กรได้รับทราบปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้น ลดความขัดแย้ง และการต่อต้าน อีกทั้งยังเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้คนในองค์กร ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ดังนั้น หน่วยงานควรสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ซึ่งหมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม 5 ระดับ คือ

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ
2. การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น เป็นต้น
3. การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ
4. ความร่วมมือ เป็นการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และ
5. การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาททุกคนในระดับสูงที่สุด โดยให้ทุกคนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ เป็นต้น

8. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร คือ การสร้างการรับรู้ และทัศนคติที่เป็นภาพรวมทั้งหมดของในมุมมองที่มีต่อองค์กรทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรอาจสามารถกำหนดได้โดยผู้บริหารกำหนดทิศทาง โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบอาจกลั่นกรองจากวิสัยทัศน์และพันธกิจและการสร้างคุณค่าในองค์กรโดยให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรร่วมกำหนดทิศทางการกำหนดภาพลักษณ์ที่ดีสะท้อนเจตนารมณ์ขององค์กร

9. การตั้งสำนักหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยตรง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจมีการนำแนวทางการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตมาใช้ ซึ่งที่ผ่านมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 เห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของแต่ละส่วนราชการ ตามกรอบยุทธศาสตร์ แนวทาง และแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการต่อต้านการทุจริตในสมัยนั้น ทั้งนี้ เพื่อยกระดับการต่อต้านการทุจริตของประเทศไทยให้

อยู่ในระดับมาตรฐานสากล และสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 กำหนดให้การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล การป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เป็นนโยบายสำคัญในการบริหารงานของรัฐบาล ประกอบกับคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่ง ที่ 69/2557 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2557 ซึ่งกำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนร่วมกันบูรณาการแก้ไขปัญหาการทุจริตให้เกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อสนองความต้องการของสังคมและประชาชนอย่างยั่งยืนโดยเร็ว และเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2559 นายกรัฐมนตรีได้ประกาศให้การปราบปรามการทุจริตเป็น “วาระแห่งชาติ” โดยเน้นว่าการแก้ไขปัญหาต้องเริ่มจากจิตสำนึกของแต่ละคน ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การมีค่านิยมส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล กลไกการแก้ปัญหาการทุจริตภาครัฐมี 3 ระดับ คือ 1. คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (คตช.) เป็นกลไกระดับนโยบาย โดยมีนายกรัฐมนตรี/หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ (ตามคำสั่ง คสช. ที่ 14/2558 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2558) 2. ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) จัดตั้งขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นกลไกประสานการขับเคลื่อนในภาพรวมของประเทศ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นประธานกรรมการ (ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 226/2557 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2557) 3. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ระดับกระทรวง เป็นกลไกขับเคลื่อนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการส่งเสริมคุ้มครองจริยธรรมในส่วนราชการ โดยมีรองปลัดกระทรวงทำหน้าที่เป็นหัวหน้า ศปท. (ตามมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2555)

¹⁵ ทั้งนี้ การดำเนินงานในส่วนของผู้ตรวจการแผ่นดินอาจนำแนวทางการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร ทั้งนี้อาจมีการตั้งเป็นหน่วยงานงานคุ้มครอง

¹⁵ ความเป็นมา

<https://acc.mfa.go.th/th/page/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%87%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%B2?menu=5d7f449f2d0201231b2bccf9> สืบค้นวันที่ 26 มีนาคม 2565

จริยธรรม ซึ่งอาจจะมีการดำเนินการประเมินที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมความโปร่งใส การดำเนินการด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล ตลอดจนการประเมินอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนที่จริงจัง และลดภาระผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสำนักที่มีภารกิจที่มากอยู่แล้ว

10. กระบวนการสื่อสารที่เหมาะสม การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญการดำรงชีวิตประจำวัน และการทำงานภายในองค์กรในการสร้างความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มาติดต่อ การสื่อสารจะเป็นการแสดงให้เห็นอีกฝ่ายหนึ่งได้ ทราบและเข้าใจถึงความต้องการ ความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ ตลอดจนการแสดงออกของแต่ละฝ่าย การสื่อสารเป็นตัวแปรหนึ่งที่แสดงความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคขององค์กรได้จึงไม่เป็นที่ต้องสงสัยว่า ผู้บริหารจัดการ และผู้นำนั้นจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญและบทบาทของการสื่อสารในฐานะที่เป็น ดัชนีบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรใดมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการสื่อสารนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงได้ในแง่ของกระบวนการ โดยกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรอาจใช้เพียงการสื่อสาร 2 ทาง จากล่างขึ้นบนหรือจากบนลงล่างอาจไม่เพียงพอในแง่ของการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรอาจจะใช้การสื่อสาร 4 ลักษณะ คืออาจกล่าวได้ว่ามีทิศทางในการสื่อสาร 4 ลักษณะ คือ การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการสื่อสารจากผู้ปฏิบัติงานส่งถึงผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า ซึ่งรวมถึงกล่องรับความคิดเห็น การประชุมกลุ่มต่าง ๆ และกระบวนการในการร้องเรียน การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารที่ติดต่อกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร และการสื่อสารแบบต่างหน่วยงาน และต่างระดับ (Diagonal Communication) เป็นการสื่อสารที่ข้ามไปยังหน่วยงานอื่น และ อาจมีการติดต่อสื่อสารที่ต่างระดับกัน กระบวนการสื่อสารในแบบต่าง ๆ หากนำมาปรับใช้ในองค์กรได้ ไม่เพียงแต่จะตอบความสำเร็จขององค์กรแต่ยังเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้อีกด้วย

11. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเป็นกระบวนการของคนหรือกลุ่มที่มีความสนใจ หรือมีความรู้ในเรื่องที่ใกล้เคียงกัน มาสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยสมัครใจ การสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ 1. คน (People) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะสะท้อนการปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้นจนอยากมาร่วมแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ให้บุคคลอื่นได้เรียนรู้ ตลอดจนมีการรับฟังบุคคลอื่นไปพร้อม ๆ กันเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่มีร่วมกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามถ้าพึ่งเพียงแค่มองคนอาจจะเป็นองค์ประกอบเดียวที่ไม่เพียงพอ ปัจจัยที่สำคัญตามมาคือ 2. สถานที่และบรรยากาศ (Place) ที่จะเอื้อให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีชีวิตชีวาบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หากมีความเป็นทางการมากเกินไป อาจจะทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงจะทำให้เกิดกระบวนการที่แท้จริง นอกจากนี้ 3. สิ่งอำนวยความสะดวก (Infrastructure) จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดง่ายขึ้น ซึ่งในปัจจุบันได้มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เป็นส่วนช่วยเสริมในการสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการที่จะทำให้การดำเนินการเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจเริ่มที่การดำเนินการภายในองค์กรเสียก่อน โดยการเชิญวิทยากรที่น่าสนใจมาร่วมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความน่าสนใจ ให้แก่คนในองค์กรจากนั้นอาจมีการสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานที่มีความใกล้เคียงกัน ตลอดจนค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่มีผลการประเมิน ITA ที่มีคะแนนสูงหรือคะแนนต่ำ เพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินต่อไป

“ถามคนประเมินว่าทำไมค่าภายในกับค่าภายนอกมันต่างกัน คุณทำอะไรที่เป็นตัว Common เหมือนกันและคุณทำอะไรที่เป็นตัวต่างเหมือนกันทำเหมือนสูตรคณิตศาสตร์ใช้ไหมครับ $X + Y = 1$ แล้วพอมานะ $x + z = 0$ เนี่ยแสดงว่า x กระทำเหมือนกันแล้วมันมีผลต่อคะแนน แต่ Y กับ Z เนี่ยมันต้องต่างกัน แล้วมาดูกันว่า Z มันเกิดอะไรขึ้น” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ตอนที่เราไปถามคนนอกเนี่ยเราใช้คำถามอะไร มีวัตถุประสงค์อะไรเราสร้างความเข้าใจให้เขามากน้อยแค่ไหนกัน แต่ทำไมพอภายในมันรุ่งมันต้องมีอะไร Code เหมือนกันใช่ไหมครับ คือ 1 อาจจะไม่ได้เกิดจากคำถามของเราหรือกระบวนการของเราหรอก เกิดจากความรู้สึกของตัวเองที่มีความรู้สึก ในเชิง individual ในเชิงต่อ Office คนนอกเขาไม่สนใจหรอกว่าออฟฟิศไปทำงานกันยังไงถูกไหมครับ ความแตกต่างตรงนี้เกิดแล้วนะ แต่คนภายในสนใจว่าออฟฟิศเป็นยังไงเพราะว่ามันกระทบตัวเขา คนนอกการบริหารงานออฟฟิศไม่กระทบตัวเขาหรอก” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“กระบวนการการบริหารงานบุคคล ก็ต้องเอากระบวนการบริหารงานบุคคลมาดูก่อนว่ามีปัญหาตรงไหน ปัญหาคือ 1. ตัวกฎระเบียบ 2. ปัญหาจากกระบวนการ เรามีขั้นตอนเยอะไปไหม เรามีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเรามีทุนมีนี่เรามีกระบวนการวิจัยที่ละเอียดเยอะไปไหม เรามีการแบ่งความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง Make Sense ใหม่ บางทีมันไม่ได้คิดใจแต่มันไม่ Make Sense เราก็ต้องไปดูตรงนั้น หรือสุดท้ายระเบียบดีแล้ว กระบวนการดีแล้ว องค์กรความรู้ต่าง ๆ ก็เหมาะสมแล้ว” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ระดับผู้ใหญ่ก็คือก็ต้อง Open ระดับล่างก็ต้องมีระบบของมันไม่ใช่ฉันอยากเป็นของฉันแบบนี้ คุณก็อยากได้ของคุณแบบนี้ มันก็ต้องแก้ไขตรงนั้นถ้าเราสามารถทำได้แบบนี้มันก็กลับมาคำถามสุดท้ายคือจะทำยังไงให้คะแนนมัน Balance กัน” (นายกมลธรรม วาสบุญมา , วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ ITA เป็นเรื่องปฏิสัมพันธ์ของคน เป็นการปฏิสัมพันธ์ของผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครอง เพราะฉะนั้นในระยะยาวต้องแก้ไขที่ผู้ปกครองมันก็คือการที่ต้องคัดเลือกผู้ที่มีคุณธรรม คนที่มีคุณสมบัติ คนที่มีความพร้อมในการที่จะมาเป็นผู้บังคับบัญชา ในเรื่องนี้เราพยายามจะวางตัวบุคคลไว้เพื่อองค์กร เพราะว่าเราต้องยอมรับคนเราเกิดมาถึงแม้จะมี 10 นิ้วมือ 10 นิ้วเท้า มี 2 ขา เช่นเดียวกัน แต่ความสามารถแตกต่างกัน ทักษะคิด ความรู้สึกนึกคิด วิธีคิดแตกต่างกัน ซึ่งตรงนี้เป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องมองในทุกๆระดับชั้น เราต้องคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสม บางคนเก่งงานแต่ไม่ให้ความร่วมมืออะไรกับองค์กร ถ้าจะให้ ITA คะแนนขึ้นเนี่ยต้องปั้นผู้ปกครองที่ดีสร้างผู้ปกครองที่มีคุณธรรมอันนี้สำคัญที่สุด” (พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ , วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“แนวทางการขับเคลื่อน ITA ตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่มุ่งเน้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามกรอบหน้าที่และอำนาจของผู้ตรวจการแผ่นดิน และการพัฒนา สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อ ภารกิจในการให้บริการประชาชน ผ่านการยกระดับและพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร ,วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“การสร้างเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร ว่านี่ไม่ใช่แค่รางวัลว่าจะแนน ITA ของ สผพ. อยู่ระดับ A หรือ AA แต่นี่คือ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานตรวจสอบที่ต้องเป็นที่ยอมรับจากสังคม อย่างแท้จริง ว่า มีคุณธรรมความโปร่งใสเป็นที่ประจักษ์ค่ะ” (นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร ,วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ควรจะมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง แต่ถามว่าควรมีแค่ไหนผมว่าไปเขียนอำนาจและ หน้าที่ที่ให้มันชัดเจน ครอบคลุม แต่ถามว่าถ้าจะมีการตั้งสำนักหรือส่วนงานเฉพาะ ITA อย่างเดียวเนี่ยผม คิดว่ามันยังไม่เพียงพอ เนื่องจากว่ามันก็ต้องดูอัตรากำลัง งบประมาณต่าง ๆ ในการเข้ามาทำงาน คือ ให้ มันเหมาะสมกับงานที่จะต้องเป็นสำนัก ดังนั้นถามว่ามันมีความจำเป็นไหมผมว่ามันก็จำเป็นแต่ผมว่ามัน ควรจะมีงานอื่น ๆ เข้ามาสอดคล้องในการทำด้วยครับ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ ,วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“ความต่อเนื่องผมคิดว่าอะไรที่ทำแล้วดีก็ควรสิ่งสำคัญคือต้องตีเกณฑ์ตัวชี้วัดให้เข้าใจ แล้วสร้างความเข้าใจกับเพื่อนพนักงาน คือ ผมมองว่าอะไรที่เราทำดีแล้วควรผมจะเน้น คือ หมายความว่า ทุกอย่างมันจบแล้วเราไม่มีผิดพลาดอะไร แต่ปัญหาคือนี้แหละคนภายในตอบคำถาม ผมมองว่าจะแก้ไข ยังไง เราต้องรักษามาตรฐาน คือ อะไรที่ทำแล้วดีทำต่อแล้วก็ดูเพื่อนบ้านดูหลักเกณฑ์ที่เขาจะออกมาใหม่ หรืออะไร” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ ,วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“อะไรควรที่จะปรับปรุงเพื่อที่จะให้มันยั่งยืน ผมคิดว่าเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และการ สื่อสารสำคัญมากที่สุด ผมคิดว่าทำยังไงก็ได้ให้ทุกคนมีส่วนร่วมว่าอันนี้คืองานของทุกคน เป็นงานของ สำนักงานไม่ใช่งานของเฉพาะ สผพ. หรือคณะทำงาน สมมติเดินออกไปบอกว่าเฮ้ยองค์กรนี้นั้นควรเป็น ของทุกคนไง ” (นายภูมิตล สร้อยสำราญ ,วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565, สัมภาษณ์)

“เรามีหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบอยู่แล้ว เรามีคณะทำงานอย่างนี้ก็ได้อยู่แล้ว แต่เราควรจะมีหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานเฉพาะที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ที่เป็นตัวเซ็นเตอร์ ที่เขาแบบโดยทำหน้าที่นี้โดยตรง คือไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประเมินภายนอกภายใน” (นายธรรมนุญ กิจการ , วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565,สัมภาษณ์)

“ถ้ามีกลุ่มคนหรือมีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากข้างนอกมาพูดให้ฟังในเชิงของเอกชน หรือหน่วยงานอื่นที่สำเร็จมาก ๆ น่าจะดี คนน่าจะสนใจ” (นายธรรมนุญ กิจการ , วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565,สัมภาษณ์)

“สมมุติปีนี้เราจะประเมินแล้วนะ มันให้มีคนนี้เขามาคอยชี้แนะเหมือนกับว่า 1 2 3 4 5 ของเรามีมั้ย ไม่มีเราก็คงต้องทำให้คนเขามาแนะนำ ชี้แนะ ITA อาจจะมีอะไรที่แปลกใหม่ หรือมีอะไรที่มันแบบเรื่องนี้ไม่มีด้วยหรือ ซึ่ง เราอาจไม่รู้ก็ได้ครับ” (นายธรรมนุญ กิจการ , วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565,สัมภาษณ์)

“สำนักงานเราควรมีการสื่อสารกันมากขึ้น อยากให้มันมีบรรยากาศเป็นพี่น้องกัน โดยไม่ได้แบ่งตำแหน่งหน้าที่ บางทีเรารู้สึกว่า เฮ้ยจะไปคุยกับเขาหรือเรารู้สึกว่าจะไปสอนเขาหรือ นอกจากนี้มันมีโควิดเิงเราเอาช่องทางเทคโนโลยีมาช่วยทำงานได้ ถูกมั้ย คุณจะอยู่ที่ไหนคุณก็ประชุม ITA ได้ประเมินได้ แต่ทำให้คนรู้สึกว่ายากทำ ITA” (นายธรรมนุญ กิจการ , วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565,สัมภาษณ์)

“ในการพัฒนาสำนักงานอย่างยั่งยืนตามแนวคิดธรรมาภิบาลนั้น ส่วนตัวคิดว่า ควรจะพัฒนาหลักการมีส่วนร่วมในทุกระดับให้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการร่วมพัฒนาสำนักงาน สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้นในทุกระดับ เพื่อร่วมพัฒนาสำนักงาน” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัทโธ , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 ,สัมภาษณ์)

“ในส่วนของการพัฒนาในด้าน ITA ของสำนักงานโดยส่วนตัวก็เห็นว่าปัญหาที่เจอหรือเรียกอยากให้มีเพิ่มเติมมากขึ้นก็คือ กระบวนการการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน โดยเฉพาะในส่วนของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เช่น การโยกย้ายการทำโครงสร้าง การออกกฎระเบียบต่าง ๆ มันมีความเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ซึ่งก็อยากให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนด้วย ยกตัวอย่าง เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งเดิมเคยมีเจ้าหน้าที่อยู่แต่วันนี้ไม่มีเจ้าหน้าที่อยู่แล้ว” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสัทโธ , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 ,สัมภาษณ์)

“เจ้าหน้าที่เราเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสำนักงาน เพราะฉะนั้นก็ควรจะให้พนักงานเจ้าหน้าที่เข้าไปอยู่ในกรรมการแต่ละชุดด้วย อยากให้คิดว่า ระเบียบถูก ออกโดยคนที่ใช้ระเบียบบางอย่างออกแบบให้เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมได้จะดีมาก เช่น ระเบียบเกี่ยวกับ สวัสดิการซึ่งกำหนดให้ต้องมีการประชุมทุกปี เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่จะได้แชร์เสนอแนะอะไรในการพัฒนา ด้านสวัสดิการอะไรกับสำนักงานแต่ก็ไม่ได้มีการประชุมเลย” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสโตโม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 ,สัมภาษณ์)

“ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนอย่างนี้ อย่างสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็น่าจะต้องเข้ามาดูตรงนี้ว่าจริง ๆ แล้วเรามีตัวแทนพนักงานหรือยัง สำนักสอบสวนต่าง ๆ ที่ต้องบริการประชาชนเองอยู่เนี่ยก็ควรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ด้วย คือ จริง ๆ ในทุกมุมมองควรจะมีการกระจายการมีส่วนร่วมให้มากที่สุด เพื่อที่สำนักต่าง ๆ แม้กระทั่ง สายสนับสนุนอย่างสำนักบริหารกลางก็ต้องพบปะกับประชาชน หรือแม้กระทั่งสำนักประชาสัมพันธ์ที่ ออกไปตามจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งไปพบปะกับประชาชนอย่างนี้ก็ควรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมด้วยในทั้งหมด” (นายสิทธิศักดิ์ ตันติสโตโม , วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 ,สัมภาษณ์)

“ต้องปรับ และพัฒนามุมมอง ทักษะคติของทุกคน ตั้งแต่ระดับนโยบายถึงผู้ปฏิบัติงานที่จะดำเนินการให้ถูกต้องตามหลัก ระเบียบ เพื่อเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาและใช้ดุลพินิจที่ถูกต้อง ชัดเจน เชื่อว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกท่านย่อมรู้ดีว่าอะไรถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ควรทำ หรือไม่ควรทำอะไร เมื่อปรับวิธีคิด มุมมอง การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกันย่อมเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน สง่างามได้” (นางสาวทักษพร นิมนวลผ่อง , วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 , สัมภาษณ์)

โดยสรุป การพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรมีการดำเนินการดังนี้ 1. การพิจารณาเครื่องมือที่เหมาะสม ในการ ประเมินทั้งในส่วนของ IIT และ EIT เครื่องมือที่ใช้จึงควรที่จะเหมาะสมกับองค์กร 2. การดำเนินการต่าง ๆ ควรคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร 3. ระบบการบริหารงานบุคคล ภายในองค์กรถือเป็นระบบที่สำคัญอย่างยิ่ง การดำเนินการควรยึดหลักคุณธรรม มีความชัดเจน โปร่งใส

และไม่มีข้อกั๊ก 4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีการวิเคราะห์ห้องค์กรอย่างจริงจังและให้เกิดผล
 ในทางปฏิบัติได้จริง 5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่าง
 ก่อให้เกิดการพัฒนา 6. การปกครองในองค์กรต้องเลือกบุคคลที่มีคุณธรรม มีคุณสมบัติที่เหมาะสม
 7. การสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการ
 ให้สามารถตอบสนองความการดำเนินการกิจตามหน้าที่และอำนาจขององค์กร 8. การสร้างภาพลักษณ์ที่
 ดีขององค์กร โดยการสร้างการรับรู้ และทัศนคติที่เป็นภาพรวมทั้งหมดของในมุมมองที่มีต่อองค์กรทั้งจาก
 บุคคลภายในและภายนอกองค์กร 9. การตั้งสำนักหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินการด้านคุณธรรม
 จริยธรรมโดยตรง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจมีการนำแนวทางการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน
 การทุจริตตามมติคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 มาปรับใช้ 10. กระบวนการ
 สื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มาติดต่อ
 11. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ระหว่างบุคคล
 หรือกลุ่ม ที่มีความสนใจ หรือมีความรู้ในเรื่องที่ใกล้เคียงกัน

4.2.3 มิติหน่วยงานภายนอกองค์กร

4.2.3.1 แนวโน้มการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ได้ดำเนินการจัดให้มีการ
 ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and
 Transparency Assessment : ITA) ผ่านระบบ ITA ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มาจนถึงปัจจุบัน
 ซึ่งมีการแบ่งเครื่องมือการประเมินฯ ออกเป็น 3 เครื่องมือ คือ แบบประเมินสำหรับผู้มีส่วนได้เสียภายใน
 (IIT) แบบประเมินผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (OIT)
 จะพบว่าผลการประเมินฯ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ภาพรวมจะอยู่ในระดับ A มาโดยตลอด คือ
 มีระดับผลการประเมินผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการ
 ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในช่วงที่ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 ที่กำหนดให้
 หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 จะต้องมีผลการประเมินฯ ไม่น้อยกว่า 85
 คะแนนขึ้นไป นั้น

สำหรับการประเมินของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 ซึ่งเป็นช่วงที่ใช้รูปแบบการประเมินในลักษณะ 10 ตัวชี้วัด และประเมินผ่านระบบออนไลน์ พบข้อมูลที่มีความน่าสนใจ ดังนี้

1. ในส่วนของผลการประเมินที่ได้จากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบประเมิน IIT) พบว่าค่าคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดที่ค่าคะแนนที่แทบจะไม่ได้มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน และยังพบว่าการประเมินฯ ของสำนักงานฯ ในส่วนนี้ เป็นส่วนที่ได้คะแนนน้อยมาก เมื่อเทียบกับตัวชี้วัดอื่น ๆ ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจน เช่น

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ซึ่งในการประเมินฯ ของสำนักงานฯ ปี 2562 ได้ค่าคะแนน 65.34 คะแนน ปี 2563 ได้ค่าคะแนน 66.10 คะแนน และปี 2564 ได้ค่าคะแนน 68.25 คะแนน หรือตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งในการประเมินฯ ของสำนักงานฯ ปี 2562 ได้ค่าคะแนน 65.48 คะแนน ปี 2563 ได้ค่าคะแนน 63.87 คะแนน และปี 2564 ได้ค่าคะแนน 67.57 คะแนน

ดังนั้น หากเมื่อพิจารณาข้อมูลของการประเมินฯ ในส่วนดังกล่าวจะพบว่ามีความโน้มจะเป็นไปทิศทางที่ทรงตัว อาจจะมีการปรับขึ้นหรือลดลงได้ ดังนั้นจึงอาจจะถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำนักงานฯ จะต้องให้ความสำคัญ และพึงเล็งกับตัวชี้วัดนี้เป็นพิเศษ

2. ในส่วนของผลการประเมินที่ได้จากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบประเมิน EIT) พบว่าค่าคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดที่ค่าคะแนนในช่วงปี 2562 – 2563 ยังไม่มีการพัฒนาที่ชัดเจนเท่าที่ควร แต่ในปี 2564 มีแนวโน้มของการพัฒนาการที่ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น การประเมินฯ ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพในการสื่อสาร ในช่วงปี 2562 สำนักงานฯ ได้ค่าคะแนนเพียง 82.18 คะแนน และปี 2563 สำนักงานฯ ได้ค่าคะแนน 86.73 คะแนน แต่ในปี 2564 ปรากฏว่าคะแนนของตัวชี้วัดดังกล่าว ได้พุ่งขึ้นมาเป็น 94.16 คะแนน ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวได้ว่าการประเมิน EIT ของสำนักงานฯ มีแนวโน้มที่จะมีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น อันสืบเนื่องมาจากการที่ประชาชนที่เข้ามาติดต่อหรือรับบริการได้เห็นถึงการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของสำนักงานฯ ที่ดียิ่งขึ้นในสายตาของผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการนั่นเอง

3. ในส่วนของผลการประเมินที่ได้จากแบบประเมินการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (แบบประเมิน OIT) ซึ่งจากข้อมูลผลการประเมินฯ ในช่วงปี 2562 – 2564 พบว่าสำนักงานฯ มีผลการประเมินในส่วนนี้เป็นที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือมีผลการประเมินปี 2562 คะแนนเต็ม 100 คะแนน แต่ในปี 2563 พบว่าตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนน 91.56 คะแนน แต่ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ยังได้คะแนนเต็ม 100 คะแนนอยู่ ซึ่งในปี 2564 พบว่าสำนักงานฯ สามารถที่จะแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการประเมิน OIT จนสามารถได้คะแนนเต็มได้อีกครั้งเช่นที่เคยทำได้ในปี 2562 ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าการประเมิน OIT ของสำนักงานฯ มีแนวโน้มที่จะคงตัวอยู่ในระดับที่ดี และมีการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

4.2.3.2 แนวทางการพัฒนา ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยใช้หลัก Good governance

สิ่งที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรจะมีการมุ่งเน้นมากที่สุดนั่นก็คือ การพัฒนาในส่วนของ การประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เนื่องจากจะพบว่าผลคะแนนการประเมินของสำนักงานฯ อยู่ในระดับที่อาจจะยังไม่ค่อยน่าพึงพอใจเท่าไรนัก ดังนั้นให้สำนักงานฯ นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA มาประกอบการพิจารณาการดำเนินงานจะทำให้สำนักงานฯ เห็นภาพที่ชัดเจน ในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานฯ ให้เป็นที่ยอมรับของทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยสิ่งที่จะต้องแก้ไขอย่างรวดเร็วและสำคัญที่สุดนั่นก็คือ

“การแก้ไขปัญหาการทุจริต” สำนักงานฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องเน้นย้ำและให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส โดยจะต้องมีการสื่อสารและให้ข้อมูลกับบุคลากรภายในหน่วยงานว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในหน่วยงาน ในทุกระดับ และสามารถให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนได้อย่างเท่าเทียม รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการลงโทษผู้ที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง เด็ดขาด และมีการสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทุกคนว่าจะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต

สิ่งที่ต้องแก้ไขแก้ไขในลำดับต่อมานั้นก็คือ “การใช้งบประมาณ” สำหรับตัวชีวิตนี้ เป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานภาครัฐ ล้วนแต่มีค่าคะแนนที่น้อย เมื่อเทียบกับตัวชีวิตอื่น ๆ ดังนั้นสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน จะต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้รับทราบ รับรู้ และสามารถแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณได้ จะทำให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกิดความเชื่อมั่นในการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานว่าดำเนินการอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

“การใช้อำนาจ” ตัวชีวิตนี้เป็นตัวชีวิตที่จะแสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารว่าจะต้องมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกัน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ รวมไปถึงผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงระดับปัญหาเห็นว่าการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกคนไปอบรมหรือให้ทุนการศึกษา จะต้องเน้นหลักของการมีคุณธรรม และมีความโปร่งใส เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทุกคนสามารถตรวจสอบ และขอคู่มือหลักฐานหรือหลักเกณฑ์ การพิจารณาได้ อันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานว่าจะได้รับความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ผู้บริหารในฐานะของผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการ จะต้องมีความชัดเจน และแบ่งแยกได้ว่าอะไร คือ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ อะไร คือ การปฏิบัติงานส่วนตัว เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสบายใจ และมุ่งที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์กับทางราชการอย่างแท้จริง

“การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ” จากข้อมูลพบว่าการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานฯ ยังไม่มีความสะดวกเท่าที่ควร ดังนั้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าว นั่นก็คือ การลดขั้นตอนหรือกระบวนการในการขออนุญาตดังกล่าว ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการขออนุญาตเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานภายในสำนักงานฯ อันจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถขออนุญาตได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้สำนักงานฯ ยังจะต้องมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้รับทราบถึงขั้นตอน วิธีการ และการกำกับติดตามการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งจะเป็นการป้องกันและตรวจสอบให้การ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ ต่อไปในอนาคต

“การปฏิบัติหน้าที่” ในส่วนนี้การดำเนินงานของสำนักงานฯ อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ แต่จะต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของการสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ปฏิบัติงานหรือให้บริการกับคนที่มาติดต่องานทั่ว ๆ ไป กับผู้ที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว และมีการสร้างแผนผังการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความชัดเจนว่าเมื่อมาติดต่อหรือรับบริการจากสำนักงานฯ จะมีกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลาเท่าใด เพื่อเป็นการสร้างความอุ่นใจให้กับประชาชนผู้มาติดต่อหรือรับบริการว่าจะได้รับการบริการอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม และสำหรับเจ้าหน้าที่จะได้เป็นเสมือนค้ำประกันสัญญาว่าจะให้บริการกับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัตินั่นเอง

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น จากข้อมูลผลการประเมินฯ พบว่าสำนักงานฯ มีผลการประเมิน ITA อยู่ในเกณฑ์ที่ดีแล้ว แต่ทั้งนี้สำนักงานฯ จะต้องไม่ประมาท และพยายามที่จะรักษาระดับรวมไปถึงเร่งการพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส จะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้อย่างยั่งยืนต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA : กรณีศึกษา สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กรในการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามเกณฑ์ ITA เพื่อประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเมื่อนำไปสู่การประเมินภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าสู่การใช้งานจริงตามเกณฑ์ ITA เพื่อเสนอแนะการพัฒนาการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภารกิจงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนในระยะยาว ตามเกณฑ์ ITA เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภารกิจงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนในระยะยาว จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยแบ่งงานวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม และนำหลักการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างแบบวัด IIT , EIT ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงาน ป.ป.ช. มาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางในการประเมิน ITA) ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จำนวน 30 คน ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) จำนวน 31 คน และส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ มีผู้ให้ข้อมูลระดับกำหนดนโยบาย (องค์อำนาจ) ผู้บริหารสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และผู้แทนจากสำนักงาน ป.ป.ช. รวมจำนวน 13 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ข้อสรุปจากการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงานอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 เพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และต่ำกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมามีอายุงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี และระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 เท่ากัน และอายุงาน ระหว่าง 16 – 20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 เท่ากัน

รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งหมด) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 รองลงมามีรายได้มากกว่า 70,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท ระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท ระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากัน และมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ประเภทงานที่รับผิดชอบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่รับผิดชอบภารกิจการงานวิชาการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาเป็น ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และรับผิดชอบภารกิจการงานสนับสนุน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$ และค่า S.D. = 0.74) คิดเป็นร้อยละ 79.8 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่เรียกรับประโยชน์ใด ๆ จากผู้มาติดต่อ ($\bar{x} = 4.43$ และค่า S.D. = 0.73) คิดเป็นร้อยละ 88.6 และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่เหมาะสม บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และบุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินพร้อมรับผิดชอบในการกระทำของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.80$ และค่า S.D. = 0.96, 0.87, 0.81) คิดเป็นร้อยละ 76.0

ด้านการใช้งบประมาณ ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$ และค่า S.D. = 0.89) คิดเป็นร้อยละ 68.4 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณเท็จ ($\bar{x} = 3.57$ และค่า S.D. = 1.13) คิดเป็นร้อยละ 71.4 และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทักท้วงการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{x} = 3.23$ และค่า S.D. = 1.04) คิดเป็นร้อยละ 64.6

ด้านการใช้อำนาจ ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$ และค่า S.D. = 0.42) คิดเป็นร้อยละ 56.6 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.23$ และค่า S.D. = 0.63) และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปตามหลักความสามารถและหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 2.27$ และค่า S.D. = 0.69) คิดเป็นร้อยละ 45.4

ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 0.68) คิดเป็นร้อยละ 78.0 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรภายนอก ยืม หรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานโดยผ่านผู้มีอำนาจบงการ ($\bar{x} = 4.07$ และค่า S.D. = 0.74) คิดเป็นร้อยละ 81.8 และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินสำหรับบุคลากรทุกระดับ ($\bar{x} = 3.66$ และค่า S.D. = 0.92)

ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$ และค่า S.D. = 0.90) คิดเป็นร้อยละ 70.6 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 1.03) และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำผลการตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงานไปปรับปรุงการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.13$ และค่า S.D. = 1.14) คิดเป็นร้อยละ 62.6

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$ และค่า S.D. = 0.91) คิดเป็นร้อยละ 70.68

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภายนอกหน่วยงานอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 เพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และอายุต่ำกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคืออายุงาน ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 อายุงาน ระหว่าง 16 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 เท่ากัน และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งหมด) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 เท่ากัน รายได้ต่อเดือนระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ส่วนงานที่ติดต่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่รับผิดชอบภารกิจงานวิชาการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือ ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และรับผิดชอบภารกิจงานสนับสนุน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

5.1.4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$ และค่า S.D. = 0.76) คิดเป็นร้อยละ 80.8 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด ($\bar{x} = 4.16$ และค่า S.D. = 0.82) คิดเป็นร้อยละ 83.2 และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อท่านอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูล บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยมีความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.97$ และค่า S.D. = 0.95,0.84,0.79) คิดเป็นร้อยละ 79.4

ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$ และค่า S.D. = 1.04) คิดเป็นร้อยละ 79.2 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนที่ง่ายและหลากหลาย ($\bar{x} = 4.06$ และค่า S.D. = 1.12) คิดเป็นร้อยละ 81.2 และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่ายไม่ซับซ้อน ($\bar{x} = 3.90$ และค่า S.D. = 1.07) คิดเป็นร้อยละ 78.0

ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$ และค่า S.D. = 1.07) คิดเป็นร้อยละ 77.8 โดยระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการประเมินการดำเนินการโดยผู้รับบริการ ($\bar{x} = 3.97$ และค่า S.D. = 1.11) คิดเป็นร้อยละ 79.4 และระดับการรับรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการปรับปรุงการทำงานตามคำแนะนำของผู้รับบริการ ($\bar{x} = 3.81$ และค่า S.D. = 1.22) คิดเป็นร้อยละ 76.2

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$ และค่า S.D. = 0.96) คิดเป็นร้อยละ 79.27

5.1.5 การแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (ข้อมูลพื้นฐาน)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (ข้อมูลพื้นฐาน)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การประชาสัมพันธ์)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (การบริหารงาน - การดำเนินงาน)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารงาน - การปฏิบัติงาน)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารงาน - การให้บริการ)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารเงินงบประมาณ - แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารเงินงบประมาณ - การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การส่งเสริมความโปร่งใส - การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การส่งเสริมความโปร่งใส - การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การส่งเสริมความโปร่งใส - การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - แผนป้องกันการทุจริต)

มีการแสดงข้อมูลการดำเนินการในแบบวัด OIT ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายใน
หน่วยงาน)

ตอนที่ 2 การพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ตามกรอบ Good Governance

มิต้องค์อำนาจ

5.1.6 ลักษณะทั่วไปของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คือ เครื่องมือประเมินคุณธรรมความโปร่งใสภายในหน่วยงานที่จะบอกว่าหน่วยงานมีความโปร่งใสและเรื่องธรรมาภิบาลซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดในการประเมิน มีตัวชี้วัดหลัก ๆ 10 ตัว คือ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

5.1.7การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำหรับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำหรับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเริ่มต้นจากการนำตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินมาวิเคราะห์ร่วมกับการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินนอกจากนี้การพัฒนาเกณฑ์การประเมินต้องนำกรอบกรอบกฎหมายและกรอบแผนยุทธศาสตร์ ต่าง ๆ มาวิเคราะห์อ้างอิงร่วมด้วย

5.1.8 การกำหนดนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการกิจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ทั้ง 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ส่วนที่ 2 การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน และส่วนที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

5.1.9 ธรรมาภิบาล (Good governance) กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ตรวจการแผ่นดินนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักธรรมาภิบาลที่หน่วยงานนำมาใช้เป็นไปตามที่โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme : UNDP) จัดทำและวางองค์ประกอบธรรมาภิบาล ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม (Participation) 2) นิติธรรม (Rule of Law) 3) ความโปร่งใส (Transparency) 4) การตอบสนอง (Responsiveness) 5) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) 6) ความเสมอภาค /ความเที่ยงธรรม (Equity) 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) 8) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) และ 9) วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) แต่อย่างไรก็ตามหลักการที่สำคัญต่อสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน คือ หลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

5.1.10 การพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

ทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน คือ การยกระดับการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กร เนื่องจากการทำงานในองค์กรภาครัฐ มนุษย์ หรือ คนถือเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจทุกด้าน หากคนในองค์กรได้รับการพัฒนา ได้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมกับการดำเนิน ภารกิจขององค์กรในทุกระดับจะช่วยยกระดับการดำเนินภารกิจทุกด้านของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ให้เกิดการพัฒนาและเกิดความยั่งยืนต่อไป

มติสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

5.1.10 การรับรู้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA และลักษณะทั่วไป ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินรับทราบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ตลอดจนทราบถึงผลการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ตลอดจนมีการทำความเข้าใจต่อสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้รับทราบ แต่มีบางส่วนที่ยัง เข้าใจวัตถุประสงค์และแนวทางการประเมินการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ที่คลาดเคลื่อนไป ซึ่งทางสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น จนนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและ สร้างแนวทางในการดำเนินการกิจการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA โดยแต่งตั้งคณะกรรมการ ขับเคลื่อนภารกิจโดยให้แต่ละสำนักส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะทำงานโดยมีสำนักนโยบายและแผน เป็นฝ่ายเลขานุการคณะทำงานเพื่อดูแลภาพรวมของการประเมินทั้งหมด ทั้งนี้ยังพบสภาพปัญหา บางประการในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA คือ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินซึ่งอาจจะ ยังมีความเหมาะสมที่ยังไม่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรบางประเภท ซึ่งอาจนำมาซึ่ง ความคลาดเคลื่อนของผลการประเมินได้

5.1.11 การขับเคลื่อนภารกิจราชการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2563 ได้ตั้งคณะทำงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้การดำเนินการการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ภายในสำนักงาน ฯ โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้แต่ละสำนักส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ตลอดจนให้เป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในสำนักอีกช่องทางหนึ่งด้วย ในส่วนของการดำเนินการภารกิจราชการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการประเมินในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และมีการแจ้งผลการประเมินให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบในทุก ๆ ครั้ง โดยผ่านการประชุมระดับสำนักงาน การแจ้งเวียนผ่าน Outlook ของสำนักงาน และการประชาสัมพันธ์การดำเนินการของคณะทำงาน ITA ให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบเป็นระยะ

5.1.12 ความสอดคล้องระหว่าง เกณฑ์การการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA กับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ที่สอดคล้องกับประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ในภาพทั่วไป โดยมีการดำเนินการตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้ทั้ง 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ให้เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินดำเนินการตอบแบบประเมินในฐานะผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ส่วนที่ 2 รวบรวมและส่งรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เพื่อรวบรวมข้อมูลจัดส่งให้แก่สำนักงาน ป.ป.ช. ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และดำเนินการในการนำข้อมูลเข้าสู่เว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ข้อมูลรายตัวชี้วัดแต่ละตัว เพื่อนำคะแนนในข้อที่ยังมีข้อติดขัด หรือมีสภาพปัญหาแต่ละตัวชี้วัดมาพัฒนาเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

5.1.13 ปัญหาอุปสรรคการขับเคลื่อน การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนภารกิจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยหลัก คือ เรื่องการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ที่ยังขาดความชัดเจนและการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่นำมาปรับใช้ในการดำเนินงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินยังพบปัญหาในการใช้งานในบางครั้ง นอกจากนี้ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรอาจจะยังไม่เพียงพอโดยเฉพาะการสื่อสารจากล่างขึ้นบนยังไม่สามารถสื่อสารถึงกันได้อย่างชัดเจน การนำข้อคิดเห็นที่เจ้าหน้าที่เสนอแนะมาปรับปรุงยังไม่สามารถสะท้อนหรือดำเนินการตามข้อเสนอแนะได้อย่างแท้จริง และขาดการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ ของสำนักงาน โดยเฉพาะเรื่องระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรมีภาพสะท้อนถึง ความชัดเจน และปัญหาที่พนักงานหลายรายยังมีข้อสงสัยบางประการ

5.1.14 ธรรมาภิบาล (Good governance) กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี จะเห็นได้ว่าหน่วยงานรัฐไทยได้ให้ความสำคัญในการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐทุกหน่วยงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และต่อมา อ.ก.พ.ร. ได้เสนอเรื่องการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2544 เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นจากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

(New.Public.Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effective) และหลักการตอบสนอง (Responsive) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity) 3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย หลักคุณธรรมจริยธรรม (Morality/Ethics) สำหรับ หลักการธรรมาภิบาลที่สำคัญที่สุดที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้แสดงความเห็นมา คือ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) โดยการตัดสินใจให้เป็นเรื่องของผู้บริหารองค์กร

5.1.15 แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระยะยาวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระยะยาวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรมีการดำเนินการดังนี้ คือ 1. การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และให้เกิดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่โดยรวม 2. การสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 3. การสร้างการรับรู้และความเข้าใจโดยให้มองภาพรวมขององค์กร 4. การแต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของแต่ละสำนัก 5. การสื่อสารจากบนลงล่างและสะท้อนจากล่างขึ้นบน 6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน 7. การนำข้อมูลการดำเนินการเปิดเผยต่อสาธารณะชน 8. การนำปัญหาที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขและรายงานต่อผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้บริหารทราบ 9. การปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยให้มีผู้แทนจากเจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล 10. การเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่

มติหน่วยงานภายนอกองค์กร

5.1.16 แนวโน้มการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ในส่วนของผลการประเมินที่ได้จากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบประเมิน IIT) พบว่า ค่าคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดที่ค่าคะแนนที่แทบจะไม่ได้มีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน และยังพบว่าผลการประเมินฯ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในส่วนนี้เป็นส่วนที่ได้คะแนนน้อยมาก เมื่อเทียบกับตัวชี้วัดอื่น ๆ ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือตัวชี้วัดที่ 2 เรื่องการใช้งบประมาณ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ในส่วนของผลการประเมินที่ได้จากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบประเมิน EIT) พบว่าค่าคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดที่ค่าคะแนนในช่วงปี 2562 – 2563 ยังไม่มีการพัฒนาที่ชัดเจนเท่าที่ควร แต่ในปี 2564 มีแนวโน้มของการพัฒนาการที่ดีขึ้น

ในส่วนของผลการประเมินที่ได้จากแบบประเมินการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ (แบบประเมิน OIT) ซึ่งจากข้อมูลผลการประเมินฯ ในช่วงปี 2562 – 2564 พบว่าสำนักงานฯ มีผลการประเมินในส่วนนี้เป็นที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือมีผลการประเมินมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน

5.1.17 แนวทางการพัฒนา ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยใช้หลัก Good governance

สิ่งที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรจะมีการมุ่งเน้นมากที่สุดนั่นก็คือ การพัฒนาในส่วนของการประเมินของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เนื่องจากจะพบว่าผลคะแนนการประเมินของสำนักงานฯ อยู่ในระดับที่อาจจะยังไม่ค่อยน่าพึงพอใจเท่าไรนัก โดยเฉพาะตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

“การแก้ไขปัญหาการทุจริต” สำนักงานฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องเน้นย้ำและให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส

“การใช้งบประมาณ” สำหรับตัวชี้วัดนี้เป็นสิ่งที่ทุกหน่วยงานภาครัฐ ล้วนแต่มีค่าคะแนนที่น้อย เมื่อเทียบกับตัวชี้วัดอื่น ๆ ดังนั้นสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้รับทราบ รับรู้ และสามารถแสดงความคิดเห็นรวมถึงตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณได้

“การใช้อำนาจ” ตัวชี้วัดนี้เป็นตัวชี้วัดที่จะแสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารว่าจะต้องมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกัน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ รวมไปถึงผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกคนไปอบรมหรือให้ทุนการศึกษา จะต้องเน้นหลักของการมีคุณธรรมและมีความโปร่งใส เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทุกคนสามารถตรวจสอบ และขอข้อมูลหลักฐานหรือหลักเกณฑ์ การพิจารณาได้

“การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ” จากข้อมูลพบว่าการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานฯ ยังไม่มีความสะดวกเท่าที่ควร ดังนั้น การแก้ไขปัญหาดังกล่าว นั่นก็คือ การลดขั้นตอนหรือกระบวนการในการขออนุญาตดังกล่าว ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการขออนุญาตเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานภายในสำนักงานฯ อันจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และสามารถขออนุญาตได้อย่างทันท่วงที

“การปฏิบัติหน้าที่” ในส่วนนี้การดำเนินงานของสำนักงานฯ อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ แต่จะต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ในส่วนของการสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ปฏิบัติงานหรือให้บริการกับคนที่มาติดต่องานทั่ว ๆ ไป กับผู้ที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว และมีการสร้างแผนผังการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

จากข้อมูลผลการประเมินฯ พบว่าสำนักงานฯ มีผลการประเมิน ITA อยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมแล้ว แต่ทั้งนี้สำนักงานฯ จะต้องไม่ประมาทและคิดว่าคะแนนที่ได้รับดีที่สุดในขณะนี้ไม่มีทางเปลี่ยนแปลงได้ โดยสำนักงานฯ ต้องปฏิบัติตามกรอบ ระเบียบ ที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ตลอดจนการดำเนินการใด ๆ ควรคำนึงถึงการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม มิใช่เพียงแค่เขียนกฎระเบียบไว้ แต่ไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนกฎระเบียบดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อรักษาระดับคะแนนการประเมินไว้ให้อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างไปจากเดิม และพยายามที่จะไม่ให้คะแนนการประเมินลดต่ำลง โดยสืบเนื่องมาจากผลการดำเนินงานของสำนักงานฯ อย่างไรก็ตามควรเร่งพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสให้เป็นที่ประจักษ์ต่อภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นส่วนสำคัญในการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้พัฒนาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

5.1.18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ ITA ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมความโปร่งใสเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าร่วมการประเมินอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้คะแนนประเมินร้อยละ 90.44 อยู่ในระดับ A และมีการเข้าร่วมการประเมินเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้ทั้ง 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) สำหรับผลการประเมินฯ ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการพัฒนาและ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทางที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ซึ่งได้คะแนน การประเมิน 86.59 อยู่ในระดับ A

สมมติฐานที่ 2 การดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้เกิดความยั่งยืนได้ ภายใต้การประยุกต์ใช้แนวคิดธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้องค์กรทราบว่า สถานการณ์การดำเนินงานในด้านคุณธรรมความโปร่งใส ขององค์กรเป็นอย่างไร นอกเหนือจากการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสแล้วสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินยังมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและขับเคลื่อนหลักธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามยังพบว่า การดำเนินภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ภายในองค์กรอาจพบข้อติดขัดบางประการ ซึ่งหน่วยงานสามารถดำเนินภารกิจให้มีความเหมาะสมและ เกิดความยั่งยืนได้ตามข้อเสนอแนะดังนี้ 1. การพิจารณาเครื่องมือที่เหมาะสม ในการประเมินทั้งในส่วน ของ IIT และ EIT เครื่องมือที่ใช้จึงควรที่จะเหมาะสมกับองค์กร 2. การดำเนินการต่าง ๆ ควรคำนึงถึง ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร 3. ระบบการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ถือเป็นระบบที่สำคัญอย่างยิ่ง การดำเนินการควรยึดหลักคุณธรรม มีความชัดเจน โปร่งใสและไม่มีข้อกังขา 4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีการวิเคราะห์องค์กรอย่างจริงจังและให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง 5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างก่อให้เกิดการพัฒนา

6. การปกครองในองค์กรต้องเลือกบุคคลที่มีคุณธรรม มีคุณสมบัติที่เหมาะสม 7. การสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กรเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองความการดำเนินภารกิจตามหน้าที่และอำนาจขององค์กร 8. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยการสร้างการรับรู้ และทัศนคติที่เป็นภาพรวมทั้งหมดของในมุมมองที่มีต่อองค์กรทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร 9. การตั้งสำนักหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยตรง ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจมีการนำแนวทางการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตตามมติคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 มาปรับใช้ 10. การสร้างกระบวนการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มาติดต่อ 11. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่มีความสนใจ หรือมีความรู้ในเรื่องที่ใกล้เคียงกัน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$ และค่า S.D. = 0.91) คิดเป็นร้อยละ 70.68 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับมาก และด้านการใช้อำนาจระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA อยู่ในระดับปานกลาง

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$ และค่า S.D. = 0.96) คิดเป็นร้อยละ 79.27 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ผู้ตอบแบบสอบถามภายในและภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีระดับการรับรู้ต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ชมชุนศรี และยุทธนา ปราณีต (2564) สนใจศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมืองตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ความรู้ความเข้าใจ และแนวทางการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมือง ผลจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า 1) แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดให้รัฐพึงปฏิบัติตามและให้มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบเน้นการปรับพฤติกรรม “คน” ปลุกฝังให้มีจิตสำนึก ยึดมั่นและสร้างวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริต 2) ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรู้ความเข้าใจ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับหลักการของ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารสาธารณะฯ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความโปร่งใส โดยสร้างหลักประกันว่า ประชาชนต้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารสาธารณะในความครอบครองของรัฐตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด รัฐมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลและจัดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้สะดวก รวดเร็ว

ดังนั้น การรับรู้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามภายในและภายนอกสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในการดำเนินภารกิจด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA เป็นไปตามหลักการของ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารสาธารณะฯ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความโปร่งใส ภายในองค์กร และถือเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของ Good Governance

5.2.2 การพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามกรอบ Good Governance

5.2.2.1 ลักษณะทั่วไป การดำเนินการกิจและการพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ลักษณะทั่วไปการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) คือ เครื่องมือประเมินหน่วยงานที่จะบอกว่าหน่วยงานมีความโปร่งใสและเรื่องธรรมาภิบาลอยู่ในระดับใด ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดในการประเมิน 10 ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

จากการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA มีการกำหนดข้อคำถามที่เป็นมาตรฐานกลางที่ใช้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐสำหรับประเด็นคำถามจะเป็นกรอบใหญ่ ๆ เพื่อให้องค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างคำถามวัดและการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งโดยหลักการถือเป็นเรื่องที่ดีที่องค์กรต่าง ๆ จะได้ประเมินสุขภาพด้านคุณธรรมประจำปี เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรได้ทราบว่า การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ขององค์กรมีสภาพอย่างไร มีระดับคุณธรรม ความโปร่งใส มากน้อยเพียงใด ทั้งในมุมมองของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น บุคลากรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนความเป็นจริง เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรได้นำผลการประเมินไปปรับใช้ในการบริหารองค์กรและผลักดันองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรที่เพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรมและมีความโปร่งใส

การดำเนินการกิจด้านคุณธรรมจริยธรรมและการเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าร่วมรับการประเมิน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 โดยที่ผ่านมา สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้ความสำคัญกับการประเมินดังกล่าว โดยเริ่มต้นการประเมินครั้งแรก สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ศึกษาการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใส ITA และดำเนินการตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2563 ได้ตั้งคณะทำงานในการขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มุ่งเน้นสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมโดยให้แต่ละสำนักส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน และเป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ ภายในสำนักอีกช่องทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้ยังมีการแจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการประเมินในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และมีการแจ้งผลการประเมินให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบในทุก ๆ ครั้ง โดยผ่านการประชุมระดับสำนักงาน แจ้งเวียนผ่าน Outlook ของสำนักงาน ฯ และประชาสัมพันธ์การดำเนินการของคณะทำงาน ITA ทุกช่องทางสื่อสารให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบเป็นระยะ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกระบวนการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต มีการดำเนินการได้ 5 ขั้นตอน (กรมอนามัย, 2564) ดังนี้ ขั้นที่ 1 การสร้างจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ขั้นที่ 2 การผนึกกำลังร่วมกับหน่วยงานอื่นและการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สื่อมวลชน และประชาชน เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ขั้นที่ 3 การขับเคลื่อนในการปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ยอมรับและพร้อมใจในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานด้วยความภาคภูมิใจ ขั้นที่ 4 การตรวจสอบและประเมินผล เป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรและคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ขั้นที่ 5 การสร้างกระบวนการพัฒนากระบวนการภายในและพัฒนาระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อจำกัดปิดกั้นช่องทางการทุจริตของบุคคล ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการดำเนินการกิจตามเกณฑ์ทั่วไปจะสามารถสร้างการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานได้ในระดับหนึ่ง

การขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินนั้น มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ป.ป.ท. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน บรรลุผลเป็นรูปธรรม และสะท้อนผลการดำเนินงานให้ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยอาจมีแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ประเด็นการปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แผนแม่บทบูรณาการป้องกัน ปราบปราม การทุจริตประพฤติมิชอบ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน นโยบายของรัฐบาล แผนแม่บท คุณธรรม ฯลฯ เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีทิศทาง ซึ่งการดำเนินการตามแนวทาง ดังกล่าวนี้อาจต้องจัดทำแผนใน 3 ระดับ คือ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีแผนแม่บทบูรณาการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 20 ปี (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นกรอบ/แนวทาง เป็นการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับแผนแม่บทบูรณาการ ในระยะ 20 ปี และเสริมสร้างการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้มีธรรมาภิบาล ลดโอกาสการทุจริต รวมทั้งเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะ 5 ปี และแผนประจำปี

สำหรับการพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดินเริ่มต้นจากการนำตัวชี้วัดต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมินมาวิเคราะห์ร่วมกับการดำเนิน ภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส (ITA) โดยนำข้อมูลการประเมินในแต่ละปีมาวิเคราะห์ ว่าพบปัญหาในส่วนใด เพื่อกำหนดนโยบายในการแก้ไขและนำข้อมูลการประเมินของหน่วยงานอื่นที่มีการดำเนินการ ภารกิจประเมินคุณธรรมความโปร่งใส (ITA) ที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงานมาร่วมวิเคราะห์และศึกษาว่า เหตุใดคะแนนในแต่ละปีจึงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้การพัฒนาเกณฑ์การประเมินจะต้องนำกรอบกรอบกฎหมายและกรอบแผนยุทธศาสตร์ ต่าง ๆ มาวิเคราะห์อ้างอิงร่วมด้วย เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ แผนยุทธศาสตร์ชาติ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ (พรบ.) ว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน แผนยุทธศาสตร์สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2565 เพื่อให้การพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หน้าที่และอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ ตลอดจนเพื่อให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถบรรลุเป้าหมายได้ผลการประเมินระดับ AA ได้

ซึ่งสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ The Sustainable Development Goals (SDGs) หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติหรือ UN เพื่อนำไปสู่การบริหารงานราชการตามหลักธรรมาภิบาลและความสำเร็จในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน หากสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตระหนักถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้องค์กรสามารถนำไปพัฒนาการดำเนินงานภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาลผ่านกระบวนการ วิธีการ กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เหมาะสมได้

5.2.3 การกำหนดนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส และธรรมาภิบาล (Good governance) กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ผู้ตรวจการแผ่นดินให้ความสำคัญกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส (ITA) โดยได้มอบนโยบายให้สำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับการประเมิน ITA ตั้งแต่กระบวนการเข้ารับการประเมิน การรับทราบผลการประเมิน การแจ้งผลการประเมินต่อสำนักงาน ฯ พร้อมทั้งพิจารณาข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่เสนอแนะขึ้นมา ซึ่งนำไปสู่การหารือในการประชุมผู้ตรวจการแผ่นดินและเลขาธิการ เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดิน นอกจากนี้ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินได้มีนโยบายให้สำนักงานจัดตั้ง

คณะกรรมการที่รับผิดชอบเรื่องการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการยกระดับค่า ITA เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมและตระหนักถึงความสำคัญร่วมกันในเรื่องของคุณธรรมและความโปร่งใส ตัวอย่าง เช่น แนวทางการปฏิบัติประกาศนโยบาย No Gift Policy ไม่ให้ ไม่รับ ในโอกาสและวาระต่าง ๆ จนนำไปสู่การขับเคลื่อนในระดับสำนักงานที่ผู้บริหารทุกระดับร่วมประกาศนโยบาย No Gift Policy เป็นต้น

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี จะเห็นได้ว่าหน่วยงานรัฐไทยได้ให้ความสำคัญในการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ในองค์กรภาครัฐทุกหน่วยงาน ในเบื้องต้นได้กำหนดไว้เป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และต่อมา อ.ก.พ.ร. ได้เสนอเรื่องการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2544 เพื่อนำมาประกอบการปรับปรุงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นจากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้ได้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New.Public.Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effective) และหลักการตอบสนอง (Responsive) 2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วยหลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity) 3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วยหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) 4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรม (Morality/Ethics) สำหรับหลักการธรรมาภิบาลที่สำคัญที่สุดคือ หลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) โดยการตัดสินใจให้เป็นเรื่องของผู้บริหารองค์กร

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นองค์กรอิสระและเป็นหน่วยงานของรัฐได้ให้ความสำคัญและนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรมาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามหลักการดังกล่าวอาจมีบางหลักการที่จะต้องพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีครบในทุกมิติ โดยเฉพาะหลักการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีการสะท้อนความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจต่าง ๆ ของสำนักงาน ฯ น้อยมาก นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้สะท้อนมุมมองว่าของการเป็นผู้บริหารและจะนำพาองค์กรไปสู่การบริหารจัดการที่ดีต้องเปิดใจรับฟังว่าในมุมมองของเจ้าหน้าที่มีการสะท้อนอะไรขึ้นมาต้องรับฟังให้มาก แต่อำนาจการตัดสินใจอาจสงวนไว้ให้กับผู้บริหาร และในทางกลับกันผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่ต้องรับฟังผู้ที่ผู้บริหารเช่นเดียวกัน และควรแสดงความคิดเห็นด้วยท่าทีสุภาพและอ่อนน้อม เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการองค์กรและการขับเคลื่อนการดำเนินการกิจคุณธรรมความโปร่งใส ITA ในระยะยาว ทั้งนี้สำนักงาน ฯ ควรมีแผนการยกระดับการดำเนินการกิจคุณธรรมความโปร่งใส ITA ขององค์กรและมีการดำเนินการลงสู่ระดับหน่วยงานย่อยในองค์กร และควรมีการกระตุ้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ตลอดจนสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ที่ไม่ใช่แค่รางวัลในการประกวดองค์กรหรือเพียงแค่ให้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์เพียงเท่านั้น แต่หมายถึงการนำไปสู่การยอมรับองค์กรจากเจ้าหน้าที่ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในฐานะหน่วยงานหลักในการตรวจสอบที่มีความน่าเชื่อถือ การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการประยุกต์การดำเนินการขององค์กรเข้ากับหลักธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ ITA ซึ่งจะเห็นได้จากแนวทางการพัฒนาที่มีมากขึ้นเป็นลำดับในปีที่ผ่านมา มาจนถึงปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าการกำหนดนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสและธรรมาภิบาล (Good governance) กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีความสอดคล้องกับการพัฒนาการบริหารให้เกิดความยั่งยืนผ่านกลไกหลักยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยภาครัฐซึ่งเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทาง นโยบาย และทิศทางการพัฒนาตามที่กำหนดตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดิน และการที่ประเทศไทยจะบรรลุเป้าหมายอนาคตในระยะยาวที่กำหนดไว้นั้น ระบบบริหารจัดการภาครัฐจะต้องสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามีบูรณาการ มีความต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาการบริหารจัดการภาครัฐขาดประสิทธิภาพ มีปัญหาเชิงการบริหารจัดการและโครงสร้าง

ปัญหาคอร์รัปชันและระบบอุปถัมภ์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ผ่านการมีหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างและภารกิจที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ของส่วนรวม เปิดโอกาสให้ทุก ๆ ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะ ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ตลอดจนดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมได้อย่างเหมาะสม

และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ประเทศไทยที่มุ่งหวังให้ประเทศไทยมีความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยในการดำเนินการให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืนได้ถูกกำหนดไว้ในหลัก “ความมั่นคง” ที่กำหนดเป็นกลไกให้นำไปสู่การบริหารหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม กำหนดความสัมพันธ์และการพัฒนาบทบาทในฐานะของหุ้นส่วนการพัฒนาในการดำเนินการกิจที่สำคัญระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมถึงการสนับสนุนให้ชุมชนหรือเอกชนร่วมดำเนินการในบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ

ดังนั้น การกำหนดนโยบายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส และการนำหลักธรรมาภิบาล (Good governance) มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีความจำเป็นต้องใช้นำหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA มากำหนดนโยบายร่วมกับการนำหลักการธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนภารกิจในการดำเนินงานของหน่วยงานโดยคำนึงถึงหลักการสำคัญในทุกหลักการ ผ่านการมีส่วนร่วมทั้งจากผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร

5.2.4 ปัญหาอุปสรรคการขับเคลื่อน การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนภารกิจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน คือ เรื่องการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ที่ยังไม่ชัดเจน การนำเทคโนโลยีที่นำมาปรับใช้ในการดำเนินงานของผู้ตรวจการแผ่นดินยังพบปัญหาบางครั้ง นอกจากนี้ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กร อาจจะยังสื่อสารได้ไม่ดีเพียงพอ อีกทั้งการขาดการนำเอาข้อคิดเห็นที่เจ้าหน้าที่เสนอแนะมาปรับปรุง และขาดการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจต่างในทุกขั้นตอนของสำนักงาน ฯ ตลอดจนระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรมีสภาพปัญหาในทุกมิติ

นอกจากการสะท้อนผลการประเมินผ่านการประเมิน ITA แล้ว ยังพบว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนยังได้แสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการไว้หลายประการ เช่น

การสร้างความรู้ความเข้าใจ การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส (ITA) แม้จะมีการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA มาได้สักระยะหนึ่ง แต่ยังพบสภาพปัญหาในเรื่องของการทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ว่าการประเมินดังกล่าว เป็นการประเมินเพื่ออะไร นำไปสู่อะไรเมื่อเกิดการประเมิน และเมื่อประเมินแล้วผู้ประเมินจะได้รับผลกระทบหรือไม่ได้รับผลกระทบอะไร อีกทั้งในการประเมินองค์กรนั้นจะช่วยให้ตัวเจ้าหน้าที่และสังคมรับทราบผลการประเมิน และนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อตัวเจ้าหน้าที่เองและความเชื่อมั่นที่สังคมมีต่อการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ข้อเสนอแนะของผู้กรอกแบบประเมิน ITA ที่ปรากฏในส่วนของคุณข้อเสนอแนะ จะเห็นได้ว่าบางข้อเสนอแนะที่เป็นปัญหาและได้เสนอแนะให้ผู้บริหารหรือสำนักงานได้รับทราบ แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก็ยังมีอยู่ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน การโยกย้ายพนักงาน ฯลฯ

การสื่อสาร สภาพปัญหาของการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร และองค์อำนาจ ซึ่งบางส่วนยังสะท้อนว่า ยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ ซึ่งการสื่อสารเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ยังมีการรับทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม และเนื้อหาการสื่อสารในบางครั้งอาจจะต้องใช้การตีความ ขาดความชัดเจน อีกทั้งยังมีข้อเสนอแนะว่าต้องเพิ่มความน่าสนใจ โดยเฉพาะเรื่องของการขอความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ อาจจะต้องมีการสื่อสารที่ ชัดเจน ตรงประเด็น น่าสนใจ และเกิดประโยชน์อย่างไร

การมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินบางส่วนมีมุมมองที่สะท้อนว่า ในบางเวลา บางโอกาส สำนักงาน ฯ ดำเนินการโดยขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งแต่เดิมตามโครงสร้างของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จะมีองค์ประกอบที่มีผู้แทนจากสัดส่วนของเจ้าหน้าที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย แต่ในปัจจุบัน องค์ประกอบส่วนนี้ได้ขาดไป จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่เจ้าหน้าที่สะท้อนความเห็นว่าการมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้แทนในองค์ประกอบส่วนนี้จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้

การใช้อำนาจ เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสะท้อนการใช้อำนาจของผู้บริหารทุกระดับ ไปจนถึงองค์อำนาจและทีมงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และเรื่องของการใช้อำนาจในการบริหารงาน และบริหารคนในองค์กร บางรายให้ความเห็นว่าการมีผู้อำนวยการส่วนในบางสำนักเป็นเรื่องที่ดี มีการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และช่วยกลั่นกรองงานในระดับส่วนงานก่อนส่งถึงผู้อำนวยการสำนัก แต่ในทางกลับกัน พบว่า บางสำนักมีผู้อำนวยการส่วนที่อาจจะยังไม่มี การช่วยกลั่นกรองงานที่เพียงพอ ซึ่งสะท้อนการเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่บางครั้งยังเกิดข้อสังเกตว่าเป็นไป การดำเนินการเป็นไปตามระบบคุณธรรมหรือไม่ นอกจากนี้ในเรื่องของการใช้อำนาจยังพบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร หรือองค์อำนาจบางรายมีการใช้อำนาจในการสั่งงานเจ้าหน้าที่โดยตรงหรือมีการแก้ไขเอกสารโดยไม่มีการทำความเข้าใจต่อเจ้าหน้าที่

จากสภาพปัญหาอุปสรรคในการดำเนินภารกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีความสอดคล้องกับ แนวคิดเรื่องรูปแบบของการทุจริตคอร์ปชั่นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยที่เกิดโดยทั่วไปสามารถแบ่งรูปแบบได้ออกเป็นรูปแบบต่าง ๆ (งานบริหารบุคคล สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาบไพ, 2564) โดยความสุมเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรอาจจะเป็นรูปแบบการคอร์ปชั่นในเชิงของการบริหารหรือปฏิบัติการ (administrative corruption) ซึ่งหมายถึง การคอร์ปชั่นที่เกิดขึ้นจากลักษณะของการปฏิบัติ การบังคับใช้ระเบียบ การปฏิบัติงานอื่น ๆ และการคอร์ปชั่นเชิงนโยบาย (policy corruption) ซึ่งหมายถึง การคอร์ปชั่นที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบต่าง ๆ ในเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านนโยบาย การดำเนินการ หรือการบริหารงาน โดยการใช้ข้อกำหนดของกฎหมายรองรับ และมีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จินตนา พลอยภัทรภิญโญ (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ” การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ค้นหาปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของ บุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงแนวทาง

การป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ 2) การใช้อำนาจของตำแหน่งในทางมิชอบ 3) โอกาสที่ทำให้เกิดการทุจริต 4) ระบบอุปถัมภ์ 5) ทักษะคติต่อการทุจริต 6) คุณธรรมประจำใจ 7) สภาพเศรษฐกิจ และ 8) การบริหารจัดการของหน่วยงาน โดยแนวทางป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร กระทรวงศึกษาธิการนั้น ผู้ศึกษาพบว่า มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1) การควบคุม ติดตาม ตรวจสอบและกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่งของทางราชการ 2) การปลูกฝังค่านิยม อุดมการณ์ ของการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่แสวงหาผลประโยชน์ทุกรูปแบบที่มีควรได้จาก การปฏิบัติหน้าที่เพื่อตนเองและพวกพ้อง 3) การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นเยี่ยงอย่างในด้านความซื่อสัตย์สุจริต 4) การปรับปรุงอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพ ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและระบบสวัสดิการภายหลังจากเกษียณราชการ 5) การบริหารงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

ซึ่งจากการประเมินดังกล่าว ทำให้พบได้ว่าเจ้าหน้าที่สะท้อนปัญหาว่าการดำเนินการภายในสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีความสุ่มเสี่ยงที่จะมีการทุจริตบางประการตามรูปแบบที่มีการศึกษาไว้ ดังนั้นสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินจะต้องกำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตที่อาจจะเกิดขึ้นในเบื้องต้น

5.2.5 แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระยะยาวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

แนวทางการพัฒนาการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ในระยะยาวสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรมีการดำเนินการดังนี้ คือ 1. การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และให้เกิดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ 2. การสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 3. การสร้างการรับรู้และความเข้าใจโดยให้มองภาพรวมขององค์กร 4. การแต่งตั้งคณะทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของแต่ละสำนัก 5. การสื่อสารจากบนลงล่างและสะท้อนจากล่างขึ้นบน 6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน 7. การนำข้อมูลการดำเนินการเปิดเผยต่อสาธารณะชน 8. การนำปัญหาที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขและรายงานต่อผู้ตรวจการแผ่นดินและ

ผู้บริหารทราบ 9. การปรับโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยให้มีผู้แทนจากเจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคล 10. การเปิดใจรับฟังเจ้าหน้าที่

ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐจึงมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลรวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรมีการดำเนินการดังนี้ 1. การพิจารณาเครื่องมือที่เหมาะสม ในการประเมินทั้งในส่วนของ IIT และ EIT เครื่องมือที่ใช้จึงควรมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับองค์กร 2. การดำเนินการต่าง ๆ ควรคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกองค์กร 3. ระบบการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรถือเป็นระบบที่สำคัญอย่างยิ่ง การดำเนินการควรมียึดหลักคุณธรรม มีความชัดเจน โปร่งใสและไม่มีข้อกังขา 4. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีการวิเคราะห์องค์กรอย่างจริงจัง และให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง 5. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างก่อให้เกิดการพัฒนา 6. การปกครองในองค์กรต้องเลือกบุคคลที่มีคุณธรรมมีคุณสมบัติ

ที่เหมาะสม 7. การสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการดำเนินภารกิจตามหน้าที่และอำนาจขององค์กร

8. การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยการสร้างการรับรู้ และทัศนคติที่เป็นภาพรวมทั้งหมดของมุมมองที่มีต่อองค์กรทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

9. การตั้งสำนักหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยตรง สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอาจมีการนำแนวทางการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตตามมติคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 มาปรับใช้

10. มีกระบวนการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่มาติดต่อ

11. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ที่มีความสนใจ หรือมีความรู้ในเรื่องที่ใกล้เคียงกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ กระบวนการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตภายในองค์กร สามารถแยกการดำเนินการได้เป็น 5 ขั้นตอน (กรมอนามัย, 2564) ดังนี้ **ขั้นที่ 1** การสร้างจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม **ขั้นที่ 2** การผนึกกำลังร่วมกับหน่วยงานอื่นและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน สื่อมวลชน และประชาชน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ **ขั้นที่ 3** การขับเคลื่อนในการปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับยอมรับและพร้อมใจในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม ให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานด้วยความภาคภูมิใจ **ขั้นที่ 4** การตรวจสอบและประเมินผลเป็นเครื่องมือเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรและคณะกรรมการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน **ขั้นที่ 5** การพัฒนากระบวนการภายใน และพัฒนาระบบการบริหารงานของหน่วยงาน ที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน เพื่อจำกัด และปิดกั้นช่องทางการทุจริตของบุคคลภายในองค์กร

นอกจากนี้ข้อเสนอแนะการพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนยังมีความสอดคล้องกับการสร้างกลไกการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริต จากการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ที่มีมติเห็นชอบให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันตามกรอบยุทธศาสตร์ แนวทาง และแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อยกระดับการต่อต้านคอร์รัปชันของประเทศไทยให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) จึงเป็นกลไกสำคัญในระดับส่วนราชการในการป้องกันและแก้ไข

ปัญหาการทุจริตภาครัฐ ต่อมารัฐบาลได้ดำเนินการกระตุ้นและเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของ ศปท. ให้เข้มแข็งขึ้น โดยการผลักดันการดำเนินการขับเคลื่อน ศปท. (กรมเสนาบดี, 2560) ดังนี้ โดยมี อำนาจหน้าที่ 1) ให้ ศปท. เป็นกลไกขับเคลื่อนและสั่งการในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตามนโยบายของรัฐบาล 2) ติดตามความคืบหน้าและสรุปผลการดำเนินงานในการบังคับใช้มาตรการทาง วินัย/ปกครองของหน่วยงานในสังกัด และสรุปรายงานให้คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (คตช.) ผ่าน คตช. ทราบและ 3) ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการทางวินัย ทั้งเรื่องที่อยู่ระหว่างการพิจารณา ดำเนินการและเรื่องรับใหม่ โดยเฉพาะกรณีปรากฏผู้ร้องเรียนหรือระบุพฤติการณ์ที่ชัดเจนและแจ้งให้ คตช. (ผ่านสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)) เพื่อสรุปรายงานความคืบหน้าทุกวงรอบ 30 วัน จะเห็นได้ว่าโครงสร้างและกลไกการป้องกันและการแก้ไข ปัญหาการทุจริตอาจจะเป็นอีกช่องทางหนึ่งให้หน่วยงานมีการดำเนินการตามภารกิจการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ITA และการดำเนินการภายในของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างเข้มแข็ง

สำหรับเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีการกำหนดการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ไว้ในยุทธศาสตร์ชาติซึ่งใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ด้านที่ 3 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสอง รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้มีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใด ใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการ แต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และวรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐาน ทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งประกอบด้วย (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรภาครัฐถือ

เป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำระบบคุณธรรมมาใช้เพื่อเป็นการ สร้าง พัฒนาศักยภาพบุคคลที่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

และในส่วนสุดท้ายคือ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเพื่อให้เกิดความยั่งยืนภายในองค์กร ต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2561) เรื่อง “การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) : กรณีศึกษาการใช้แนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มเยาวชนไทยเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยทางถนน” เป็นการศึกษา นำร่องสถานศึกษาสองแห่งในจังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดชัยนาท โดยใช้ตัวแบบกระบวนการมีส่วนร่วม มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาอุบัติเหตุจราจรบนท้องถนนและนำเสนอรูปแบบการดำเนินการแก้ปัญหาอุบัติเหตุจราจรบนท้องถนนของกลุ่มเยาวชนในพื้นที่กรณีศึกษา อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม ได้เข้าร่วมกระบวนการมีส่วนร่วมโดยมีการวางแผน ซึ่งคณะผู้วิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถหิยบยกลสิ่งทีคิดว่าเป็นปัญหาและจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาอุบัติเหตุทางจราจรได้ โครงการส่วนใหญ่สอดคล้องกับมาตรการด้านการศึกษาและด้านวิศวกรรม โดยยังขาดโครงการที่สอดคล้องกับมาตรการด้านการบังคับใช้ และยังพบว่ากระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมบนท้องถนนที่ถูกต้องและปลอดภัยได้ ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการขยายผลและส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในวงกว้างไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่นโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมาย SDGs และควรสร้างเงื่อนไขเพิ่มเติมในระหว่างกระบวนการมีส่วนร่วมดังนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นหรือชัดเจน เช่น ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ที่มีผลการดำเนินงานระดับ AA 3 ปีซ้อน หรือสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่มีการดำเนินการที่โดดเด่น มีการพัฒนาที่ก้าวกระโดด เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาข้อมูลการดำเนินการหน่วยงานที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการกิจการด้านการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส ITA ร่วมกัน

5.3.2.3 ควรนำเสนอผลการวิจัยดังกล่าวต่อสาธารณะชน เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปองค์กรอิสระให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและเป็นต้นแบบขององค์กรอื่นอีกต่อไป

5.3.2.4 ควรมีการประสานกับสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อให้มีการรายงานผลคะแนนในทุกมิติให้สาธารณะชนได้รับทราบ และเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงการต่างประเทศ. (2557). วาระการพัฒนา ภายหลังปีค.ศ.2015 และการจัดทำเป้าหมายการพัฒนาที่

ยั่งยืนในกรอบสหประชาชาติ. สืบค้นวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2564 จาก

<http://mfa.go.th/main/th/issues/42458-%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%A%95%E0%B8%B4.html>

กาญจนา เจริญสี. (2559). การศึกษากับการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: วารสารสมาคมนักวิจัย, ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ. 2559.

กรมเสมียนตรา. (2560). การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของ กท.. กรุงเทพฯ:

กระทรวงกลาโหม, คณะทำงานการจัดการความรู้ของกรมเสมียนตรา.

กรมอนามัย. (2564). **คู่มือป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน.** สืบค้นวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2564 จาก

<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER17/DRAWER002/GENERAL/DATA0000/0000174.PDF>

ขวัญกมล ดอนขวา. (2556). การจัดการธุรกิจชุมชนบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.

นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580).** สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

งานบริหารบุคคล, สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมาบไพ. (2564). **การทุจริตคอร์รัปชัน.** สืบค้นวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2564 จาก

<file:///C:/Users/User/Downloads/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%84%E0%B8%AD%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%8A%E0%B8%B1%E0%B9%88%E0%B8%99.pdf>

จักรี ไชยพินิจ. (2560). **บทวิพากษ์ทฤษฎีการเลือกอย่างเป็นเหตุเป็นผล: ข้อจำกัดในการสร้างคำอธิบายทางสังคมศาสตร์.** วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา, ปีที่ 4, ฉบับที่ 1. ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จินตนา พลอยภัทรภิญโญ. (2554). **ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร**. นครปฐม: คุษณินิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมพร ทองบุญชู. (2557). **องค์กรแห่งความยั่งยืน จากฐานหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทั่วทั้งองค์กร**. วารสารวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชล บุนนาค และคณะ. (2561). **โครงการประสานงานการวิจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)**. ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). **ธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: น้ำฝน.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2561). **การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs): กรณีศึกษาการใช้แนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในกลุ่มเยาวชนไทยเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยทางถนน**. กรุงเทพฯ: รายงานการศึกษาในโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) งบประมาณ พ.ศ.2561, สถาบันพระปกเกล้า.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). **ทฤษฎีองค์กรและการออกแบบ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545) **ธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ**. เอกสารประกอบการบรรยาย วันที่ 8 มิถุนายน 2545, นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- บวร ชมขุนศรี และยุทธนา ประณีต. (2564). **การส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบและการตัดสินใจทางการเมืองตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐของประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. พระนครศรีอยุธยา: วารสารมหาจุฬานาครธรรม์, ปีที่ 8 ฉบับที่ 7 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2564.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). **การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปณิธาน ลีระกิตติ. (2559). **แนวทางการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งความยั่งยืน ยุทธศาสตร์ 2020 บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด**. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นณัฏ อนันตภิบุตรและคณะ (2561). **การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการออกนโยบายของกระทรวงการคลัง**. กรุงเทพฯ: สำนักเศรษฐกิจการคลัง, กระทรวงการคลัง.
- ปาริฉัตร บัวเข็ม. (2563). **การขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชนก ทองลาด และคณะ. (2557). **แนวทางการพัฒนาธุรกิจให้มีความยั่งยืน ตามปรัชญาเศรษฐกิจ**

พอเพียงของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดลำปาง ลำพูน และเชียงใหม่. ลำปาง: งานวิจัย
ทุนอุดหนุนในการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

มานะ นิมิตรมงคล. (2564). **กฎหมายเพื่อต่อต้าน (สนับสนุน?) การคอร์รัปชัน.** สืบค้นวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ.

2564 จาก <https://www.isranews.org/article/isranews-article/97495-corubtion.html>.

นิยม รัฐอมฤต. (2565). **ธรรมาภิบาล.** สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 จาก

<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A0%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A5>

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ: นานามีบุคส์
พับลิเคชันส์.

วิไลวัจส์ ฤกษ์ณะฤดี, ภูวนิดา คุณผลิน และสมศักดิ์ พรพันธุ์. (2560). **แนวทางการป้องกันและการแก้ไขการ
ทุจริตคอร์รัปชันตามทัศนะของประชาชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** ฉะเชิงเทรา: วารสารราช
นครินทร์ มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2560.

ศยามล เจริญรัตน์ และรัศมี เอกศิริ. (2561). **โครงการระบอบอาหารกับการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตผู้ผลิตสู่
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในวิถีชีวิตแบบไทย.** กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2547). **การประกันคุณภาพ
การศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา.

สยาม อรุณศรีมรกต และยงยุทธ วัชรกุล. (2559). **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของ
สหประชาชาติเพื่อโลกอนาคต UN Sustainable Development Goals: 17 aspects for future
world.** ปีที่ 11 ฉบับที่ 3: กรุงเทพฯ: วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.). (2564). **รายละเอียด
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2564.** กรุงเทพฯ: สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส, สำนักงาน ป.ป.ช..

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2564). **วิสัยทัศน์ พันธกิจ.** สืบค้นวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2564 จาก
<https://www.ombudsman.go.th/new/vision.php>

สำนักงานปลัดกระทรวงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2556). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาที่ยั่งยืน.**
กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ภาษาอังกฤษ

Edward Barbier. (1987). **The Concept of Sustainable Economic Development.** Environmental Conservation , Volume 14 , Issue 2 , Summer 1987.

E. Barbier, J. Burgess. (2017). **The Sustainable Development Goals and the systems approach to sustainability.** Available from:
<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Sustainable-Development-Goals-and-the-systems-Barbier-Burgess/e111d268b689a400d44cfffbc5894727c98d09ca>. [2021, December 14]

Fiedler, F. (1967). **A theory of leadership effectiveness.** New York: McGraw-Hill.

Jeffrey, D. S. (2016). **From millennium development goals to sustainable development goals.** Available from: [www.thelancet.com/journals/lancet/article/P.11801406736\(12\)60615-0/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/P.11801406736(12)60615-0/fulltext). [2021, December 13]

IIED (International Institute for Environment and Development). (2016). **The green climate fund accreditation process: Barrier or opportunity, sustainable development goals (SDGs) and post-2015 agenda.** Available from: www.iied.org. [2021, December 13]

David, G. (2013). **Policy: Sustainable development goals for people and planet.** Available from: www.iied.org. [2021, December 13]

Gibson and others. (1982). **Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior, Dallas.** Texas: Business Publication, Inc.

The World Top 20 Project. (2021). **The Global Challenge for Government Transparency: The Sustainable Development Goals (SDG) 2030.** Available from:
https://worldtop20.org/global-movement?gclid=Cj0KCQiAzMGNBhCyARIsANpUkzPlldl0t5zNkQwxOnjXmab7Uo3nBNa3XFN_0GCBIMpvFyHxbs5K33EaAgwqEALw_wcB. [2021, December 9]

The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2021).

Sustainable Development. Available from: <https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd>. [2021, December 9]

United Nations Development Programme. (2021). **What are the Sustainable Development Goals?**. Available from: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>. [2021, December 9]

เอกสารอ้างอิง

MGRONLINE (2021) **ดัชนีชี้วัดคอร์รัปชัน ไทยสอบตกซ้ำซาก**

<https://mgronline.com/daily/detail/9640000011398> สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

โชคสุข กรกิตติชัย (2564). **การลดลงของดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของไทย ประจำปี 2563**

https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=77164
สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

ชนิดา อาคมวัฒน์(2562). **การยกระดับการป้องกันการทุจริต และเกณฑ์การประเมิน ITA แบบใหม่ “ITA ยุคใหม่ ประเทศไทย 4.0” ตามโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในการต่อต้านการทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

<http://www.mua.go.th/users/development/km/2562/3.%20ita%2062.pdf>

สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

วิกิพีเดีย. (2565). **ธนาคารโลก.** สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%98%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%82%E0%B8%A5%E0%B8%81>

สำนักงาน ป.ป.ช. (2021). **คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 1**

สมิต สัจฉกร (2554). **การส่งเสริมธรรมาภิบาลในสังคมไทย วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2554**

http://ombstudies.ombudsman.go.th/download/Journals/ebook54_2-6.pdf

สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน **หน้าที่และอำนาจผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน**

<https://www.ombudsman.go.th/new/mission.php> สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

ราชกิจจานุเบกษา **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2564**

<http://www.ratchakittha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF> สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

กรมประชาสัมพันธ์ **งานสัมมนาผู้ตรวจการแผ่นดิน : บทบาทใหม่ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**

พุทธศักราช 2560 โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน กรุงเทพฯ www.thainews.prd.go.th

สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

INTERNATIONAL OMBUDSMAN INSTITUTE (IOI) **BANGKOK DECLARATION Adopted**

unanimously by all present and voting at the General Assembly held

on 15th November 2016 in Bangkok, Thailand (อ้างถึงใน เอกสารประกอบการบรรยาย

การใช้อำนาจรัฐตามหลักธรรมาภิบาลพลเอก วิทวัส รชตะนันทน์ ประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน

หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง รุ่นที่ 11 วันศุกร์ที่ 17 กรกฎาคม 2563

เวลา 09.00 – 12.00 น.ณ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง)

ITA (2021). **นายกรัฐมนตรีเชิญชวนประชาชนร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน**

ภาครัฐทั่วประเทศ (ITA2021)

[https://itasnacc.](https://itasnacc.go.th/home/detailvideo/2063?ReturnUrl=https%3A%2F%2Fitas.nacc.go.th%2Fhome%2Flis)

[go.th/home/detailvideo/2063?ReturnUrl=https%3A%2F%2Fitas.nacc.go.th%2Fhome%2Flis](https://itasnacc.go.th/home/detailvideo/2063?ReturnUrl=https%3A%2F%2Fitas.nacc.go.th%2Fhome%2Flis)

[tallvide](https://itasnacc.go.th/home/detailvideo/2063?ReturnUrl=https%3A%2F%2Fitas.nacc.go.th%2Fhome%2Flis) สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ออนไลน์). **ความเป็นมา**

<https://www.nacc.go.th/ita/categorydetail/20191124120840144/67cabbb558e7158f7e11fb2f27181635?>

สืบค้นวันที่ 17 ตุลาคม 2564

สำนักงาน ป.ป.ช. (2564). **คู่มือการประเมินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ**

หน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี. (2565). **ธรรมาภิบาล**. สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 จาก

https://www.soc.go.th/?page_id=5398

ภาษาอังกฤษ

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2022). **What is Good Governance?** Available from: <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf> [2022, June 1]

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ภายในฉบับ IIT

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA

: กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวิจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA : กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 – 30 ปี () ระหว่าง 31 – 40 ปี
() ระหว่าง 41 – 50 ปี () ระหว่าง 51 – 60 ปี
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. อายุงาน (ณ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน)

() ระหว่าง 1 – 5 ปี () ระหว่าง 6 – 10 ปี
() ระหว่าง 11 – 15 ปี () ระหว่าง 16 – 20 ปี
() 20 ปี ขึ้นไป () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งหมด)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 30,001 – 40,000บาท |
| <input type="checkbox"/> ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> ระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 70,000 บาท |

5. ประเภทงานที่รับผิดชอบ

- ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน (สส.1,สส.2,สส.3,สส.4,สตร.,สกค.,สตท.)
- ภารกิจงานวิชาการ (สผศ.,สกค.,สนผ.,สสป.สบท.,สวส.)
- ภารกิจงานสนับสนุน (สบก.,สบค.สภผ.,สทส.ตน.)
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านที่มีต่อการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA โดยแบ่งระดับการรับรู้เป็นดังนี้

5	หมายถึง	การรับรู้ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การรับรู้ระดับมาก
3	หมายถึง	การรับรู้ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การรับรู้ระดับน้อย
1	หมายถึง	การรับรู้ระดับน้อยที่สุด

การประเมินการดำเนินภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ระดับการรับรู้				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการปฏิบัติหน้าที่					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อ งานตามขั้นตอนที่กำหนด					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินสามารถปฏิบัติงานได้ ตามเวลาที่เหมาะสม					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานด้วย ความโปร่งใส					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อ งานด้วยความเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีความรับผิดชอบต่อ งานจนบรรลุผลสัมฤทธิ์					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่เรียกรับประโยชน์ ใด ๆ จากผู้มาติดต่อ					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินพร้อมรับผิดชอบใน การกระทำของตน					

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ระดับการรับรู้				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการใช้งบประมาณ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการเผยแพร่แผนการใช้จ่าย งบประมาณให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ใช้จ่ายงบประมาณผิด ประเภท					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการใช้จ่ายเงินอย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อกลุ่ม พวกพ้อง หรือคนใกล้ชิดของผู้มีอำนาจในการ จัดสรรงบประมาณ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณเท็จ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการทักท้วงการใช้จ่ายงบประมาณ					
ด้านการใช้อำนาจ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการมอบหมายงานให้บุคลากร อย่างเหมาะสม					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักการประเมิน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ ตำแหน่งเป็นไปตามหลักความสามารถและหลักคุณธรรม					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการคัดเลือกบุคลากรในการ เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน การรับทุนการศึกษา เป็นไปตามลำดับและมีความเหมาะสม					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไม่สั่งการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ					

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ระดับการรับรู้				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักความอิสระ โดยไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระบบการบริหารงานบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ที่ชัดเจนเมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรในองค์กร					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแก้ไขการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นไปตามหลักนิติธรรมอย่างมีคุณธรรม					
ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีระเบียบการยืม คืน และการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการแจ้งให้บุคลากรทราบ ระเบียบการยืม คืน และการใช้ทรัพย์สิน ให้ทราบโดยทั่วกัน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน มีการให้ยืมทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ตามระเบียบอย่างถูกต้อง					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินสำหรับบุคลากรทุกระดับ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรบางรายนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ส่วนตัว					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีบุคลากรภายนอก ยืม หรือใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานโดย ผ่านผู้มีอำนาจบางราย					

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ระดับการรับรู้				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้ความสำคัญกับการต่อต้าน การทุจริตทุกรูปแบบ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีนโยบายและมาตรการ การป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการเผยแพร่มาตรการป้องกัน การทุจริตให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วกัน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีแผนการป้องกันการทุจริต ภายในหน่วยงาน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียน การทุจริต					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีกิจกรรมที่เป็นการป้องกัน การทุจริตอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการตรวจสอบการทุจริต ภายในหน่วยงาน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการที่เหมาะสม เมื่อพบการทุจริตภายในหน่วยงาน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีแนวทางการคุ้มครอง ผู้ร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำผลการตรวจสอบ การทุจริตในหน่วยงานไปปรับปรุงการดำเนินงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ภายนอกฉบับ EIT

แบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA

: กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวิจัยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA : กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายนอกหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินการกิจ
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หรือเติมข้อความ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 – 30 ปี () ระหว่าง 31 – 40 ปี
() ระหว่าง 41 – 50 ปี () ระหว่าง 51 – 60 ปี
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. อายุงาน (ณ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน)

() ระหว่าง 1 – 5 ปี () ระหว่าง 6 – 10 ปี
() ระหว่าง 11 – 15 ปี () ระหว่าง 16 – 20 ปี
() 20 ปี ขึ้นไป () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งหมด)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20,000 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 30,001 – 40,000บาท |
| <input type="checkbox"/> ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> ระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> ระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 70,000 บาท |

5. ส่วนงานที่ท่านติดต่อด้วย

- ภารกิจสอบสวนเรื่องร้องเรียน (สส.1,สส.2,สส.3,สส.4,สตร.,สกค.,สตท.)
- ภารกิจงานวิชาการ (สผศ.,สกค.,สนผ.,สสป.สบท.,สวส.)
- ภารกิจงานสนับสนุน (สบก.,สบค.สภผ.,สทส.ตน.)
- อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 ประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานต่อการประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านที่มีต่อการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA โดยแบ่งระดับการรับรู้เป็นดังนี้

5	หมายถึง	การรับรู้ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	การรับรู้ระดับมาก
3	หมายถึง	การรับรู้ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	การรับรู้ระดับน้อย
1	หมายถึง	การรับรู้ระดับน้อยที่สุด

การประเมินการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ระดับการรับรู้				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านคุณภาพการดำเนินงาน					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานตามขั้นตอน					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประสานงานอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดและเป็นไปอย่างเหมาะสม					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติต่อท่านอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยมีความโปร่งใส					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาไม่บิดเบือนข้อมูล					
- บุคลากรสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินปฏิบัติงานโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์ใด					

การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน	ระดับการรับรู้				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้ ท่านทราบหลายช่องทาง					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางการร้องเรียนที่ง่าย และหลากหลาย					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการสื่อสารกับผู้รับบริการ ให้ทราบขั้นตอนการดำเนินการ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีช่องทางให้ผู้รับบริการร้องเรียน การทุจริตของเจ้าหน้าที่					
ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการประเมินการดำเนินการ โดยผู้รับบริการ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการปรับปรุงการทำงาน ตามคำแนะนำของผู้รับบริการ					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานให้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น					
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วม ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

คำถามสัมภาษณ์

เรื่องการประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA

: กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

1. ท่านทราบหรือไม่ว่า ITA คืออะไร มีลักษณะอย่างไรในภาพทั่วไป
2. ท่านทราบหรือไม่ว่าสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเข้าร่วมประเมิน ITA และท่านทราบผลการประเมิน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินที่ผ่านมาหรือไม่ และท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับผลการประเมินดังกล่าว
3. ท่านได้มอบหมายหรือกำหนดนโยบายการประเมิน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินไว้อย่างไรหรือสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินควรมีแนวทางในการประเมิน ITA อย่างไรจึงจะเกิดการพัฒนาต่อไป
4. ในมุมมองของท่าน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการเรื่องของการประเมิน ITA อย่างไร มีความสอดคล้องเกณฑ์ ITA ในภาพทั่วไปหรือไม่
5. ในมุมมองของท่านหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ได้ถูกนำมาประยุกต์เข้ากับเกณฑ์ ITA ของสำนักงานหรือไม่ หลักการเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการประเมิน ITA หรือไม่และหลักการใดมีความสำคัญต่อการดำเนินการกิจ ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
6. ในมุมมองของท่าน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรพัฒนาไปอย่างไรที่จะช่วยในการพัฒนาสำนักงานไปในทิศทางของการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดธรรมาภิบาล

คำถามสัมภาษณ์

เรื่องการพัฒนาการดำเนินการกิจของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างยั่งยืน
ภายใต้แนวคิดธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา การประเมินการดำเนินการกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินตามเกณฑ์ ITA

คำถามภายใน

1. ท่านทราบหรือไม่ว่า ITA คืออะไร มีลักษณะอย่างไรในภาพทั่วไป
2. ท่านทราบหรือไม่ว่าสำหรับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการเรื่อง ITA
3. ในมุมมองของท่าน สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการเรื่องของการประเมิน ITA อย่างไร มีความสอดคล้องเกณฑ์ ITA ในภาพทั่วไปหรือไม่
4. ในมุมมองของท่านการขับเคลื่อน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีแนวทางการขับเคลื่อนอย่างไร และการดำเนินการที่ผ่านมา พบปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีการดำเนินการกับเรื่องดังกล่าวอย่างไร
5. หลักธรรมาภิบาล (Good governance) ได้ถูกนำมาประยุกต์เข้ากับเกณฑ์ ITA ของสำนักงานหรือไม่ หลักการเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการประเมิน ITA หรือไม่อย่างไร
6. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินได้สร้างแนวทางการขับเคลื่อน ITA ในเรื่องของการพัฒนาระยะยาวไว้หรือไม่ อย่างไร
7. ในมุมมองของท่าน ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ควรพัฒนาไปอย่างไร ที่จะช่วยในการพัฒนาสำนักงานไปในทิศทางของการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดธรรมาภิบาล

คำถามสัมภาษณ์

เรื่อง การประเมินผลสัมฤทธิ์ภารกิจด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ITA
: กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

คำถามภายนอก

1. การประเมินผล ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นอย่างไร แนวโน้มจะเป็นไปทิศทางใด
2. แนวทางการพัฒนา ITA ของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยใช้หลัก (Good governance) ควรดำเนินการอย่างไร

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

รายชื่อผู้ให้ข้อมูล

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. นายสมศักดิ์ สุวรรณสุจริต | ประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน
วันอังคารที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 2. นายทรงศักดิ์ สายเชื้อ | ผู้ตรวจการแผ่นดิน
วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 3. พันตำรวจโท กิรป กฤตธีรานนท์ | เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
วันศุกร์ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 4. นายกมลธรรม วาสบุญมา | รองเลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
วันพฤหัสบดีที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 5. นางสาวสิริรัตน์ เมืองสมุทร | ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน
(ประธานคณะทำงาน ITA)
วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 6. นายสรราช ตันยลักษณ์ | เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(คณะทำงาน ITA)
วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 7. นายภูมิตล สร้อยสำราญ | เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
(คณะทำงาน ITA)
วันอังคารที่ 8 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 8. นายสิทธิศักดิ์ ตันตีสัตโม | เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
วันพุธที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 9. นางสาวทักษพร นิมนวลผ่อง | เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
วันพฤหัสบดีที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 |
| 10. นายธรรมบุญ กิจการ | เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน
วันพฤหัสบดีที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 |

สำนักงาน ป.ป.ช.

1. นายพงษ์พันธ์ โตสกุลไกร

เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช.

วันศุกร์ที่ 11 มีนาคม 2565

2. นายณฤทธิ์ กำจร

เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช.

วันพฤหัสบดีที่ 3 มีนาคม 2565

3. นายณัฐพล หาญพัฒนชัยกูร

เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช.

วันพฤหัสบดีที่ 3 มีนาคม 2565

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นางสาวธนันท์ สิงหเสม
- วัน เดือน ปี เกิด : 30 กันยายน 2523
- ประวัติการศึกษา : ปรัชญาดุชนิพนธ์(การศึกษาและพัฒนาสังคม)
มหาวิทยาลัยบูรพา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์บริหารรัฐกิจ)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประวัติการทำงาน : นักวิชาการชำนาญการ สถาบันผู้ตรวจการแผ่นดินศึกษา
นักวิชาการชำนาญการ สำนักเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
นักวิชาการอาวุโสระดับสูง สำนักเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
นักวิชาการอาวุโส สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม
นักวิชาการ สำนักส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม