



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน การประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙ กองบริหารทั่วไป งานกฎหมาย โทรศัพท ๐ ๕๓๓๔ ๓๘๐๐ ต่อ ๑๒๑๒

ที่ มท ๕๕๑๑๐/ ๓๘๕๕

วันที่ - 3 ส.ค. 2563

เรื่อง การประเมิน ITA และมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของ กปภ.

เรียน ผช.กปภ.ข.๙, ผอ.กองทุกกอง และ ผจก.กปภ.สาขาในสังกัด

ด้วยการทุจริตในสังคมไทยระหว่างช่วงเวลากว่าทศวรรษ ส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาล และเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในทุกมิติ ประเทศไทยพยายามแก้ปัญหา การทุจริตในระดับประเทศมาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบูรณาการความร่วมมือให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ด้วยการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕) และระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ซึ่งพบว่า การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในสังคมไทยมีผลในระดับหนึ่ง และ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม ที่สามารถป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตที่ทวีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ.๒๕๖๔) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็น มาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่าง โปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุก หน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยในส่วนของ กปภ. กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กปภ. เขต มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดการประเมิน แนวทางดำเนินงาน และเป็นการส่งเสริมการสร้าง กระบวนการในการดำเนินงานภายในหน่วยงานให้โปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน รวมทั้ง ลูกจ้าง ของ กปภ.ข. ๙ และ กปภ.สาขาในสังกัด เกิดการรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงขอแจ้งเวียนรายละเอียดที่ เกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA ดังนี้

๑. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ITA ในระดับของ กปภ. เขต
๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กปภ. เขต ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๒ ในส่วนของ กปภ.ข. ๙
๓. มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของ กปภ.

จึงเรียนมาเพื่อทราบเกี่ยวกับการประเมิน ITA และถือปฏิบัติตามมาตรการภายในเพื่อส่งเสริม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของ กปภ. พร้อมทั้งให้แจ้งเวียนพนักงานและลูกจ้างในสังกัดทราบและ ถือปฏิบัติต่อไป

(นางเสาวรส คงทวีศักดิ์)

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ๙

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ITA ของ กปภ.ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ITA ของ กปภ.ข. ประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ ดังนี้

๑. แบบสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบสำรวจที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ตามการรับรู้ของตนเอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายใน โดยการประเมินระดับการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประเมินจาก ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณนับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒. แบบสำรวจความคิดเห็นของของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบสำรวจที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ตามการรับรู้ของตนเอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อ กปภ. เขต และ กปภ. สาขาในสังกัด ประเมินจาก ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

๓. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT) เป็นแบบสำรวจที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า มีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้ง ระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ง่ายรวดเร็ว และเพื่อประเมินการดำเนินงานด้านป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กปภ. เขต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กปภ. เขต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ปรากฏว่า กปภ.ข. ๙ มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมีข้อเสนอแนะจากผู้ตรวจประเมินในประเด็นที่มีโอกาสในการปรับปรุงหรือพัฒนา ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ และตัวชี้วัดด้านความพร้อมรับผิด มีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า กปภ.ข. ๙ มีการดำเนินการตามขั้นตอนไม่ครบถ้วนในส่วนของ การเผยแพร่เอกสารประกาศนโยบายการบริหารงานของ ผอ.กปภ.ข. ๙ ที่มีการลงนามแล้ว แสดงบนเว็บไซต์ของ กปภ.ข. ๙ และความไม่ครบถ้วนในส่วนของบันทึกที่นำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อเผยแพร่รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนปฏิบัติการรายไตรมาส

๒. ด้านความพร้อมรับผิด ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า

๒.๑ ในส่วนของการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน กปภ.ข. ๙ แสดงเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของเขตประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ไม่ครบถ้วน โดยขาดในส่วนการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง รวมทั้ง การเปรียบเทียบแผนเป็นร้อยละความก้าวหน้าในการดำเนินงานแล้วเสร็จหรือยังไม่แล้วเสร็จ และการใช้งบประมาณที่ใช้จริงเปรียบเทียบกับที่ได้รับจัดสรร

๒.๒ ในส่วนของการจัดการข้อร้องเรียน (เรื่องร้องเรียนทั่วไป และการจัดซื้อจัดจ้าง) โดยผู้ตรวจประเมิน เสนอแนะให้ กปภ.ข. ๙ ให้จัดทำรายงานสรุปผลการจัดการเรื่องร้องเรียนเป็นรายไตรมาส และนำแสดงบนเว็บไซต์ไม่ว่าจะมีเรื่องร้องเรียนหรือไม่ก็ตาม และเสนอรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ รวมทั้ง ควรจัดทำรายงานสรุปเรื่องร้องเรียนเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พร้อมระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงในปีถัดไป และควรมีการซักซ้อมแนวทางปฏิบัติตามกระบวนการทำงานให้ผู้ปฏิบัติรับทราบอยู่เสมอ

๓. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ปรากฏว่า กปภ.ข. ๙ มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ. ไม่ครบถ้วนทุกไตรมาส

๔. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายใน กปภ.ข. ๙ ตามแบบสำรวจวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) มีความคิดเห็นว่า การแต่งตั้งและโยกย้าย การเลื่อนขั้น รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน ต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรม และกระทำด้วยความยุติธรรม ความสุจริต โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานแต่ละบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการและให้การดำเนินการสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ กปภ. เขต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ กปภ.ข. ๙ จึงมีคำสั่งที่ ๓๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓ และคำสั่งที่ ๑๖๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการประเมิน ITA และส่งเสริมการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน จะได้แจ้งเวียนผลการประเมินพร้อมทั้งสรุปแนวทางดำเนินการ เพื่อให้ กปภ.สาขาในสังกัด นำไปปรับใช้ในกิจการประปา และดำเนินการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของ กปภ.

แม้ว่าการประเมิน ITA ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. พัฒนาเป็นเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยในปี ๒๕๖๓ เป็นการประเมินหน่วยงานของรัฐจำนวน ๘,๓๐๕ หน่วยงาน ซึ่ง กปภ. ก็เป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจที่จะต้องถูกประเมิน โดยยังไม่มีกรรมการประเมินลงมาในระดับเขต หรือสาขา ก็ตาม แต่เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของ กปภ.ช. ๙ และ กปภ.สาขาในสังกัด ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต ประกอบกับ กปภ. มีการกำหนดให้ประเมิน ITA ในระดับ กปภ. เขต ดังนั้น จึงขอแจ้งเวียนเกี่ยวกับมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของ กปภ. เพื่อให้เกิดการรับรู้และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ ขอให้ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ทุกคน ศึกษาเพิ่มเติมและดาวน์โหลดมาตรการต่างๆ ได้ที่ <http://www.pwa.co.th/support-units/measures> หรือเว็บไซต์ของ กปภ.ช. ๙ (www.reg9.pwa.co.th) สรุปรายละเอียดพอสังเขปได้ดังนี้

๑. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ

กปภ. มีการประกาศมาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลเป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้องครบถ้วนตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรได้ จึงมีการจัดทำช่องทางในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของ กปภ. (www.pwa.co.th) และช่องทางอื่น เช่น Facebook Line@ โดยให้สำนักสื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์ มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาข้อมูลข่าวสารของ กปภ. เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของ กปภ. และคณะกรรมการพิจารณาข้อมูลข่าวสารของ กปภ.ช. ๑ - ๑๐

๒. มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม

กปภ. ดำเนินกิจการภายใต้กรอบการดูแลกิจการที่ดี โดยตระหนักถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญกลุ่มต่างๆ ได้แก่ รัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงการคลัง ในฐานะเจ้าของผู้กำกับดูแล และผู้กำหนดนโยบาย ลูกค้า คู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เจ้าหนี้ คู่แข่ง พนักงาน ตลอดจนชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม โดย กปภ. มีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนโยบายความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้ง ยังมีการกำหนดขั้นตอนดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ. ๒๕๔๘

๓. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

กปภ. มีแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้ที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (ปัจจุบันดำเนินการเป็นไปตามที่กำหนดใน พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐) เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการด้วยความสุจริต คุ่มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม รวมทั้ง ยังมีการกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง

๔. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต

กปภ. มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต การประสานส่วนภูมิภาค (ศปท.กปภ.) ดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงเป็นศูนย์กลางในการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ. เพื่อให้มั่นใจว่า กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน/แจ้งเบาะแสด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นไปตามขั้นตอนที่ สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนด ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ และเพื่อ พึงรักษาสีทิมของประชาชนและผู้ร้องเรียน/แจ้งเบาะแส ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญ

๕. มาตรการป้องกันการรับสินบน

กปภ. ตระหนักและให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็น วาระแห่งชาติที่ทุกหน่วยงานภาครัฐจะต้องนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม จึงมีการกำหนดนโยบายให้ บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการต่อต้านการรับหรือให้สินบนในทุกรูปแบบ ดังนี้

(๑) บุคลากรของ กปภ. ต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกรรับหรือให้สินบนไม่ว่าทางตรงหรือ ทางอ้อม

(๒) เมื่อมีการพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการรับหรือให้สินบน จะต้องรายงาน ผู้บังคับบัญชา หรือตามช่องทางกรรับเรื่องร้องเรียน

(๓) กปภ. จะให้ความสำคัญและคุ้มครองเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิเสธกรรับหรือให้ข้อมูล เกี่ยวกับการรับสินบน

(๔) การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ โดยอยู่ ภายใตักฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ กปภ. มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการรับหรือให้ สินบน และจะดำเนินการทางวินัย และตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดกับบุคลากร หรือผู้บังคับบัญชาที่ฝ่าฝืน หรือไม่ดำเนินการตามมาตรการควบคุมที่กำหนดไว้

บุคลากร หรือประชาชนทั่วไป สามารถแจ้งเบาะแสกรรับหรือให้สินบนได้ที่ ศปท.กปภ. โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๑ ๘๐๒๕ หรือ <http://anticor.pwa.co.th> โดย กปภ. จะปกปิดกรแจ้งเบาะแส และให้ ความคุ้มครองอย่างเคร่งครัด

๖. มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ ทับซ้อน (Conflict of interests) หมายถึง ความทับซ้อนของผลประโยชน์ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยรูปแบบความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม มี ๙ รูปแบบ ดังนี้

(๑) การรับผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความ บันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามหน้าที่

(๒) การทำธุรกิจกับตนเอง หรือเป็นคู่สัญญา การที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้ที่มี อำนาจตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทเอง หรือเป็นเครือญาติ ทำให้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง

(๓) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะ หรือหลังเกษียณ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิมที่เคยปฏิบัติงานมา โดยใช้ชื่อทิพหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานเดิมให้กับบริษัทตนเอง

(๔) การทำงานพิเศษ โดยอาศัยตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐสร้างความน่าเชื่อถือ หรือจัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัด

(๕) การรู้ข้อมูลภายใน เป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลไปแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง

(๖) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว

(๗) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

(๘) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์กับเครือญาติหรือพวกพ้อง

(๙) การใช้ชื่อทิพเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ

ก.พ. กำหนดให้การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างทุกคน ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่นและปฏิบัติให้ถูกต้อง

ทั้งนี้ ก.พ. ยังมีการจัดทำประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ก.พ. (Code of Conduct) โดยได้กำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ก.พ. ต้องยึดถือประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร โดยมีกลไกการบังคับใช้และขั้นตอนการลงโทษ กรณีมีการฝ่าฝืนมาตรฐานจรรยาบรรณ และมาตรฐานจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน (เป็นการกำหนดข้อพึงปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างกรอบพฤติกรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณไม่ทำลายความเชื่อมั่นของสังคมหรือก่อให้เกิดวิกฤตศรัทธา) และมีการกำหนดให้มีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทุกปีในเดือนตุลาคม หรือทุกครั้งที่มีการรับตำแหน่งใหม่หรือบรรจุใหม่ หรือเมื่อปรากฏความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้ง มีมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ก.พ. และผู้เสนองาน ในการจัดซื้อจัดจ้าง

การปรับกระบวนการทางความคิด (Mind Set) ในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นระบบการคิดวิเคราะห์ข้อมูล ที่สามารถเลือกได้เพียง ๒ ทางเท่านั้น คือ ๐ (ศูนย์) กับ ๑ (หนึ่ง) และอาจหมายถึงโอกาส ที่จะเลือกได้เพียง ๒ ทาง เช่น ใช่กับไม่ใช่, จริง กับ เท็จ, ทำได้ กับ ทำไม่ได้, ประโยชน์ส่วนตน กับ ประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น จึงเหมาะกับการนำมาเปรียบเทียบกับกรปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องสามารถแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด และไม่กระทำการที่ เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม “การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดฐานสอง (Digital)” คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีระบบการคิดที่สามารถแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตัวออกจากกันได้อย่างชัดเจน ว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด สิ่งไหนทำได้สิ่งไหนทำไม่ได้สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตน สิ่งไหน คือประโยชน์ส่วนรวม ไม่นำมาปะปนกัน ไม่นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่เบียดบังราชการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือของหน่วยงานเหนือกว่าประโยชน์ของส่วนตน เครือญาติและพวกพ้อง ไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม ก็จะยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

แนวทางการปฏิบัติตนของพนักงาน และลูกจ้างของ กปภ. ให้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน และประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

๗. มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ

กปภ. มีการกำหนดมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตตลอดจนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

(๑) ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการให้บริการประชาชนโดยเคร่งครัด

(๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการให้บริการประชาชน

(๓) ทุกหน่วยงานที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชนต้องแสดงคู่มือการให้บริการประชาชนไว้ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน และประกาศเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้สาธารณชนรับทราบ

(๔) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสีย และประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน และพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๕) ให้มีการติดตามทบทวนคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการให้บริการประชาชนตามความเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานและถูกต้องอยู่เสมอ

(๖) ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบและสะดวกในการสืบค้น เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน