



รายงาน ฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
เทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

โครงการจ้างสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency
Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จังหวัดอุทัยธานี

เสนอต่อ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี

โดย

สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลुकดู อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้เทศบาลตำบลลुकดู ได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมทั้งการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล โดยจะเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลुकดู อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีกับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลुकดู อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากดัชนีทั้ง ๕ ดัชนี ได้แก่ ๑) ดัชนีความโปร่งใส ๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยประเมินผลจากแหล่งข้อมูลสำคัญ ๓ แหล่ง ได้แก่ ๑) บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลลुकดู (Internal) ๒) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และ ๓) จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลลुकดู อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีในรอบปีงบประมาณ

คณะที่ปรึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประเมินผลครั้งนี้จะเป็นการสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลुकดู อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาลร่วมกัน และเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ และสิ่งสำคัญคือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลुकดู จะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์กรความโปร่งใสนานาชาติ ให้มีคะแนนเพิ่มขึ้นจนนำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นได้อีกระดับหนึ่ง

คณะที่ปรึกษา
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข-ค
สารบัญภาพ	ง
สารบัญตาราง	จ-ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ	๒
๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน	๒
๑.๔ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	๔
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๖
๒.๑ แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	๖
๒.๒ รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency)	๑๘
บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย	๓๕
๓.๑ วิธีการศึกษาวิจัย	๓๕
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย	๓๖
๓.๓ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	๓๗
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	๓๘
๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๘
๓.๖ การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน	๓๙
๓.๗ แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน	๔๒
บทที่ ๔ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๐	๔๖
๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานีแต่ละหน่วยงาน	๔๖
๔.๒ กลุ่มเป้าหมายและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ที่รับการประเมิน	๔๘
๔.๓ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ	๕๖
บทที่ ๕ สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตุ๊กตุ๋ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐	๕๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

๕.๑ สรุปผลการประเมิน

๕๗

๕.๒ อภิปรายผลการประเมิน

๕๙

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๖๔

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๖๔

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๖๕

เอกสารอ้างอิง

๖๗

ภาคผนวก

๖๘

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

ภาคผนวก ข รูปภาพการลงพื้นที่เก็บข้อมูล

ภาคผนวก ค รายชื่อทีมที่ปรึกษา

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
ภาพที่ ๒.๑	แผนภาพแสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework)	๑๐
ภาพที่ ๒.๒	กรอบความคิดการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๑๘
ภาพที่ ๒.๓	ดัชนีความโปร่งใส	๑๙
ภาพที่ ๒.๔	ดัชนีความพร้อมรับผิด	๒๓
ภาพที่ ๒.๕	ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๕
ภาพที่ ๒.๖	ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๒๘
ภาพที่ ๒.๗	ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๓๒
ภาพที่ ๔.๑	สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลูกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี	๕๑

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ ๑.๑	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๖๔ แห่ง
ตารางที่ ๒.๑	กระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาท
ตารางที่ ๒.๒	แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจ
ตารางที่ ๒.๓	ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การมีส่วนร่วม)
ตารางที่ ๒.๔	ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(การจัดการเรื่องร้องเรียน)
ตารางที่ ๒.๕	ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด (ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน)
ตารางที่ ๒.๖	ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด (ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน)
ตารางที่ ๒.๗	ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต (เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน)
ตารางที่ ๒.๘	แสดงรายละเอียดข้อมูลชี้มูลความผิด
ตารางที่ ๒.๙	แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่
ตารางที่ ๒.๑๐	แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจตัวชี้วัดการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์
ตารางที่ ๒.๑๑	แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย
ตารางที่ ๒.๑๒	ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต)
ตารางที่ ๒.๑๓	ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (การไม่ทนต่อการทุจริต)
ตารางที่ ๒.๑๔	ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต)
ตารางที่ ๒.๑๕	ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
ตารางที่ ๒.๑๖	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ตารางที่ ๒.๑๗	การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน
ตารางที่ ๒.๑๘	ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (มาตรฐานการปฏิบัติงาน)
ตารางที่ ๒.๑๙	ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน)
ตารางที่ ๒.๒๐	ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารงานบุคคล)
ตารางที่ ๒.๒๑	ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารงานงบประมาณ)
ตารางที่ ๒.๒๒	ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารงานงานงบประมาณ)
ตารางที่ ๒.๒๓	ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน)
ตารางที่ ๓.๑	ระดับคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ตารางที่ ๓.๒	แผนดำเนินงาน ตลอดโครงการ

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
ตารางที่ ๔.๑	ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal	๔๘
ตารางที่ ๔.๒	ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม External	๔๙
ตารางที่ ๔.๓	แสดงรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลลुकดู อำเภอกัทพทัน จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามแหล่งข้อมูล	๕๒
ตารางที่ ๕.๑	สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ลुकดู อำเภอกัทพทัน จังหวัดอุทัยธานี	๕๗
ตารางที่ ๕.๒	การประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based)	๕๙
ตารางที่ ๕.๓	การประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)	๖๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๕ การบริหารภาครัฐได้มีการปฏิรูประบบราชการไทยทั้งในด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงานและการดำเนินการ ทั้งจากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ที่เน้นการใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการบริหารราชการแผ่นดิน ทำให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพร้อมตรวจสอบจากสาธารณะมากยิ่งขึ้นภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) และการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation) แม้ว่าจะมีการปรับตัวอย่างมากก็ตาม แต่ยังพบว่าช่วงทศวรรษที่ผ่านมาสถานการณ์ในประเด็นความโปร่งใสและการร้องเรียนเรื่องทุจริตในการรับบริการของหน่วยงานภาครัฐจากประชาชนยังมีอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับประเทศไทยถูกจัดลำดับภาพลักษณ์การทุจริต (Corruptions Perception Index : CPI) โดยองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: I) ที่ผ่านมามีค่าคะแนนค่อนข้างต่ำมาตลอดและล่าสุดประเทศไทยมีค่าคะแนนภาพลักษณ์การทุจริต ประจำปี ๒๕๕๘ อยู่ที่ ๓๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และอยู่ในอันดับที่ ๑๐๑ จากประเทศที่เข้าร่วมประเมินทั้งหมด ๑๗๕ ประเทศทั่วโลกซึ่งลดจากปีที่ผ่านมา ที่ได้ ๓๘ คะแนน ลำดับที่ ๘๕ ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สร้างกระบวนการที่สามารถสะท้อนธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของภาครัฐได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.เสนอ ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินได้ผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐซึ่งถือเป็นกลไกหนึ่งในกระบวนการทุจริตนั้นได้มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและเกิดการป้องกันประเด็นเสี่ยงหรือช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริตและสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตเชิงรุกก็จะทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลงได้ในที่สุด

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน
๒. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมรับการประเมิน
๓. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ
๔. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI)

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลูกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี มีขอบเขตดังต่อไปนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินงานประเมินเทศบาลตำบลลูกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี โดยใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ Integrity and Transparency Assessment(ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และรวบรวมผลการประเมินจัดทำเป็นบทสรุปผู้บริหารและรายงานผลการประเมินในภาพรวมและรายหน่วยงาน รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดโดยมีตัวแปรที่สำคัญ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งทางคณะที่ปรึกษากำหนดตัวแปรดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงาน ป.ป.ช.

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายเชิงพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๖๔ แห่ง ประกอบด้วย

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ แห่ง
๒. เทศบาลเมือง จำนวน ๑ แห่ง
๓. เทศบาลตำบล จำนวน ๑๓ แห่ง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๙ แห่ง

ตารางที่ ๑.๑ รายชื่อเทศบาลเมืองจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๖๔ แห่ง

ลำดับที่	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ลำดับที่	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑	องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุทัยธานี	๓๓	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพ
๒	เทศบาลเมืองอุทัยธานี	๓๔	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวทอง
๓	เทศบาลตำบลหาดทอง	๓๕	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยาง
๔	เทศบาลตำบลลูกคู่	๓๖	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฉาง
๕	เทศบาลตำบลทัพทัน	๓๗	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนางนวล
๖	เทศบาลตำบลหนองสระ	๓๘	องค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า
๗	เทศบาลตำบลสว่างอารมณ์	๓๙	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสรวง
๘	เทศบาลตำบลสว่างแจ้งสบายใจ	๔๐	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพง
๙	เทศบาลตำบลพลวงสองนาง	๔๑	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองการุ้ง
๑๐	เทศบาลตำบลเขาบางแกรก	๔๒	องค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง
๑๑	เทศบาลตำบลหนองฉาง	๔๓	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
๑๒	เทศบาลตำบลหนองขาหย่าง	๔๔	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่มกล้วย
๑๓	เทศบาลตำบลบ้านไร่	๔๕	องค์การบริหารส่วนตำบลหุช้าง
๑๔	เทศบาลตำบลเมืองการุ้ง	๔๖	องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด
๑๕	เทศบาลตำบลลานสัก	๔๗	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง
๑๖	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซึม	๔๘	องค์การบริหารส่วนตำบลวังหิน
๑๗	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าซุง	๔๙	องค์การบริหารส่วนตำบลคอกควาย
๑๘	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเทโพ	๕๐	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก

ลำดับที่	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ลำดับที่	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๙	องค์การบริหารส่วนตำบลเนินแจง	๕๑	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง
๒๐	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนขวาง	๕๒	องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ฯ
๒๑	องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกกรัง	๕๓	องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่เขียว
๒๒	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แบน	๕๔	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหลวง
๒๓	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแก	๕๕	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อยาง
๒๔	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม	๕๖	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำรอบ
๒๕	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางดง	๕๗	องค์การบริหารส่วนตำบลประดู่ยืน
๒๖	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองยายดา	๕๘	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าอ้อ
๒๗	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหม้อ	๕๙	องค์การบริหารส่วนตำบลระบำ
๒๘	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาหย่าง	๖๐	องค์การบริหารส่วนตำบลลานสัก
๒๙	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่	๖๑	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งนางาม
๓๐	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ	๖๒	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยคต
๓๑	องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเข้า	๖๓	องค์การบริหารส่วนตำบลสุขฤทัย
๓๒	องค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง	๖๔	องค์การบริหารส่วนตำบลทองหลวง

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงาน

การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลูกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๐ นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมพ.ศ. ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนพ.ศ.๒๕๖๐ โดยดำเนินการตามกรอบการส่งมอบงาน ๑๘๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้างโดยกำหนดระยะเวลาทำงานของที่ปรึกษา ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๑

๑.๔ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๑.๔.๑ เทศบาลตำบลลูกคู่ ได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของตนเอง ทำให้เกิดความตระหนัก และให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

๑.๔.๒ เทศบาลตำบลลูกคู่ ได้รับทราบแนวทางในการพัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

๑.๔.๓ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

๑.๔.๔ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) มีแนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

บทที่ ๒

กรอบแนวความคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลูกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลูกคู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในครั้งนี้ได้ศึกษาแนวความคิดต่างๆที่สำคัญและเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ คือ แนวความคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) แนวคิดเรื่องยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แนวคิดองค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti – Corruption Rights Commission :ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี และแนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) โดยมีรายละเอียดของแนวความคิดต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑ แนวความคิดธรรมาภิบาล (Good Governance)

๑.๑ ที่มาของธรรมาภิบาล

หลังจากสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลงประเทศที่ได้ผลกระทบจากภัยสงครามได้ทำการฟื้นฟูประเทศให้กลับคืนมาดังเดิมแต่หลายประเทศไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองเนื่องจากเป็นประเทศที่ยากจน โดยเฉพาะกลุ่มประเทศในทวีปแอฟริกาทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้วและองค์การการเงินระหว่างประเทศโดยเฉพาะธนาคารโลกได้ให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจจำนวนมากต่อประเทศต่างๆในทวีปแอฟริกาโดยเฉพาะภูมิภาคของทวีปที่เรียกว่า Sub-Sahara region แต่หลังจากระยะเวลาผ่านไปหลายสิบปีสภาวะทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศในทวีปแอฟริกากลับไม่ดีขึ้นเท่าที่ควรยังปรากฏข่าวว่ามีประชาชนจำนวนมากอดอยากล้มตายเป็นจำนวนมากทุกปีจำนวนคนยากจนยังมีเป็นจำนวนมากในขณะที่สงครามกลางเมืองก็ยังดำรงอยู่ในหลายๆประเทศทำให้ธนาคารโลกส่งคณะทำงานเข้าไปศึกษาผลของการให้ความช่วยเหลือของธนาคารโลกและในปลายทศวรรษ ๑๙๗๙ คณะทำงานได้นำเสนอรายงานชื่อ Sub-Sahara: From Crisis to Sustainable Growth ต่อคณะกรรมการบริหารธนาคารโลก ในรายงานฉบับนี้ได้วิเคราะห์สาเหตุสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่มประเทศในภูมิภาคนี้ว่า ปัญหาของการพัฒนาประเทศที่ทำให้ไม่สามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้เกิดจากการคอร์รัปชันของผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่รัฐที่ไม่ยึดกฎหมายเป็นหลักในการปกครองการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานราชการมีส่วนร่วมของประชาชนพร้อมกับได้เสนอว่าระบบการบริหารภาครัฐต้องยึดหลักธรรมาภิบาล(governance)

โดยในการให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศทั้งหลายควรคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาลด้วยโดยเฉพาะให้มีการปฏิรูปกฎหมายและระบบบริหารภาครัฐหลังจากนั้นแนวคิดธรรมาภิบาลหรือ Good governance ถูกนำไปเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจแก่ประเทศทั้งหลายและแพร่หลายเข้าไปในการบริหารภาครัฐกิจเอกชนที่เรียกว่าบรรษัทภิบาลหรือ Cooperate governance รวมถึงการบริหารภาครัฐที่เรียกว่าธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance)

๑.๒ องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

หลังจากธนาคารโลกได้เผยแพร่รายงานเรื่อง Sub-Sahara From Crisis to Sustainable Growth ออกไป ทำให้แนวคิดธรรมาภิบาล (Good governance) ได้รับความสนใจและมีการจัดทำองค์ประกอบของธรรมาภิบาลขึ้นในหลายองค์การ เช่น UNDP ซึ่งเป็นหน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาในประเทศต่างๆได้วางองค์ประกอบธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) ชายและหญิงทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมผ่านทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตนการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็นรวมถึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

๒. นิติธรรม (Rule of Law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

๓. ความโปร่งใส (Transparency) ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารโดยบุคคลที่มีความสนใจจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบันกระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง

๔. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบันกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

๕. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่างๆเพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใดๆให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

๖. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) ชายและหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

๗. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) สถาบันกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการและขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐภาคเอกชนหรือองค์กรภาคประชาสังคมต้องมีการรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้เสียในสถาบันของตน

๙. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำและบรรดาสาธารณชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนามนุษย์ (สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการและความจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าวตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์วัฒนธรรมและสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็นนั้น

ในส่วนของ UNESCAP ซึ่งเป็นอีกองค์กรหนึ่งของสหประชาชาติได้กำหนดองค์ประกอบของธรรมาภิบาลไว้ ๘ ประการคือ

๑. การมีส่วนร่วม (Participation)
๒. นิติธรรม (Rule of Law)
๓. ความโปร่งใส (Transparency)
๔. การตอบสนอง (Responsiveness)
๕. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)
๖. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรมและการไม่กีดกัน (Equity and Inclusiveness)
๗. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency)
๘. ภาระรับผิดชอบ (Accountability)

๑.๓ แนวคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทย

สำหรับแนวคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทยจะขอนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework) ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งประกอบด้วย ๔ หลักการสำคัญและ ๑๐ หลักการย่อยสรุปได้ดังนี้

๑) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

●ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล่าสมัยและไม่มีความจำเป็น

●ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานมีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

●การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตาม

ความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

๒) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

- การรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยรวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

- เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้ รับทราบอย่างสม่ำเสมอตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

- หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

- ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิงถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุสภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

๓) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนรวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ไขปัญหาหารือในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

- การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและ การดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่เทศบาลเมืองหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

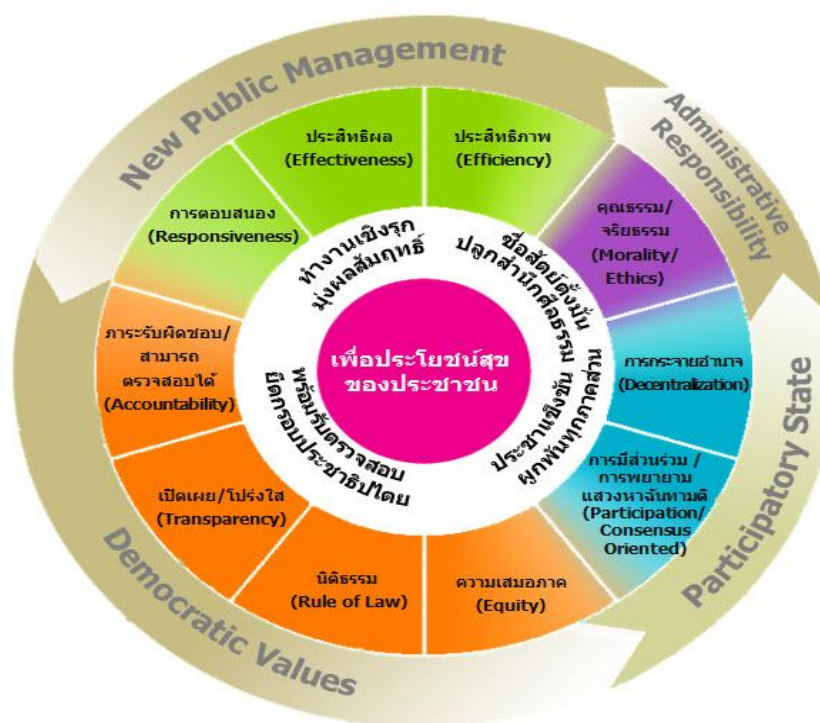
๔) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

- คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็น ไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคมรวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย

๘ ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity	ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A - Activeness	ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ
M - Morality	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R - Responsiveness	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E - Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A - Accountability	ตรวจสอบได้
D - Democracy	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
Y - Yield	มุ่งผลสัมฤทธิ์

ภาพที่ ๒.๑ แผนภาพแสดงหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GG Framework)



สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่นำเสนอในที่นี้ขององค์การทั้งของต่างประเทศและของไทยต่างก็มีความเหมือนและความต่างกันแต่ก็มีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญได้แก่การมีส่วนร่วมหลักนิติธรรมประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลการะรับผิดชอบความเสมอภาค/เที่ยงธรรม

๒ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จากการวิเคราะห์สถานการณ์การทุจริตการวิเคราะห์ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยการวิเคราะห์ทิศทางและแนวโน้มการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศ ตลอดจนบททวนงานวิจัยและการศึกษาคู่เทียบ (Benchmarking) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรวมถึงวิเคราะห์วงล้ออนาคต (Future Wheel Analysis) และการฉายภาพอนาคต (Future Scenario Analysis) ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารองค์กรอิสระผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคส่วนต่างๆสามารถนำมาประมวลผลเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) รายละเอียดดังนี้

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)”

คำอธิบายวิสัยทัศน์

ประเทศไทยในระยะ ๕ ปีข้างหน้าจะมุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมเป็นสังคมมิติใหม่ที่ประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตทุกรูปแบบโดยได้รับความร่วมมือจากฝ่ายการเมืองหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนประชาชนในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติและประชาชนเพื่อให้ประเทศไทยมีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิในด้านความโปร่งใสทัดเทียมนานาอารยประเทศ

๒.๒ พันธกิจ

“สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล”

คำอธิบายพันธกิจ

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระยะ ๕ ปีข้างหน้าจะเป็นการปฏิรูปกระบวนการดำเนินงานจากเดิมไปสู่กระบวนการทำงานแบบบูรณาการทั้งระบบโดยเริ่มจากการวางรากฐานทางความคิดของประชาชนที่นอกจากตนเองจะไม่กระทำการทุจริตแล้วจะต้องไม่อดทนต่อการทุจริตที่เกิดขึ้นในสังคมไทยอีกต่อไปประชาชนไทยต้องก้าวข้ามค่านิยมอุปถัมภ์และความเพิกเฉยต่อการทุจริตประเพณีมิชอบเจตจำนงทางการเมืองของประชาชนที่ต้องการสร้างชาติที่สะอาดปราศจากการทุจริตจะต้องได้รับการสานต่อจากฝ่ายการเมืองและเจ้าหน้าที่รัฐ การขับเคลื่อนนโยบายที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนขณะเดียวกันกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต้องเป็นที่ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากประชาชนว่าจะสามารถเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและประชาชนได้อย่างรวดเร็วเป็นธรรมและเท่าเทียมทั้งนี้เพื่อยกระดับมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมและความโปร่งใสของประเทศไทยในทุกมิติให้มีมาตรฐานตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. ๒๐๐๓ (United Nations Convention against Corruption : UNCAC) ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๓ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) สูงกว่าร้อยละ ๕๐

๒.๔ วัตถุประสงค์หลัก

๑. สังคมมีพฤติกรรมร่วมด้านการทุจริตในวงกว้าง
๒. เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) มุ่งด้านการทุจริตในทุกภาคส่วน
๓. การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วยนวัตกรรมกลไกป้องกันการทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๔. การปราบปรามการทุจริตและการบังคับใช้กฎหมายมีความรวดเร็วเป็นธรรมและได้รับความร่วมมือจากประชาชน
๕. ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยมีค่าคะแนนในระดับที่สูงขึ้น

๒.๕ ตัวชี้วัด

๑. ระดับความอายต่อการกระทำการทุจริต
๒. ระดับการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของประชาชนในเรื่องการทุจริต
๓. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการต่อต้านการทุจริต

หมายเหตุ การประเมินแบ่งระดับการมีส่วนร่วมเป็น ๔ ระดับดังนี้

ระดับที่ ๑ ประชาชนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจและร่วมวางแผนในการต่อต้านการทุจริต

ระดับที่ ๒ ประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินการต่อต้านการทุจริต

ระดับที่ ๓ ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านของทุนในการต่อต้านการทุจริต

ระดับที่ ๔ ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการต่อต้านการทุจริต

๔. ร้อยละของหน่วยงานภาครัฐที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) โดยมีเป้าหมายดังนี้

ปีพ.ศ. ๒๕๖๐ ร้อยละ ๖๐ ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

ปีพ.ศ. ๒๕๖๑ ร้อยละ ๖๕ ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ร้อยละ ๗๐ ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๗๕ ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

ปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

๕. ร้อยละของคดีการทุจริตคางสะสมที่ได้รับการไต่สวนและแสวงหาข้อเท็จจริงโดยมีเป้าหมายดังนี้

ปีพ.ศ. ๒๕๖๐ ร้อยละ ๒๐ ของคดีการทุจริตคางสะสม

ปีพ.ศ. ๒๕๖๑ ร้อยละ ๔๐ ของคดีการทุจริตคางสะสม

ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ร้อยละ ๖๐ ของคดีการทุจริตค้ำสะสม

ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๘๐ ของคดีการทุจริตค้ำสะสม

ปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๑๐๐ ของคดีการทุจริตค้ำสะสม

๖. การเพิ่มขึ้นของค่าดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยโดยมีเป้าหมายดังนี้

ปีพ.ศ. ๒๕๖๐ ค่าคะแนนเป็นร้อยละ ๔๐

ปีพ.ศ. ๒๕๖๑ ค่าคะแนนเป็นร้อยละ ๔๒

ปีพ.ศ. ๒๕๖๒ ค่าคะแนนเป็นร้อยละ ๔๔

ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ค่าคะแนนเป็นร้อยละ ๔๗

ปีพ.ศ. ๒๕๖๔ ค่าคะแนนเป็นร้อยละ ๕๐

๒.๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์มีความครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานหลักออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

๒. ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต

๓. สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย

๔. พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก

๕. ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต

๖. ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทย

๓. องค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti – Corruption Rights Commission :ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี

เกาหลีใต้เป็นประเทศหนึ่งที่มีรายละเอียดที่น่าทำการศึกษา กล่าวคือที่ผ่านมาเกาหลีใต้ได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่มีระดับการคอร์รัปชันที่ค่อนข้างสูงและหลายฝ่ายมองว่าปัญหาการคอร์รัปชันเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกาหลีใต้ประสบกับวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ.๒๕๔๐ ภายหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจเกาหลีใต้เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ดำเนินการปฏิรูประบบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างกว้างขวางและปัญหาเรื่องการคอร์รัปชันเป็นอีกด้านหนึ่งที่เป็นเป้าหมายของการปฏิรูปโดยในเดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๔ เกาหลีใต้ได้ออกกฎหมายการต่อต้านการคอร์รัปชันขึ้นมาเป็นครั้งแรกหลังจากองค์กรพัฒนาเอกชนพยายามผลักดันมาเกือบสิบปี และในเดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๔๕ ภายใต้อำนาจของกฎหมายดังกล่าวเกาหลีใต้ได้ตั้งหน่วยงานหลักที่จะทำหน้าที่ในการต่อต้านการคอร์รัปชัน นั่นคือคณะกรรมการอิสระต่อต้านการคอร์รัปชัน (Korea Independent Commission Against Corruption: KICAC) ซึ่งปัจจุบันได้ถูกปรับให้รวมกับผู้ตรวจการรัฐสภา (Ombudsman) และคณะกรรมการรับเรื่องอุทธรณ์การบริหารงาน (Administrative Appeals Commission) ของเกาหลีใต้แล้ว

เปลี่ยนชื่อมาเป็น Anti-Corruption and Civil Rights Commission of Korea (ACRC) ในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๑ ภายหลังจากที่เกาหลีใต้ผลักดันการปฏิรูประบบราชการและออกกฎหมายต่อต้านการคอร์รัปชันได้ ส่งผลทำให้สถานการณ์คอร์รัปชันในเกาหลีใต้คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจังหวัดอุทัยธานี (Integrity & Transparency Assessment: ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือองค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti – Corruption Rights Commission :ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Assessment) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และเพื่อให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้สร้างความสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลการทุจริต ๒ รูปแบบคือ

๑. เครื่องมือการประเมินผลระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากการรับรู้ของประชาชนผู้มีประสบการณ์ในการเข้ารับบริการจากภาครัฐโดยตรงและเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานนั้นๆ (Perception-Based)

๒. เครื่องมือการประเมินผลความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการต่อต้านการทุจริตและการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทั้งจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) และจากมุมมองการรับรู้

จากแนวคิดในการสร้างสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลดังกล่าวสำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดดัชนีสำคัญ ๕ ดัชนีในการประเมินผลการทำงานของเทศบาลเมืองโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของเทศบาลเมืองจังหวัดอุทัยธานีที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองจังหวัดอุทัยธานีที่แสดงถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงาน จะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๓. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองจังหวัดอุทัยธานี ที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในเทศบาลเมืองจังหวัดอุทัยธานี จากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็น การปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรม การทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ในเทศบาลตำบลลูกคู่ ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ เทศบาลเมืองจังหวัดอุทัยธานีจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อดัชนีหรือตัวชี้วัดสำคัญ ๕ ด้านในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสามารถแยกองค์ประกอบสำคัญของการประเมินในแต่ละดัชนีได้ ดังนี้

๔. แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัยธานี (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ก็จะสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น หน่วยงานมีความโปร่งใสในการให้ข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สาธารณชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างสะดวกทุกช่องทางและสามารถตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อม มีความเต็มใจและพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานผู้บริหารมีการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ในการบริหารงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ดีอันเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หน่วยงานมีระบบการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบริหารงานบุคคลบริหารงานงบประมาณ และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

ดังนั้น สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) จึงได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ออกเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

- (๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
- (๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
- (๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – free Index)
- (๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- (๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

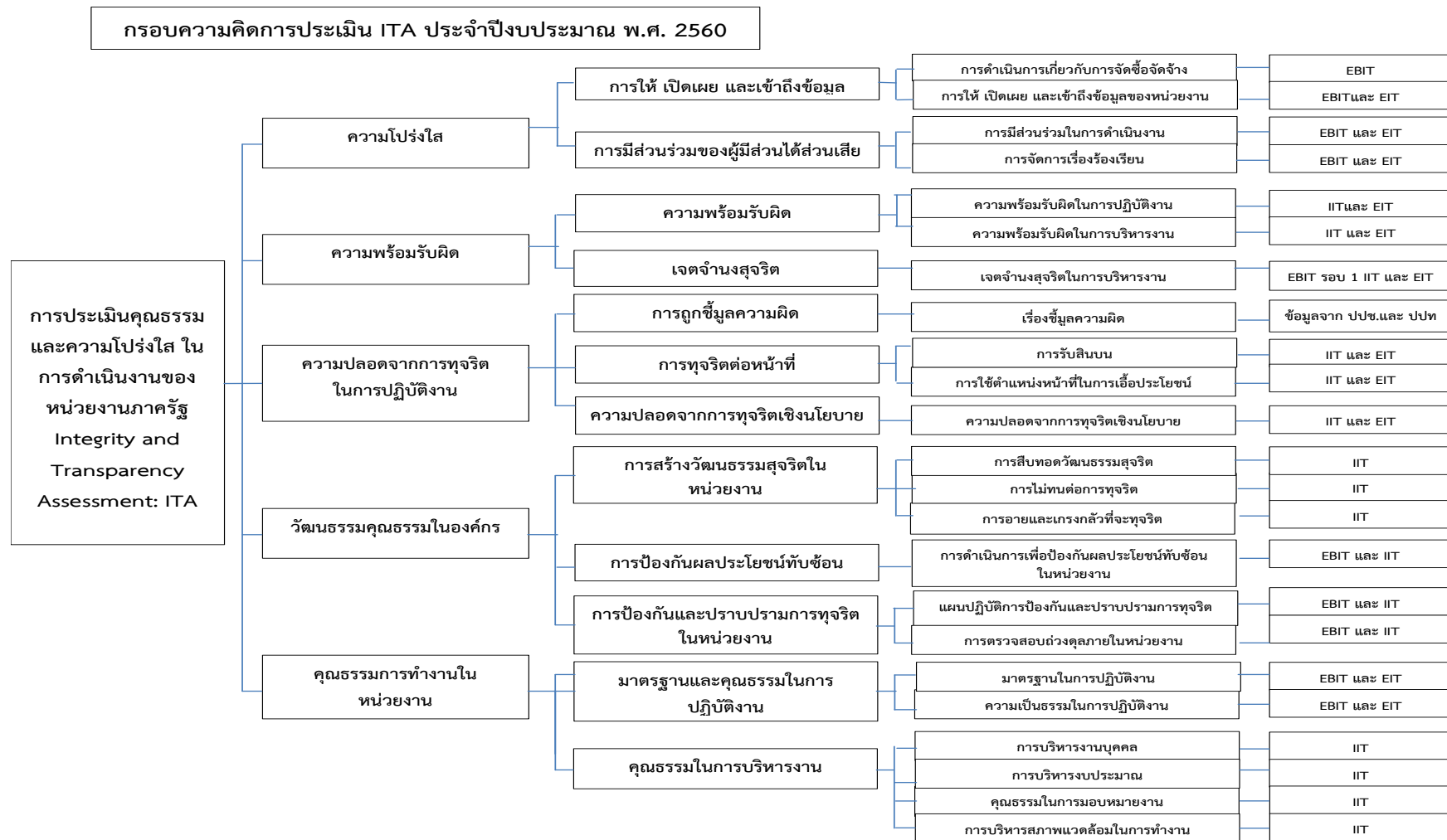
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจึงเป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐอย่างครอบคลุมทุกมิติ ทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้การประเมินครอบคลุมในทุกมิติดังกล่าวการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงประเมินทั้งจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งจะพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐาน และประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งพิจารณาจากผลของการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และจัดเก็บจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้มีเครื่องมือสำหรับการประเมิน จำนวน ๓ เครื่องมือ ได้แก่

- (๑) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT)
- (๒) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)
- (๓) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกมิติของหน่วยงาน และสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอย่างครบถ้วน

๒.๒ รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ภาพที่ ๒.๒ กรอบความคิดการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐



สำหรับรายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบล จังหวัดอุทัยธานี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ มีดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใสเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ภาพที่ ๒.๓ ดัชนีความโปร่งใส



๒.๒.๑(๑) ตัวชี้วัดการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (๑) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และ (๒) การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้

หน่วยงานดำเนินงานอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของ
หน่วยงานได้ โดยประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ กระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาท

EBIT	มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ (ภายในระยะเวลา ๓๐ วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐)
	มีการเปิดเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ เพื่อให้ ให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้
	(๑) ชื่อโครงการ
	(๒) งบประมาณ
	(๓) ผู้ซื้อของ
	(๔) ผู้ยื่นซอง
	(๕) ผู้ได้รับคัดเลือก
	มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและ ผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการ จัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ ตามกระบวนการดังต่อไปนี้
	(๑) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่ กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด
	(๒) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละ โครงการ
	(๓) มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ
	(๔) มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ
	(๕) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและ เหตุผลที่ใช้ในการตัดสินการจัดซื้อจัดจ้าง
	มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙
	มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุง การจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

(๒)การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจ

EBIT	มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน
	มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องทางใดบ้าง
	มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ
	มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการตอบข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

๒.๒.๑(๒) ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (๑) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ (๒) การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การมีส่วนร่วม)

EBIT	ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

EIT	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้เสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๒) การจัดการเรื่องร้องเรียน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

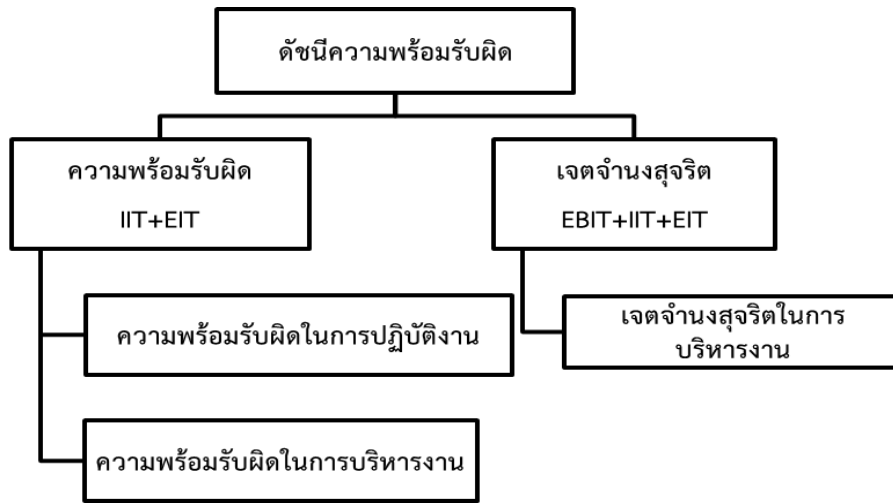
ตารางที่ ๒.๔ ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (การจัดการเรื่องร้องเรียน)

EBIT	มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
	มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน
	มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
	มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
EIT	หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

๒.๒.๒ ดัชนีความพร้อมรับผิด

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตพร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ภาพที่ ๒.๔ ดัชนีความพร้อมรับผิด



๒.๒.๒(๑) ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

ความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (๑) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และ(๒) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑)ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัวพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๕ ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด (ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน)

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ กระตือรือร้น เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการหาธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน
	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มที่ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จ

	ของงาน
	หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

(๒) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๖ ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด (ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน)

IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

๒.๒.๒(๒) ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

เจตจำนงสุจริตประกอบด้วย ๑ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่จะต้องมิจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนาธรรมที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๗ ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต (เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน)

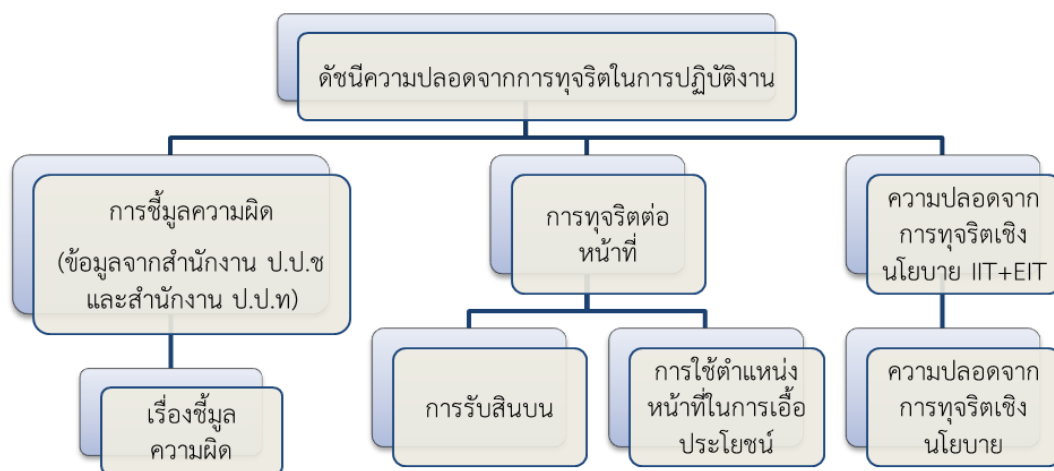
EBIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
------	---

	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน (๑) ด้านความโปร่งใส (๒) ด้านความพร้อมรับผิด (๓) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (๔) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (๕) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (๖) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

๒.๒.๓ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ภาพที่ ๒.๕ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน



๒.๒.๓(๑) ตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด

การถูกข่มขู่ความผิดประกอบด้วย ๑ ตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องข่มขู่ความผิด โดยมีรายละเอียดดังนี้
เรื่องข่มขู่ความผิด

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติข่มขู่ความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ทั้งนี้เรื่องกล่าวหาเหล่านั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ โดยมีประเด็นการประเมินดังนี้

ตารางที่ ๒.๘ แสดงรายละเอียดข้อมูลข่มขู่ความผิด

ข้อมูลการถูกข่มขู่ความผิด	เรื่องข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามฐานข้อมูลของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.
---------------------------	--

๒.๒.๓(๒) ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

การทุจริตต่อหน้าที่ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (๑) การรับสินบน (๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑)การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงินสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดจากการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้น จากการเคยได้ยินได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๙ แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจ ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือ สิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ

(๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องหรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจ ตัวชี้วัดการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงาน
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงาน

๒.๒.๓(๓) ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายประกอบด้วย ๑ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมกันเพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงการประเมินแยกประเภทตามแบบสำรวจ ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

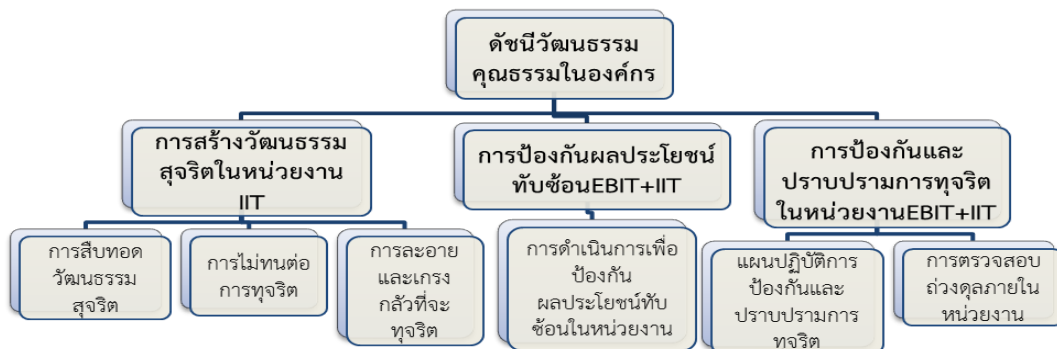
IIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

EIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๒.๒.๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในกาปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทงสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลดโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริตจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยดังนี้

ภาพที่ ๒.๖ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร



๒.๒.๔(๑) ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัดย่อยได้แก่ (๑) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (๒) การไม่ทนต่อการทุจริต (๓) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริม

ให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต)

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ
-----	--

(๒) การไม่ทนต่อการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสดังโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงานโดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๓ ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (การไม่ทนต่อการทุจริต)

IIT	หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น
-----	---

(๓) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๔ ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต)

IIT	เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
	หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

๒.๒.๔(๒) ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย ๑ ตัวชี้วัดย่อยคือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๕ ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

EBIT	มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
	มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ หรือของใช้ในรายการ ไปใช้ในการส่วนตัว
	การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

๒.๒.๔(๓) ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ (๒) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๖ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

EBIT	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
------	---

	มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
IIT	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒)การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มิตบหาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

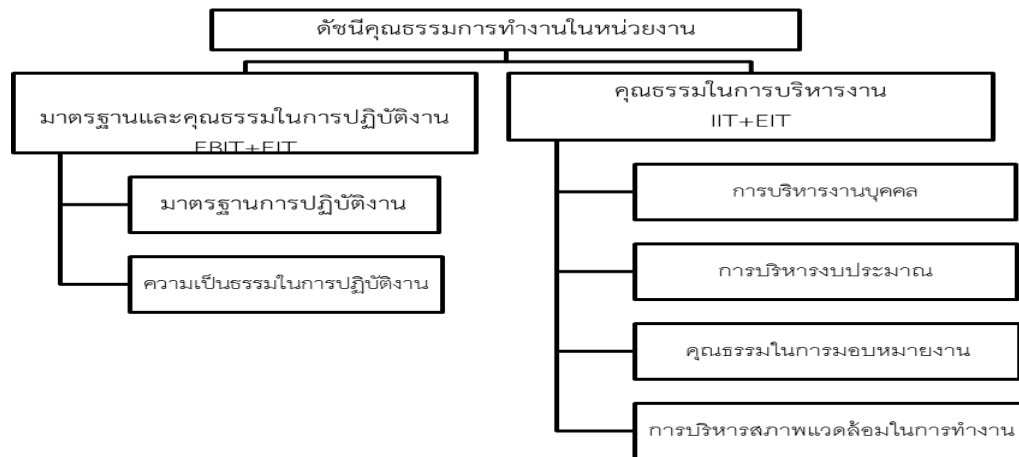
ตารางที่ ๒.๑๗ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

EBIT	มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น
IIT	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ภาพที่ ๒.๗ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน



๒.๒.๕(๑) ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (๒) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๘ ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (มาตรฐานการปฏิบัติงาน)

EBIT	มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

(๒) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๙ ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน)

EBIT	มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
	มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๒.๕(๒) ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (๑) การบริหารงานบุคคล (๒) การบริหารงบประมาณ (๓) คุณธรรมในการมอบหมายงาน และ(๔) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การบริหารงานบุคคล

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๐ ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารงานบุคคล)

IIT	กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี
	หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การพัฒนา การศึกษา การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

(๒) การบริหารงบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๑ ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารงานงบประมาณ)

IIT	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
-----	---

	หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ฯลฯ
	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูง

(๓) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๒ ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารงานงบประมาณ)

IIT	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญห ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

(๔) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒๓ ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน (การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

IIT	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน
-----	--

หมายเหตุ: EBIT หมายถึงแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

(Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment)

IIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน

(Internal Integrity and Transparency Assessment)

EIT หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

(External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

บทที่ ๓ ระเบียบวิธีวิจัย

๓.๑ วิธีการศึกษาและวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตุลุดู อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี ที่ปรึกษาโครงการฯ ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ ๒ วิธี คือ

- การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์หรือ Evidence-Based & Transparency Assessment โดยให้เทศบาลตำบลตุลุดู อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี ตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับเทศบาลตำบล
- การวิจัยจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น การรับรู้และประสบการณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment และแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessmentเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากรในเทศบาลตำบลในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กรและคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องและเหมาะสม มีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

กล่าวโดยสรุปภาพรวมวิธีการศึกษาและวิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๑. ที่ปรึกษาแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ พร้อมส่งแบบประเมินสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคำอธิบายการตอบแบบประเมินพร้อมแจ้งชื่อผู้ประสานงานของพื้นที่ปรึกษา เบอร์โทรศัพท์ อีเมลและที่อยู่ในการติดต่อ

๒. ที่ปรึกษาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนบัญชีรายชื่อบุคลากรภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้จัดส่งมาตามจำนวนที่กำหนดในแต่ละประเภทของแบบสำรวจหลังจากนั้นที่ปรึกษาจะสุ่มตัวอย่างด้วยขนาดตัวอย่างที่สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดี

๓. ที่ปรึกษาจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆตามแบบประเมินเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงาน Evidence- Based Integrity and Transparency Assessment

๔. ที่ปรึกษาจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน External Integrity and Transparency Assessment และ Internal Integrity and Transparency Assessment

๕. ที่ปรึกษารวบรวม/วิเคราะห์/ประมวลผลคะแนนระดับคุณธรรมและความโปร่งใสฯ จากแบบประเมินทั้ง ๓ แบบ (Evidence - Based, Internal, External)

๖. ตรวจสอบ/พิจารณาการอุทธรณ์ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน (กรณีมีการอุทธรณ์)

๗. ที่ปรึกษารายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ต่อสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานีและสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)

๘. จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินฯ

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ โดยได้จำแนกกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ตามประเภทของการประเมิน ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการประเมิน ได้แก่ บุคลากรภายในของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้บุคลากรหมายถึงข้าราชการเจ้าหน้าที่พนักงานราชการ ลูกจ้างฯลฯ ที่สังกัดเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ไม่น้อยกว่า ๑ ปีนับจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ ให้เทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี จัดส่งข้อมูลบุคลากรจำนวน ๓๐๐ ราย (หากมีน้อยกว่า ๓๐๐ รายให้ส่งข้อมูลทั้งหมด) โดยที่ปรึกษาจะสำรวจโดยสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) ด้วยขนาดตัวอย่างที่สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีซึ่งจะคัดเลือกให้ได้ขนาด ๑๐๐ ตัวอย่าง

๓.๒.๒ การประเมิน External Integrity & Transparency Assessment: EIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลตลุกดู่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งนี้ผู้รับบริการหมายถึงผู้ที่ติดต่อราชการกับหน่วยงานเช่นผู้ใช้บริการผู้มาติดต่อขออนุมัติ/อนุญาตตามภารกิจของหน่วยงานฯลฯผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหมายถึงผู้เป็นคู่สัญญาผู้ซื้อของผู้ยื่นประมูลฯลฯตลอดจนผู้ได้รับผลกระทบจากภารกิจของหน่วยงาน

ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เคยรับบริการในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ ให้หน่วยงานจัดส่งข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน ๓๐๐ ราย (หากมีน้อยกว่า ๓๐๐ รายให้ส่งข้อมูลทั้งหมด) ให้ครอบคลุมตามกลุ่มภารกิจของหน่วยงานได้แก่ภารกิจหลักภารกิจสนับสนุนและในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยที่ปรึกษาจะสำรวจโดยสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) ด้วยขนาดตัวอย่างที่สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีซึ่งจะคัดเลือกให้ได้ขนาด ๑๐๐ ตัวอย่าง

๓.๒.๓ การประเมิน Evidence-Based & Transparency Assessment : EBIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการประเมิน คือ เทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ให้เทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ตอบคำถามโดยใช้ข้อมูลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ เว้นแต่ข้อคำถามจะกำหนดให้ใช้หลักฐานของปีงบประมาณอื่นๆ ทั้งนี้ให้ตอบทุกข้อคำถามตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ พร้อมหลักฐานประกอบจำนวน ๑ ชุดเพื่อรอรับการเข้าตรวจประเมินตามปฏิทินระยะเวลาที่กำหนด

๓.๓ การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ได้จำแนกการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) และขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ตามประเภทของการประเมิน ดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT

การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางสถิติ โดยการทำแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานของแต่ละหน่วยงานและให้มีการกระจายตัวอย่างตามลักษณะของประชากรโดยเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลรายชื่อของบุคลากรทั้งหมดที่มีอายุการทำงานเกิน ๑ ปีขึ้นไปภายในหน่วยงานที่รับการประเมินทุกหน่วยงาน เพื่อจัดส่งให้ที่ปรึกษาดำเนินการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๐ รายชื่อ

๓.๓.๒ การประเมิน External Integrity & Transparency Assessment: EIT

การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางสถิติ โดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะประเภทผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีรวมทั้งให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของประชากรเป้าหมาย จากกลุ่มประชากรที่ที่ปรึกษากำหนด ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากรายชื่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ที่เทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีส่งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมิน โดยส่งให้ที่ปรึกษาดำเนินการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๐ รายชื่อ ทั้งนี้ที่ปรึกษาสามารถกำหนดจำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างได้ตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน โดยต้องคำนึงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักการสุ่มตัวอย่างทางสถิติ

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างแบบ External คณะที่ปรึกษาได้แยกประเภทของผู้รับบริการ/กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจหลักหมายถึงผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ที่มาติดต่อหน่วยงานในภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งของหน่วยงานและหน่วยงานให้ความสำคัญมากที่สุด (สามารถเลือกได้มากกว่า ๑ ภารกิจ)

๒) กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจสนับสนุนหมายถึงผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ที่มาติดต่อหน่วยงานในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเงิน การคลังและงบประมาณ การวิจัย นโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓) กลุ่มผู้รับบริการ/กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ที่มาติดต่อหน่วยงานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ผู้ซื้อของ ผู้ยื่นซอง ผู้ได้รับการคัดเลือก คู่ค้า คู่สัญญา ผู้ได้รับสัมปทาน

๓.๓.๓ การประเมิน Evidence-Based & Transparency Assessment : EBIT

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ เทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีโดยใช้แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based & Transparency Assessment : EBIT จำนวน ๑ ชุด ต่อ ๑ หน่วยงาน โดยหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจะต้องดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพร้อมแนบ

เอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในแต่ละข้อคำถามตามความเป็นจริง

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นการสำรวจการสำรวจพฤติกรรมของหน่วยงานทั้งในระดับหน่วยงาน คือ การสำรวจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานและการบริหารของเทศบาลตำบลตุลुकู้ อำเภอกัทพทั้น จังหวัตุฏยธานี และในระดับบุคคล คือ การสำรวจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกของหน่วยงาน โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed methods Research) ในการออกแบบเครื่องมือในการสำรวจได้ดังนี้

(๑) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและกระบวนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตุลुकู้ อำเภอกัทพทั้น จังหวัตุฏยธานี

(๒) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ต่อเทศบาลตำบลตุลुकู้ อำเภอกัทพทั้น จังหวัตุฏยธานี

(๓) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) ของเทศบาลตำบลตุลुकู้ อำเภอกัทพทั้น จังหวัตุฏยธานี

๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจังหวัตุฏยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เก็บรวบรวมข้อมูลโดย

๑.๑ ที่ปรึกษาแจกแบบสอบถามให้บุคลากร

๑.๒ ให้บุคลากรภายในของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเองไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสำรวจและสามารถสอบถามฐานข้อมูลได้

๑.๓ ที่ปรึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรโดยตรง

๒. การสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment เก็บรวบรวมข้อมูลโดย

๒.๑ ที่ปรึกษาลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการสัมภาษณ์ตามแบบสำรวจแบบเผชิญหน้าหรือให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสำรวจด้วยตนเองไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสำรวจและสามารถสอบถามฐานข้อมูลได้

๒.๒ ที่ปรึกษาสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

๓. การสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้องโดย

๓.๑ ที่ปรึกษาจัดส่งแบบสอบถาม ๑ ชุดต่อ ๑ หน่วยงานพร้อมคำอธิบายให้กับหน่วยงานท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมิน

๓.๒ หน่วยงานท้องถิ่นตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงและจัดส่งเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบมาที่ที่ปรึกษาโดยส่งทางไปรษณีย์หรือส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)

๓.๓ ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานีประสานงานเพื่อจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

๓.๖ การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน

๑.การให้คะแนน

การประเมินผลแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) คณะที่ปรึกษาได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลโดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติในรูปแบบร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑. การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency: IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency: EIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของผู้รับการประเมินซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลือก ๒ หรือ ๔ ตัวเลือกโดยทำการแทนค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง ๐ – ๑๐๐ ตามตัวเลือกที่มีความแตกต่างกันโดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

การตรวจให้คะแนน

ให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถามหากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมากส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อยโดยแต่ละข้อคำถามจะมีคะแนนระหว่าง ๐ – ๑๐๐ คะแนน

ตัวอย่างการตรวจให้คะแนน

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นเต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

เห็นด้วย = ๑๐๐

ค่อนข้างเห็นด้วย = ๖๗

ค่อนข้างไม่เห็นด้วย = ๓๓

ไม่เห็นด้วย = ๐

แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

การตรวจให้คะแนน

ให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถามหากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมากส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อยโดยแต่ละข้อคำถามจะมีคะแนนระหว่าง ๐ – ๑๐๐ คะแนน

ตัวอย่างการตรวจให้คะแนน

ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

มีมาก = ๐

มีค่อนข้างมาก = ๓๓

มีค่อนข้างน้อย = ๖๗

ไม่มี = ๑๐๐

๑.๒ การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency: EBIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินรวมถึงความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารหลักฐานประกอบที่หน่วยงานจัดเตรียมไว้เพื่อรับการประเมินโดยกำหนดให้แต่ละคำถามมีคะแนนระหว่าง ๐ - ๑๐๐ คะแนนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การตรวจให้คะแนน

- ถ้าคำตอบและหลักฐานที่อ้างอิงประกอบมีความถูกต้องและชัดเจนตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดจะมีการให้คะแนนดังนี้

• ๑๐๐ คะแนน

• ๒๐๐ คะแนน (EB๑ (๑) และ EB๑ (๒) ของแบบสำรวจ EBIT รอบที่ ๑)

• ๖๐๐ คะแนน (EB๑ (๓) ของแบบสำรวจ EBIT รอบที่ ๑)

- ถ้าคำตอบและหลักฐานที่อ้างอิงประกอบไม่ถูกต้องหรือไม่ชัดเจนเพียงพอจะให้คะแนน ๐

คะแนน

การอุทธรณ์คะแนนแบบสำรวจ EBIT

• จะอุทธรณ์ได้ในข้อคำถามของแบบสำรวจ EBIT รอบที่ ๒ เท่านั้น

• หน่วยงานยื่นอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อคำถามที่ได้ตอบและส่งเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบมาแล้วเท่านั้นหากไม่มีการตอบและส่งเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบจะไม่มีการพิจารณาอุทธรณ์

๒. การคำนวณคะแนน

๒.๑ การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency: IIT) มีดังนี้

๑) คะแนนแต่ละข้อคำถามหมายถึงคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น

๒) คะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยหมายถึงคะแนนของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถามในตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย

๓) คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal หมายถึงคะแนนเฉลี่ยของผลรวมคะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal ของดัชนี

๒.๒ การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency: EIT) มีดังนี้

๑) คะแนนแต่ละข้อคำถามหมายถึงคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น

๒) คะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยหมายถึงคะแนนของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถามในตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย

๓) คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น External หมายถึงคะแนนเฉลี่ยของผลรวมคะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยตามแบบสำรวจความคิดเห็น External ของดัชนี

๒.๓ การคำนวณคะแนนจากแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency: EBIT) ได้แก่

- ๑) คะแนนแต่ละข้อคำถามหมายถึงคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น
- ๒) คะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยหมายถึงคะแนนของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถามในตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย
- ๓) คะแนนตามแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based หมายถึงคะแนนเฉลี่ยของผลรวมคะแนนของตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยตามแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based ของดัชนี

๒.๔ การคำนวณคะแนนของดัชนี

คะแนนของดัชนีหมายถึงร้อยละของผลรวมคะแนน Internal, External และ Evidence – Based ในดัชนี (ใช้สำหรับการเปรียบเทียบคะแนนในแต่ละดัชนี)

๒.๕ การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (คะแนน ITA) คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก

๓.เกณฑ์การประเมินผล

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีมีค่าคะแนนระหว่าง ๐ – ๑๐๐ คะแนนวิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก ๓ แหล่งได้แก่

๓.๑ แบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT)

๓.๒ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External Integrity & Transparency Assessment: EIT) และ

๓.๓ แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT)

โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแบ่งเป็น ๕ ระดับดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ ระดับคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ระดับ ๕	๘๐ - ๑๐๐ คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
ระดับ ๔	๖๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
ระดับ ๓	๔๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
ระดับ ๒	๒๐ - ๓๙.๙๙ คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
ระดับ ๑	๐ - ๑๙.๙๙ คะแนน	=	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

๓.๗ แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

๑ แผนดำเนินงาน ตลอดโครงการ ระยะเวลาดำเนินโครงการ ๑๘๐ วัน (นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญาจ้าง) โดยมีแผนการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ แผนดำเนินงานตลอดโครงการ

กิจกรรมการดำเนินงาน	เดือน					
	ก.ย.๖๐	ต.ค.๖๐	พ.ย.๖๐	ธ.ค.๖๐	ม.ค.๖๑	ก.พ.๖๑
๑. คณะที่ปรึกษาศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	■					
๒. คณะที่ปรึกษาศึกษารวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นและประชากรที่ศึกษา	■					
๓. คณะที่ปรึกษาจัดประชุมสัมมนาคณะนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ตามแบบสำรวจ แบบตรวจสอบและกำหนดกลุ่มประชากร (Population) ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน	■					
๔. คณะที่ปรึกษาสรุปประมวลผลข้อมูลเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติงานโครงการ	■					
๕. คณะที่ปรึกษาจัดทำและส่งมอบรายงานฉบับต้น (Inception Report)	■					
๖. คณะที่ปรึกษาประชุมร่วมระหว่างที่ปรึกษาและสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเพื่อประสานแผนการดำเนินงาน		■				
๗. คณะที่ปรึกษาจัดทำหนังสือแจ้งให้หน่วยงานที่เป็นหน่วยการประเมินทราบเพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเตรียมความพร้อมด้านสถานที่และบุคลากรในการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจความคิดเห็นและแบบรายงาน		■				

กิจกรรมการดำเนินงาน	เดือน					
	ก.ย.๖๐	ต.ค.๖๐	พ.ย.๖๐	ธ.ค.๖๐	ม.ค.๖๑	ก.พ.๖๑
๘. คณะนักวิจัยนัดหมายและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบ IIT จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภายในหน่วยงาน ผ่านช่องทาง ๘.๑ ออกเยี่ยมหน่วยงานแจกแบบสำรวจให้ตอบด้วยตนเอง ๘.๒ นัดหมายและทำการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าและทางโทรศัพท์ ๘.๓ การสำรวจทางไปรษณีย์หรือการสำรวจทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์		■	■ ■	■ ■	■ ■	
๙. คณะนักวิจัยนัดหมายและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบEITจากกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๙.๑ ออกเยี่ยมหน่วยงานแจกแบบสำรวจให้ตอบด้วยตนเอง ๙.๒ นัดหมายและทำการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าและทางโทรศัพท์ ๙.๓ การสำรวจทางไปรษณีย์หรือการสำรวจทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์		■	■ ■	■ ■	■ ■	
๑๐. คณะนักวิจัยนัดหมายและดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ EBIT ๑๐.๑ จัดประชุมชี้แจงให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผลรวบรวมจัดส่งให้คณะที่ปรึกษา ๑๐.๒ องค์กรปกครองท้องถิ่นรวบรวมและจัดทำรายงานข้อมูล ๑๐.๓ คณะนักวิจัยตรวจสอบเยี่ยมหน่วยงานดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลหน่วยงาน		■	■	■	■	
๑๑. คณะที่ปรึกษาจัดทำและส่งมอบรายงานชั้นกลาง (Interim Report)				■		
๑๒. คณะนักวิจัยดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจาก						
๑๒.๑ แบบสำรวจ IIT โดยตรวจสอบการตอบลงรหัสบันทึกในฐานข้อมูลเพื่อประมวลผล			■ ■	■ ■	■	

กิจกรรมการดำเนินงาน	เดือน					
	ก.ย.๖๐	ต.ค.๖๐	พ.ย.๖๐	ธ.ค.๖๐	ม.ค.๖๑	ก.พ.๖๑
และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามดัชนี และตัวชี้วัดในแต่ละด้าน						
๑๒.๒ แบบสำรวจ EIT โดยตรวจสอบการตอบ รหัสบันทึกในฐานข้อมูลเพื่อประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามดัชนี และตัวชี้วัดในแต่ละด้าน			■ ■	■ ■	■	
๑๒.๓ ตรวจสอบองค์ประกอบของเอกสาร/ หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องตาม แบบ EBITและพิจารณาให้คะแนนใน เบื้องต้น				■ ■	■	
๑๒.๔ คณะนักวิจัยแจ้งให้หน่วยงานที่เข้ารับการ ประเมินทราบผลการพิจารณาหลักฐาน เชิงประจักษ์ และทำหนังสือขอหลักฐาน/ เอกสารเพิ่มเติมจากหน่วยงานหากมีกรณี เอกสาร/หลักฐานไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ ของแบบสำรวจหรือไม่สอดคล้องกับข้อ คำถามในแบบสำรวจ					■	
๑๓. คณะนักวิจัยจัดทำรายงานผลการประเมิน ภาพรวมเบื้องต้นระดับหน่วยงานและจัดส่งค่า คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ : EBITให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินพิจารณา ผลการประเมินเพื่อรับทราบผลและอุทธรณ์ผล การประเมินภายในระยะเวลา ๑๕ วัน					■	
๑๔. คณะนักวิจัยพิจารณาการอุทธรณ์และแจ้งผลการ อุทธรณ์ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ					■	
๑๕. คณะที่ปรึกษาสรุปผลการแจ้งผลประเมิน การ อุทธรณ์รายงานให้สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อทราบ และหรือหาข้อยุติกรณีไม่เห็นด้วยกับผลประเมิน					■	
๑๖. คณะนักวิจัยจัดทำและส่งมอบรายงานฉบับ สุดท้าย ฉบับร่าง รายงานหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่เข้ารับ การประเมินแต่ละหน่วยต่อคณะที่ปรึกษา					■	
๑๗. คณะที่ปรึกษารวบรวม จัดทำส่งมอบรายงานฉบับ สุดท้าย ฉบับร่าง (Draft Final Report)ทั้งใน						

กิจกรรมการดำเนินงาน	เดือน					
	ก.ย.๖๐	ต.ค.๖๐	พ.ย.๖๐	ธ.ค.๖๐	ม.ค.๖๑	ก.พ.๖๑
รายงานภาพรวมของจังหวัดและรายงานราย หน่วยงานทุกหน่วยงาน					■	
๑๘. คณะที่ปรึกษาจัดทำรายงานสรุปผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ: ITA ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับสมบูรณ์					■	
๑๙. คณะที่ปรึกษาส่งมอบรายงานฉบับสุดท้าย ฉบับ สมบูรณ์ (Final Report) ที่ประกอบด้วย • บทสรุปรายงานผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของเทศบาลเมืองสำหรับ ผู้บริหารในภาพรวม (ฉบับภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) • รายงานผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสการดำเนินงานของ เทศบาลเมือง ในภาพรวม • รายงานผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลเมือง พร้อมบทสรุปผู้บริหาร						

บทที่ ๔

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ในบทนี้นำเสนอผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ในสามส่วนด้วยกันคือ

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

๔.๒ กลุ่มเป้าหมายและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

๔.๓ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลตลุกดู่ ตั้งอยู่ในเขตตำบลตลุกดู่ (ทั้งตำบล) อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของอำเภอทัพทัน ห่างจากอำเภอทัพทันประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดอุทัยธานี ประมาณ ๓๓ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในเขตเทศบาล จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน จัดเป็นชุมชน ๒๑ ชุมชน มีพื้นที่ประมาณ ๘๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕๐,๖๒๕ ไร่อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลหนองกระทุ่ม	อำเภอทัพทัน	จังหวัดอุทัยธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลอุทัยเก่า	อำเภอหนองฉาง	จังหวัดอุทัยธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองสระ	อำเภอทัพทัน	จังหวัดอุทัยธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลประดู่ยืน	อำเภอลานสัก	จังหวัดอุทัยธานี

ลักษณะทางภูมิศาสตร์

สภาพทั่วไปมีลักษณะลาดเทจากทิศตะวันตกไปทาง ทิศตะวันออก และที่ราบสลับเชิงเขา คือ เขาหนองแมงรัก เขาผาลาดและเขาปฐวี พื้นที่ ๑ ใน ๓ เป็นป่าไม้ คือ ป่าทึบเสลาฝั่งซ้ายและป่าไผ่เขียว ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม เช่น การทำนา การทำไร่ข้าวโพดและการเลี้ยงสัตว์

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

ตลุกดู่เมืองน่าอยู่ คนสุขภาพดี มีการศึกษา พัฒนาแหล่งน้ำให้สมบูรณ์ เพิ่มพูนรายได้ ขยายเศรษฐกิจพอเพียง

เทศบาลตำบลตลุกดู่ เป็นเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทันขนาดเล็ก มีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนและดำรงธรรมนำไทยใสสะอาดในเขตพื้นที่ จึงมีวิสัยทัศน์ ในการที่พัฒนาท้องถิ่นให้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในการพัฒนาต้องให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

ประวัติความเป็นมา

สุขาภิบาลตลุกดู่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๒ และมีผลบังคับใช้ภายใน ๙๐ วัน เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๒

สัญลักษณ์ตราประทับ

รูปเขาปฐวี หมายถึง มีเขาปฐวีเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของเทศบาลตำบลตลุกดู่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบล ตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

ท้องทุ่งนา หมายถึง ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน

สถานที่ท่องเที่ยว

เขาปฐวี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านเขาปฐวี ตามปทานุกรม คำว่า ปฐวี,ปถวี,ปถพี อ่านว่า ปะ-ละ-วี,ปะ- ละ-พี แปลว่า แผ่นดิน เรียกชื่อตามท้องถิ่นว่า เขา-ปัต-ละ-หวิ รูปร่างลักษณะเป็นพืดยาวประมาณ ๗๒๐ เมตร สูง ๒๖๐ เมตร ลักษณะเป็นก้อนหินกรม ๆ แบน ๆ เรียงซ้อนกันสูงขึ้นเป็นยอดคล้ายกระจาดคว่ำ บางแห่งเป็นชะง่อนผาชัน มีถ้ำอยู่หลายถ้ำ ในลักษณะต่าง ๆ กันประมาณ ๓๐ ถ้ำ เช่น ถ้ำประทุน ถ้ำบันได ถ้ำ ถ้ำชี ถ้ำ อ่าง ถ้ำค้างคาว ฯลฯ และมีฝูงลิงอาศัยอยู่จำนวนมาก วันอาทิตย์จะมีตลาดนัดขายของซึ่งนำสินค้ามาจำหน่ายมากมาย

จำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

จำนวนครัวเรือน ๓,๕๐๗ ครัวเรือน

จำนวนประชากร ๑๑,๔๙๙ คน ชาย ๕,๖๔๐ หญิง ๕,๘๕๙

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ
๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น
๖. ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีระบบคมนาคม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสำหรับการอุปโภค – บริโภคอย่างมีคุณภาพและมีน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. เพื่อให้ประชาชนมีสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดี
๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาและมีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดีขึ้น
๕. เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีรายได้เพิ่มขึ้น
๖. เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและองค์กรมีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกตุ๋ อำเภอกั๊กพัตน์ จังหวัดอุทัยธานี ที่รับการประเมิน

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal ในส่วนของข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดของเทศบาลตำบลตลุกตุ๋ มีจำนวน ๘๕ (คนร้อยละ ๑๐๐) ประกอบด้วย อายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี ๑ คน (ร้อยละ ๑.๑๘) ๒๐-๔๐ ปี ๓๖ คน (ร้อยละ ๔๒.๓๕) และ ๔๑-๖๐ ปี ๔๘ คน (ร้อยละ ๕๖.๔๗) มีเพศชาย ๔๘ คน (ร้อยละ ๕๖.๔๗) เพศหญิง ๓๕ (ร้อยละ ๔๑.๑๘) ไม่ระบุเพศ ๒ คน (ร้อยละ ๒.๓๕) มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ๔๐ คน (ร้อยละ ๔๗.๐๖) ปริญญาตรี ๒๖ คน (ร้อยละ ๓๐.๕๙) ปริญญาโท ๑๗ คน (ร้อยละ ๒๐.๐๐) ปริญญาเอก ๒ (ร้อยละ ๒.๓๕) มีระดับตำแหน่ง เป็นผู้บริหารระดับสูง ๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๓) ระดับหัวหน้า/ผู้อำนวยการทั่วไป ๑๒ คน (ร้อยละ ๑๔.๑๒) ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ ๗ คน (ร้อยละ ๘.๒๔) ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-อาวุโส ๖ คน (ร้อยละ ๗.๐๖) ลูกจ้าง/พนักงานราชการ ๕๗ คน (ร้อยละ ๖๗.๐๖) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า ๕ ปี ๑๑ คน (ร้อยละ ๑๒.๙๔) ๕ - ๑๐ ปี ๓๓ คน (ร้อยละ ๓๘.๘๒) ๑๑ - ๒๐ ปี ๓๕ คน (ร้อยละ ๔๑.๑๘) มากกว่า ๒๐ ปี ๖ คน (ร้อยละ ๗.๐๖) ปรากฏตามตารางที่ ๔.๑

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัด

เทศบาลตำบลตลุกตุ๋ อำเภอกั๊กพัตน์ จังหวัดอุทัยธานี

ตารางที่ ๔.๑ ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal

ข้อมูลพื้นฐาน	IIT	
	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๑	๑.๑๘
๒๐-๔๐ ปี	๓๖	๔๒.๓๕
๔๑-๖๐ ปี	๔๘	๕๖.๔๗
มากกว่า ๖๐ ปี	-	-
รวม	๘๕	๑๐๐.๐๐
เพศ		
ชาย	๔๘	๕๖.๔๗
หญิง	๓๕	๔๑.๑๘
ไม่ระบุ	๒	๒.๓๕
รวม	๘๕	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔๐	๔๗.๐๖
ปริญญาตรี	๒๖	๓๐.๕๙
ปริญญาโท	๑๗	๒๐.๐๐
ปริญญาเอก	๒	๒.๓๕
รวม	๘๕	๑๐๐.๐๐
ระดับตำแหน่ง		
ผู้บริหารระดับสูง	๓	๓.๕๓

ข้อมูลพื้นฐาน	IIT	
	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	๑๒	๑๔.๑๒
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ	๗	๘.๒๔
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-อาวุโส	๖	๗.๐๖
ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	๕๗	๖๗.๐๖
รวม	๘๕	๑๐๐.๐๐
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๑	๑๒.๙๔
๕-๑๐ ปี	๓๓	๓๘.๘๒
๑๑-๒๐ ปี	๓๕	๔๑.๑๘
มากกว่า ๒๐ ปี	๖	๗.๐๖
รวม	๘๕	๑๐๐.๐๐

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม External

ผู้ตอบแบบสอบถามคือกลุ่มประชาชนผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตลุกตุ๋ อำเภอกั๊กพัตน์ จังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๑๐๐ คน

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม external มี ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก คือ ประชาชนที่เป็นผู้รับบริการตามภารกิจ หรือบริการสาธารณะที่จัดโดยเทศบาลตำบลตลุกตุ๋ อำเภอกั๊กพัตน์ จังหวัดอุทัยธานี กลุ่มที่ ๒ คือ ประชาชนที่มาใช้บริการในการกิจสนับสนุนของเทศบาลตำบลตลุกตุ๋ อำเภอกั๊กพัตน์ จังหวัดอุทัยธานี กลุ่มที่ ๓ คือกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของการจัดซื้อจัดจ้างของการดำเนินงานเทศบาลตำบลตลุกตุ๋ อำเภอกั๊กพัตน์ จังหวัดอุทัยธานี โดยลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ดังปรากฏตามตารางที่ ๔.๒ โดยเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๔๔.๐๐ เพศชาย ร้อยละ ๕๖.๐๐ และไม่ระบุเพศร้อยละ ๐.๐๐ และร้อยละ ๑๔.๐๐ และร้อยละ ๘๑.๐๐ มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพเกษตรกรรมแม่บ้าน,รับจ้างทั่วไป,ข้าราชการบำนาญ ร้อยละ ๖๓.๐๐ ผู้ใช้บริการร้อยละ ๖๒.๐๐ เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๒ ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม External

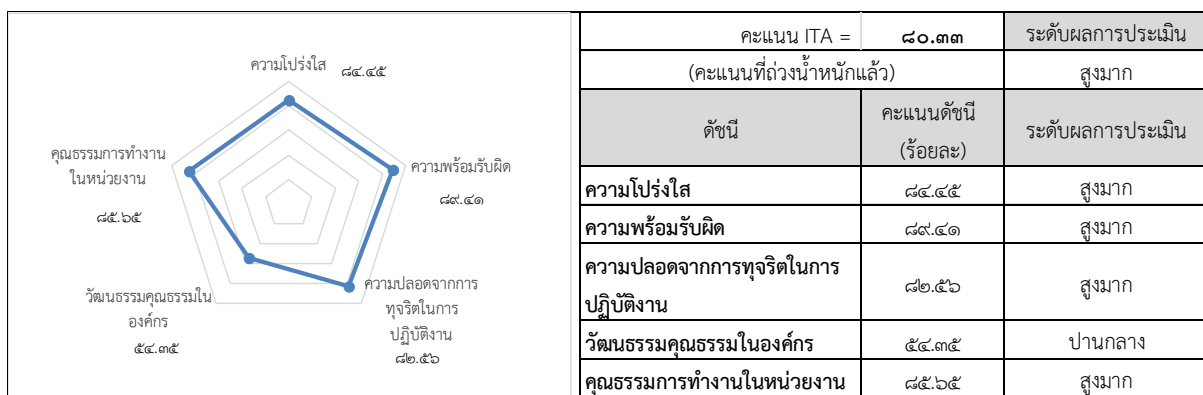
ข้อมูลพื้นฐาน	EIT	
	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	-
๒๐-๔๐ ปี	๙	๙.๐๐
๔๑-๖๐ ปี	๒๐	๒๐.๐๐
มากกว่า ๖๐ ปี	๖๒	๖๒.๐๐
ไม่ระบุ	๙	๙.๐๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐.๐๐

เพศ		
ชาย	๔๒	๔๒.๐๐
หญิง	๔๔	๔๔.๐๐
ไม่ระบุ	๑๔	๑๔.๐๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๑	๘๑.๐๐
ปริญญาตรี	๘	๘.๐๐
ปริญญาโท	๐	-
ปริญญาเอก	๐	-
ไม่ระบุ	๑๑	๑๑.๐๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐.๐๐
อาชีพ		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๔	๔.๐๐
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	๑๘	๑๘.๐๐
อื่นๆ เช่นเกษตรกร,แม่บ้าน,รับจ้างทั่วไป,ข้าราชการบำนาญ เป็นต้น	๖๓	๖๓.๐๐
ไม่ระบุ	๑๕	๑๕.๐๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐.๐๐

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านไร่ อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานีจะถูกนำเสนอออกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม (ITA score) ๒) คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานรายตัวชี้วัด ดังนี้

สรุปผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี



หมายเหตุ : ๑. คะแนนITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว
 ๒. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนักสำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๓๓ (คะแนนที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว) ซึ่งถือว่า มีคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยคะแนนตัวชี้วัดด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ดัชนีด้านความพร้อมรับผิดเท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เท่ากับร้อยละ ๕๔.๓๕ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒.๓ แสดงรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตลกุด อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามแหล่งข้อมูล

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (๑๐๐)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖				๘๔.๔๕	๒๑.๙๖
	๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล					๗๙.๓๐	
	๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		๗๐.๐๐			๗๐.๐๐	
	๑.๑.๒ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐		๘๔.๓๙	๙๔.๘๐	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๙๒.๗๐	
	๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		๑๐๐.๐๐		๗๒.๘๓	๘๙.๑๓	
	๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน		๑๐๐.๐๐		๘๑.๓๕	๙๖.๒๗	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘				๘๙.๔๑	๑๖.๐๙
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด					๘๑.๘๘	
	๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			๘๔.๓๐	๗๙.๐๗	๘๑.๖๙	
	๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			๘๗.๙๑	๗๗.๘๐	๘๒.๘๕	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต					๙๖.๓๕	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		๑๐๐.๐๐	๘๕.๕๗	๘๑.๔๗	๙๖.๓๕	
๓	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒				๘๒.๕๖	๑๘.๑๖
	๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด					๑๐๐.๐๐	
	เรื่องชี้มูลความผิด		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่					๘๔.๐๗	
	๓.๒.๑ การรับสินบน			๘๔.๙๒	๘๐.๒๒	๘๒.๑๐	
	๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			๘๘.๖๘	๘๔.๒๘	๘๖.๐๔	
	๓.๓ ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย					๗๔.๔๒	
	ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย			๘๒.๑๙	๖๖.๖๕	๗๔.๔๒	
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖				๕๔.๓๕	๘.๗๐
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					๗๕.๑๑	
	๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			๗๐.๒๐		๗๐.๒๐	
	๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต			๗๖.๐๙		๗๖.๐๙	
	๔.๑.๓ การอวยและเกรงกลัวที่จะทุจริต			๗๗.๐๘		๗๗.๐๘	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					๖๐.๙๓	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		๕๐.๐๐	๘๒.๗๘		๖๐.๙๓	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					๓๙.๐๔	
	๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		๐.๐๐	๗๙.๖๖		๓๙.๘๓	
	๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		๐.๐๐	๗๖.๕๑		๓๘.๒๖	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘				๘๕.๖๕	๑๕.๔๒
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					๙๔.๕๗	
	๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๘๓.๗๓	๙๔.๕๘	
	๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๘๓.๗๒	๙๔.๕๗	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน					๘๐.๒๙	
	๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล			๗๕.๒๑		๗๕.๒๑	
	๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ			๗๙.๔๒		๗๙.๔๒	
	๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน			๘๓.๙๗		๘๓.๙๗	
	๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			๘๗.๑๓		๘๗.๑๓	
	คะแนนรายแบบสำรวจ (๑๐๐)		๗๙.๕๕	๘๑.๕๗	๗๙.๓๐		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						๘๐.๓๓	

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลुक อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดอุดรธานี พิจารณาทั้งจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการสาธารณะ การรับรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองตุลुक ที่มีต่อ วัฒนธรรม คุณธรรมขององค์กร และข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นหลักฐานแสดงถึงการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตุลुक การประเมินในส่วนนี้ประกอบด้วย ๕ ดัชนี พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๔๕ ประเมินความคิดเห็นจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๑.๑) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๓๐ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๑.๑.๑) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๐๐ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

๑.๑.๒) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๘๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๓๙ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based มีความสอดคล้องกัน

๑.๒) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๗๐ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๑.๒.๑) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๑๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๒.๘๓ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ จะเห็นได้ว่าคะแนน External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจาก ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) สูงกว่าคะแนนของ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External)

๑.๒.๒) การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๒๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๓๕ คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based มีความสอดคล้องกัน

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด

ดัชนีความพร้อมรับผิดโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๑ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑) ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๘๘ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๒.๑.๑) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๖๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๐๗ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๓๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๒.๑.๒) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๘๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๗๗.๘๐ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๗.๙๑ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๒.๒) เจตจำนงสุจริต หรือเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยผู้บริหารของหน่วยงานโดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๓๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๑.๔๗ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๕.๕๗ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน External Internal และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๕๖ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และการถูกข่มขู่แห่งความผิดจำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๓.๑) การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ (ไม่มีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานถูกข่มขู่ระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ – วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐)

๓.๒) การทุจริตต่อหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๐๗ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยดังนี้

๓.๒.๑) การรับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๐ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๒ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๙๒ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๓.๒.๒) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๐๔ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๔.๒๘ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๘.๖๘ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal สอดคล้องกัน

๓.๓) ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๔๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๖๖.๖๕ และกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๙ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Internal มีความสอดคล้องกัน

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๔.๓๕ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

๔.๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๑๑ ซึ่งเป็นความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๑.๑) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๒๐

๔.๑.๒) การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๐๙

๔.๑.๓) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๐๘

๔.๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๙๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๘๒.๗๘ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่มีความสอดคล้องกัน เนื่องจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ต่ำกว่าคะแนนของ กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๔.๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๙.๐๔ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๓.๑) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๙.๘๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๙.๖๖ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Internal และ Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Internal ได้คะแนนสูงกว่าคะแนน Evidence-Based

๔.๓.๒) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๘.๒๖ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๕๑ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนน Evidence-Based ไม่สอดคล้องกัน โดย Evidence-Based ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนน Internal

๕) ดัชนีคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานของหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๖๕ ประเมินความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จำแนกคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

๕.๑) มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๕๗ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๕.๑.๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๕๘ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๓.๗๓ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence-Based มีความสอดคล้องกัน

๕.๑.๒) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๕๗ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๓.๗๒ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence-Based มีความสอดคล้องกัน

๕.๒) คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๙ ซึ่งเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับ ๗๕.๒๑

๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๙.๔๒

๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๓.๙๗

๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๗.๑๓

๔.๓ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของ Internal ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอโดยรวมว่า

๑. เทศบาลฯควรดำเนินการตรวจสอบให้ละเอียดชัดเจนถูกต้องในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการทุกเรื่อง
ที่อาจเกิดความเสี่ยง มีผลกระทบต่อประชาชน

๒. แบบสอบถามบางข้อคำถามไม่ชัดเจน ทำให้ไม่แน่ใจในการตอบและต้องตีความคำถาม

ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของ External ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอโดยรวมว่า

๑. ต้องการให้เทศบาลฯ ปรับปรุงระเบียบวินัยของพนักงาน และลูกจ้างให้มีคุณธรรมจริยธรรมต่อ
หน้าที่ในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนให้เพิ่มมากขึ้น

๒. อยากให้ทุก ๆ หน่วยงานของรัฐทำงานด้วยความซื่อสัตย์เพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญสืบต่อไปตามที่
ตามหลักการทรงงานและแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชการที่ ๙

บทที่ ๕

สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

๕.๑ สรุปผลการประเมิน

๕.๑.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานีสรุปได้ดังนี้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๐.๓๓(คะแนนที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว) ซึ่งถือว่าคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยคะแนนตัวชี้วัดด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือดัชนีความพร้อมรับผิด เท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรเท่ากับร้อยละ ๕๔.๓๕ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังปรากฏใน ตารางที่ ๕.๑

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี

ดัชนี	คะแนน (ร้อยละ)	ผลคะแนน
ความโปร่งใส	๘๔.๔๕	สูงมาก
ความพร้อมรับผิด	๘๙.๔๑	สูงมาก
ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๘๒.๕๖	สูงมาก
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๕๔.๓๕	ปานกลาง
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๘๕.๖๕	สูงมาก
คะแนน (ร้อยละ)	๘๐.๓๓	สูงมาก

๕.๑.๒ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลุกดู่ อำเภอทัพทัน จังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามรายตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือของกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานให้บริการอย่างโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๔๕โดยจำแนกเป็นการให้การเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ๗๙.๓๐และการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ ๙๒.๗๐

๒. ความพร้อมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๑ เป็นการวัด โดยจำแนกเป็นความพร้อมรับผิดได้

คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๘๘ ตลอดจนวัดเจตจำนงในการจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหาร ได้คะแนนร้อยละ ๙๖.๓๕

๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free) ประเมินจากการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence based) การรับรู้ของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) และการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๕๖ เป็นการวัดจาก ๓ ประเด็นได้แก่ ประเด็นแรก การถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐ ประเด็นที่สองการทุจริตต่อหน้าที่ ในเรื่องของการที่เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการให้บริการและขั้นตอนการให้บริการ การใช้ตำแหน่งเอื้อประโยชน์ในการเลือกปฏิบัติ การรับสินบนได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๐๗โดยจำแนกเป็นคะแนนจากการรับสินบน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๐และการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๐๔และประเด็นที่สามความปลอดทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนร้อยละ ๗๔.๔๒

๔. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (Internal) และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนในภาพรวมเท่ากับร้อยละ ๕๔.๓๕ โดยจำแนกเป็นคะแนนสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๑๑ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนได้คะแนน ๖๐.๙๓และคะแนนจากการป้องกันและปราบปรามทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๙.๐๔

๕. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (Internal) การรับรู้ของประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) พบว่าในภาพรวมได้คะแนน ๘๕.๖๕ โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๗ ด้านคุณธรรมในการบริหารงาน ได้แบ่งย่อยออกเป็นเรื่องระบบการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ คุณธรรมในการมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ ๘๐.๒๙ โดยจำแนกเป็นคะแนนบริหารบุคคลจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๒๑ คะแนนการบริหารงบประมาณจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๔๒คุณธรรมในการมอบหมายงานจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๙๗และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๑๓

๕.๒ อภิปรายผลการประเมิน

การประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) โดยการวิเคราะห์ดัชนีและตัวชี้วัดที่เป็นจุดบกพร่องจาก
คำถามการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) พบว่า ดัชนีที่เป็นจุดบกพร่องมี ๔ ดัชนี ได้แก่

ตารางที่ ๕.๒ การประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based)

ดัชนีที่ หน่วยงาน บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ หน่วยงานต้อง ปรับปรุง	ประเด็นที่หน่วยงาน ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอประเด็น ที่ทบทวนตัวชี้วัด
	IIT	EIT			
ดัชนีวัฒนธรรม คุณธรรมใน องค์กร	✓	-	๔.๑.๑ การสืบ ทอดวัฒนธรรม สุจริต	- เจ้าหน้าที่ของหน่วย งานมีการถ่ายทอด พฤติกรรมการทำงานที่ ดี มีคุณธรรมและ ซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กัน อยู่เสมอ -ค่าคะแนนในภาพรวม ในดัชนีนี้ไม่สอดคล้อง กันระหว่าง EBIT และ IIT ดังนั้นควรปรับปรุง และพัฒนาเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานให้เกิด จิตสำนึกที่ดีเกิดความ ตระหนักในการไม่นำ วัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว รวมทั้ง ทั้งในการปฏิบัติงานจะ ต้องปรับปรุงกฎ ระเบียบหรือการปฏิบัติ ให้เข้มงวดมากขึ้น เพื่อป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อนและไม่เอื้อ ประโยชน์ต่อ บุคคลบางกลุ่ม	๑.การจะปรับปรุง หรือหรือพัฒนา ตัวชี้วัด การสืบทอด วัฒนธรรมสุจริต การดำเนินการ เพื่อป้องกันผล ประโยชน์ทับซ้อน ในหน่วยงาน และ การตรวจสอบ ถ่วงดุลภายใน หน่วยงาน คือผู้บริหาร ระดับสูงต้องมี ความมุ่งมั่น จริงจังในการ แก้ปัญหา รวมทั้ง เปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่และ บุคลากรของ ท้องถิ่น รวมกลุ่มกันเองทั้ง ที่เป็นทางการ และไม่เป็น ทางการเพื่อ ตรวจสอบการ บริหารงาน ท้องถิ่นได้อย่าง
	✓	-	๔.๒ การดำเนินการ เพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อนในหน่วยงาน		

ดัชนีที่ หน่วยงาน บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ หน่วยงานต้อง ปรับปรุง	ประเด็นที่หน่วยงาน ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอประเด็น ที่ทบทวนตัวชี้วัด
	IIT	EIT			
	✓	-	๔.๓.๒ การ ตรวจสอบถ่วงดุล ภายในหน่วย งาน	- ค่าคะแนนในภาพรวม ในดัชนีนี้ไม่สอดคล้อง กันระหว่าง EBIT และ IIT ดังนั้นควรปรับปรุง โดยให้หน่วยงานตรวจ สอบภายในมีการดํา เนินงานอิสระมากขึ้น ไม่ถูกแทรกแซงจาก ผู้บริหาร	เป็นอิสระ ๒.การทำงานที่มี มาตรฐานและ คุณธรรมในการ ปฏิบัติงานนั้นต้อง สร้าง perception และต้องมีการ บันทึก มี ระบบงาน กระบวนการใน การดําเนินการ ใดๆที่มุ่งไปสู่การ สร้าง/มีคุณธรรม การทำงานใน หน่วยงานด้วย
ดัชนีคุณธรรม การทำงานใน หน่วยงาน	✓	-	๕.๒.๑ การ บริหารงานบุคคล	๑) กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ กาพิจารณา ความดีความชอบหรือ การให้สิทธิประโยชน์ ต่างๆในหน่วยงานควรมี ระบบป้องกันการยัดเยียด กับระบบอุปถัมภ์เส้น สาย หรือผลประโยชน์ อื่นๆแอบแฝงโดยยึดการ บริหารงานบุคคลที่เป็น	การทำงานที่มี มาตรฐานและ คุณธรรมในการ ปฏิบัติงานนั้น จะต้องเริ่มจากคน ภายใน โดย จะต้องสร้าง ระบบและพัฒนา ระบบการ บริหารงานบุคคล ให้

ดัชนีที่ หน่วยงาน บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ หน่วยงานต้อง ปรับปรุง	ประเด็นที่หน่วยงาน ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอประเด็น ที่ทบทวนตัวชี้วัด
	IIT	EIT			
				ตามระบบคุณธรรมเป็น หลัก ๒) หน่วยงานควรมี ระบบการธารงรักษาคณ ดี คณเก่งและเสริมสร้าง แรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานอย่างจง รัก ภักดี	คณในท้องถิ่นเกิด การยอมรับ เชื่อถือ เป็นระบบที่มี คุณภาพและ มาตรฐานเป็นที่ ยอมรับของทุก ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง สุดท้ายจะนำไปสู่ การสร้าง คณธรรมการ ทำงานให้เกิดขึ้น ในท้องถิ่น

ตารางที่ ๕.๒ การประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception – Based) (ต่อ)

ดัชนีที่ หน่วยงาน บกพร่อง	แหล่งข้อมูล		ตัวชี้วัดที่ หน่วยงานต้อง ปรับปรุง	ประเด็นที่หน่วยงาน ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอประเด็น ที่ทบทวนตัวชี้วัด
	IIT	EIT			
ดัชนีความ โปร่งใส		✓	๑.๒.๑ การมีส่วน ร่วมในการ ดำเนินงาน	๑) การเปิดโอกาสให้ ประชาชน/ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดง ความคิดเห็นต่อ การ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือการดำเนินงานของ ท้องถิ่น ๒) การเปิดโอกาสให้ ประชาชน/ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบ การดำเนินงานของ ท้องถิ่น	
ดัชนีความ		✓	๓.๓ ความปลอด	คู่สัญญาโครงการหรือ	

ปลอดจากการ ทุจริตในการ ปฏิบัติงาน			จากการทุจริตเชิง นโยบาย	สัมพันธ์ใดๆ ของ หน่วยงานมีความ เกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์ หรือมีผลประโยชน์ ร่วมกันกับผู้บริหารของ หน่วยงาน	
---	--	--	----------------------------	---	--

การประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) มี ๔ ประเด็น ดังนี้

ตารางที่ ๕.๓ การประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

EBIT ที่พบ	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอประเด็นที่ทบทวนตัวชี้วัด
EB ๔ (๓) แนวทางในการ ตรวจสอบความเกี่ยวข้องระหว่าง เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องการจัดซื้อจัด จ้างและผู้เสนองานเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน	การมีเพียงหนังสือสั่งการให้ ตรวจสอบหรือแผนป้องกัน ประโยชน์ทับซ้อน ที่เป็นรายงาน ทั่วไป กล่าวถึงหลักการ แนวคิด และรูปแบบผลประโยชน์ทับซ้อน เท่านั้น ไม่สามารถใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	
EB๖ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ผล การจัดซื้อจัดจ้าง	การนำผลมาวิเคราะห์การจัดซื้อ จัดจ้างที่มีรายละเอียดแต่ละ โครงการพร้อมข้อเสนอแนะหรือ แนวทางการปรับปรุง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัด จ้างในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐	- การกำหนดรายละเอียดการ ปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินการ จัดซื้อจัดจ้าง โดยจะต้องมีการ รายงานเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่น
EB๑๐.การดำเนินการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตใน หน่วยงาน	๑.มีแผนแต่ขาดความเข้าใจ เนื้อหาของแผน โครงการ หรือ กิจกรรมไม่สอดคล้องกันใน รายละเอียด ซึ่งจะทำให้การนำ โครงการไปปฏิบัติตามแผนจะไม่ สะท้อนสัมฤทธิ์ผลของแผน	ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดแผน ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้ง การตั้งคณะทำงานในการติดตาม และประเมินผล โดยมีบทลงโทษ และกระบวนการลงโทษผู้กระทำ

EBIT ที่พบ	ประเด็นที่ต้องปรับปรุง	ข้อเสนอประเด็นที่ทบทวนตัวชี้วัด
	ดังกล่าว ดังนั้นควรมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพราะขาดความเข้าใจและเชื่อมโยงแผนงานโครงการ กิจกรรมของแผนป้องกันและปราบปรามทุจริต ส่งผลต่อการปฏิบัติและผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นด้วย ๒.หลังจากเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเข้ารับการอบรมแล้ว ให้แต่ละท้องถิ่นจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมโดยการกำหนดแผนหรือกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งนี้อาจศึกษาแผนต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดี (Best Practice) มาเป็นแนวทางในการเขียนให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานในแต่ละท้องถิ่น	ผิดอย่างจริงจังและเพิ่มขึ้น
EB๑๑ การรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงาน	๑.ยังไม่มีกรริเริ่มดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบ ในทางปฏิบัติ การรวมกลุ่มเพื่อถ่วงดุลเป็นไปได้ค่อนข้างยาก อาจเพิ่มการตรวจสอบถ่วงดุลจากภาคประชาชนภายนอกอีกทางหนึ่ง ๒.ผู้บริหารระดับสูงต้องใจกว้าง โดยการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรของท้องถิ่นรวมกลุ่มกันเองทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อตรวจสอบการบริหารงานท้องถิ่นได้อย่างเป็นอิสระ	-เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรภาครัฐขนาดเล็กที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เช่น กรม, จังหวัด, รัฐวิสาหกิจหรือ องค์กรอิสระ ในทางปฏิบัติจึงเป็นการยากมากในการรวมกลุ่มของคนภายในเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานเพื่อบรรลุตัวชี้วัดดังนั้นจึงควรปรับข้อคำถามให้เหมาะสม

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลुकดู อำเภอกัทพัตน จังหวัดอุทัยธานี รายดัชนีทั้ง ๕ ดัชนี สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ ดังนี้

๑. ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายต่างๆในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลลुकดู พร้อมกับมีกระบวนการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงควรตระหนักและเห็นความสำคัญในโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช.หรือ ITAโดยสั่งการให้ผู้ประสานงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องรวบรวมเอกสารข้อมูลที่เป็นระบบ สะดวกและง่ายต่อการตรวจประเมิน

๒. การเชิญชวนให้ข้าราชการและบุคลากรภายในเทศบาลตำบลลुकดูน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการครองตนจนสามารถสร้างเป็นวิถีชีวิตซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการและบุคลากรลดความโลภอันเป็นต้นเหตุของการทุจริต

๓. การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในเทศบาลตำบลลुकดูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการการจัดผลประโยชน์ทับซ้อน ความมีอิสระของงานตรวจสอบ/งานควบคุมภายใน มีการตรวจสอบ ติดตาม การปรับปรุง และการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน มีบทลงโทษและกระบวนการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจังและเพิ่มขึ้น

๔. ประเด็นการดำเนินงานเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพบว่าการทำงานของเทศบาลตำบลลुकดู ยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนจึงขอเสนอแนะให้เทศบาลตำบลลुकดูจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมทั้งการกำหนดแผนปฏิบัติการกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามการทุจริต

๕. ประเด็นเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน พบว่าเทศบาลตำบลลुकดู มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแต่ยังขาดการนำไปเผยแพร่หรือปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม จึงเสนอแนะให้ประกาศใช้คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนรวมทั้งทำความเข้าใจและวิเคราะห์ร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งหาแนวทางป้องกันแก้ไขเพื่อลดโอกาสในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในท้องถิ่น

๖. ประเด็นเรื่องการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส พบว่าเทศบาลตำบลลुकดู ยังไม่มีการรวมกลุ่มเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการบริหารงานที่โปร่งใส แต่มีการตรวจสอบการบริหารงานภายในผ่านคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆในเฉพาะเรื่องนั้นๆ จึงเสนอแนะให้คณะผู้บริหารเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรของเทศบาลตำบลลुकดู สามารถรวมกลุ่มกันเอง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อตรวจสอบการบริหารงานได้อย่างเป็นอิสระ

๗. ควรมีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจังและเข้มงวด และรวมทั้งการออกกฎจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันรังเกียจการทุจริตและมีส่วนร่วมในการต่อต้านทุจริต ด้วยการชี้เบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำความผิด

๙. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ตระหนักและร่วมมือกับภาคเอกชนในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยให้ภาคเอกชน ประชาชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมความซื่อตรงและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment – ITA.) อย่างกว้างขวาง

๑๐. ผู้บริหารเทศบาลฯ ควรกำหนดโครงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างเทศบาลฯ หน่วยงานภาครัฐ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร และโครงการพัฒนากลไกการปฏิบัติงานด้านป้องกันการทุจริตให้อึดและมีมาตรฐานสอดคล้องกับสถานการณ์การทุจริตที่เปลี่ยนแปลงไปในโลกปัจจุบัน

๑๑. ผู้บริหารเทศบาลฯ ควรกำหนดโครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นการสื่อสารทางเว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ (Social media)

๑๒. ข้อเสนอให้มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลฯ โดยกำหนดให้ผลประเมิน ITA เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเทศบาลฯ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตุลุดูรายดัชนีทั้ง ๕ ดัชนี สามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติได้ ดังนี้

๑. จัดสัมมนาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนการดำเนินการประเมินฯจริง เพื่อชี้แจงถึงความสำคัญและความตระหนักในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นจากตัวแทนหรือผู้ประสานงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอธิบายกระบวนการในการประเมินอย่างละเอียด โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (External) ตามภารกิจ ๓ อย่างได้แก่ ภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

๒. ด้านระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน ควรพัฒนาช่องทางการร้องเรียน ที่สะดวกรวดเร็วและหลากหลายอย่างเป็นระบบครบวงจร ตั้งแต่การร้องเรียน ติดตาม ตรวจสอบและแจ้งผลการดำเนินงาน

๓. ฐานข้อมูลรายชื่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (internal) ส่วนใหญ่ไม่พบปัญหามากนัก หากจะมีก็เป็นเรื่องของรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ผิดพลาดและไม่เป็นปัจจุบัน ได้แก่ รายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีการโอนย้าย เกษียณ หรือลาออกไปแล้วหรือมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและสังกัด เป็นต้น ดังนั้นจึงควรปรับปรุงบางข้อมูลของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ถูกต้องสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบันก่อนจะนำเสนอให้ที่ปรึกษาและสำนักงาน ป.ป.ช.

๔. ฐานข้อมูลรายชื่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (External) พบว่า มีปัญหาค่อนข้างมาก เนื่องจากฐานข้อมูลที่ได้รับ เช่น ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ไม่เป็นข้อมูลปัจจุบัน หมายเลขโทรศัพท์ไม่ครบถ้วน ไม่มีหมายเลขผู้ใช้บริการตามที่ได้รับข้อมูลมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีฐานข้อมูลรายชื่อผู้รับบริการ และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานให้มากขึ้นและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างครอบคลุมและครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๕. ข้อเสนอแนะด้านเอกสารหลักฐาน (Evidence based) ที่ทางคณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบนั้นพบว่า มีปัญหาด้านความไม่สอดคล้องและขาดความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจหลัก โครงการ แผนงาน และหลักฐาน ในแต่ละประเด็นส่วนใหญ่ ทำให้ต้องขอเอกสารตรวจทาน เอกสาร/หลักฐานที่ส่งมาพิจารณาในแต่ละประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานเลือก และประเด็นคำถามที่ต่อเนื่องควรตรวจทานเอกสาร /หลักฐานภายใต้แผนงาน /โครงการเดียวกัน รวมทั้งตรวจทานระยะเวลาของเอกสาร /หลักฐาน ให้สอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ประเมินด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินด้านเอกสาร หลักฐาน ดำเนินไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว และช่วยให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมีระดับคะแนนสูงขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. เลือกประเด็นที่มีผลการประเมินคะแนนต่ำ นำมาพัฒนาโดยการฝึกอบรมบุคลากรที่รับผิดชอบและสร้างเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นระยะ

๒. ฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรและผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามประเด็นการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการตรวจประเมินในปีต่อไป

๓. ข้อเสนอโครงการฝึกอบรมพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่เทศบาลที่รับผิดชอบดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและผู้ประกอบการในการลดความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๔. ข้อคำถามในแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่าข้อคำถามที่ประชาชนเข้าใจยากอยู่หลายข้อ จึงขอเสนอให้มีการปรับข้อคำถามให้มีความเข้าใจง่าย หรือใช้ภาษาที่ง่ายกว่าเดิม

เอกสารอ้างอิง

โกวิท พวงงาม.(๒๕๖๐). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ITA ต่อท้องถิ่น.หนังสือพิมพ์สยามรัฐ สัปดาห์วิจารณ์ ปีที่ ๖๕ ฉบับที่ ๑๕ วันศุกร์ที่ ๒๒- วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐.

ร่างแผนปฏิรูปประเทศด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ(๒๕๖๐) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔).

ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(๒๕๖๐).คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐.

ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(๒๕๖๐).คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับที่ปรึกษาการประเมิน.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (๒๕๖๐).ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (๒๕๕๕).หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก แบบสอบถาม



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

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) 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.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

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

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

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

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน

ท่านเคยติดต่อกับหน่วยงานในเรื่องใด.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

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 สมบูรณ์และ
ปรับปรุงเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E2. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือ
การดำเนินงานของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E4. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E5. หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทาง

การรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ดัชนีความพร้อมรับผิด

E6. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E7. หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E8.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E9.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E10.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E11.ผู้บริหารของหน่วยงานที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E12.ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

E13.ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิงหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E14.ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์จากผู้อื่น

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E15.ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ

☐ เคย ☐ ไม่เคย

E16.ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

☐ 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.



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

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) 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.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment(IIT)และ 3.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment(EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานการทำงานในหน่วยงาน โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ด้วยจำนวนและสัดส่วนที่มีลักษณะความเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

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

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 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

☐ องค์กรอิสระ/องค์กรตามรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาล (เฉพาะงานธุรการศาล)	☐ ส่วนราชการระดับกรม/ส่วนภูมิภาค	☐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ ☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-ทักษะพิเศษ ☐ ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-ทรงคุณวุฒิ ☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-ทักษะพิเศษ ☐ ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ ☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส ☐ ลูกจ้าง/พนักงานราชการ
☐ รัฐวิสาหกิจ	☐ องค์กรมหาชน	☐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ☐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ☐ ลูกจ้าง	☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ☐ เจ้าหน้าที่องค์กรมหาชน ☐ ลูกจ้าง	☐ ผู้บริหารระดับสูง ☐ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ☐ บุคลากรประเภทวิชาการ ☐ พนักงาน/ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ ☐ พนักงาน/ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงานพิเศษ ☐ 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

11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
- ☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
12. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
- ☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
13. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
- ☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
14. ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน
- ☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
15. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
16. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม
- ☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
17. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
18. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
- ☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

19. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
- ☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
110. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
- ☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
111. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
- ☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
112. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน
- ☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

113. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

114. นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

115. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

116. หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

117. เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

118. หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

119. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

120. การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

121. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

122. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

123. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

124. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

125. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

126.หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับ
หน่วยงานอย่างจงรักภักดี

☐มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐มีค่อนข้างน้อย ☐ไม่มี

127.หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้
ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

☐เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ไม่เห็นด้วย

128.หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

☐เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ไม่เห็นด้วย

129.หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

☐มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐มีค่อนข้างน้อย ☐ไม่มี

130.หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

☐เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ไม่เห็นด้วย

131.ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว

☐มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐มีค่อนข้างน้อย ☐ไม่มี

132.ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

☐เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ไม่เห็นด้วย

133.ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตามให้
คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

☐เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ไม่เห็นด้วย

134.หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติ

☐เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานของท่าน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
สำนักงาน ป.ป.ช.



แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐ จังหวัดอุทัยธานี รอบที่ ๑

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(สำนักงาน ป.ป.ช.)ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน ๕ ดัชนี ได้แก่ ๑. ดัชนีความโปร่งใส ๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน ๓ เครื่องมือ ได้แก่ ๑. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) ๒.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ ๓.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ ๑ ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบจำนวน ๑ ชุด ต่อ ๑ หน่วยงานผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน.....

คำอธิบายวิธีการตอบแบบสำรวจ

- โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เป็นตัวเลือกคำตอบ“มี” หรือ “ไม่มี” พร้อมระบุรายการเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิง ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องแนบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงประกอบการตอบแบบสำรวจด้วย
- ติตเครื่องหมายที่หลักฐานในแต่ละข้อพร้อมทำแถบสีเน้นข้อความในหลักฐานที่ใช้ตอบ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินสามารถพิจารณาเอกสาร/หลักฐานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถามและให้คะแนนอย่างแม่นยำตรงมากที่สุด

การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวมในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๐

ดัชนีความพร้อมรับผิด

EB๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน หน่วยงาน
อย่างไร

๑) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่
ในหน่วยงาน หรือไม่

☐ มี หลักฐานคือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

๒) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน หรือไม่

☐ มี หลักฐานคือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

๓) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนา หน่วยงานให้มี
คุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน หรือไม่

(๑) ด้านความโปร่งใส

☐ มี หลักฐานคือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

.....	
(๒) <u>ด้านความพร้อมรับผิด</u>	
☐ มี	หลักฐานคือ.....
	
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
	
(๓) <u>ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</u>	
☐ มี	หลักฐานคือ.....
	
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
	
(๔) <u>ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร</u>	
☐ มี	หลักฐานคือ.....
	
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
	
(๕) <u>ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน</u>	
☐ มี	หลักฐานคือ.....
	
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
	

(๖) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

☐ มี หลักฐานคือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ

สำนักงาน ป.ป.ช.



แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐ จังหวัดอุทัยธานี รอบที่ ๒

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(สำนักงาน ป.ป.ช.)ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานมีกรอบการประเมินใน ๕ ด้าน ได้แก่ ๑.ดัชนีความโปร่งใส ๒.ดัชนีความพร้อมรับผิด ๓. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน ๓ เครื่องมือ ได้แก่ ๑. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) ๒.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ ๓.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ ๒ ใช้ประเมินในดัชนีความโปร่งใสดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบจำนวน ๑ ชุด ต่อ ๑ หน่วยงาน

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามภารกิจหลัก ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๐

ส่วนที่ ๒การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน.....

คำอธิบายวิธีการตอบแบบสำรวจ

๑. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เป็นตัวเลือกคำตอบ “มี” หรือ “ไม่มี” พร้อมระบุรายการเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิง ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องแนบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงประกอบการตอบแบบสำรวจด้วย

๒. กรณีหน่วยงานไม่สามารถตอบคำถามข้อใดได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย ขอให้หน่วยงานทำหนังสือชี้แจงโดยละเอียด พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาการอุทธรณ์ต่อไป

๓. “ภารกิจหลัก” หมายถึง ภารกิจของหน่วยงานตามกฎหมายจัดตั้งของหน่วยงาน ทั้งนี้ หากหน่วยงานมีภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งมากกว่า ๑ ภารกิจ ให้คัดเลือกเพียงภารกิจเดียว โดยพิจารณาจากภารกิจที่หน่วยงานให้ความสำคัญมากที่สุด ใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ มีการจัดสรรงบประมาณ มีระยะเวลาในการดำเนินงานจำนวนมากที่สุดและมีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริต โดยข้อความที่เกี่ยวกับภารกิจหลัก ได้แก่ ข้อ EB๑EB๒ และEB๓ ให้หน่วยงานใช้บริบทของภารกิจหลักในการตอบคำถาม ส่วนข้อความที่ไม่ได้ระบุถึงภารกิจหลักให้ใช้บริบทภารกิจในภาพรวมของหน่วยงานในการตอบ

๔. **ติดเครื่องหมายที่หลักฐานในแต่ละข้อพร้อมทำแถบสีเน้นข้อความในหลักฐานที่ใช้ตอบทั้งนี้** เพื่อให้ ผู้ตรวจประเมินสามารถพิจารณาเอกสาร/หลักฐานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม และให้คะแนน อย่างแม่นยำตรงมากที่สุด

ส่วนที่๑ การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามภารกิจหลักในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ภารกิจหลักของหน่วยงาน คือ.....

(เลือกเพียง ๑ ภารกิจหลัก เพื่อใช้ตอบข้อ EB๑ – EB๓ กรณีที่ภารกิจหลักในการตอบข้อ EB๑ – EB๓ ไม่ใช่ภารกิจเดียวกัน จะไม่พิจารณาคะแนน)

ดัชนีความโปร่งใส
EB๑ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างไร
หมายเหตุ: ๑. พิจารณาเฉพาะโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒. จะต้องเป็นโครงการ/กิจกรรมเดียวกัน โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการ และร่วมดำเนินการ
๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลัก ของหน่วยงานหรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี เหตุผล:
๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี เหตุผล:
๓) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี เหตุผล:

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน
EB๒ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างไร
๑) มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ.....

☐ ไม่มี หมายเหตุ:
๒) มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ:

EB๓ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงาน/การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรมอย่างไร
๑) มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ:
๒) มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

ส่วนที่ ๒ การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวม
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ดัชนีความโปร่งใส			
EB๔ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใสอย่างไร			
๑) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ภายในระยะเวลา ๓๐ วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐) หรือไม่			
☐ มี	หลักฐาน คือ.....		
			
	วันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ คือ.....		
	วันที่ประกาศเผยแพร่ คือ.....		
☐ ไม่มี			
หมายเหตุ:			
			
๒) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ หรือไม่			
หมายเหตุ: ๑. ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต้องสามารถสอบทานกลับ เพื่อตรวจสอบความมีอยู่จริงของระบบและข้อมูลที่น่ามาใช้ประกอบการประเมินได้			
๒. เป็นโครงการที่หน่วยงานดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐			
☐ มี	องค์ประกอบ		
	๒.๑ ชื่อโครงการ	☐ มี	☐ ไม่มี
	๒.๒ งบประมาณ	☐ มี	☐ ไม่มี
	๒.๓ ผู้ซื้อของ	☐ มี	☐ ไม่มี

๒.๔ ผู้ยื่นซอง	☐ มี	☐ ไม่มี
๒.๕ ผู้ได้รับคัดเลือก	☐ มี	☐ ไม่มี
หลักฐาน คือ.....		
.....		
☐ ไม่มี		
หมายเหตุ:		
.....		
๓) มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่		
☐ มี	หลักฐาน คือ.....	
		
☐ ไม่มี		
หมายเหตุ:		
.....		

EB๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบอย่างไร หมายเหตุ: ๑. พิจารณาจากโครงการของหน่วยงานที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเรียงตามลำดับงบประมาณสูงสุด จำนวน ๕ โครงการ ๒. กรณีมีการจัดซื้อจัดจ้างไม่ถึง ๕ โครงการ ให้แสดงโครงการทั้งหมดเท่าที่มี
๑) <u>โครงการที่ ๑</u> ๑.๑ มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่ ☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี

๑.๒ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

๑.๓ มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

๑.๔ มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

๑.๕ มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

๒) โครงการที่ ๒

๒.๑ มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

๒.๒ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

☐ ไม่มี

๒.๓ มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

☐ ไม่มี

๒.๔ มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

☐ ไม่มี

๒.๕ มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

๓) โครงการที่ ๓

๓.๑ มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

☐ ไม่มี

๓.๒ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๓.๓ มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๓.๔ มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๓.๕ มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

๔) โครงการที่ ๔

๔.๑ มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๔.๒ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๔.๓ มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๔.๔ มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๔.๕ มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระเบียบวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

๕) โครงการที่ ๕

๕.๑ มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

๕.๒ มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการหรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

๕.๓ มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

๕.๔ มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

๕.๕ มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....
.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ:

EB๖ หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร

๑) มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ หรือไม่

(๓)..... (๔)..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ:
๓) มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ:
๔) มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของ หน่วยงาน หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ:

EB๔ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างไร
๑) มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ:

.....	
๒) มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
๓) มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
๔) มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ ให้ สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ หรือไม่	
หมายเหตุ:	รายงานสรุปผลให้แยกเป็น ๒ กรณี คือ (๑) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (๒) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
EB๙ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างไร

๑) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
๒) มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
๓) มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน แก่เจ้าหน้าที่ หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
๔) มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	

EB๑๐ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานอย่างไร	
๑) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	หมายเหตุ:
๒) มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ หมายเหตุ: เป็นโครงการที่หน่วยงานดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	หมายเหตุ:

EB๑๑ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานอย่างไร	
๑) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส หรือไม่ หมายเหตุ: กลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องไม่ใช่กลุ่มตามโครงสร้างหน่วยงาน เช่น กลุ่มตรวจสอบ ภายใน หรือ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....

☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	
๒) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น หรือไม่	
☐ มี	หลักฐาน คือ.....
☐ ไม่มี	
หมายเหตุ:	

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ

สำนักงาน ป.ป.ช.

ภาคผนวก ข รูปภาพการลงพื้นที่เก็บข้อมูล



