

แผนภาพ ๑.๑ กรอบแนวคิดการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

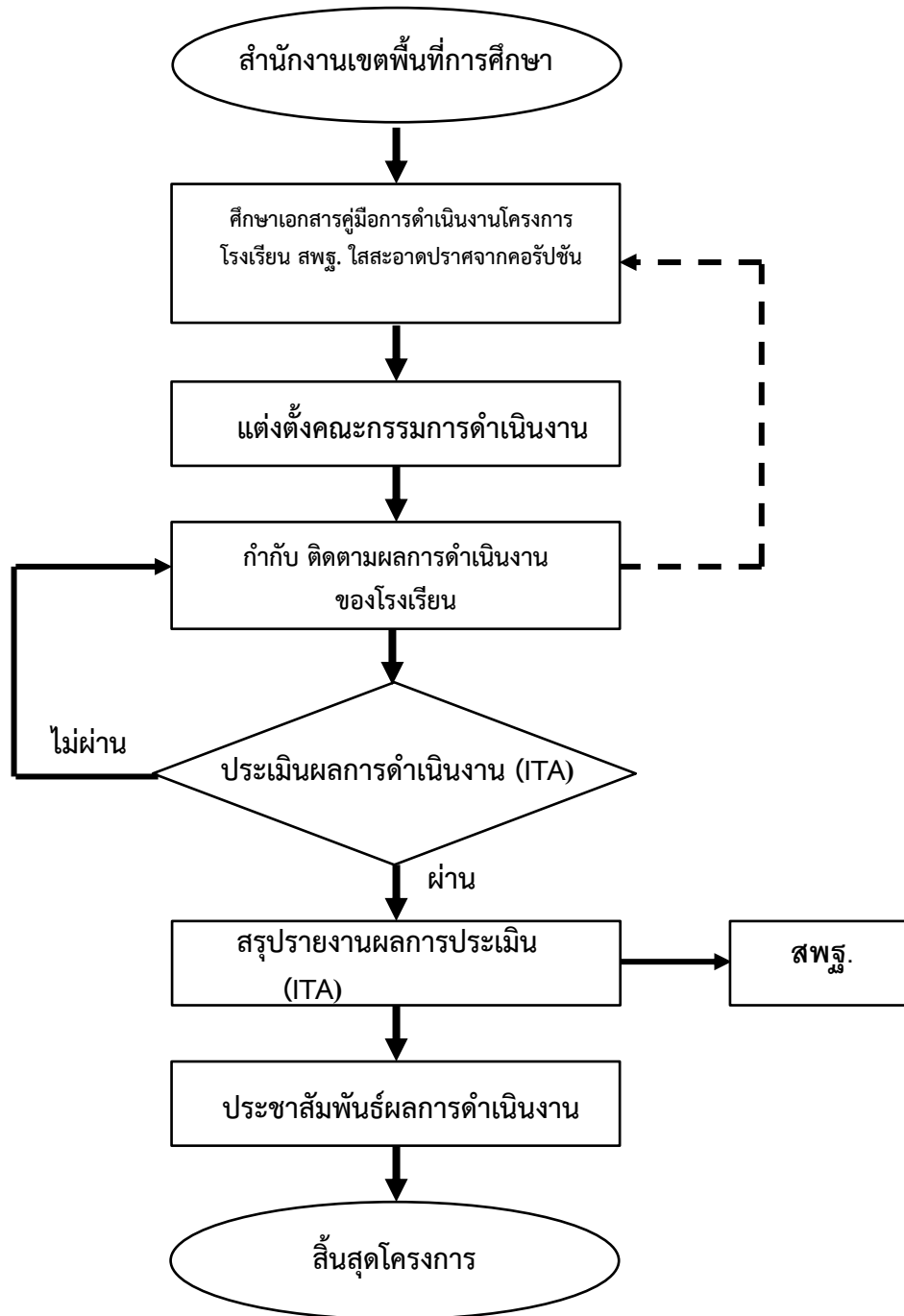
1. กำหนดนโยบาย โครงการโรงเรียน
 สพฐ. ใสสะอาดปราศจากคอร์รัปชัน

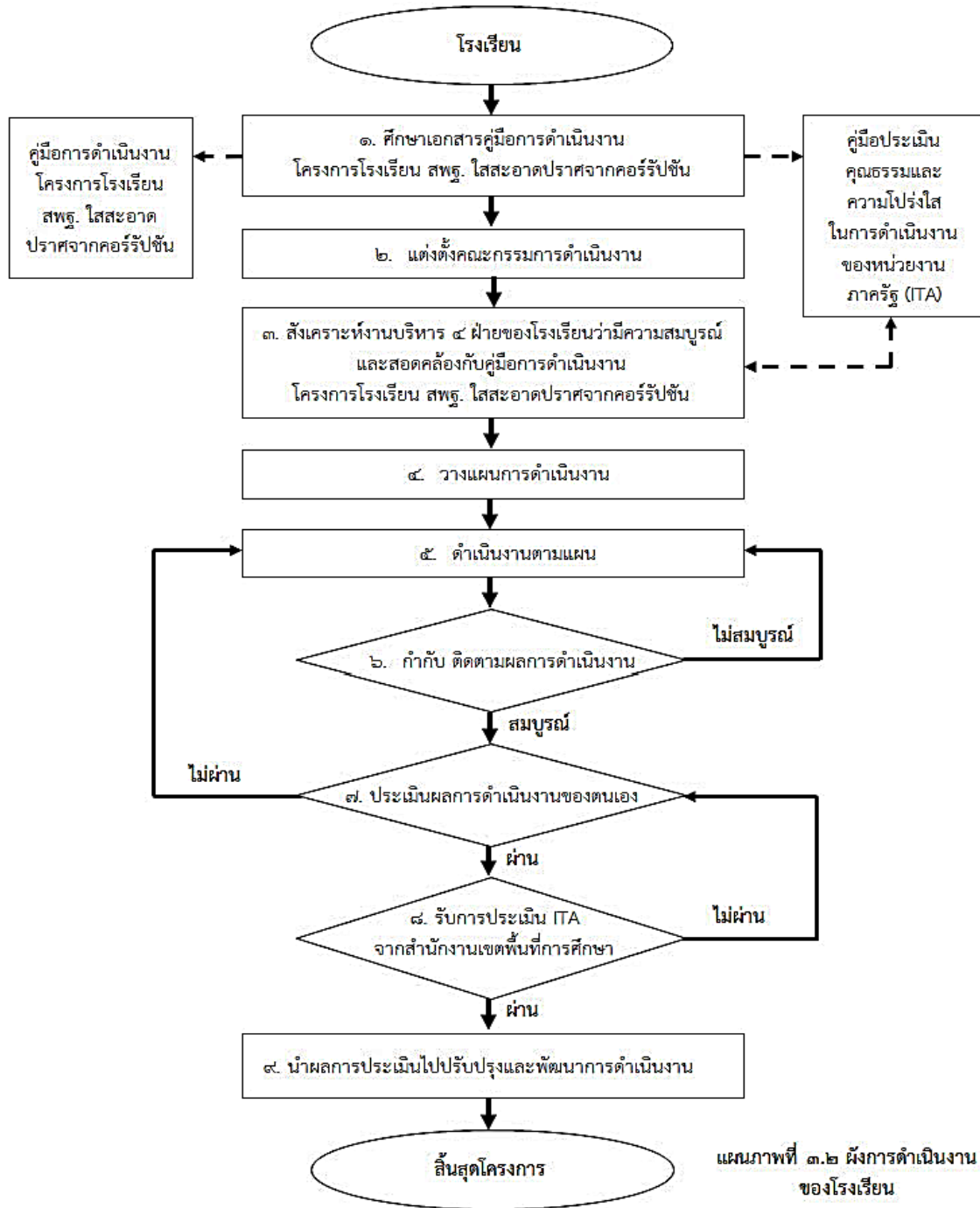
2. กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน

3. สุ่มตรวจเยี่ยมการดำเนินงาน
ระดับโรงเรียน

4. ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน

สิ้นสุดโครงการ





แผนภาพที่ ๓.๒ ผังการดำเนินงานของโรงเรียน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (๒๕๕๘) ให้ความหมายว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) คือ การประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) มาจากองค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จในการต่อต้านการทุจริตจากสาธารณรัฐเกาหลีและบูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนก องค์ประกอบหลักเป็นองค์ประกอบย่อย ประเด็นการประเมิน และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถาม ความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย ๕ ดัชนีตัวชี้วัด ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency)

หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจากหลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 การดำเนินงานขององค์กร ประเมินจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร ประเมินจากการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability)

หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

ดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability on Duties) ของผู้ปฏิบัติงาน คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ โดยประเมินจากผลการดำเนินงานหรือการให้บริการตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ซึ่งได้รับการยอมรับหรือความเชื่อถือจากผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)

หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรม และโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือ ขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีพฤติกรรมเหล่านี้มาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการ มาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงาน มีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้จาก 2 มุมมอง ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นการรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับการรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการที่เป็นพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่นๆ

3.2 ประสบการณ์ตรงการทุจริต (Experienced Corruption) ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ ใ้เรียไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)

หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

ดัชนีนี้เป็นการประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากข้อเท็จจริงของเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมิน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กรโดยยึดความสำเร็จ ความมีมาตรฐาน ความมีคุณภาพ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

4.2 การต่อต้านการทุจริตขององค์กร (Anti-Corruption Practices) ประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่แนวความคิด การต่อต้านการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ระบบการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน กระบวนการตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำความผิด การรับเงินพิเศษ การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวก การรับของขวัญ การรับเงิน และการรับสิทธิประโยชน์ในเทศกาลต่างๆ

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)

หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม

ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยดัชนีนี้เป็นการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด คือ

5.1 การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

5.2 การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน