



ฉบับสมบูรณ์

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย
อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

มกราคม 2561

ฉบับสมบูรณ์

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย
อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

มกราคม 2561

บทสรุปผู้บริหาร

ชื่อเรื่อง : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ จรัสโรจนกุล และคณะ

ปีที่พิมพ์ : 2560

การวิจัยเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน 2) เพื่อได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ 4) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) ประชากร คือ จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 38 คน (ตามจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีอายุการทำงานตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป) 2) ประชากรของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นประชาชนบุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล/บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานภาครัฐ/ประชาชนที่มาติดต่อหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 100 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment) ใช้สำหรับบุคลากรภายในหน่วยงานภาครัฐ 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment) ใช้สำหรับประชาชนบุคคลที่มาติดต่อหน่วยงานภาครัฐ 3) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของหน่วยงานโดยยึดถือข้อมูลตามเอกสารที่หน่วยงานรวบรวมส่ง ใช้ประกอบการประเมิน และ 4) ข้อมูลสนับสนุนจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสำรวจความคิดเห็น ในแต่ละส่วนมาถ่วงน้ำหนักกับค่าดัชนีที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง การบรรยาย และสรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการประเมินของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 55.26 และส่วนมากอายุ 41 – 60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 ส่วนมากมีระดับตำแหน่ง ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 ส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11 – 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 ตามลำดับ

(ข)

ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ทั้งหมด 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 ส่วนมากอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ส่วนมากประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ตามลำดับ

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตก ไทรโยคน้อย อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ 2560 พบว่า ผลการประเมินโดยรวม เท่ากับ ร้อยละ 89.69 อยู่ในระดับ สูงมาก และมีผลการประเมินดัชนีความโปร่งใส เท่ากับ ร้อยละ 86.99 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก ดัชนีความพร้อมรับผิด เท่ากับ ร้อยละ 88.07 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เท่ากับ ร้อยละ 95.88 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เท่ากับ ร้อยละ 87.36 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก และดัชนี คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับ ร้อยละ 89.71 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก

ข้อเสนอแนะของหน่วยงาน มีดังนี้

1) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) โดยการวิเคราะห์ดัชนี และ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน 5 ดัชนี ดังตารางข้างล่างนี้

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล			ตัวชี้วัด ที่ต้องปรับปรุง	ประเด็น ที่ต้องปรับปรุง
	EBIT	IIT	EIT		
1) ดัชนีความโปร่งใส	✓	-	✓	• การให้ เปิดเผย และเข้าถึง ข้อมูล	- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
2) ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	✓	✓	• ความพร้อมรับผิด	- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน - ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน
3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	• ความปลอดภัยจากการทุจริต เชิงนโยบาย	- ความปลอดภัยจากการทุจริต เชิงนโยบาย
4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	✓	✓	-	• การสร้างวัฒนธรรมสุจริตใน หน่วยงาน	- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต
5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	✓	✓	✓	• คุณธรรมในการบริหารงาน	- การบริหารงานบุคคล

2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1) ควรมีการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

2.2) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

เพื่อนำไปสู่การพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของหน่วยงานได้ และส่งผลให้มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น

(ค)

3) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงานตามภารกิจของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ที่จะทำให้หน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น

3.1) ควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของหน่วยงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับรู้ถึงการดำเนินงาน

3.2) ควรกำหนดผู้ประสานงานที่ชัดเจน และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล ควรเข้าร่วมประชุม จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน 2) เพื่อได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ 4) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI) โดยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเป็นผู้ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment) และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment) เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ตามหลักฐานเอกสารประกอบการพิจารณาในการให้คะแนน โดยใช้เกณฑ์ตัวชี้วัดค่าปัจจัยตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ประกอบด้วยดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ด้วยการรับรู้ของบุคลากรภายใน และผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาติดต่อหน่วยงาน ประกอบกับหลักฐานการประเมินตนเองของหน่วยงานภาครัฐ

ขอขอบคุณ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการสนับสนุนบุคลากร ข้อมูล และการประสานงานจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญภาพ	ซ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย.....	2
กรอบความคิด.....	2
ขอบเขตการศึกษา.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความหมายและรูปแบบของการคอร์รัปชัน.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับประเมิณคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน.....	7
แนวทางธรรมาภิบาล.....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน.....	23
กลุ่มประชากรเป้าหมาย.....	23
การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ.....	23
ผลการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของหน่วยงาน.....	23
ระเบียบวิธีวิจัย.....	24
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....	26
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	29
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย.....	31
การกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามหลักวิชาการ.....	32
แนวทางการประชาสัมพันธ์โครงการให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน.....	32
เกณฑ์การประเมินผล.....	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	34
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย	34
• การศึกษาวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน	34
• ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal).....	34
• ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External).....	36
• ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย ข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์แบบ เผชิญหน้า และประเภทของแบบสำรวจ.....	37
• แผนภาพแสดงสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย.....	38
• ตารางแสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย.....	39
ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ	44
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	46
สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย	46
อภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย	47
ข้อเสนอแนะ.....	48
บรรณานุกรม	49
ภาคผนวก 1 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment).....	51
ภาคผนวก 2 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment).....	56

(ช)

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก 3 แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment) รอบที่ 1.....	60
ภาคผนวก 4 แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment) รอบที่ 2.....	63

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัย.....	3
ภาพที่ 2 ดัชนีความโปร่งใส.....	7
ภาพที่ 3 ดัชนีความพร้อมรับผิด.....	8
ภาพที่ 4 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน.....	10
ภาพที่ 5 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร.....	11
ภาพที่ 6 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน.....	13
ภาพที่ 7 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล.....	38
ภาพที่ 8 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย.....	38

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	27
เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน.....	27
ตารางที่ 2	28
เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก.....	28
ตารางที่ 3	31
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย.....	31
ตารางที่ 4	33
เกณฑ์การประเมินผล.....	33
ตารางที่ 5	34
ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal).....	34
ตารางที่ 6	36
ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External).....	36
ตารางที่ 7	37
จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ...	37
ตารางที่ 8	39
แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย.....	39
ตารางที่ 9	44
ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงการดำเนินงาน.....	44
ตารางที่ 10	47
ข้อเสนอแนะตามดัชนี ตัวชี้วัดและประเด็นที่ต้องปรับปรุง.....	47
ตารางที่ 11	48
ข้อเสนอแนะตามดัชนี ตัวชี้วัดและประเด็นที่ควรส่งเสริมและรักษาระดับไว้.....	48

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเริ่มกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือการวัดความโปร่งใสของหน่วยงาน เริ่มที่การนำไปใช้ในหน่วยงานนำร่องภาครัฐจำนวน 8 หน่วยงาน เมื่อ ปี พ.ศ. 2553 ต่อมาได้พัฒนาระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้เริ่มต้นทดลองใช้ครั้งแรกในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (สำนักงาน ป.ป.ช., 2559 :1) และพัฒนาเครื่องมือและปรับปรุงให้สามารถนำมาใช้ได้ และได้ขยายหน่วยงานให้ครอบคลุมทั่วทุกหน่วยงาน ในปีงบประมาณ 2558 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจึงได้ขยายสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระจายทั่วทั้งประเทศ

เนื่องจากองค์กรภาคประชาชน จะริเริ่มดำเนินกิจกรรมตามกลยุทธ์และแนวทางด้วยรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย การเคลื่อนไหวขององค์กรเครือข่ายภาคประชาชนอาจเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ โดยจะให้ความสำคัญกับการต่อสู้ทางสังคมเป็นหลักมากกว่าการต่อสู้ทางการเมือง กิจกรรมของประชาชนจึงถือเป็นกระบวนการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมประชาธิปไตยของภาคประชาชนนำไปสู่การกระตือรือร้นที่จะช่วยเฝ้าระวังการทุจริต คอร์รัปชัน การละเมิดจริยธรรมทางการเมืองและผลประโยชน์ทับซ้อนของนักการเมือง โดยอาศัยช่องทางต่างๆ เช่น การเปิดโปง การตรวจสอบ การคัดค้าน และการต่อต้านกับการกระทำอันไม่สุจริต และขาดคุณธรรมของนักการเมืองและรัฐบาล วัฒนธรรมและการแสดงออกทางการเมืองในการร่วมตรวจสอบและลงโทษทางสังคม จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาการเมืองระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการควบคุมและลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ซึ่งเป็นมาตรการทางสังคมสำหรับการป้องกันมิให้นักการเมืองต้องไปแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2549)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดเป็นมาตรการเสริมเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2560) คณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นชอบในหลักการให้นำระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2560 ไปสู่การปฏิบัติ โดยให้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุกที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่สะท้อนจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ปลอดจากการทุจริต โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จะเป็น

การประเมินหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจำนวน 8,294 หน่วยงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รับผิดชอบการประเมินกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อท้องถิ่น ส่งเสริมให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ทำงานเพื่อชุมชนท้องถิ่นโดยร่วมกับองค์กรภาคีทั้งภายในและภายนอกในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ความสำคัญของการพัฒนาเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในระดับชุมชน หากชุมชนเข้มแข็งพัฒนาเป็นเครือข่ายต่อต้านการทุจริตในระดับชุมชน จะนำไปสู่การต่อต้านการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในทุกรูปแบบนำไปสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนได้

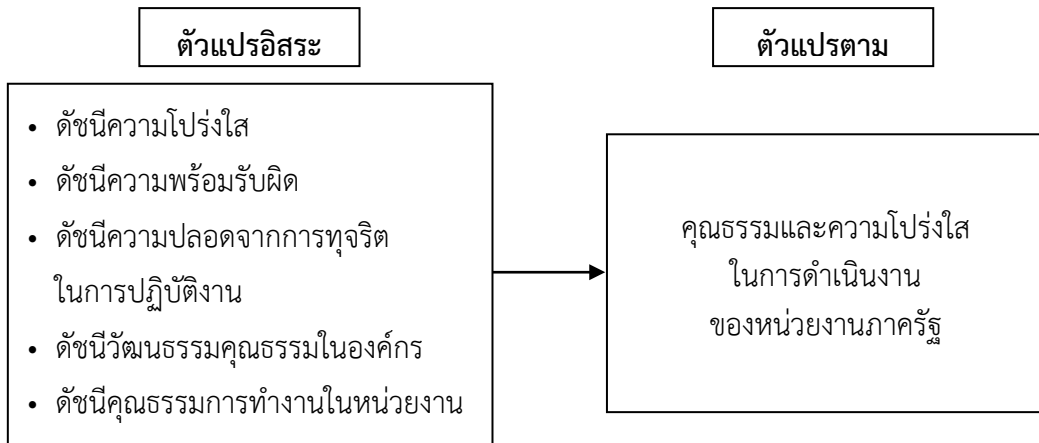
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 1) เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน
- 2) เพื่อได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน
- 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ
- 4) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐกับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI)

1.3 กรอบความคิด

ผู้วิจัยใช้กรอบความคิดในการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

- 1) ดัชนีความโปร่งใส
- 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด
- 3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
- 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
- 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน



ภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐอย่างครอบคลุมทุกมิติทั้งระดับการบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน การดำเนินการประเมินผลหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น

2) ขอบเขตด้านพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรีรับผิดชอบงบประมาณและการประเมิน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทราบผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

2) ทราบแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

3) หน่วยงานภาครัฐได้รับข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

4) หน่วยงานภาครัฐได้รับข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) ผู้รับบริการหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน/นิติบุคคล บริษัท/ห้างร้าน/หน่วยงานภาครัฐที่เป็นผู้ที่มารับบริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดกาญจนบุรี

2) หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกาญจนบุรี

3) ผู้รับจ้าง หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีได้ ดังนี้

- 2.1 ความหมายและรูปแบบของการคอร์รัปชัน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- 2.3 แนวทางธรรมาภิบาล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและรูปแบบของการคอร์รัปชัน

2.1.1 ความหมายของการคอร์รัปชัน

การทุจริตประพฤติมิชอบหรือการคอร์รัปชันเปรียบเสมือนเป็นมะเร็งร้ายของสังคมที่ทุกคนควรจะช่วยกันสอดส่องดูแลและแก้ไขปัญหาเพื่อความมั่นคงของประเทศต่อไป ความหมายของการทุจริตประพฤติมิชอบหรือการคอร์รัปชันนั้นมีการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

เสานีย์ ไทยรุ่งเรือง ธนวรรณ พลวิชัย และคณะ (2553) ได้ให้คำจำกัดความของการคอร์รัปชัน (Corruption) ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Corruptere มาจากคำรวมกัน คือ To Ruin - Com (together) + Rumpere (to break) หมายถึง การทำลาย หรือละเมิดจริยธรรม หรือธรรมเนียมปฏิบัติในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำน้อยกว่าหรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายระบุไว้ หรือแม้แต่ทำตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมาย

ผาสุก พงษ์ไพจิตร และสังคีต พิริยะรังสรรค์ (2549 : 4) ให้คำจำกัดความของการคอร์รัปชัน คือ การใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งกำไร ตำแหน่ง ชื่อเสียงเกียรติยศ หรือผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม โดยการฝ่าฝืนกฎหมายหรือมาตรฐานทางศีลธรรม อาจรวมถึงพฤติกรรมเบี่ยงเบนของผู้มีตำแหน่งในราชการเพื่อให้ได้ผลประโยชน์เข้าตนและพรรคพวก ทั้งในด้านสังคม ด้านการเงิน ด้านตำแหน่ง

องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของการคอร์รัปชัน คือ การกระทำใดๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน (องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2549) นอกจากนี้คอร์รัปชันยังมีความหมายครอบคลุมถึงการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ เช่น การทำการเพื่อให้ได้สินบน เนื่องจากประชาชนต้องขอรับบริการจากหน่วยงานราชการ ตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น การขออนุญาต การอนุมัติการรับแจ้ง เป็นต้น คอร์รัปชันนั้นมีหลายรูปแบบหลายวิธีการแล้วแต่ผู้ที่กระทำการคอร์รัปชันจะสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์อันมิควรได้ และการกระทำคอร์รัปชันเป็นการกระทำที่หลีกเลี่ยงกฎระเบียบหรืออาจใช้กฎระเบียบเหล่านั้นเป็นหนทางในการกระทำ การคอร์รัปชันการศึกษาวิจัยการคอร์รัปชันในระบบราชการไทยได้ข้อสรุปว่าคอร์รัปชันมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวหลายประการ เช่น

- 1) คอร์รัปชันเป็นวัฒนธรรมย่อยของคนกลุ่มหนึ่ง
- 2) คอร์รัปชันมีวิถีที่ลงตัวของดำรงอยู่และเติบโต
- 3) คอร์รัปชันมีมากมายหลากหลายวิธีการ

- 4) คอร์รัปชันมีความสลับซับซ้อนและยากต่อการเข้าใจในรายละเอียด
- 5) คอร์รัปชันมีลักษณะที่เป็นการฝ่าฝืนหลักเลียง บิดเบือน จูงใจ เรียกร้อง บังคับ ข่มขู่ หน่วงเหนี่ยว หรือกลั่นแกล้งเพื่อหาประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง
- 6) คอร์รัปชันมีลักษณะที่เป็นการสมยอมรู้เห็นเป็นใจเพิกเฉยหรือละเว้นการกระทำในหน้าที่รับผิดชอบยกยอก เบียดบังทรัพย์สินของทางราชการปลอมแปลงหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเท็จ
- 7) ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งงานกระทำการหรือละเว้นการกระทำใดๆ ข่มขืนใจ จูงใจ เรียกร้องหรือทรัพย์สินใดๆ หรือประโยชน์อย่างอื่นให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- 8) กระทำความผิดต่อเจ้าพนักงาน คือ การที่บุคคลธรรมดากระทำการคอร์รัปชัน
- 9) การกระทำที่ผิดศีลธรรมหรือจรรยาบรรณ เช่น การที่ข้าราชการชั้นผู้นำนำพาข้าราชการไปใช้ในกิจการส่วนตัว การได้รับผลตอบแทนจากตำแหน่งหน้าที่

ดังนั้นสรุปได้ว่าการทุจริตประพฤติมิชอบหรือการคอร์รัปชันเป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำไม่ถูกต้องตามกฎหมาย อันเนื่องมาจากการงดปฏิบัติ เลือกปฏิบัติส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนมาเรียกรับผลประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้อง บังคับข่มขู่หรือการสมยอมรู้เห็นเป็นใจ เพิกเฉย ฯลฯ ซึ่งการกระทำการคอร์รัปชันเหล่านี้เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายศีลธรรมจรรยาบรรณ เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง

2.1.2 รูปแบบและวิธีการคอร์รัปชันในสังคมไทย

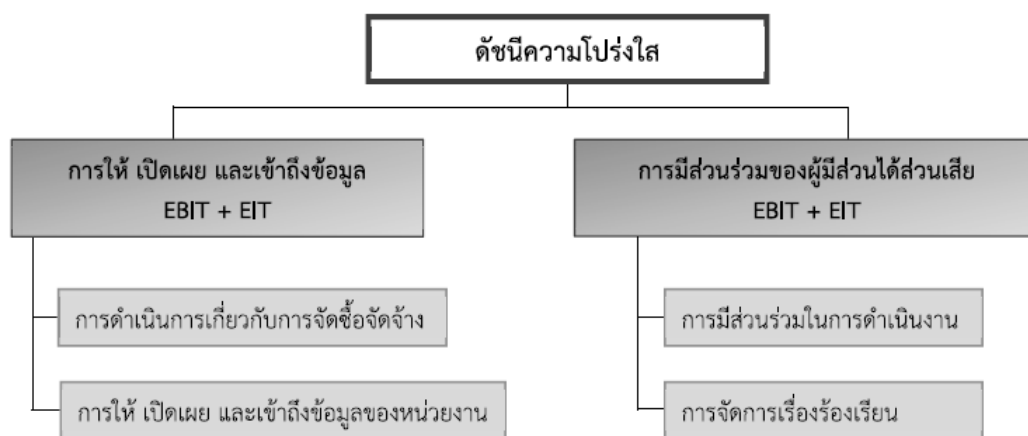
สำหรับรูปแบบของการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547 : 22-26) นำเสนอว่ามี 15 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ เช่น การผูกขาด การให้สัมปทาน และการเรียกเก็บส่วนต่างอย่างผิดกฎหมาย โดยการสร้างความขาดแคลนเทียม เช่น ปัญหาการขาดแคลนน้ำตาล
- 2) การฉกฉวยทรัพยากรของรัฐมาเป็นของครอบครัวและอาจกระทำโดยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เครพโตเครซี (Kleptocracy)
- 3) การมีผลประโยชน์ทับซ้อน สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลได้ผลเสียส่วนตัวและผลดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หรือการกระทำหน้าที่โดยขาดความเที่ยงธรรม
- 4) การใช้อิทธิพลทางการเมืองหาผลประโยชน์จากตลาดหลักทรัพย์ (การปั่นราคาหุ้นของตัวเอง)
- 5) ปกปิดการบริหารงานที่ไม่ถูกต้อง การปิดบังและการให้เท็จ
- 6) การใช้นโยบาย กฎหมาย กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่างๆ อย่างมีอคติและลำเอียง
- 7) การใช้อิทธิพลทางการค้า แสดงบทบาทเป็นนายหน้าหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนจากการค้าต่างตอบแทน การแลกเปลี่ยนสินค้าเกษตรกับประเทศคู่ค้า
- 8) การใช้ทรัพยากรของรัฐไปในทางมิชอบ การปลอมแปลงเอกสาร การฉ้อฉล การใช้กองทุนของรัฐเพื่อหาผลประโยชน์ทางการเมือง
- 9) ไม่กระทำการตามหน้าที่ แต่ใช้สิทธิพรรคพวกแทน เช่น การฮั้วประมูล
- 10) การให้และการรับสินบน การขู่ข่มขู่บังคับ และการให้สิ่งล่อใจ
- 11) การยอมรับของขวัญที่ไม่ถูกต้อง เช่น เชื้อของขวัญมูลค่าสูง และสินบนมูลค่าสูง
- 12) ผู้บริหารประเทศทำตัวเป็นผู้อุปถัมภ์รายใหญ่ของประเทศ โดยการใช้นโยบายประชานิยม
- 13) การใช้อำนาจของตำรวจ ทหาร และข้าราชการในทางที่ผิด

- 14) ทุจริตการเลือกตั้ง ทั้งการซื้อเสียง และการทุจริตด้วยวิธีการต่างๆ
- 15) การบริจาคเพื่อช่วยเหลือการณรงค์ที่ผิดกฎหมาย เช่น การบริจาคให้แก่กำนันการเมือง และพรรคการเมืองรัฐบาล เพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาล

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

2.2.1 ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลโดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินงานอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบสามารถร้องเรียนกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้



ภาพที่ 2 ดัชนีความโปร่งใส

ที่มา : (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560 : 15)

จากภาพที่ 2 ดัชนีความโปร่งใส ประกอบด้วย ตัวชี้วัดการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.1.1 ตัวชี้วัดการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 2 ตัว คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ดังนี้

1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการเพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้

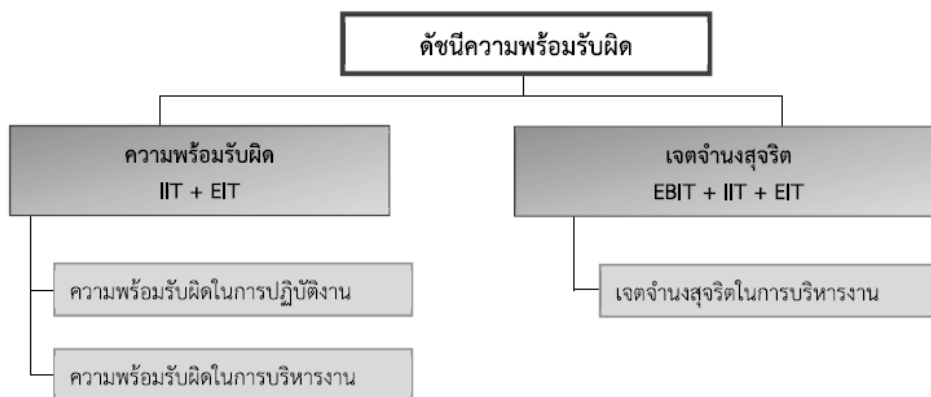
2) การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อย เกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้ และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ กฎหมายกำหนดหน่วยงานโดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทางรวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล

2.2.1.2 ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ตัวชี้วัดย่อย 2 ตัว คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการจัดการเรื่องร้องเรียน ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้

2) การจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้

2.2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้นมีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรมและเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน มีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว



ภาพที่ 3 ดัชนีความพร้อมรับผิด

ที่มา : (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560 : 19)

จากภาพที่ 3 ดัชนีความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด และตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต ดังนี้

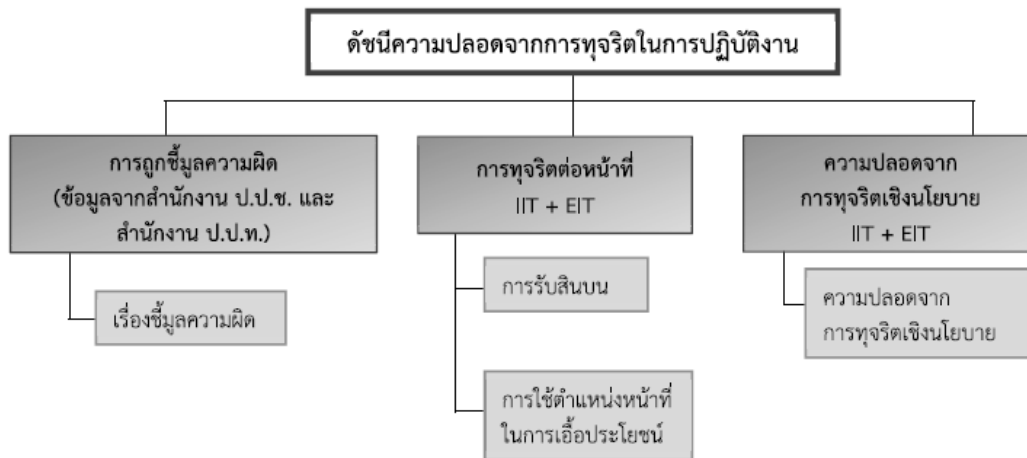
2.2.2.1 ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 2 ตัว คือ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ดังนี้

1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความพร้อมรับผิดต่อการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ ให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัวพร้อมรับผิดขอในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับผิดขอต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ

2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรม และทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ผู้บริหารจึงต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

2.2.2.2 ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 1 ตัว คือ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่จะต้องมิจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตจำนงที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2.2.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย สะท้อนจากการรับรู้ และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. การกล่าวหามติชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 เป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องชี้ความผิดเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559



ภาพที่ 4 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ที่มา : (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560 : 22)

จากภาพที่ 4 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด การถูกขโมยความผิด การทุจริตต่อหน้าที่ และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย มีดังนี้

2.2.3.1 ตัวชี้วัดการถูกขโมยความผิด ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 1 ตัว คือ เรื่องขโมยความผิด เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติขโมยความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องขโมยความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ทั้งนี้เรื่องกล่าวหาเหล่านั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ

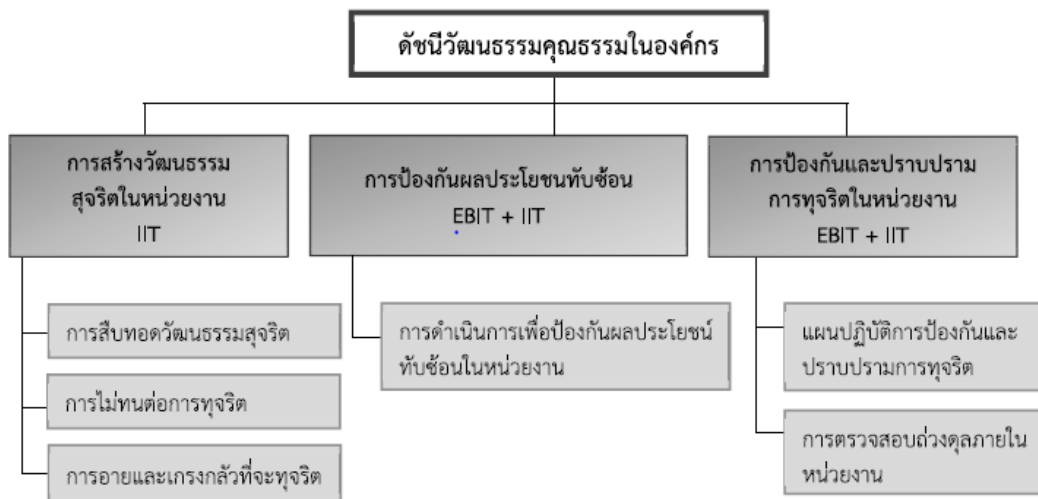
2.2.3.2 ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 2 ตัว คือ การรับสินบนและการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ดังนี้

1) การรับสินบน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกเก็บเงินสิ่งของ หรือ ผลประโยชน์อื่นใด จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง

2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่นซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรงเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

2.2.3.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย เป็นการประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจ เอกชน พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

2.2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดีเป็นการขัดเกลาสังคม ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลการทุจริตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อนด้วย



ภาพที่ 5 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
ที่มา : (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560 : 25)

จากภาพที่ 5 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ประกอบด้วย ตัวชี้วัด การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีดังนี้

2.2.4.1 ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 3 ตัว คือ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต และการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ตรงระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

2) การไม่ทนต่อการทุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคมภายในหน่วยงาน

3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริตเป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอายเนื่องจากจะไม่ได้รับและถูกต่อต้านจากสังคม จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต

2.2.4.2 ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 1 ตัว คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน หรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

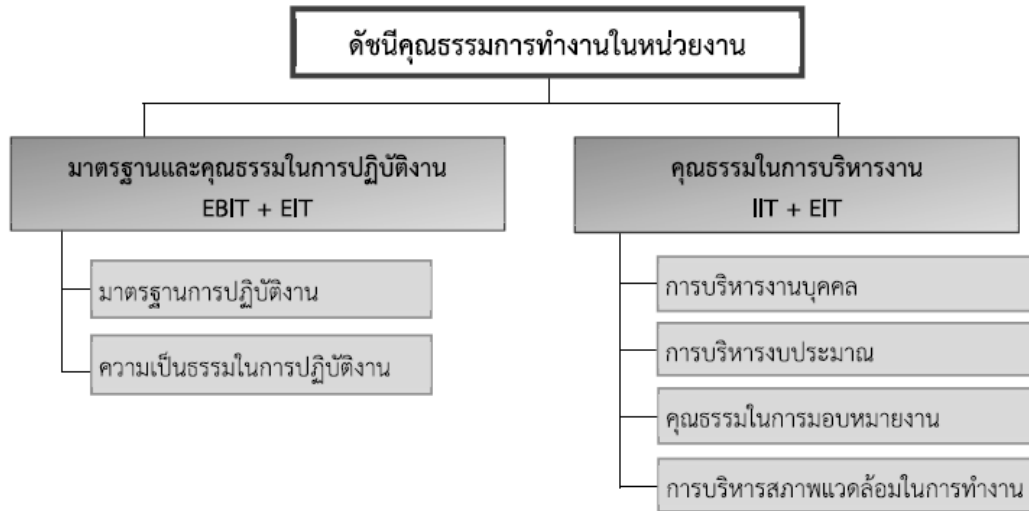
2.2.4.3 ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 2 ตัว คือ แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ดังนี้

1) แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้วยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

2.2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน หน่วยงานจะต้อง

มีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 6 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ที่มา : (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560 : 28)

จากภาพที่ 6 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารงาน มีดังนี้

2.2.5.1 ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 2 ตัว คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

1) มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานรวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง

2.2.5.2 ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 4 ตัว คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ คุณธรรมในการมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เช่น การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2) การบริหารงบประมาณ เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้อง พิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริง

3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างาน ที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงาน หรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขต อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตาม ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ และพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการ ของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่

2.3 แนวทางธรรมาภิบาล

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคในสังคม อีกนัยหนึ่งคือการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับทุกภาคในสังคมไม่ใช่ ภาคใดภาคหนึ่ง ดังนั้นการวางระบบโครงสร้างกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่าง เศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศจะส่งผลให้ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกัน อย่างสันติสุขตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 นั้นได้ให้นิยามธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญ ในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้รักสามัคคีและร่วมกัน เป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึก ถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

นฤมล ทับจุมพล (มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด, 2548 : ม.ป.น.) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการ จำนวนหนึ่งเกี่ยวกับธรรมาภิบาลหรือธรรมรัฐไว้ ดังนี้

1. ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรมเคารพสิทธิของ ผู้คนพลเมืองอย่างเสมอกันมีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาล ที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรมแต่ใช้อำนาจอย่างที่ว่าประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทร

ต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ประดับตน ไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้และมีอาระยะพอที่จะแสดงความรักผิดชอบหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ

2. ประเวศ วะสี อธิบายธรรมรัฐว่า ประกอบด้วยภาครัฐภาคธุรกิจและภาคสังคมที่มีความถูกต้องเป็นธรรมโดยรัฐและธุรกิจต้องมีความโปร่งใสมีความรับผิดชอบที่ถูกตรวจสอบได้ และภาคสังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติหมายถึงการที่ประเทศมีพลังขับเคลื่อนที่ถูกต้องเป็นธรรมโดยถักทอทางสังคมเพื่อสร้างพลังงานทางสังคม (Social Energy) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติก่อให้เกิดธรรมรัฐแห่งชาติขึ้น

3. อานันท์ ปันยารชุน เสนอว่า ธรรมรัฐ คือ ผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงในหลายทางมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้โดยสาระธรรมรัฐ หรือ Good Governance คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผลหมายถึงการมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลจะสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชน (จิตยา สุวรรณชฎ. 2544 : ม.ป.น; อ้างถึงใน Roder. ม.ป.ป. : ม.ป.น.) โดยให้ความหมายของ Governance หรือธรรมรัฐว่ามีความหมายหลายอย่างใช้ในเรื่องต่างๆ ตามหน่วยที่ศึกษา (Unit of Analysis) ดังนี้

1. ธรรมรัฐในฐานะของอำนาจรัฐในการตัดสินใจดำเนินการบริหารที่ลดน้อยลงและประชาชนจะเป็นผู้เรียกร้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของรัฐ (Minimal State)

2. บริษัทที่บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (Corporate Governance) หมายถึง การดำเนินธุรกิจที่มีทิศทางและควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ ชัดแจ้งทั้งงานของหน่วยงานพร้อมกับต้องรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมการบริหารบริษัทนี้จะถือว่า ผู้บริหารและผู้ถือหุ้นไม่ใช่บุคคลคนเดียวกันต้องเป็นผู้บริหารอาชีพจะต้องมีการตรวจสอบจากองค์กรตรวจสอบภายนอกทั้งนี้มิใช่แต่เพื่อผลกำไรอย่างเดียวแต่จะต้องเปิดเผยโปร่งใสและสามารถกำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่แท้จริง

3. การบริหารจัดการสาธารณะที่รัฐบาลจะต้องมีความสามารถในการริเริ่มเพื่อแข่งขันตอบสนองประชาชนเสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าเป็นผู้ถูกปกครองผู้บริหารงานของรัฐมีบทบาทเช่นเดียวกับผู้ประกอบการผลักดันการทำงานจากระบบราชการไปสู่ชุมชนให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการเองการวัดความสามารถของข้าราชการวัดจากประสิทธิภาพในการทำงานโดยถือว่าบริการ คือ พันธกิจของตนนอกจากนั้นจะเป็นตัวเชื่อมประสานทุกส่วนของสังคม กล่าวคือ ส่วนสาธารณะ ส่วนเอกชนและส่วนประชาชนเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อประชาคมซึ่งเรียกการบริหารเป็นการบริหารงานสาธารณะแบบใหม่ (New Public Management = NPM)

4. ธรรมรัฐในฐานะที่เป็นการปฏิรูปการปกครอง (Good Governance) ซึ่งเป็นการใช้กันอย่างกว้างขวางสำหรับการพัฒนาประเทศที่กำลังพัฒนาธรรมรัฐในที่นี้หมายถึง การใช้อำนาจทางการเมืองที่จะบริหารกิจการของชาติโดยพัฒนาประสิทธิภาพของบริการสาธารณะระบบตุลาการและกฎหมายที่เป็นอิสระมีความรับผิดชอบอย่างชัดแจ้งในการจัดการทางการเงินมีการตรวจสอบสาธารณะที่เป็นอิสระเป็นรัฐที่มีโครงสร้างสถาบันหลากหลายและต้องยอมรับความเป็นอิสระของสื่อมวลชนซึ่งทำให้อำนาจรัฐได้รับการยอมรับและมีความชอบธรรมตามระบอบประชาธิปไตยธรรมรัฐแบบนี้จะเป็นการผสมผสานระหว่างการบริหารงานสาธารณะกับประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง

5. ธรรมชาติในแง่ของระบบสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของระบบที่ทั้งตอบสนองความต้องการของส่วนย่อย (Social – Cybernetic System) การมีปฏิสัมพันธ์จะเกิดจากการยอมรับในความต่างพึ่งพิงของทุกหน่วยในระบบจะไม่มีหน่วยใดหน่วยหนึ่งจะสามารถมีปฏิริยาหรือแก้ปัญหาอย่างเป็นเอกเทศเป็นระบบที่พลวัตของระบบทำให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของส่วนต่างๆ อย่างยั่งยืนโดยทั้งภาครัฐภาคเอกชนจะสามารถสร้างแบบของปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของชาติดังนั้นระบบนี้จะไม่มีการศูนย์กลางของสังคมแต่จะเกิดศูนย์ต่างๆ ในสังคมนั้นภารกิจของรัฐบาลก็คือความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหารวมทั้งเป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วมโดยสรุปก็คือเป็นการบริหารจัดการที่แต่ละหน่วยของภาครัฐและเอกชนร่วมกันและถือว่าต่างฝ่ายต่างเป็นหุ้นส่วนโดยเน้นการดำเนินการแบบร่วมมือรับผิตชอบการมีปฏิสัมพันธ์แบบนี้มีใช้จะใช้แต่ในระดับชาติแต่ยังเป็นธรรมชาติในระดับนานาชาติในระดับภูมิภาคและโลก

6. ธรรมชาติในแง่การจัดระบบขององค์กรเครือข่ายจากภาคสาธารณะและภาคเอกชน (Self Organizing Network) ในกรณีนี้เกิดจากความเกี่ยวพันระหว่างองค์กรต่างๆ ที่สามารถรวบรวมทรัพยากรมาเพื่อจะได้บริการต่อสาธารณะ ดังนั้น องค์กรเครือข่ายจะสามารถนำเอาข่าวสารข้อมูลและเงินรวมทั้งเทคโนโลยีมาร่วมกันในการทำงานซึ่งอาจจะเห็นได้เช่นในโครงการร่วมระหว่างองค์กรที่สำคัญก็คือเมื่อไรมีระบบพันธมิตรเกิดขึ้นก็จะมีทรัพยากรมากขึ้นด้วยยังทำให้มีอิสระและมีอำนาจในการต่อรองเกิดขึ้นอีกด้วยรัฐบาลกลางจะเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างไม่มีข้อจำกัด

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับธรรมชาติ (Good Governance) นั้น จะเห็นได้ว่ามีแนวความคิดที่คล้ายคลึงกันซึ่งอาจจะสรุปได้ว่าธรรมชาติ (Good Governance) จะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ (มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด, 2548 : ม.ป.น.)

1. ภาครัฐ (Public Sector) ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้าง และปฏิรูปการเมืองกฎหมายและการบริหารราชการ

2. ภาคเอกชน (Private Sector) ซึ่งจะมีส่วนในการประกอบธุรกิจที่ดีและดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมซึ่งจะทำให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง

3. ภาคประชาชนหรือองค์กรต่างๆ (Civil Society) จะมีส่วนเกี่ยวพันในการดำเนินการทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองโดยการระดมกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสามารถตรวจสอบทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้แนวทางธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีว่าประกอบด้วยแนวทางสำคัญ 6 ประการ คือ (มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด, 2548 :ม.ป.น.)

หลักนิติธรรม (Rule of Law) เป็นการตรากฎหมายและกฏข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมายและกฏข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่อำนาจหรืออำนาจของตัวบุคคลกฎหมายและกฏเกณฑ์ต่างๆ นั้นต้องมีความเป็นธรรมสามารถปกป้องคนดีและลงโทษคนไม่ดีรวมถึงมีความยุติธรรมและบังคับใช้กับคนกลุ่มต่างๆ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกันมีการปฏิรูปกฎหมายอย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วโปร่งใสและตรวจสอบได้และได้รับการยอมรับจากประชาชน

หลักคุณธรรม (Integrity) คือการยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติทำให้การร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ทั้งในและนอกองค์กรลดลงจากเดิมและทำให้คุณภาพชีวิตของคนในสังคมดีขึ้นมีการบริการจัดการและใช้ทรัพยากรในชาติอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดสร้างสังคมที่มีเสถียรภาพสมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

หลักความโปร่งใส (Transparency) นั้นเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใสมิการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจนโดยที่ข้อมูลต่างๆ นั้นต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและความสามารถตรวจสอบได้มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ความโปร่งใสนี้ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการของรัฐและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ โดยดูจากจำนวนเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียนหรือสอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกณฑ์ในการใช้ดุลพินิจของส่วนราชการต้องมีความชัดเจนเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทั้งนี้ส่วนราชการต้องมีการสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและเปิดเผยต่อสาธารณะด้วย

หลักความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนทั้งนี้เจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนสร้างความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานโดยมีตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ต้องทำให้เกิดการยอมรับและความพึงพอใจจากผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งที่เป็นคุณภาพของงานด้านปริมาณความถูกต้องครบถ้วนรวมทั้งลดจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและจำนวนการร้องเรียนหรือการกล่าวหาที่ได้รับ

หลักการมีส่วนร่วม (People Participation) เป็นการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกฝ่ายในสังคมซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานในองค์กรที่เป็นทั้งภาครัฐภาคเอกชนภาคประชาสังคมในสังคมนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้เกิดสำนึกร่วมกันว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ และเพื่อให้องค์กรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่แท้จริงทั้งนี้เพื่อให้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเป็นพลังตรวจสอบที่สำคัญของสังคมต่อไป

หลักความคุ้มค่า (Value for Money) เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมโดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีนานาชาติและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืนสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การจัดการปัญหาความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ด้วยหลักการสมานฉันท์จากการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐและสร้างกระบวนการต่อเนื่องด้วยวิธี

พัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ มาเป็นตัวพัฒนาคุณธรรมของสมาชิกสภากรรมการบริหาร พนักงาน หน่วยงานภาครัฐ และลูกจ้างหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงประชาชนผู้มีส่วนร่วมในระดับต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ตามรูปแบบจำลองคุณธรรมจริยธรรมระดับท้องถิ่นที่นำไปสู่การปราศจากการทุจริตประพจน์มิชอบของหน่วยงานภาครัฐเป็นขั้นตอน ดังนี้ (มูลนิธิท้องถิ่นพัฒนา, 2549 : 32 – 33)

1. นำเอาหลักธรรมาภิบาลระดับหน่วยงานภาครัฐ มาวัดระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ด้วยองค์ประกอบหลักในการประเมินจัดอันดับความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐของหลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมหลักความโปร่งใส

2. จัดอันดับความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐแก้ไขตามหลักความโปร่งใส – ด้านให้คุณ ให้โทษ หลักการมีส่วนร่วม – ร่วมตัดสินใจและหลักคุณธรรม – ปลอดภัยจากการทุจริต

3. จัดทำคู่มือมาตรฐานการทำงานตามหลักความโปร่งใสมีเนื้อหาของภารกิจตาม พรบ. ภารกิจ ตามที่ได้รับการถ่ายโอนและภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ

4. เผยแพร่คู่มือ (ทุกครัวเรือน) เพื่อสร้างกระบวนการให้ข้อมูลและการร่วมตัดสินใจ

5. จัดทำแผนแม่บทหน่วยงานภาครัฐ ด้วยกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและการร่วมตัดสินใจ

6. จัดให้มีประชาชนพิจารณาการเลือกโครงการ ด้วยกระบวนการที่เปิดเผยด้านโครงสร้าง การเปิดเผยด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพการมีส่วนร่วม

7. จัดทำแผนพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ ระยะ 3 - 5 - 10 ปี

8. จัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติของหน่วยงานภาครัฐตามแผนพัฒนาพร้อมกับการพัฒนา ศักยภาพการมีส่วนร่วมและการปลอดภัยจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ

9. ติดตามตรวจสอบตามแผนพัฒนาและร่วมสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมพัฒนา ศักยภาพ การมีส่วนร่วม

10. จัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติของหน่วยงานภาครัฐกรอบการบริหารงบประมาณและการติดตามตรวจสอบได้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาหลักนิติธรรม เสริมสร้างและพัฒนาหลักสำนึกรับผิดชอบ เสริมสร้างและพัฒนาหลักความคุ้มค่า

11. ประเมินความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาหลักนิติธรรม เสริมสร้าง และพัฒนาหลักสำนึกรับผิดชอบ เสริมสร้างและพัฒนาหลักความคุ้มค่า

12. พัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสให้เป็นเครื่องมือที่สามารถวัดได้เป็นจำนวนและเปรียบเทียบ ได้ชัดเจนเป็นข้อมูลที่มีอยู่แล้วอ้างอิงได้และเชื่อถือได้เป็นข้อมูลที่สะท้อนสถานภาพของทุกหน่วยงาน ภาครัฐได้อย่างเสมอหน้ากันเป็นข้อมูลที่สามารถเก็บได้สะดวกไม่ซับซ้อนและเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ มีใช้ความคิดเห็น

การคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยปัจจุบันดังนั้นเราจึงควรร่วมกันพัฒนาแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตในการประมาณงานก่อสร้างโดยยึดพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มี 7 ประการ ได้แก่

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน คือ ในการจัดการวางแผนโครงการก่อสร้างในแต่ละพื้นที่ นั้นควรให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับรู้การวางแผนงานโครงการและเชิญประชาชนในพื้นที่เข้าร่วมในการจัด เวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและหาแนวทางข้อสรุปผลดีผลเสียความต้องการความจำเป็นเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนงานการจัดทำโครงการต่อไปซึ่งการจัดทำโครงการในแต่ละโครงการต้องตอบสนอง

ความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้านได้อย่างตรงเป้าหมายและสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด

2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ คือ ในแต่ละปีงบประมาณหน่วยงานภาครัฐ ควรสรุปผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้ทราบรวมทั้งเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณโครงการต่างๆ บัญชีรับ – จ่ายเงินยอดเงินคงเหลือให้กับประชาชนได้ทราบซึ่งอาจใช้วิธีการประชุมผู้นำหรือตัวแทนชุมชนติดประกาศในบอร์ดที่ทางหน่วยงานภาครัฐจัดไว้หรือยินดีและเต็มใจให้ความร่วมมือเมื่อประชาชนร้องขอตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง

3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ คือ การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐควรจะใช้งบประมาณหรือเงินรายได้ให้ประหยัดที่สุดและเกิดความคุ้มค่าสูงสุดมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทุกเวลา

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น คือ ในการกำหนดระยะเวลาในการทำงานในแต่ละขั้นตอนควรลดระยะเวลาในการติดต่อแต่ละครั้งให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เช่น ในการส่งมอบงานก่อสร้างเมื่อผู้ประกอบการส่งมอบงานให้กับหน่วยงานภาครัฐแล้วควรจะได้รับงานจ้าง ไม่เกิน 3 วัน โดยติดต่อคณะกรรมการตรวจการจ้างเพื่อร่วมเข้าตรวจสอบงานที่ผู้ประกอบการได้ส่งมอบเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์หลังจากนั้นในส่วนของการเบิกจ่ายควรดำเนินการไม่เกิน 7 วัน โดยการกำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนควรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกแห่งเพื่อให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใสหรือข้อผิดพลาดได้ว่าในการทำงานล่าช้าขึ้นเกิดขึ้นจากสาเหตุใด

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ คือ การจัดสรรงบประมาณการกำหนดราคากลางของงานควรดำเนินการให้สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ปัจจุบันเนื่องจากราคาสินค้าในปัจจุบันมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาควรตั้งราคาให้ไม่แตกต่างผิดจากความเป็นจริงมากนัก มีความเหมาะสมสามารถที่จะทำงานในช่วงเวลานั้นๆ ได้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงลดเพิ่ม วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการก่อสร้างเพื่อให้เหมาะสมกับราคาที่ได้เสนอมาและป้องกันการฮั้วประมูล เพราะผู้ประกอบการยอมอยากได้กำไรมากกว่าขาดทุนนอกจากจะต้องกังวลในปัญหาด้านการก่อสร้างราคาแล้วยังต้องคิดต้นทุนเพิ่มในส่วนของการจ่ายเปอร์เซ็นต์ให้กับทางหน่วยงานภาครัฐจึงทำให้การทำงานก่อสร้างนั้นออกมาได้ไม่ดีไม่สมบูรณ์ตรงตามแบบที่ได้กำหนดไว้

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ คือ ประชาชนขอตรวจสอบข้อมูลการก่อสร้างโครงการใดๆ ก็ตามหน่วยงานภาครัฐควรให้ความร่วมมือและสามารถตรวจสอบได้ในทุกกรณีสามารถชี้แจงปัญหาให้คำปรึกษากับประชาชนได้ตลอดเวลายินดีรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการกำหนดโครงการก่อสร้างต่างๆ ได้เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบด้านต่างๆ ขึ้นภายหลัง

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ คือ ควรจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ที่ทำการก่อสร้างว่าการจัดทำโครงการนั้นตรงตามความต้องการเหมาะสมหรือไม่อย่างไรมีปัญหาข้อเสนอนั้นอย่างไรเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งของคนในพื้นที่โดยนำความคิดเห็นเหล่านี้ไปปรับปรุงในการจัดทำโครงการครั้งต่อไปและตรวจสอบความพึงพอใจของประชาชนในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐว่ามากน้อยเพียงใดตั้งนั้นสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการ ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาของประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุน

ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจสังคมการเมืองอย่างสมดุลตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งประกอบด้วยแนวทางสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Integrity) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (People Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) ซึ่งส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืนและมีเสถียรภาพเพื่อการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนก็คือการจัดสาเหตุของปัญหานั้น คือ การสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีให้ปรากฏเป็นจริงในภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนเพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย 7 ประการ ได้แก่ เกิดประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ (2543 : 2) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคอร์รัปชันในวงราชการไทยกรณีศึกษาและยุทธศาสตร์การต่อต้านคอร์รัปชันในเชิงเศรษฐศาสตร์พบว่า การทุจริตในวงการจัดซื้อเริ่มตั้งแต่ขั้นริเริ่มโครงการกล่าว คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐกับนักธุรกิจซึ่งได้สร้างสายสัมพันธ์กันมานานร่วมมือกันกระทำการทุจริตคอร์รัปชันโดยอาศัยกระบวนการแบ่งค่าเช่าทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือ นอกจากนี้การกีดกันคู่แข่งชั้นอาทิ การกำหนดลักษณะของสินค้าที่จะซื้อการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะประมูลการกลั่นแกล้งคู่แข่งในการประกวดราคาหรือแม้กระทั่งการสมคบกับคู่แข่งชั้น (ฮั้ว) เพื่อโกงราคาประมูลในสูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ล้วนแต่เป็นรูปแบบการทุจริตในการกระบวนการ การจัดซื้อจัดจ้างทั้งสิ้น

ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ (2544 : 1) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการคอร์รัปชันในระบบราชการไทยโดยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุการรั่วไหลของรายได้รัฐอันเกิดจากการคอร์รัปชันในกรณีของภาษีมูลค่าเพิ่มภาษีศุลกากรและการให้สัมปทานโครงการรัฐในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่า นักธุรกิจโกงภาษีโดยการปลอมแปลงเอกสารการแสดงผลและหลักฐานเท็จเป็นการกระทำในลักษณะขบวนการเป็นวงจรรีบซ้อนเพื่อให้ตรวจสอบได้ยาก มีเจ้าหน้าที่ของรัฐบางส่วนรู้เห็นเป็นใจเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ต่อเนื่องเพราะขาดประสบการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตของนักธุรกิจ ส่วนกรณีสัมปทานโครงการรัฐในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่ารัฐบาลสูญเสียรายได้ที่ควรได้เพราะการจัดทำร่างสัญญาที่ฝ่ายรัฐบาลเสียเปรียบนักธุรกิจสามารถแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจโดยการให้สินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ตนเองได้รับสัมปทานผูกขาด

ภาณุ ลวกุล (2545 : 2) ได้ทำการศึกษาแบบและวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า รูปแบบของการคอร์รัปชันนั้นจะเปลี่ยนไปตามโอกาสที่เกิดขึ้น (กรณีตามน้ำ) และมีกลุ่มบุคคลอีกกลุ่มซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายบริหารมักจะร่วมมือกับผู้รับเหมาหรือกลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลของตัวเองทำกันเองหลายคน (กรณีทวนน้ำ) คือ

การตั้งใจที่จะโกงและพร้อมที่จะทำการทุจริตต่อหน้าที่ของตนเองส่วนวิธีการคอร์รัปชันนั้นจะปรากฏในรูปแบบต่างๆ เช่น การรับสินน้ำใจรับสินบนและกินค่าคอมมิชชันก็จะเกิดการเชื่อมโยงไปสู่การคอร์รัปชันด้านวัสดุครุภัณฑ์หรืองานซ่อมแซมสถานที่ของทางราชการหรือกรณีการตรวจรับงานในการก่อสร้าง

อนุสรณ์ ลีมนณี และคณะ (2547 : 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการไทยกรณีศึกษากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยจากการศึกษาพบว่าด้านที่มีระดับปัญหาทุจริตมากที่สุด คือ ด้านการบริหารบุคคล รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนงานโครงการด้านงบประมาณด้านการเงินและพัสดุและด้านการตรวจสอบภายในซึ่งข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างตรงกับข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและข้อมูลการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยจำนวน 5 ครั้ง ตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศปัญหาพื้นฐานด้านการบริหารงานบุคคลมี 3 ประการ คือ โครงสร้างเชิงกฎหมายและระเบียบที่ให้อำนาจแฝงในการวินิจฉัย (Latent discretion) กับผู้ปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรในเชิงระบบอุปถัมภ์ตัวข้าราชการกรมส่งเสริมฯ ส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทัศนคติโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าระดับการทุจริตกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

วิชัย รูปขำดี และสังคม คุณคณาการสกุล (2548 : 1) ได้ทำการศึกษาวิจัยการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการของไทย กรณีศึกษากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกันและหน่วยงานที่ทุจริตมักเป็นหน่วยงานเดิมซึ่งมีข้อมูลเชิงประจักษ์จากการพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และการมีข่าวปรากฏตามสื่อมวลชนต่างๆ ซึ่ง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่า ข่าวการทุจริตจำนวนมาก เช่น การปลอมปนปุ๋ย การกำหนดสเป็คเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่โปร่งใส เมื่อประมวลเชิงรูปแบบแล้วพบว่ามี 13 รูปแบบหลัก คือ การกำหนดนโยบายเพื่อเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง การทุจริตในลักษณะของการซื้อขายตำแหน่งการทุจริตโดยการปฏิบัติหน้าที่อย่างบกพร่องการจัดซื้อจัดจ้างในลักษณะของการฮั้วผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการชั้นสูงรู้ว่ามี การฮั้วแต่ไม่ยกเลิก ความไม่เป็นธรรมในการแข่งขันเสนอราคา การทุจริตในขั้นตอนการปฏิบัติตามโครงการการทุจริตด้านการตรวจรับงาน การเบียดบังงบประมาณหลวง การเบียดบังงบประมาณสนับสนุนเกษตรกรการทุจริตค่าชดเชยความเดือดร้อนของเกษตรกร การปลอมปนปัจจัยการผลิตและการเบียดบังโอกาส

อำภา จันทราภาศ (2543) ได้วิจัยเรื่องทุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า ทุนทางสังคมทั้งทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ ทุนบุคคล ทุนกลุ่ม ทุนเครือข่าย และเครือข่ายที่มีอยู่ในชุมชนส่งผลให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งเพราะชุมชนได้ใช้ทุนทางสังคมมาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับชุมชน และปัจจัยที่สำคัญ คือ การมีส่วนร่วมของผู้คนในชุมชนและการมีจิตสำนึกสาธารณะที่ทำให้ชุมชนสามารถสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การที่ผู้คนมาร่วมกลุ่มกัน ได้มีความรู้สึกและตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่ต้องดูแลรับผิดชอบร่วมกันทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมใดๆ ในชุมชน จึงทำให้การนำทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ได้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างอำนาจต่อรองถึงภายนอกและชุมชนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของธรรมชาติและสังคมภายนอกได้อย่างมีศักดิ์ศรีและยังคงรักษาความเป็นชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

จันทร์อ่อน ปล้องทอง (2544) ได้วิจัยเรื่องบทบาทการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นในเขตพัฒนาอุตสาหกรรม พบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นระหว่างโรงเรียนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานภาคเอกชนในด้านขนาดผู้นำการศึกษา อาชีพและวัฒนธรรมจะมีบทบาทเท่าเทียมกันในการพัฒนา

พีระพงษ์ สุดประเสริฐ (2544) ได้วิจัยเรื่องการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งในเขตปฏิรูปที่ดินจังหวัดชลบุรี พบว่า แนวทางการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือ กระบวน 3 ส ได้แก่

1. สร้าง หมายถึง ร่วมกันสร้างกลุ่มชาวบ้านที่มีระบบการจัดการแบบใหม่ที่เรียกว่า กลุ่มการเรียนรู้โดยมีปัจจัยเริ่มต้นอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1.1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2 ผู้นำชุมชน

1.3 องค์ความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่ม

2. เสริม หมายถึง การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่กลุ่มที่สร้างขึ้นให้เป็นกลุ่มเข้มแข็ง โดยเสริมการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ 2 ประการ คือ องค์กรภายนอกและกองทุนสนับสนุนการเรียนรู้

3. สืบสาน หมายถึง การสืบสานให้กลุ่มเข้มแข็งโดยเชื่อมโยงเครือข่าย 2 ระดับ คือ

3.1 เชื่อมโยงภายในชุมชนระหว่างกลุ่มต่างๆ เพื่อเป็นชุมชนเข้มแข็ง

3.2 เชื่อมโยงกับชุมชนเข้มแข็งและองค์กรภายนอกชุมชนเพื่อให้ชุมชนรักษาสภาพชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนสืบต่อไปได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

งานวิจัยเรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดกาญจนบุรี ใช้การวิจัยแบบผสม คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายในจังหวัดกาญจนบุรี หน่วยงานภาครัฐที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรีรับผิดชอบงบประมาณและการประเมิน

3.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

1) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

3.2 การกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ

จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีขนาดที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรของการวิจัย ระดับความแม่นยำ และการยอมรับความคลาดเคลื่อน โดยทั่วไปการยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% การใช้กลุ่มตัวอย่างอ้างอิงไปสู่ประชากรและมีความเชื่อถือได้มากที่สุด หรือเกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเกณฑ์ที่ใช้กับประชากรที่ทราบแน่นอน จำนวนประชากรเป็นหลักร้อยละ ใช้กลุ่มตัวอย่าง 25% ของจำนวนประชากร หรือกรณีสามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จะใช้สูตรของ Yamane ดังนี้

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยให้

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

3.3 ผลการศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของหน่วยงาน

การศึกษาประชากรของแต่ละหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเป็นรายหน่วยงาน โดยวิเคราะห์ถึงลักษณะความเป็นตัวแทนที่ติดตามหลักวิชาการ เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment)

1) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมินซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่างของการสำรวจ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อเจ้าหน้าที่ภายในของหน่วยงานที่หน่วยงานรับการประเมินจัดส่งให้ผู้รับจ้าง ซึ่งจะต้องมีจำนวนและสัดส่วนตามภารกิจของหน่วยงาน และระดับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ รวมถึงกรณีหน่วยงานมีโครงสร้างในระดับภูมิภาค/พื้นที่ จะต้องครอบคลุมเจ้าหน้าที่ที่ถูกคัดเลือกจะต้องมีขนาดอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง หรือกรณีหน่วยงานมีประชากรจำนวนน้อย จะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยจะต้องมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดีของหน่วยงานตามหลักวิชาการ รวมทั้งมีจำนวนและสัดส่วนครอบคลุมตามภารกิจของหน่วยงาน ระดับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ และพื้นที่การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (โดยประมาณ)

2) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับอันมีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

กลุ่มตัวอย่างของการสำรวจ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่หน่วยงานรับการประเมินจัดส่งให้ผู้รับจ้าง ซึ่งจะต้องมีจำนวนและครอบคลุมตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน รวมถึงกรณีหน่วยงานมีโครงสร้างในระดับภูมิภาค/พื้นที่ จะต้องครอบคลุมผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกจะต้องมีขนาดอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง หรือกรณีหน่วยงานมีประชากรจำนวนน้อย จะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยจะต้องมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดีของหน่วยงานตามหลักวิชาการ รวมทั้งมีจำนวนและสัดส่วนครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละภารกิจและพื้นที่การปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3) กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment) ผู้รับจ้างจะแจ้งกำหนดการการจัดส่งแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และติดตามการตอบแบบสำรวจของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานที่รับการประเมินจะต้องตอบแบบสำรวจ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน และจัดส่งให้ผู้รับจ้างโดยจำแนกเป็น 2 รอบ

3.4 ระเบียบวิธีวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment) โดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ติดตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2) การวิจัยสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External

Integrity and Transparency Assessment) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่อง ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่มีการเก็บข้อมูลแล้วผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่เก็บได้จากแบบสำรวจความคิดเห็นวิเคราะห์ผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปมีค่าสถิติที่ใช้ ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) อัตราร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ (Percentage or Percent) คือ สัดส่วนเมื่อเทียบ ต่อ 100 การคำนวณก็ทำได้ง่าย โดยเอา 100 ไปคูณสัดส่วนที่ต้องการหา ผลลัพธ์ก็จะออกมาเป็นร้อยละ หรือเปอร์เซ็นต์

2) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x})

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (\bar{x} - x)^2}{N}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 x แทน คะแนนระดับการประเมิน
 \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2545, หน้า 145) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (Validity)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าอัตราส่วนวิกฤต (t) เป็นรายข้อตามวิธีการของ t-test (ล้วน สายยศ และคณะ, 2538, หน้า 104)

$$t = \frac{\bar{x}_h - \bar{x}_i}{\sqrt{\frac{S_h}{N_h} + \frac{S_i}{N_i}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาของการแจกแจงแบบที่
	\bar{x}_h	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	\bar{x}_i	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_h	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_i	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	N	แทน	จำนวนคนในแต่ละกลุ่มซึ่งเท่ากัน

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การดำเนินการสำรวจตามแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้วยแบบสำรวจ 3 แบบ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ใช้วิธีการสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face – to – Face Interview) ทางไปรษณีย์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางโทรศัพท์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ ตามความเหมาะสมในการวิจัย (ภาคผนวก 1)

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face – to – Face Interview) ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ ตามความเหมาะสมในการวิจัย (ภาคผนวก 2)

3) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์โดยหน่วยงานภาครัฐตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบสำรวจ แล้วแนบเอกสารหรือหลักฐานประกอบหรืออ้างอิงประกอบโดยใช้แบบสำรวจ 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน (ภาคผนวก 3 และ ภาคผนวก 4)

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากเครื่องมือสำหรับการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment) เป็นแบบสำรวจที่ใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานภาครัฐซึ่งในแบบสำรวจความคิดเห็นจะแบ่งออกเป็นส่วนย่อยๆ โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยโดยกำหนดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดช่วงระดับของความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ คือ

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ระดับ	การแปลค่า
1	ไม่มี/ไม่เห็นด้วย
2	มีค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
3	มีค่อนข้างมาก/ค่อนข้างเห็นด้วย
4	มีมาก/เห็นด้วย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น มีการแบ่งอันตรภาคชั้นของระดับความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 -1.72 = 0 ไม่มี/ไม่เห็นด้วย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.73 -2.48 = 33 ค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ระดับค่าเฉลี่ย 2.49 -3.24 = 67 มีค่อนข้างมาก/ค่อนข้างเห็นด้วย

ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 -4.00 = 100 มีมาก/เห็นด้วย

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment) แบ่งออกเป็นส่วนย่อยๆ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

หลังจากได้รวบรวมแบบสำรวจความคิดเห็นในแต่ละส่วน นำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดช่วงระดับของความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ คือ

ตารางที่ 2 เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ระดับ	การแปลค่า
1	ไม่มี/ไม่เห็นด้วย
2	มีค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
3	มีค่อนข้างมาก/ค่อนข้างเห็นด้วย
4	มีมาก/เห็นด้วย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น มีการแบ่งอันตรภาคชั้นของระดับความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 -1.72 = 0 ไม่มี/ไม่เห็นด้วย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.73 -2.48 = 33 ค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ระดับค่าเฉลี่ย 2.49 -3.24 = 67 มีค่อนข้างมาก/ค่อนข้างเห็นด้วย

ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 -4.00 = 100 มีมาก/เห็นด้วย

3) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แบ่งออกเป็น 2 รอบ ดังนี้

3.1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment) รอบที่ 1 ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน มีกรอบการประเมิน ดังนี้

- 1) ดัชนีความโปร่งใส
- 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด
- 3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
- 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
- 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ในแต่ละส่วน นำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

3.2) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment) รอบที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ตามภารกิจหลัก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ส่วนที่ 2 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ในภาพรวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ในแต่ละส่วน นำมาวิเคราะห์ ค่าทางสถิติ ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

3.8 วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำหรับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.8.1 ก่อนการดำเนินการวิจัย

หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมิน ดังนี้

1) เข้าร่วมการประชุมโครงการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการตลอดจนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ

2) การประสานงานของหน่วยงานภาครัฐ ในการเข้าตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานของหน่วยงานกับผู้รับจ้างที่เข้าตรวจประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

3) จัดเตรียมชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง สังกัด เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่และ E-mail ของบุคลากรทั้งหมดให้ครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชาตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดและจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) ต่อไป

4) จัดเตรียมชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง สังกัด เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่และ E-mail ของผู้มารับบริการที่ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 300 ราย ส่งให้ทางมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ได้ทำการสุ่มตัวอย่างให้เหลือ 100 ราย หากมีจำนวนมากสามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ตามความเหมาะสม และถูกต้องตามหลักวิชาการในการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) ต่อไป

5) หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินต้องจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) โดยหน่วยงานจัดส่งแบบประเมิน EBIT พร้อมหลักฐานประกอบหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นโดยเลือกจากภารกิจหลักของหน่วยงาน ที่มีความสำคัญ ใช้เวลามาก ใช้งบประมาณมาก มาเป็นเกณฑ์ในการเลือกภายใต้แผนงาน/โครงการให้อยู่ในรอบระยะเวลาในการประเมินตามปีงบประมาณ เพื่อนำผลคะแนนที่ได้ไปคำนวณรวมกับผลคะแนนของแบบประเมินอื่น

6) ประสานงานหน่วยงานในการลงพื้นที่เพื่อการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) จากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

3.8.2 การดำเนินงานรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลและเก็บรวบรวมแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) จากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะดำเนินการในขั้นตอนประมวลผล ดังนี้

1) ทำการตรวจประเมินและรวบรวมคะแนนจากแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT), (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) และ (Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) และรวบรวมข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

2) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีจัดส่งผลคะแนนตามผลการประเมินภาพรวมเบื้องต้นจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้มีโอกาสอุทธรณ์ เฉพาะผลคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) รอบที่ 2 พร้อมส่งหลักฐานเพิ่มเติมในกรณีอุทธรณ์ภายในระยะเวลา 14 วัน หากพ้นกำหนดจะไม่สามารถอุทธรณ์ข้อมูลได้

3) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีดำเนินการประมวลผลข้อมูลเป็นครั้งสุดท้าย แปลผลคะแนนที่ได้จัดทำ บทสรุปผู้บริหาร และบทคัดย่อ ให้กับผู้ว่าจ้างเพื่อส่งต่อให้กับหน่วยงานภาครัฐต่อไป

3.9 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีระยะเวลา 180 วัน เริ่มวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึง วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2561 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	2560					2561
			ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.
1.	ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัย	1 ถึง 31 ส.ค. 2560	→					
2.	จัดประชุมชี้แจงผู้ประสานงานและผู้เกี่ยวข้อง ณ อบต.ลาดหญ้า	17 ส.ค. 2560	→					
3.	ส่งมอบรายงานฉบับต้น (Inception Report) ประกอบด้วย กรอบแนวคิด ขอบเขตการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยกลุ่มตัวอย่าง แผนการดำเนินงาน	1 ก.ย. 2560	→					
4.	ลงพื้นที่เก็บข้อมูล	1 ถึง 29 ก.ย. 2560		→				
5.	เก็บรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 1	1 ถึง 29 ก.ย. 2560		→				
6.	ส่งมอบรายงานฉบับขั้นกลาง (Interim Report) รายงานความก้าวหน้าผลการจัดเก็บข้อมูล	31 ต.ค. 2560			→			
7.	แจ้งผลคะแนน แบบสำรวจสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ EBIT รอบที่ 2	20 ต.ค. 2560 ถึง 10 พ.ย. 2560				→		
8.	เปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องเพิ่มเติมแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ EBIT รอบที่ 2	20 ต.ค. 2560 ถึง 24 พ.ย. 2560				→		
9.	ประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นเพื่อรับทราบแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือ/พัฒนาระบบ	30 พ.ย. 2560					→	
10.	เขียนรายงานฉบับสุดท้าย ฉบับร่าง (ภาพรวม) เขียนรายงานฉบับสุดท้าย ฉบับร่าง (รายหน่วยงาน)	1 ต.ค. 2560 ถึง 15 ธ.ค. 2560					→	
11.	ส่งมอบรายงานฉบับขั้นสุดท้าย ฉบับร่าง (Draft Final Report)	29 ธ.ค. 2560						→
12.	ส่งมอบรายงานฉบับขั้นสุดท้าย ฉบับสมบูรณ์ (Final Report)	31 ม.ค. 2561						→

3.10 การกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามหลักวิชาการ

ผู้รับจ้างจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจทั้ง 3 ประเภท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) ผู้รับจ้างจะเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลทางแบบสำรวจออนไลน์ ทางการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือการสำรวจทางอื่นๆ ที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะต้องเป็นการเก็บข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นด้วยตนเอง ไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสำรวจ และสามารถสอบถามฐานข้อมูลได้ (ภาคผนวก 1) ดำเนินการในช่วงระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2560 ถึงวันที่ 29 กันยายน 2560

2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) ผู้รับจ้างจะเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลทางแบบสำรวจออนไลน์ ทางการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือการสำรวจทางอื่นๆ ที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะต้องเป็นการเก็บข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นด้วยตนเอง ไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสำรวจ และสามารถสอบถามฐานข้อมูลได้ (ภาคผนวก 2) ดำเนินการในช่วงระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2560 ถึงวันที่ 29 กันยายน 2560

3) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment) ผู้รับจ้างแจ้งกำหนดการ การจัดส่งแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ และติดตามการตอบแบบสำรวจของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานที่รับการประเมินจะต้องตอบแบบสำรวจจำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน และจัดส่งให้ผู้รับจ้าง สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดกาญจนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดการส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ เป็น 2 รอบ ดังนี้ (ภาคผนวก 3 และภาคผนวก 4)

รอบที่ 1 ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน ภายในวันที่เข้าตรวจประเมินหน่วยงาน (ตามหนังสือแจ้ง)

รอบที่ 2 ส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน ภายในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2560

4) การเก็บข้อมูลจากการถูกข่มขู่ความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. โดยทางผู้รับจ้างประสานติดต่อขอข้อมูลจาก สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดกาญจนบุรี

การเก็บข้อมูล ใช้วิธีการเก็บข้อมูลทางแบบสำรวจออนไลน์ ทางการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ หรือการสำรวจทางอื่นๆ ที่มีความเหมาะสม โดยจะต้องเป็นการเก็บข้อมูลโดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นด้วยตนเอง และจะต้องไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสำรวจ

3.11 แนวทางการประชาสัมพันธ์โครงการให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

ผู้รับจ้างจัดโครงการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดกาญจนบุรี เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลาดหญ้า อ.เมือง จ.กาญจนบุรี และได้เรียนเชิญ ท้องถิ่นจังหวัดกาญจนบุรีเป็นวิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการและเรียนเชิญ ผู้อำนวยการ สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดกาญจนบุรี มาเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ภาครัฐ รวมทั้งให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่พนักงานป้องกันการทุจริต ปฏิบัติการ หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องราวร้องทุกข์ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้าราชการ นิติกรปฏิบัติการ ผู้ประสานงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลเมืองกาญจนบุรี เทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล มารับทราบแนวทาง ขั้นตอน วิธีการเก็บข้อมูลแบบสำรวจ หลักฐานเชิงประจักษ์ในรอบที่ 1 และรอบที่ 2 และกำหนดวันจัดส่งเอกสารให้กับผู้รับจ้าง โดยทำเป็นหนังสือแจ้งเรียนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทราบถึงกำหนดการ (ภาคผนวก 5)

3.12 เกณฑ์การประเมินผล

เกณฑ์การประเมินผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินผล

ช่วงคะแนน (คะแนน)	เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
80 - 100	สูงมาก
60 - 79.99	สูง
40 - 59.99	ปานกลาง
20 - 39.99	ต่ำ
0 - 19.99	ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

4.1.1 การศึกษาวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี แผนการจัดทาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แผนปฏิบัติราชการประจำปี โครงสร้างหน่วยงาน และกรอบอัตรากำลัง จำนวน 38 คน การตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (แบบสำรวจ Evidence – Based) และเอกสารหลักฐานประกอบ ได้กำหนดภารกิจหลักในการให้บริการ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

4.1.2 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 40 ปี	18	47.37
41 – 60 ปี	19	50.00
มากกว่า 60 ปี	1	2.63
รวม	38	100.00
2. เพศ		
ชาย	17	44.74
หญิง	21	55.26
รวม	38	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	39.47
ปริญญาตรี	14	36.84
ปริญญาโท	9	23.68
ปริญญาเอก	-	-
รวม	38	100.00

4. ระดับตำแหน่ง		
บริหารระดับสูง	1	2.63
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	3	7.89
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ	9	23.68
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – อาวุโส	2	5.26
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	23	60.53
รวม	38	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	2	5.26
5 – 10 ปี	11	28.95
11 – 20 ปี	18	47.37
มากกว่า 20 ปี	7	18.42
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 5 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) พบว่า มีบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ทั้งหมด 38 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 55.26 และเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.74 และส่วนมากมีอายุ 41 – 60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ อายุ 20 – 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 และอายุมากกว่า 60 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 39.47 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 และระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 ส่วนมากมีระดับตำแหน่งลูกจ้าง/พนักงานจ้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 รองลงมา คือ ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 และตำแหน่งหัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89 และส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11 – 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมา คือ ระยะเวลา 5 - 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 และระยะเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 ตามลำดับ

4.1.3 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External)
 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 40 ปี	17	17.00
41 – 60 ปี	37	37.00
มากกว่า 60 ปี	46	46.00
รวม	100	100.00
2. เพศ		
ชาย	33	33.00
หญิง	67	67.00
รวม	100	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	92.00
ปริญญาตรี	8	8.00
ปริญญาโท	-	-
ปริญญาเอก	-	-
รวม	100	100.00
4. อาชีพ		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ	1	1.00
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	11	11.00
รับจ้างทั่วไป	56	56.00
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	3	3.00
เกษตรกร (ทำไร่/ทำนา/ทำสวน)	8	8.00
ค้าขาย	21	21.00
นักเรียน/นักศึกษา	-	-
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 6 ผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) พบว่า ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ทั้งหมด 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และส่วนมากมีอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมา

คือ อายุ 41 – 60 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และอายุ 20 – 40 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และส่วนมากประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา คือ อาชีพค้าขาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

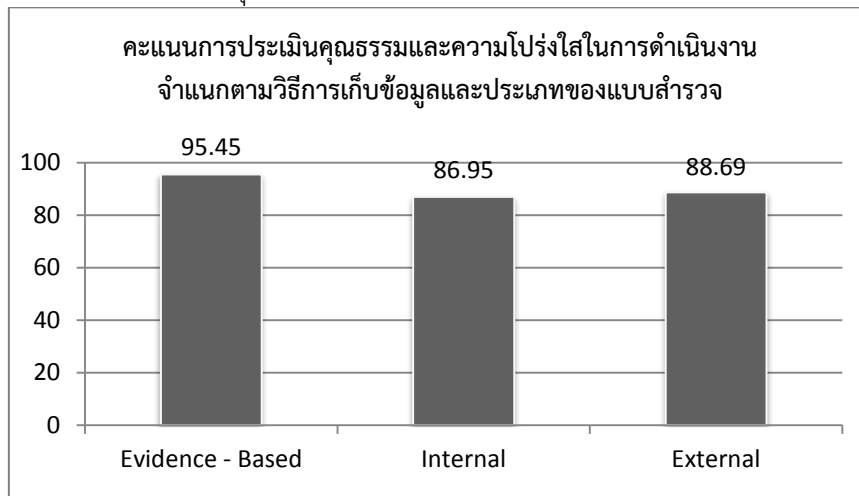
4.1.4 ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบล น้ำตกไทรโยคน้อย ข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า และประเภทของแบบสำรวจ ดังตารางที่ 7 และภาพที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ

ประเภทของแบบสำรวจ	วิธีการเก็บข้อมูล			
	การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (คน)	โทรศัพท์/ไปรษณีย์ (คน)	แบบสำรวจออนไลน์ (คน)	การจัดส่งข้อมูล (แฟ้ม)
1. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	38	-	-	-
2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	100	-	-	-
3. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)	-	-	-	3

จากตารางที่ 7 จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ พบว่า แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal and Integrity Transparency Assessment) เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า จำนวนทั้งหมด 38 คน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External and Integrity Transparency Assessment) เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า จำนวนทั้งหมด 100 คน และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based and Integrity Transparency Assessment) เก็บข้อมูลได้จากเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน จำนวนทั้งหมด 3 แฟ้ม

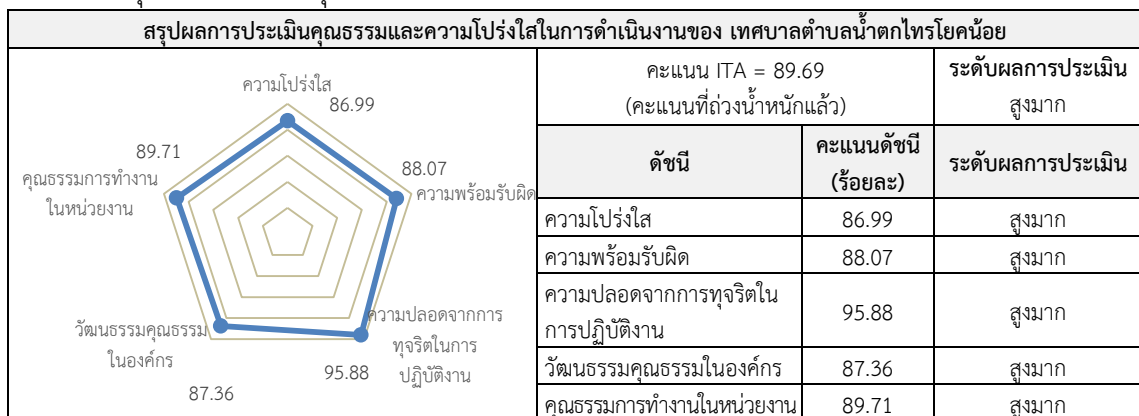
ภาพที่ 7 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล



จากภาพที่ 7 คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ พบว่า คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เท่ากับ ร้อยละ 95.45 คะแนนจากกลุ่มบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 86.95 และคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เท่ากับ ร้อยละ 88.69

4.1.5 แผนภาพแสดงสรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ดังภาพที่ 8

ภาพที่ 8 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย



จากภาพที่ 8 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย พบว่า ผลการประเมินโดยรวม เท่ากับ ร้อยละ 89.69 อยู่ในระดับ สูงมาก และมีผลการประเมินดัชนีความโปร่งใส เท่ากับ ร้อยละ 86.99 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก ดัชนีความพร้อมรับผิด เท่ากับ ร้อยละ 88.07 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เท่ากับ ร้อยละ 95.88 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เท่ากับ ร้อยละ 87.36 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก และดัชนีวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับ ร้อยละ 89.71 มีผลการประเมินระดับ สูงมาก

4.1.6 ตารางแสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26				86.99	22.62
	1.1 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					85.34	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		80.00			80.00	
	1.1.2 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		81.36	90.68	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					88.65	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		73.73	86.87	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00		80.86	90.43	
2	ความพร้อมรับผิด	18				88.07	15.85
	2.1 ความพร้อมรับผิด					86.19	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			85.71	88.12	86.91	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			80.84	90.10	85.47	
	2.2 เจตจอันสูงสุจริต					91.83	
	2.2.1 เจตจอันสูงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	83.41	92.08	91.83	
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22				95.88	21.09
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	3.1.1 เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					95.33	
	3.2.1 การรับสินบน			93.04	96.92	94.98	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			95.66	95.70	95.68	
	3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					92.86	
	3.3.1 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			96.53	89.19	92.86	
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				87.36	13.98
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					81.24	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			78.21		78.21	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			85.21		85.21	
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			80.30		80.30	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					95.20	
	4.2.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		100.00	90.41		95.20	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					92.60	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		100.00	85.64		92.82	
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		100.00	84.76		92.38	
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				89.71	16.15
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					95.30	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		100.00		89.77	94.89	
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		100.00		91.42	95.71	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					86.92	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			84.90		84.90	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			85.42		85.42	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			87.79		87.79	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			89.55		89.55	
คะแนนรายแบบสำรวจ			95.45	86.95	88.69		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						89.69	

จากตารางที่ 8 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบล น้ำตกไทรโยคน้อย พิจารณาตามดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อย ทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 86.99 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) และความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ ดังต่อไปนี้

1.1) การให้ เปิดเผย และการเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 85.34 โดยมี รายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 80.00 โดย เป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

- การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 90.68 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 81.36

เห็นได้ว่า Evidence - Based และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence - Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

1.2) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 88.65 โดยมี รายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 86.87 โดยเป็นคะแนน ที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนน ที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการ จากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 73.73

- การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 90.43 โดยเป็นคะแนนที่ได้จาก ข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนนที่ได้จาก ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจาก หน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 80.86

เห็นได้ว่า Evidence - Based และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence - Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการจัดการเรื่องร้องเรียน

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 88.07 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ความคิดเห็นของบุคลากรหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ ดังต่อไปนี้

2.1) ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 86.19 โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 86.91 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 85.71 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 88.12

- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 85.47 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 80.84 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 90.10

เห็นได้ว่า Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

2.2) เจตจํานงสุจริต ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 91.83 โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- เจตจํานงสุจริตในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 91.83 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 ความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 83.41 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 92.08

เห็นได้ว่า Evidence – Based Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence – Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง เจตจํานงสุจริตในการบริหารงาน

3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) โดยรวม ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.88 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ ดังต่อไปนี้

3.1) การถูกขู่หลอความผิด ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 100.00 โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- เรื่องขู่หลอความผิด ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 100.00 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based)

3.2) การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 95.33 โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การรับสินบน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 94.98 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 93.04 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 96.92

- การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.68 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 95.66 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 95.70

เห็นได้ว่า Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่าในเรื่อง การรับสินบน และการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

3.3) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 92.86 โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 92.86 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 96.53 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 89.19

เห็นได้ว่า Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนสูงกว่าในเรื่อง ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 87.36 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) และความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เพื่อวัดระดับดังต่อไปนี้

4.1) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 81.24 โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 78.21 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)
- การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 85.21 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)
- การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 80.30 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

4.2) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 95.20 โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.20 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 90.41

เห็นได้ว่า Evidence - Based และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence - Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

4.3) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 92.60 โดยมีรายละเอียด ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 92.82 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 85.64

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 92.38 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับ ร้อยละ 84.76

เห็นได้ว่า Evidence – Based และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence – Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

5) **ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 89.71 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ ดังต่อไปนี้

5.1) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 95.30 โดยมีรายละเอียด ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 94.89 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 89.77

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.71 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เท่ากับ ร้อยละ 100.00 และคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เท่ากับ ร้อยละ 91.42

เห็นได้ว่า Evidence – Based และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence – Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

5.2) คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับ ร้อยละ 86.92 โดยมีรายละเอียด ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 84.90 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

- การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 85.42 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

- คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 87.79 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 89.55 โดยเป็นคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

4.2 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

1) ข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment) มีดังนี้

1.1) ด้านบริหารงานบุคคล

- มีความเสมอภาคในการบริหารงานบุคคลเท่าเทียมกัน
- ยึดระเบียบการบริหารงานบุคคลตามระเบียบการบริหารงานราชการแผ่นดิน

1.2) ด้านบริหารงาน

- มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- ยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วม ส่งเสริมจิตสำนึก

1.3) ด้านการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส

- มีกลไกตรวจสอบจากภาคประชาชน
- มีคุณธรรมและจริยธรรมมีความโปร่งใส

2) ข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment) มีดังนี้

- ไม่มี

3) ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment) มีดังนี้

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงการดำเนินงานตามแบบการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) มี 1 ประเด็น ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงการดำเนินงาน

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
EBIT 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ	<ol style="list-style-type: none"> 1) ควรมีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด 2) ควรมีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ 3) ควรมีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ 4) ควรมีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการจัดซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ

EBIT ที่บกพร่อง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	5) ควรมีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สรุปผลการประเมินได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย

สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไพรโยคน้อย โดยรวมได้คะแนน ร้อยละ 89.69 ผลการประเมินอยู่ในระดับ สูงมาก หากพิจารณาตามดัชนีและตัวชี้วัด ทั้ง 5 ด้าน โดยสรุปผลตามดัชนีควรพัฒนา และดัชนีควรส่งเสริมและรักษาระดับไว้ คือ

5.1.1 ดัชนีควรพัฒนา ได้แก่

- **ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 86.99 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) และความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ พบว่า Evidence - Based และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence - Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการจัดการเรื่องร้องเรียน

- **ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 88.07 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ พบว่า Evidence - Based Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence - Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

- **ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.88 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ พบว่า Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนต่ำกว่า ในเรื่อง การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ และ Internal ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย

- **ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 87.36 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) และความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เพื่อวัดระดับ พบว่า Evidence - Based และ Internal ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence - Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

- **ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 89.71 ประเมินจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดระดับ พบว่า Evidence – Based และ External ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence – Based ได้คะแนนสูงกว่า ในเรื่อง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ดัชนีควรส่งเสริมและรักษาระดับไว้

- **ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 86.99 มีระดับผลการประเมิน สูงมาก

- **ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 88.07 มีระดับผลการประเมิน สูงมาก

- **ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.88 มีระดับผลการประเมิน สูงมาก

- **ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 87.36 มีระดับผลการประเมิน สูงมาก

- **ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 89.71 มีระดับผลการประเมิน สูงมาก

5.2 อภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบล น้ำตกไทรโยคน้อย

5.2.1 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย

ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) โดยการวิเคราะห์ดัชนี และตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมีจำนวน 5 ดัชนี ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อเสนอแนะตามดัชนี ตัวชี้วัดและประเด็นที่ต้องปรับปรุง

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล			ตัวชี้วัดที่ต้องปรับปรุง	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง
	EBIT	IIT	EIT		
1) ดัชนีความโปร่งใส	✓	-	✓	• การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
2) ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	✓	✓	• ความพร้อมรับผิด	- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน - ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน
3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	• ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	- ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย
4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	✓	✓	-	• การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

ดัชนีที่บกพร่อง	แหล่งข้อมูล			ตัวชี้วัด ที่ต้องปรับปรุง	ประเด็น ที่ต้องปรับปรุง
	EBIT	IIT	EIT		
5) ดัชนีคุณธรรม การทำงานในหน่วยงาน	✓	✓	✓	• คุณธรรมในการบริหารงาน	- การบริหารงานบุคคล

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและรักษาระดับการทำงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย
ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) โดยการวิเคราะห์
ดัชนี และตัวชี้วัดที่ควรส่งเสริมและรักษาระดับไว้จากข้อคำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception
– Based) พบว่า ดัชนีที่ควรส่งเสริมและรักษาระดับไว้ มีจำนวน 5 ดัชนี ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ข้อเสนอแนะตามดัชนี ตัวชี้วัดและประเด็นที่ควรส่งเสริมและรักษาระดับไว้

ดัชนีที่ควรส่งเสริม และรักษาระดับไว้	แหล่งข้อมูล			ตัวชี้วัด ที่ต้องส่งเสริมและรักษาระดับไว้	ประเด็น ที่ต้องส่งเสริมและรักษาระดับไว้
	EBIT	IIT	EIT		
1) ดัชนีความโปร่งใส	✓	-	✓	• การให้ เปิดเผย และเข้าถึง ข้อมูล • การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	- การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของ หน่วยงาน - การจัดการเรื่องร้องเรียน
2) ดัชนีความพร้อมรับผิด	✓	✓	✓	• เจตจำนงสุจริต	- เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน
3) ดัชนีความปลอดภัยจาก การทุจริตใน การปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	• การถูกชี้มูลความผิด	- เรื่องชี้มูลความผิด
4) ดัชนีวัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กร	✓	✓	-	• การป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อน	- การดำเนินการเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน
5) ดัชนีคุณธรรม การทำงานในหน่วยงาน	✓	✓	✓	• มาตรฐานและคุณธรรมในการ ปฏิบัติงาน	- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรมีการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล เกี่ยวกับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
- 2) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

เพื่อนำไปสู่การพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ให้สามารถ
แก้ไขข้อบกพร่องของหน่วยงานได้ และส่งผลให้มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของ เทศบาลตำบลน้ำตกไทรโยคน้อย ที่จะ
ทำให้หน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น

- 1) ควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของหน่วยงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
ได้รับรู้ถึงการดำเนินงาน
- 2) ควรกำหนดผู้ประสานงานที่ชัดเจน และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล
ควรเข้าร่วมประชุม จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มโนวงศ์. (2542). **ความสัมพันธ์ทางสังคมขององค์กรชุมชนในชนบท**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤติยา ชัยศิริ. (2545). **ความเป็นชุมชนเข้มแข็งในตำบลบางพระ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์อ่อน ปล้องทอง. **บทบาทการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติยา สุวรรณชะฎ. (2544). **ประชาสังคมตำบล**. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- บัณฑิต อ่อนดำ และวิริยา น้อยวงศ์ นยางค์. (2533). **ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชนบท : ประสบการณ์ของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ประเวศ วะสี. (2540). **บทสัมภาษณ์ในประชาสังคม : ทรรศนะนักคิดในสังคมไทย**. ชูชัย ศุภวงศ์ และยุวดี คาดการณ์ไกล (บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคนอื่นๆ . (2544). **การคอร์รัปชันในระบบข้าราชการไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- พีระพงษ์ สุดประเสริฐ. (2544). **การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งในเขตปฏิรูปที่ดิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุลย์ วัฒนสิริธรรม. (2541). **ประชาคมตำบล : หมายเหตุจากนักคิด**. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. ม.ป.ท.
- ภาณุ ลวกุล. (2542). **รูปแบบและวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (ออนไลน์). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : มนตรี กรรพุมมาลย์. (2549). **การพัฒนาชุมชนแนวคิดและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน.
- มูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา. ค้นเมื่อ สิงหาคม 20, 2560, จาก <https://www.ldinet.org>.
- มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด. **หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. ค้นเมื่อ สิงหาคม 25, 2560, จาก https://www.fact.or.th/th/trans_new3html. 20 ตุลาคม 2548.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์ (2545). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- วิชัย รูปขำดี และ สังคม คุณคณากรสกุล. **การทุจริตและประพฤตินิষอบในหน่วยงานราชการของไทย : กรณีศึกษากระทรวงเกษตรและสหกรณ์**. (ออนไลน์). กรุงเทพฯ :
- สมพันธ์ เตชะอธิก. (2540). **การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา.

- ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน. (2543). **แนวทางการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน.** กระทรวงศึกษาธิการ.
- อนุชาติ พวงสำลี. (2542). **ขบวนการประชาสังคมไทยความเคลื่อนไหวภาคพลเมือง.** กรุงเทพฯ : อมรินทร์.
- อำภา จันทราภาศ. (2543). **ทุนทางสังคมที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคผนวก 1
แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
(Internal Integrity & Transparency Assessment)



แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ด้วยจำนวนและสัดส่วนที่มีลักษณะความเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด ทั้งนี้ “สำนักงาน ป.ป.ช. ขอยืนยันว่า ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคลและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการใดๆ ทั้งสิ้น โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ”

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

SQ1. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 40 ปี 41 – 60 ปี มากกว่า 60 ปี

SQ2. เพศ

- ชาย หญิง

SQ3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

SQ4. ประเภทหน่วยงาน/ระดับตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> องค์กรอิสระ/องค์กรตามรัฐธรรมนูญ/ สำนักงานศาล (เฉพาะงานตุลาการศาล)	<input type="checkbox"/> ส่วนราชการระดับกรม/ส่วนภูมิภาค	<input type="checkbox"/> องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
<input type="radio"/> ผู้บริหารระดับสูง <input type="radio"/> หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป <input type="radio"/> ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – ทรงคุณวุฒิ <input type="radio"/> ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – ทักษะพิเศษ <input type="radio"/> ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	<input type="radio"/> ผู้บริหารระดับสูง <input type="radio"/> หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป <input type="radio"/> ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – ทรงคุณวุฒิ <input type="radio"/> ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – ทักษะพิเศษ <input type="radio"/> ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	<input type="radio"/> บริหารระดับสูง <input type="radio"/> หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป <input type="radio"/> ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ <input type="radio"/> ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – อาวุโส <input type="radio"/> ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
<input type="checkbox"/> รัฐวิสาหกิจ	<input type="checkbox"/> องค์กรมหาชน	<input type="checkbox"/> สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
<input type="radio"/> ผู้บริหารระดับสูง <input type="radio"/> หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป <input type="radio"/> พนักงานรัฐวิสาหกิจ <input type="radio"/> ลูกจ้าง	<input type="radio"/> ผู้บริหารระดับสูง <input type="radio"/> หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป <input type="radio"/> เจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน <input type="radio"/> ลูกจ้าง	<input type="radio"/> ผู้บริหารระดับสูง <input type="radio"/> หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป <input type="radio"/> บุคลากรประภทวิชาการ <input type="radio"/> พนักงาน/ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ <input type="radio"/> พนักงาน/ข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน –ชำนาญงานพิเศษ <input type="radio"/> ลูกจ้าง

หมายเหตุ: หากตำแหน่งของท่านไม่ปรากฏในตัวเลือก ให้เทียบเคียงกับตำแหน่งที่ใกล้เคียงที่สุด

SQ5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ดัชนีความพร้อมรับผิด

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เพิ่มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัว
ในเวลาปฏิบัติงาน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน
ที่ผิดพลาดของท่าน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต
มากขึ้นในหน่วยงาน
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

125. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
126. หน่วยงานของท่านมีระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับ หน่วยงานอย่างจงรักภักดี
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
127. หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
128. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
129. หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
130. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
131. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
132. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
133. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
134. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานของท่าน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
 สำนักงาน ป.ป.ช.

ภาคผนวก 2

แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
(External Integrity & Transparency Assessment)



แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก
External Integrity and Transparency Assessment : EIT
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT) ใช้ประเมินในดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ด้วยจำนวนและสัดส่วนที่มีลักษณะความเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT) แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด ทั้งนี้ “สำนักงาน ป.ป.ช. ขอยืนยันว่า ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคลและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการใดๆ ทั้งสิ้น โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ”

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน.....
 ท่านเคยติดต่อกับหน่วยงานในเรื่องใด.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

SQ1. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 40 ปี 41 – 60 ปี มากกว่า 60 ปี

SQ2. เพศ

ชาย หญิง

SQ3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

SQ4. อาชีพ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ

พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ดัชนีความโปร่งใส

- E1. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และ
ปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E2. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- E4. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน
ของหน่วยงาน
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- E5. หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับ
เรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ดัชนีความพร้อมรับผิด

- E6. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E7. หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E8. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัว
ในเวลาปฏิบัติงาน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E9. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E10. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E11. ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E12. ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

- E13. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือ
สิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- E14. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- E15. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ
 เคย ไม่เคย

- E16. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- E17. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
 เคย ไม่เคย
- E18. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- E19. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
 มีมาก มีค่อนข้างมาก มีค่อนข้างน้อย ไม่มี
- E20. นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

- E21. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย
- E22. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
 เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
 สำนักงาน ป.ป.ช.

ภาคผนวก 3
แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
(Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment)
รอบที่ 1



แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

vidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็น การประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ 1 ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน

ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน.....

คำอธิบายวิธีการตอบแบบสำรวจ

- โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เป็นตัวเลือกคำตอบ “มี” หรือ “ไม่มี” พร้อมระบุรายการเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิง ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องแนบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงประกอบการตอบแบบสำรวจด้วย
- ติดเครื่องหมายที่หลักฐานในแต่ละข้อ พร้อมทำแถบสีเน้นข้อความในหลักฐานที่ใช้ตอบ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินสามารถพิจารณาเอกสาร/หลักฐานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม และให้คะแนน อย่างแม่นยำตรงมากที่สุด

การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ดัชนีความพร้อมรับผิด

EB1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานหน่วยงานอย่างไร	
1) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานหรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	

2) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
3) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน หรือไม่	
(1) <u>ด้านความโปร่งใส</u>	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
(2) <u>ด้านความพร้อมรับผิด</u>	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
(3) <u>ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</u>	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
(4) <u>ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร</u>	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
(5) <u>ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน</u>	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	

ภาคผนวก 4
แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
(Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment)
รอบที่ 2

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 รอบที่ 2

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ 2 ใช้ประเมินในดัชนีความโปร่งใส ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามภารกิจหลัก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ส่วนที่ 2 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน.....

คำอธิบายวิธีการตอบแบบสำรวจ

1. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เป็นตัวเลือกคำตอบ “มี” หรือ “ไม่มี” พร้อมระบุรายการเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิง ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องแนบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงประกอบการตอบแบบสำรวจด้วย
2. กรณีหน่วยงานไม่สามารถตอบคำถามข้อใดได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย ขอให้หน่วยงานทำหนังสือชี้แจงโดยละเอียด พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณารุทธรณ์ต่อไป
3. “ภารกิจหลัก” หมายถึง ภารกิจของหน่วยงานตามกฎหมายจัดตั้งของหน่วยงาน ทั้งนี้ หากหน่วยงานมีภารกิจตามกฎหมาย จัดตั้งมากกว่า 1 ภารกิจ ให้คัดเลือกเพียงภารกิจเดียว โดยพิจารณาจากภารกิจที่หน่วยงานให้ความสำคัญมากที่สุด ใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ มีการจัดสรรงบประมาณ มีระยะเวลาในการดำเนินงาน จำนวนมากที่สุด และมีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริต โดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับภารกิจหลัก ได้แก่ ข้อ EB1 EB2 และ EB3 ให้หน่วยงานใช้บริบทของภารกิจหลักในการตอบคำถาม ส่วนข้อคำถามที่ไม่ได้ระบุถึงภารกิจหลัก ให้ใช้บริบทภารกิจในภาพรวมของหน่วยงานในการตอบ
4. **ติดเครื่องหมายที่หลักฐานในแต่ละข้อ พร้อมทำแถบสีเน้นข้อความในหลักฐานที่ใช้ตอบ** ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินสามารถพิจารณาเอกสาร/หลักฐานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม และให้คะแนนอย่างแม่นยำตรงมากที่สุด

ส่วนที่ 1 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามภารกิจหลัก
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ภารกิจหลักของหน่วยงาน คือ.....

(เลือกเพียง 1 ภารกิจหลัก เพื่อใช้ตอบข้อ EB1 – EB3 กรณีที่ภารกิจหลักในการตอบข้อ EB1 – EB3 ไม่ใช่ภารกิจเดียวกัน จะไม่พิจารณาคะแนน)

ดัชนีความโปร่งใส	
EB1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างไร	
หมายเหตุ: 1. พิจารณาเฉพาะโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการในไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	
2. จะต้องเป็นโครงการ/กิจกรรมเดียวกัน โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการ และร่วมดำเนินการ	
1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ

2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี หมายเหตุ:
3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี หมายเหตุ:

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน
EB2 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างไร
1) มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี หมายเหตุ:
2) มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี หมายเหตุ:

EB3 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงาน/การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรมอย่างไร
1) มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี หมายเหตุ:

2) มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

.....

ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

**ส่วนที่ 2 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวม
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560**

ดัชนีความโปร่งใส

EB4 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใสอย่างไร

1) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560) หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

.....

วันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ คือ.....

วันที่ประกาศเผยแพร่ คือ.....

ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้
สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ หรือไม่
หมายเหตุ: 1. ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต้องสามารถสอบทานกลับ เพื่อตรวจสอบความมีอยู่จริง
ของระบบและข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการประเมินได้
2. เป็นโครงการที่หน่วยงานดำเนินการในไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

มี องค์ประกอบ

2.1 ชื่อโครงการ มี ไม่มี

2.2 งบประมาณ มี ไม่มี

2.3 ผู้ซื้อของ มี ไม่มี

2.4 ผู้ยื่นซอง มี ไม่มี

2.5 ผู้ได้รับคัดเลือก มี ไม่มี

หลักฐาน คือ.....

.....

<input type="checkbox"/> ไม่มี หมายเหตุ:
3) มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ
<input type="checkbox"/> ไม่มี หมายเหตุ:

EB5 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบอย่างไร หมายเหตุ: 1. พิจารณาจากโครงการของหน่วยงานที่ท่านดำเนินการในไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยเรียงตามลำดับงบประมาณสูงสุด จำนวน 5 โครงการ 2. กรณีมีการจัดซื้อจัดจ้างไม่ถึง 5 โครงการ ให้แสดงโครงการทั้งหมดเท่าที่มี
1) โครงการที่ 1 1.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่ <input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ <input type="checkbox"/> ไม่มี 1.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่ <input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ <input type="checkbox"/> ไม่มี 1.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่ <input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ <input type="checkbox"/> ไม่มี 1.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่ <input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ <input type="checkbox"/> ไม่มี

1.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และ เหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

หมายเหตุ:.....

2) โครงการที่ 2

2.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมาย ของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

2.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

2.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

2.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

2.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และ เหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

หมายเหตุ:.....

3) โครงการที่ 3

3.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมาย ของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

3.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

3.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการหรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

3.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

3.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

หมายเหตุ:.....

4) โครงการที่ 4

4.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

4.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

4.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการหรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

4.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

4.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

หมายเหตุ:.....

5) โครงการที่ 5

5.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

5.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

5.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

5.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

5.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

ไม่มี

หมายเหตุ:.....

EB6 หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร	
1) มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:
2) มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:

EB7 หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานอย่างไร	
1) มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:
2) มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องทางใดบ้าง (อย่างน้อย 4 ช่องทาง)	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ (1)..... (2)..... (3)..... (4).....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:

3) มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:
.....
4) มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของ หน่วยงาน หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:
.....

EB8 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างไร
1) มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:
.....
2) มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:
.....
3) มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ หรือไม่
<input type="checkbox"/> มี หลักฐาน คือ.....
.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:
.....

4) มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ หรือไม่	
หมายเหตุ: รายงานสรุปผลให้แยกเป็น 2 กรณี คือ (1) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (2) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	
EB9 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างไร	
1) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	
2) มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	
3) มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	

4) มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	

EB10 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานอย่างไร	
1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือไม่	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	
2) มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	
หมายเหตุ: เป็นโครงการที่หน่วยงานดำเนินการในไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	

EB11 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานอย่างไร	
1) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส หรือไม่	
หมายเหตุ: กลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องไม่ใช่กลุ่มตามโครงสร้างหน่วยงาน เช่น กลุ่มตรวจสอบภายใน หรือคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น	
<input type="checkbox"/> มี	หลักฐาน คือ.....
<input type="checkbox"/> ไม่มี
หมายเหตุ:	
.....	

2) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น หรือไม่

มี หลักฐาน คือ.....

.....

ไม่มี

หมายเหตุ:

.....