

บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน โดยประเมินจากดัชนี ๕ ดัชนี คือ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน สรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานโดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๘๑ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานระดับสูงมาก โดยดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๙.๔๒ ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าดัชนีอื่นๆ คือ ดัชนี วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๓๕ ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว
 ๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

ขณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ไว้ดังนี้

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๔ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๕๗ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๙๐

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๕๕ เป็นการวัดในเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ การทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) เป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๔๒ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๘๔ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๘๒ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๔๗ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๑๗

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๓๕ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๓๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๐๓ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๖.๗๐

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องจาก Perception-Based มีจำนวน ๓ ดัชนี ได้แก่

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) เป็นคะแนนจาก External แม้ว่าได้คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก แต่ยังมีตัวชี้วัดย่อยที่เป็นข้อบกพร่องอยู่ คือ ตัวชี้วัดการดำเนินงานขององค์กร ในประเด็นเรื่องการแก้ไขข้อร้องเรียน และระบบการให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง

๒) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัด ๓ ในประเด็นเรื่อง (๑) การเผยแพร่หลักการ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน (๒) การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน และ (๓) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง (๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ (๒) การได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบัน

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มี ๕ ประเด็น คือ ๑) ระบบ เกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ และ ๒) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก ๓) การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ๔) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องและสิ้นสุดโครงการ และ ๕) การนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน

สรุป

ในภาพรวมคะแนน ITA ของหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมากแต่พบข้อมูลที่เป็นสาเหตุให้คะแนน ITA ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาในส่วนของ Perception-Based (Internal, External) อยู่ ๖ จุดบกพร่อง และ จำนวน ๓ ดัชนี คือ ดัชนีที่ ๑ ความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีที่ ๔ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และ ดัชนีที่ ๕ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ดังนั้น หน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำสาเหตุมาพิจารณา ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนต่อไป