



รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
(Integrity & Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง
อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
ที่ปรึกษาโครงการ

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์ของโครงการ	2
3. ขอบเขตการดำเนินงาน	2
4. นิยามศัพท์เฉพาะ	4
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	5

บทที่ 2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ	6
2. แนวคิดและดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส.....	13
2.1 ดัชนีความโปร่งใส.....	14
2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด.....	18
2.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน.....	21
2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	23
2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน.....	28
3. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	32

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
5. การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน.....	36
6. แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน	37

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามแบบสำรวจ.....	39
1.1 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity & Transparency Assessment (IIT).....	39
1.2 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity & Transparency Assessment (EIT)	41
2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน.....	43
2.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม..	43
2.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนก ตามดัชนี.....	44
2.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนก ตามเครื่องมือแบบสำรวจ.....	48
3. ข้อเสนอแนะจากการประเมินผลจากแบบสำรวจ.....	62

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการประเมิน.....	63
2. อภิปรายผลการประเมิน.....	65
3. ข้อเสนอแนะ	68
3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	68
3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ.....	69

บรรณานุกรม

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงแหล่งผลสำรวจ CPI	8
ตารางที่ 2.2 แสดงตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	15
ตารางที่ 2.3 แสดงตัวชี้วัดการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	16
ตารางที่ 2.4 แสดงตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	17
ตารางที่ 2.5 แสดงตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน	17
ตารางที่ 2.6 แสดงตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	19
ตารางที่ 2.7 แสดงตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	19
ตารางที่ 2.8 แสดงตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	20
ตารางที่ 2.9 แสดงตัวชี้วัดการถูกชี้มูลความผิด	21
ตารางที่ 2.10 แสดงตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน	22
ตารางที่ 2.11 แสดงตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	22
ตารางที่ 2.12 แสดงตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	23
ตารางที่ 2.13 แสดงตัวชี้วัดย่อยการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	24
ตารางที่ 2.14 แสดงตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต	24
ตารางที่ 2.15 แสดงตัวชี้วัดย่อยการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต	25
ตารางที่ 2.16 แสดงตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนใน หน่วยงาน	25
ตารางที่ 2.17 แสดงเกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง	26
ตารางที่ 2.18 แสดงเกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบที่ส่งผลกระทบด้าน การดำเนินงาน	26
ตารางที่ 2.19 แสดงระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)	26
ตารางที่ 2.20 แสดงการแบ่งระดับความเสี่ยง (Risk Profile) แบ่งพื้นที่เป็น 4 ส่วน	27
ตารางที่ 2.21 แสดงตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	27
ตารางที่ 2.22 แสดงตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	28
ตารางที่ 2.23 แสดงตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน	29
ตารางที่ 2.24 แสดงตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	29

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 2.25 แสดงตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล.....	30
ตารางที่ 2.26 แสดงตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ.....	30
ตารางที่ 2.27 แสดงตัวชี้วัดย่อยคุณธรรมในการมอบหมายงาน	31
ตารางที่ 2.28 แสดงตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
ตารางที่ 3.1 แสดงการแจกแจงกลุ่มตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน.....	34
ตารางที่ 3.2 แสดงแผนและขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน	37
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะอายุของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน.....	39
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลลักษณะเพศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	39
ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลลักษณะระดับการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน.....	40
ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลลักษณะตำแหน่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน.....	40
ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลลักษณะระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน....	41
ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลลักษณะอายุของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก.....	41
ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลลักษณะเพศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	42
ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลลักษณะระดับการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก.....	42
ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลลักษณะอาชีพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก.....	42
ตารางที่ 4.10 แสดงรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน	44
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการประเมิน ฯ ตามเครื่องมือหลักฐานเชิงประจักษ์.....	48
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน.....	53
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	58

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 2.1 แสดงสถานการณ์การทุจริตของประเทศไทย	6
ภาพที่ 2.2 แสดงดัชนีการรับรู้การทุจริต.....	7
ภาพที่ 2.3 แสดงสถานการณ์คอร์รัปชันไทย.....	9
ภาพที่ 2.4 แสดงดัชนีความโปร่งใส	14
ภาพที่ 2.5 แสดงตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน.....	18
ภาพที่ 2.6 แสดงดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน.....	21
ภาพที่ 2.7 แสดงดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร.....	23
ภาพที่ 2.8 แสดงดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	28
ภาพที่ 2.9 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	32
ภาพที่ 4.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน.....	43

บทสรุปผู้บริหาร

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอมะจิม จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ 2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงาน เป็นลักษณะวิจัยเชิงสำรวจและประเมินผลประชากรได้แก่ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนในพื้นที่รับบริการ จำนวน 110 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 แบบ ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็น ผู้มีส่วนได้เสียภายในแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก

สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนเท่ากับ 84.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนีพบว่า ดัชนีความโปร่งใส มีค่าคะแนนสูงสุด ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 90.99 รองลงมาคือ ดัชนีความพร้อมรับผิด ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 84.15 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 83.45 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 82.15 และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 77.07 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ทิศทาง มาตรการ หรือแผนการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานในภาพรวมให้มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้นดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการหรือแผนการดำเนินการและปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในทุกประเด็นตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและลดอคติของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้เกิดการวางแผนและพัฒนาระบบกลไกเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ

และได้รับการยอมรับเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์โดยรวมของทุกหน่วยงาน

3. ผู้บริหารควรมีนโยบายกำหนดให้มีโครงการหรือกิจกรรมการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานตามภารกิจขึ้นภายในหน่วยหรือระหว่างหน่วยงาน ในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ในทุกๆปี เพื่อสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและสร้างแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริตกับทุกภาคส่วน

4. ผู้บริหารควรสร้างระบบและกลไก ในการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบมาตรฐานงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม

5. ผู้บริหารควรสร้างระบบและกลไกในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ อีกทั้งมีบทลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานตามระเบียบ

6. ผู้บริหารควรเสริมสร้างวัฒนธรรมและนิยมสุจริตและต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ เพื่อเป็นการปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความตระหนัก และสามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัวออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานที่จะทำให้หน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานและแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามรายดัชนี ดังนี้

ดัชนีความโปร่งใส

หน่วยงานควรมีการกำหนดมาตรการ กลไกหรือระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วรวบรวมหลักฐานเป็น “รายงานการประชุม/สัมมนา” และ “รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม” ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการดำเนินโครงการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน

ดัชนีความพร้อมรับผิด

1. ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ การสร้างภาคีเครือข่ายและมีการจัดเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต การจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริตให้กับเจ้าหน้าที่ทุกๆปี และการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจกับเจ้าหน้าที่เพื่อเกิดความตระหนักถึงความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน เป็นต้น

2. ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงานหน่วยงานให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ให้สาธารณชนรับทราบ โดยให้ความต่อเนื่องสม่ำเสมอและยกระดับผลงานการบริหารงานให้เป็นที่ประจักษ์มากยิ่งขึ้นเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดหรือการรับรู้ในทางที่คลาดเคลื่อนของประชาชนในตัวผู้บริหารเอง

3. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรมีความพร้อมในการรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

1. หน่วยงานควรมีกำหนดนโยบาย ทิศทาง การดำเนินงาน การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น การจัดทำเอกสารส่งเสริมการให้ความรู้ การจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมหรือไม่ควรให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ฯ และมีการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกี่ยวกับการป้องกันถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นต้น

2. หน่วยงานควรมีระบบ กลไก และแนวทางปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต เช่น การจัดทำกฎ ระเบียบ มาตรการหรือบทลงโทษที่ชัดเจนและปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

1. หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ อีกทั้งนำผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงดังกล่าวมาพัฒนาและปรับปรุงในปีถัดไป

2. หน่วยงานควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ให้ผู้บริหารและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ถูกปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักต่อการกระทำ การทุจริต และเกิดเป็นองค์กรคุณธรรมที่ไม่ตอบรับการทุจริตทุกชนิดในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมเข้าค่ายโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมและนิยมสุจริต และต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การศึกษาดูงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือทำกิจกรรมร่วมกันเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ เป็นต้น

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

1. หน่วยงานควรมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยให้รางวัลและความก้าวหน้าในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี เมื่อ

มีผู้ปฏิบัติงานดีหรือมีผู้ปฏิบัติงานจนเห็นผลงานเป็นที่ประจักษ์ ควรให้การยกย่องหรือมอบรางวัลเพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นการให้กำลังใจต่อไป

2. หน่วยงานควรสร้างระบบและกลไก ในการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบมาตรฐานงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการ ด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เช่น การจัดทำคู่มือระบบและกลไกการปฏิบัติงานของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ

3. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ไม่ควรมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง มีการแสดงผลการประเมินอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน

4. หน่วยงานควรสร้างกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยงานยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ มีการจัดสัมมนาหรือเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มาให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น ได้มีบทบาทเป็นผู้จัดการทรัพยากร งบประมาณ กำลังคนและการแก้ปัญหาท้องถิ่นให้สอดคล้องตรงความต้องการของประชาชน ตลอดจนการพัฒนาความเจริญให้เกิดขึ้นกับท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งจากการศึกษาพบปัญหาต่างๆ มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญคือ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ตามข้อมูลสำนักคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ในระหว่างปี พ.ศ.2547-2557 ข้อมูลการทุจริตที่เกิดขึ้นในกิจกรรม 4 ด้าน ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารงานบุคคล และการออกใบอนุญาต โดยมีสถิติเรื่องร้องเรียนในช่วง 5 ปี(พ.ศ.2553-2557) จำนวน 6,260 เรื่อง (Thaipublica, 2558) และในปี พ.ศ.2560 นายสรสรเสรีกุล พลเจียก เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. และโฆษกสำนักงาน ป.ป.ช.เปิดเผยว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ชี้มูลความผิดผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ร่วมกระทำผิดรวม 15 จังหวัด 19 คดี รายงานให้ผู้มีอำนาจดำเนินการ เพื่อลงโทษทางวินัย หรือดำเนินคดีอาญาตามแต่กรณี (Thaipublica, 2560) ซึ่งข้อร้องเรียนกล่าวหาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดทำโครงสร้างพื้นฐาน ในลักษณะของการเสนอโครงการที่ไม่มีการดำเนินโครงการจริง แต่มีการรับงานและอนุมัติงบประมาณให้กับบริษัทเอกชน การเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสีย การปลอมเอกสารเบิกจ่าย การยักยอกเงินด้วยการปลอมลายเซ็น เบิกจ่ายเงินสวัสดิการโดยมิชอบ การเรียกรับเงินส่วนแบ่งจากเงินตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เรียกรับเงินโอนย้ายพนักงาน การแก้ไขรายงานเอกสารเป็นเท็จ สร้างหลักฐานเท็จในการจัดหาบริษัท ห้างร้าน มาประมูล ไม่อนุมัติเบิกจ่ายเงินบำนาญให้ตามสิทธิและไม่อนุมัติให้ผู้มีสิทธิเปลี่ยนแปลงสถานที่รับเงินบำนาญโดยมิชอบ ตลอดจนอนุมัติใช้เงินถูกต้องตามระเบียบแต่ไม่เหมาะสมในการนำไปใช้ในการดำเนินการจริง เป็นต้น

ด้วยสถานการณ์และภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศไทยจากคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยอยู่ในระดับคะแนน 35 (จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน) โดยได้อันดับที่ 101 จากทั้งหมด 176 ประเทศ จึงเป็นการรับรู้ว่าการทุจริตในประเทศไทยนั้นค่อนข้างสูง ซึ่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศ และย่อมส่งผลกระทบด้านอื่นตามมา ดังนั้นรัฐบาลจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2560 ซึ่งหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอให้เข้ารับการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้หน่วยงานสามารถนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานและหาแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการ

ต่อต้านคอร์รัปชันขององค์กรให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น ตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) โดยมีกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 5 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานซึ่งได้มีการพัฒนาเครื่องมือให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและเพิ่มเติมข้อคำถามเพื่อผลักดันความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวแล้วข้างต้น (ประหยัด พวงจำปา, 2560)

ดังนั้นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ข้อที่ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเน้นความสำคัญของการสร้างธรรมาภิบาลภาครัฐ รัฐบาลจึงได้ดำเนินนโยบายและแนวทางการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสำนักงาน ป.ป.ช. และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเห็นความสำคัญที่จะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่าน โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสามารถนำผลวิเคราะห์เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาและหาแนวทางในการกำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ทำให้เกิดการรับรู้การทุจริตที่ลดลง อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

3. ขอบเขตการดำเนินงาน

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมีขอบเขตเนื้อหาตามแบบประเมิน ดังนี้

3.1.1 แบบประเมิน External Integrity and Transparency Assessment

เป็นกรอบการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 4 ดัชนี ได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เกี่ยวกับการรับรู้การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและเรื่องร้องเรียน ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติและการบริหารงานของหน่วยงาน การต่อต้านทุจริตในองค์กร มาตรฐานและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3.1.2 แบบประเมิน Internal Integrity and Transparency Assessment

เป็นกรอบการวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน 4 ดัชนี ได้แก่ ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร การต่อต้านการทุจริตขององค์กร การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

3.1.3 แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment

เป็นกรอบวัดคุณธรรมและความโปร่งใส 5 ดัชนี ได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานเกี่ยวกับการให้และเปิดเผยข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง การวิเคราะห์ การพัฒนาแผนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเข้าถึงข้อมูล การตอบสนองข้อร้องเรียน การต่อต้านการทุจริตในองค์กร

3.2 ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีวิธีการศึกษา 2 วิธี ดังนี้

3.2.1 การวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบประเมิน Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเป้าหมายตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองท้องถิ่น

3.2.2 การวิจัยจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน External Integrity and Transparency Assessment และประชากรเป้าหมายที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน Internal Integrity and Transparency Assessment ซึ่งเกี่ยวกับ ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจในด้านการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการวัดคุณธรรมและความโปร่งใส 5 ดัชนี ได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

3.4 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.4.1 ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่และบุคลากรฝ่ายต่างๆ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ทุกคนที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.4.2 ประชาชนที่อยู่ในฐานะของผู้รับบริการ หรือผู้ใช้บริการ ผู้ร้องเรียน ผู้เสียหาย ผู้รับจ้าง ผู้ขายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามลักษณะประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกระจายตามพื้นที่

3.4.3 ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและงานภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส หมายถึง การวัด การตรวจสอบ การวิจัยที่มีการออกแบบเครื่องมือ การวิเคราะห์ในประเด็นของคุณธรรมความดีงามที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ การกระทำและความโปร่งใส เปิดเผย ไม่คลุมเครือ ในการดำเนินธุรกรรมใด ๆ ต่อสาธารณะเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีหลักเกณฑ์ มีระบบของเอกสารหลักฐานที่ถูกต้องชัดเจน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การกำหนดประเด็นของการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งเป็น 5 ดัชนี ประกอบด้วย ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวกับการให้ การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ข้อมูลข้อหน่วยงาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน การจัดการเรื่องร้องเรียน

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การประเมินความคิดเห็นจากพนักงานส่วนท้องถิ่น ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหาร

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินจากการรับรู้ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ เช่น การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายของหน่วยงาน

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงานที่เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่และจากข้อมูลเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานหมายถึง การประเมินความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน เช่น การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน คุณธรรมในการบริหารงานของหน่วยงาน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

5.1 ได้ข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นสำหรับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

5.2 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมิน

5.3 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หาแนวทางและจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

5.4 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลคะแนนการประเมินประกาศต่อสาธารณะ เพื่อยกระดับการรับรู้ การทุจริต เป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณและจริยธรรมเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

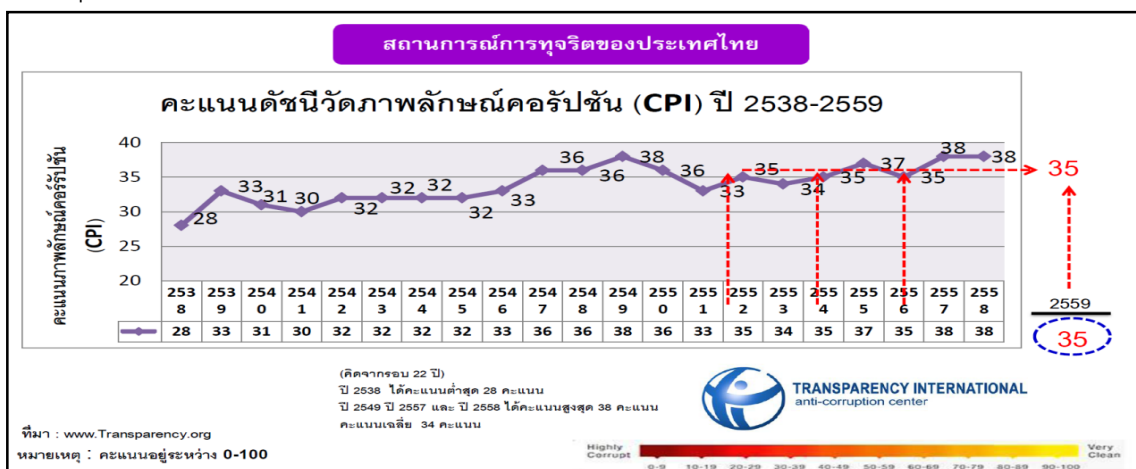
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดน่าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 18 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 80 แห่ง โดยศึกษากรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
2. แนวคิดและดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
 - 2.1 ดัชนีความโปร่งใส
 - 2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด
 - 2.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
 - 2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

สถานการณ์การทุจริตของประเทศไทย องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ Transparency International ได้จัดอันดับภาพลักษณ์การคอร์รัปชันปี 2559 (Corruption Perceptions Index 2016) ของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ.2538-2559 ตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงสถานการณ์การทุจริตของประเทศไทย

ที่มา: ชนิตา อาคมวิณะ, 2560.

ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) ให้ความหมายไว้

CPI หมายถึง ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index) คือ ค่าคะแนนการรับรู้การทุจริตของแต่ละประเทศซึ่งสะท้อนมุมมองต่อสถานการณ์และความรับรู้จากข้อมูลและประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นในประเทศนั้น ๆ เช่น นโยบายทางเศรษฐกิจ การบังคับใช้กฎหมาย ปัญหาการทุจริต ประสิทธิภาพในการบริหารประเทศของรัฐบาล โดยกระบวนการรวบรวมข้อมูลและประมวลผลค่าคะแนนจากผลการประเมินของแหล่งข้อมูลที่มีเชื่อถือ และมีความเป็นสากลจำนวนรวมทั้ง 12 แหล่ง สำหรับประเทศไทยใช้ผลการประเมินจาก 8 แหล่ง หรือ 9 แหล่งในบางปี โดยสำรวจเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การรับรู้สถานการณ์ การทุจริตจริงและความเสี่ยงทุจริต รวมทั้งความพยายามและความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

คะแนนระหว่าง 0 - 100 คะแนน โดยที่ค่าคะแนน 0 หมายถึง การรับรู้ว่ามีทุจริตในประเทศนั้นสูงมาก ขณะที่ค่าคะแนน 100 หมายถึง การรับรู้ว่าการทุจริตในประเทศนั้นต่ำมาก



ภาพที่ 2.2 แสดงดัชนีการรับรู้การทุจริต

ที่มา : ประหยัด พวงจำปา, 2560

ค่าคะแนนการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในปี 2559 ได้คะแนน 35 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 101 จาก 176 ประเทศ และในปี 2560 ได้คะแนน 37 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 96 จาก 180 ประเทศ จึงเป็นการรับรู้ว่าการทุจริตในประเทศไทยนั้นค่อนข้างสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศ และย่อมส่งผลกระทบต่อด้านอื่นตามมา เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ จัดอันดับ CPI (Corruption Perceptions Index 2016) จาก ดัชนีชี้วัด 13 ดัชนี แต่ที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยมีเพียง 8 ดัชนี ดังตารางแสดงฐานข้อมูลหลัก 8 แหล่งผลสำรวจ CPI

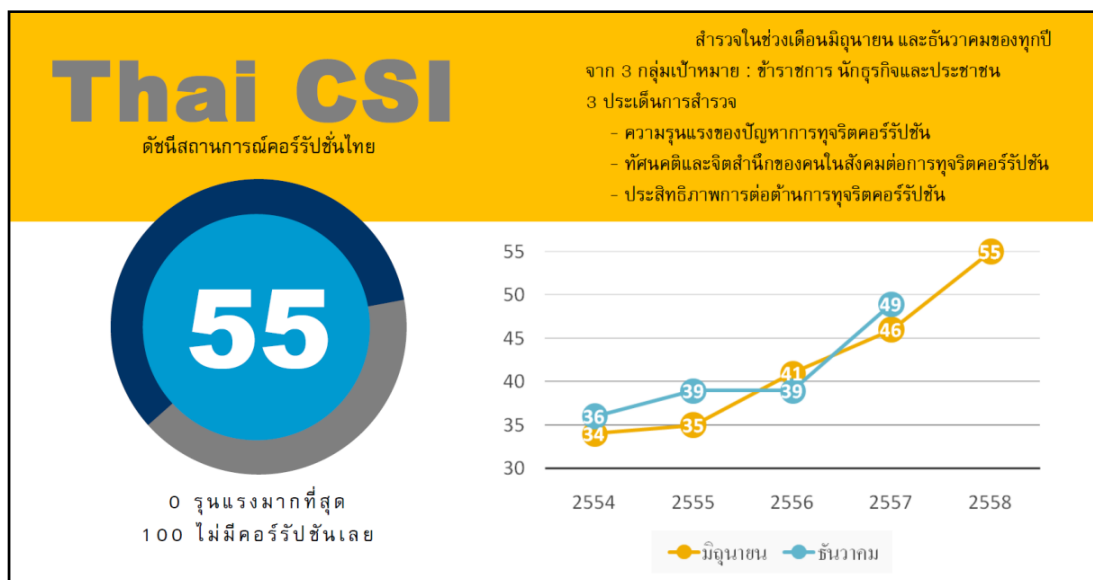
ตารางที่ 2.1 แสดงแหล่งผลสำรวจ CPI

แหล่งข้อมูล		ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อ CPI ของไทย	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557	ปี 2558	ปี 2559
Bertelsmann Foundation Transformation index	: BF- BTI	เรื่องการปราบปรามการทุจริตและ บังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิด มีประสิทธิภาพพบน้อยเพียงใด	45	40	40	40	40
Global Insight Country Risk Rating	: GI	การดำเนินการทางธุรกิจต้องเกี่ยวข้องกับ การทุจริตพบน้อยเพียงใด	42	32	42	42	22
Economist Intelligence Unit Country Risk Assessment	: EIU	ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้ จ่ายงบประมาณภาครัฐ	38	38	38	38	37
IMD World Competitiveness	: IMD	การตัดสินใจและการทุจริตมีอยู่หรือไม่ และพบน้อยเพียงใด	38	36	33	38	44
World Economic Forum Executive Opinion Survey (EOS)	: WEF	ภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนใน กระบวนการต่างๆ พบน้อยเพียงใด	35	35	39	43	37
Political and Economic Risk Consultancy Asian Intelligence	: PERC	ระดับการรับรู้ว่าการทุจริตเป็นปัญหาที่ ส่งผลกระทบต่อสถาบันต่างๆ ทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองพบน้อยเพียงใด	35	39	35	42	38
World Justice Project Rule of Law	: WJP	เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่ง หน้าที่ในทางมิชอบพบน้อยเพียงใด	33	33	44	26	37
Political Risk Services International Country Risk Guide	: ICRG	ผู้มีอำนาจ มีตำแหน่งทางการเมืองมีการ ทุจริต ใช้ระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือญาติ ภาคการเมืองกับภาคธุรกิจมี ความสัมพันธ์กันเพียงใด	31	31	31	31	32
Varieties of Democracy Project	: VD	ความหลากหลายของประชาธิปไตย การเลือกตั้ง เสรีภาพ เปิดให้มีการ แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ความเห็นพ้อง ของทุกฝ่าย พฤติกรรมคอร์รัปชันใน ระบบการเมือง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติ บัญญัติและฝ่ายตุลาการ	-	-	-	-	24

ที่มา : ชนิตา อาคมวิริยะ, 2560.

จากตารางข้างต้นสะท้อนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยยังอยู่ในลำดับที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งทุกภาคส่วนของหน่วยงานราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องควรได้มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ดัชนีสถานการณ์คอร์รัปชันไทย ได้ทำการสำรวจช่วงเดือนมิถุนายนและธันวาคมของทุกปี โดยการสำรวจสถานการณ์คอร์รัปชัน จาก 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ นักธุรกิจและประชาชน ในประเด็น 1) ความรุนแรงของปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน 2) ทศนคติและจิตสำนึกของคนในสังคมต่อการทุจริตคอร์รัปชัน และ 3) ประสิทธิภาพการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงสถานการณ์คอร์รัปชันไทย

ที่มา : ชนิตา อาคมวิวัฒนะ, 2560.

การทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาและได้มีการรวบรวมข้อมูลจำแนกลักษณะการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ 8 ประเภท ดังนี้

1. การทุจริตด้านงบประมาณ การทำบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง และการเงินการคลัง
2. ปัญหาการทุจริตในระบบบริหารงานบุคคล
3. ปัญหาการทุจริตที่เกิดจากตัวบุคคล
4. สภาพการทุจริตอันเกิดจากช่องว่างของกฎ ระเบียบ และกฎหมาย
5. ปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจและขาดคุณธรรมจริยธรรม
6. ลักษณะปัญหาการทุจริตที่เกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ
7. ลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากการตรวจสอบขาดความหลากหลาย ในการ

ตรวจสอบจากภาคส่วนต่าง ๆ

8. สภาพหรือลักษณะปัญหาของการทุจริตที่เกิดจากอำนาจ บารมี และอิทธิพลท้องถิ่น

จากสถานการณ์และภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2559 โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ได้จัดอันดับค่าคะแนน CPI

ของประเทศไทยที่ 35 คะแนนสะท้อนภาพลักษณ์การทุจริตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 63 และมาตรา 65 ได้ระบุไว้ดังนี้

มาตรา 63 รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้านหรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 65 รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมายและสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย

ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 63 และ 65 รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ นอกจากนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) มีระยะเวลา 5 ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติ ด้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)"

พันธกิจ "สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกย่องธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล"

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ "ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) สูงกว่าร้อยละ 50"

กำหนดวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 สังคมมีพฤติกรรม ร่วมต้านการทุจริตในวงกว้าง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง มุ่งต้านการทุจริตในทุกภาคส่วน

วัตถุประสงค์ที่ 3 การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทัน ด้วยนวัตกรรม กลไกป้องกัน การทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ที่ 4 การปราบปรามการทุจริต และการบังคับใช้กฎหมาย มีความรวดเร็ว เป็นธรรมและได้รับความร่วมมือจากประชาชน

วัตถุประสงค์ที่ 5 ดัชนีการรับรู้การทุจริต ของประเทศไทย มีค่าคะแนนในระดับที่สูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคม ที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับเจตจำนง ทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สกัดกั้นการทุจริต เชิงนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกัน การทุจริตเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยกระดับคะแนนดัชนี การรับรู้การทุจริตของประเทศไทย

ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ประเทศไทยมีคะแนนดัชนี การรับรู้การทุจริตที่เพิ่มขึ้น รัฐบาลได้กำหนดนโยบายตามยุทธศาสตร์ทั้งระยะ 20 ปีและระยะ 5 ปี เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมไปกับการสร้างธรรมาภิบาลภาครัฐ มีการกำกับดูแล ที่ดี มีหลักการ มีกติกา มีกลไกที่ดีและเหมาะสม รวมถึงการจัดโครงสร้างระบบการบริหารงาน ขึ้นตอนกระบวนการทำงาน มาตรฐานการบริหารภาครัฐ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เพื่อให้เกิด สถานการณ์และบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการ “สร้างความมั่นคงในสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีเสถียรภาพมีคุณค่า เป็นกลไกที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของสังคม” เพราะหากไม่ยึดมั่น ในหลักธรรมาภิบาลก็จะประสบปัญหาได้ (ประหยัด พวงจำปา, 2560) ดังต่อไปนี้

1. ความขัดแย้งของผลประโยชน์ (Conflict of Interest)
2. การใช้อำนาจแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ (Abuse of Power)
3. การใช้ข้อมูลภายในเพื่อหาประโยชน์ (Insider Trade)
4. การยักยอกทรัพย์ ฉ้อโกง การทุจริตคอร์รัปชัน (Corruption)
5. ขาดความสนใจในการกำกับผลงาน และมีการรายงานที่คลาดเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
6. การละเลยต่อการประเมินความเสี่ยง (Reckless Risk Management)
7. แจ้งข้อมูลที่เป็นเท็จ ปิดบัง หรือเป็นข้อมูลจริงเพียงบางส่วนต่อสาธารณะ
8. สร้างภาพผลงานที่ไม่ตรงความเป็นจริง (Performance & Result Manipulation)

ในทางตรงกันข้าม หากมีหลักธรรมาภิบาลกำกับดูแลที่ดีและเหมาะสม ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 การบริหารบ้านเมือง ที่ดี ก็สามารถที่จะบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

4. ไม่มีขั้นตอนปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวมาข้างต้นจึงนำไปสู่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดน่านจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับการเสนอชื่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรี โดยสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อให้ได้ผลของการประเมินเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำไปสู่การรับรู้การทุจริตที่สูงขึ้นต่อไป

ความเป็นมาของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เรียกสั้น ๆ ว่า ITA แต่เดิมประเทศไทยยังไม่มีการจัดทำเครื่องมือใช้วัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้มีการริเริ่มศึกษากรอบแนวคิดและพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือการวัดระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐขึ้นเป็นครั้งแรก คือ ดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index: TI) โดยมีแนวคิดให้ครอบคลุมหลักธรรมภิบาล 6 ข้อ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักความพร้อมรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักความโปร่งใส

พ.ศ. 2552 – 2555 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ศึกษาดูงานและลงนาม MOU กับคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณะรัฐเกาหลี (ACRC) เพื่อพัฒนาโครงการต่อต้านการทุจริตร่วมกัน ต่อมาทำให้เกิดการบูรณาการเครื่องมือการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. และ ACRC เข้าด้วยกัน

พ.ศ. 2556 ดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (TI) ร่วมกับการประเมินคุณธรรมในการดำเนินงาน (IA)

พ.ศ. 2557 ถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2560) พัฒนาเป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ในปีงบประมาณ 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นครั้งแรก ซึ่งเป็นที่คาดหวังว่าจะได้นำผลการประเมินในครั้งนั้นไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชันให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น ในปีงบประมาณ 2560 คณะกรรมการสำนักงาน ป.ป.ช. ได้เสนอที่ประชุมคณะรัฐมนตรีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นครั้งที่ 2 เพื่อนำผลการประเมินให้หน่วยงานนำไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชันขององค์กรให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ให้มีการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตที่สูงขึ้นตามนโยบายยุทธศาสตร์การ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพระบบงานป้องกันการทุจริต
2. สร้างกลไกการป้องกันเพื่อยับยั้งการทุจริต
3. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดปัญหาการทุจริต
4. พัฒนารูปแบบการสื่อสารสาธารณะเชิงสร้างสรรค์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนในสังคม
5. การพัฒนา วิเคราะห์และบูรณาการระบบการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อเชื่อมโยงกับแนวทางการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้ การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย
6. สนับสนุนให้ภาคเอกชนดำเนินการตามหลักบรรษัทภิบาล
7. พัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรด้านการป้องกันการทุจริต
8. การพัฒนาระบบและส่งเสริมการดำเนินการตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่า ด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. 2003 (United Nations Convention against Corruption C.C. 2003 – UNCAC 2003)

2. แนวคิดและดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้เริ่มจากการศึกษาของสำนักงาน ป.ป.ช. เมื่อปี พ.ศ. 2552 เพื่อสร้างเครื่องมือวัดระดับการทุจริตและพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง สาธารณรัฐเกาหลี (Anti-Corruption and Civil Rights Commission : ACRC) ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เริ่มนำร่องทดลองใช้เครื่องมือดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยราชการกลาง 8 หน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2554-2555 คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้บูรณาการเครื่องมือประเมินคุณธรรม (Integrity Assessment) และดัชนีวัดความโปร่งใส (Transparency Index) เข้าด้วยกันเพราะแนวคิดทั้ง 2 ระบบมีความคล้ายคลึงกันและเป็นเครื่องมือที่เสริมสร้างการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศ

1. แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสที่ได้เรียนรู้จากการปรากฏการณ์ขององค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลีที่ประสบ

ความสำเร็จมาแล้ว โดยสำนักงานป.ป.ช.ได้นำมาพัฒนาต่อยอดเครื่องมือให้มีการครอบคลุมในมิติของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจากการรับรู้ของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนการดำเนินงานที่จะต้องมีหลักฐานเอกสารเชิงประจักษ์ของหน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการนั้น ๆ สำนักงานป.ป.ช.จึงกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการดำเนินงานใน 2 รูปแบบ (สำนักงาน ป.ป.ช., 2558, น.7-25) คือ

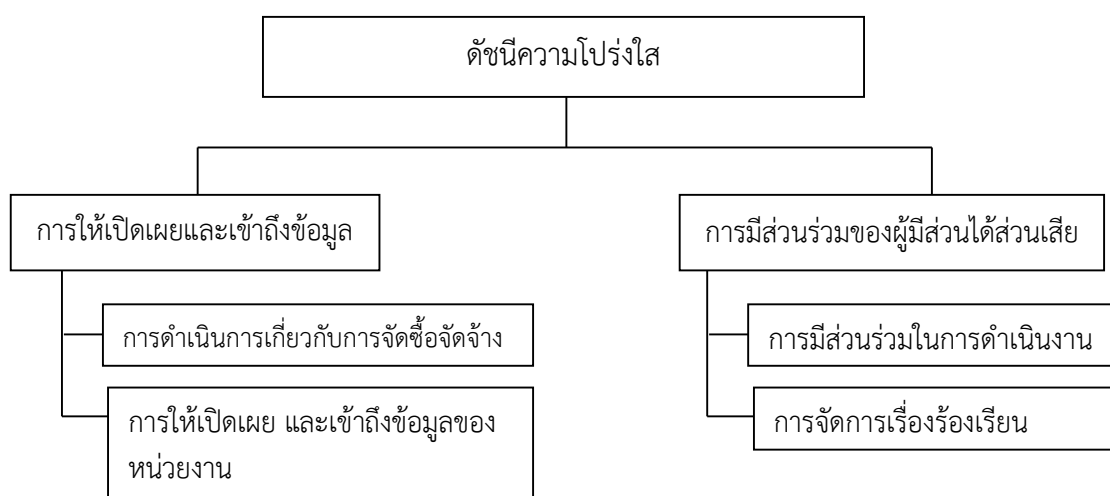
1) เครื่องมือการประเมินผลระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีประสบการณ์ในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานภาครัฐโดยตรงและเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานนั้น ๆ

2) เครื่องมือการประเมินผลความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการต่อต้านการทุจริตและการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทั้งจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์และจากมุมมองการรับรู้

นอกจากนี้ได้กำหนดดัชนีสำคัญในการวัดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีกรอบการประเมิน 5 ดัชนี ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

2.1 ดัชนีความโปร่งใส



ภาพที่ 2.4 แสดงดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่น ๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้

ตัวชี้วัดการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล

1. ตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใสและลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน

ตารางที่ 2.2 แสดงตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

EBIT	มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
	มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อใช้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีประกอบดังต่อไปนี้
	(1) ชื่อโครงการ (2) งบประมาณ (3) ผู้ซื้อของ (4) ผู้ยื่นซอง (5) ผู้ได้รับคัดเลือก
	มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ) แสดงตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

EBIT	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ ตามกระบวนการดังต่อไปนี้
	(1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด
	(2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ
	(3) มีการประกาศเผยแพร่วิธีคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ
	(4) มีการเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ
	(5) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและสาเหตุที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง
	มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
	มีการนำผลการวิเคราะห์จัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

2. ตัวชี้วัดย่อยการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูล บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันและเผยแพร่โดยตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล

ตารางที่ 2.3 แสดงตัวชี้วัดย่อยการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

EBIT	มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน
	มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องทางใดบ้าง
	มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่ออื่นๆ
	มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะ หรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติ หรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. ตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้

ตารางที่ 2.4 แสดงตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

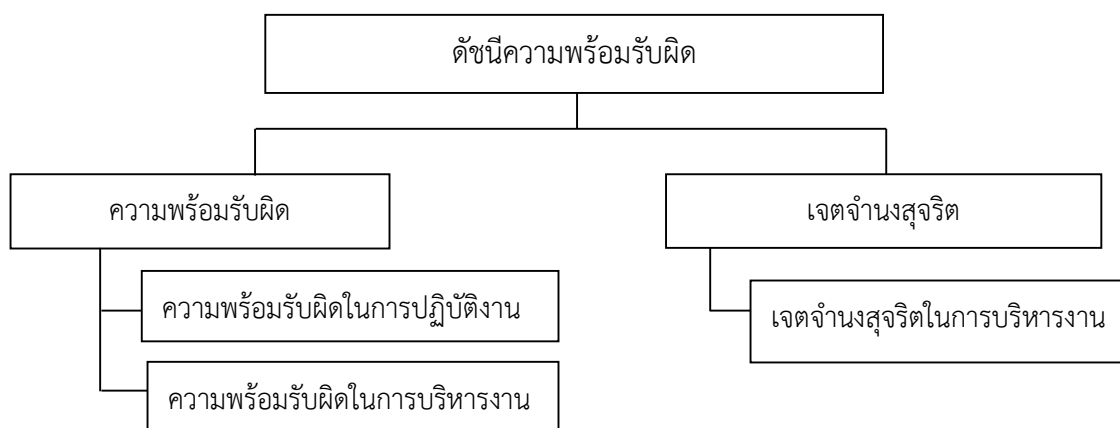
EBIT	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

2. ตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้

ตารางที่ 2.5 แสดงตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน

EBIT	มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
	มีการกำหนดหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน
	มีระบบการตอบสนอง หรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
	มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์ หรือสื่ออื่นๆ
EIT	หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด



ภาพที่ 2.5 แสดงตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรมและเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไข ปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงาน จะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

1. ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ พฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายและมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน หากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ตารางที่ 2.6 แสดงตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน
	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์ หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาด หรือเกิดความเสียหาย

2. ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

ตารางที่ 2.7 แสดงตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบ และเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

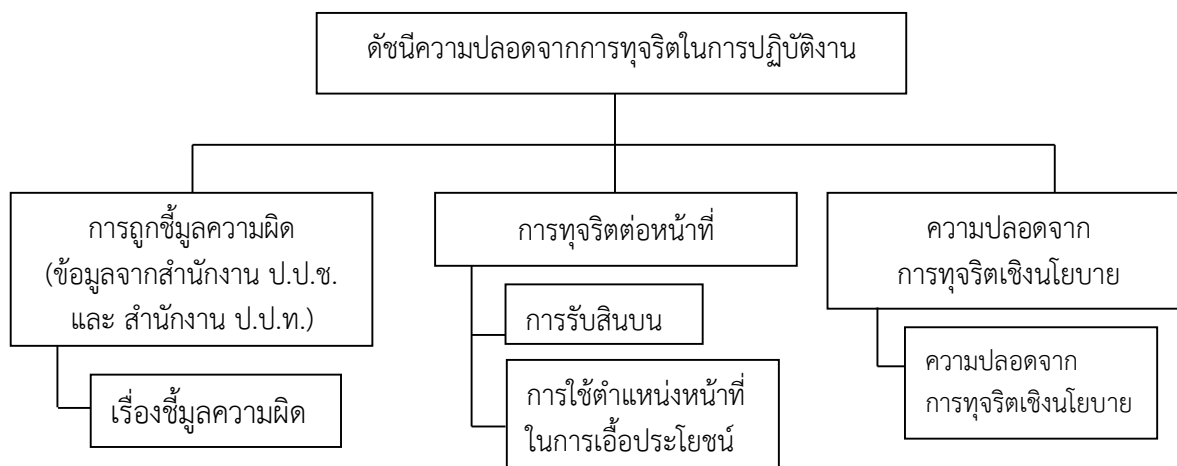
ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

ตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรม และทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงาน อย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล มุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส และปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนาที่แน่วแน่ที่จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความ ไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชน เกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหาร การกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตารางที่ 2.8 แสดงตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

EBIT รอบที่ 1	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละด้านดังนี้ 1. ด้านความโปร่งใส 2. ด้านความพร้อมรับผิด 3. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 5. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน 6. ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ที่จะมุ่งมั่นในการบริหาร หน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณ หรือการดำเนินการ เพื่อให้ เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

2.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.6 แสดงดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ผลการขโมยความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย

ตัวชี้วัดการถูกขโมยความผิด

ตัวชี้วัดย่อยเรื่องขโมยความผิด เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติขโมยความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่าง วันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องขโมยความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ทั้งนี้เรื่องกล่าวหาเหล่านั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ

ตารางที่ 2.9 แสดงตัวชี้วัดย่อยการถูกขโมยความผิด

ข้อมูลการถูกขโมยความผิด EBIT	: เรื่องขโมยความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามฐานข้อมูลของ สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.
---------------------------------	--

ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

1. ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับ หรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง

ตารางที่ 2.10 แสดงตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงิน หรือประโยชน์จากผู้อื่น
EIT	ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงิน หรือประโยชน์จากผู้อื่น
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ

2. ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้องหรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรงเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

ตารางที่ 2.11 แสดงตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการ หรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน
EIT	ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือพวกพ้อง

ตารางที่ 2.11 (ต่อ) แสดงตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

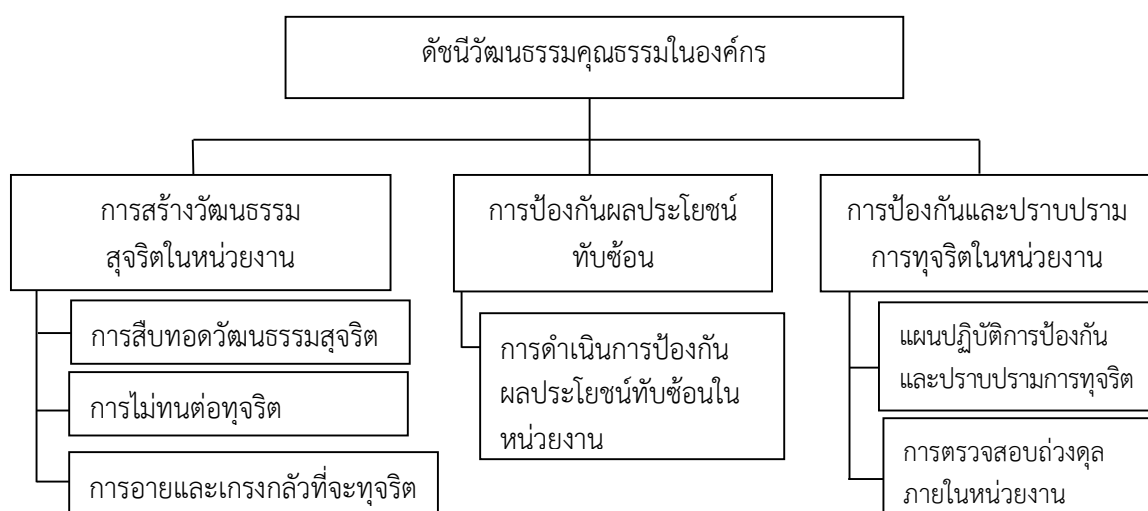
EIT	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการ หรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการ หรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบาย หรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

ตารางที่ 2.12 แสดงตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

IIT	คู่สัญญาโครงการ หรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์ หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง หรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
EIT	คู่สัญญาโครงการ หรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์ หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง หรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร



ภาพที่ 2.7 แสดงดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำ หรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็น การปฏิบัติตน หรือทัศนคติที่ดีเป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรม การทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริตและก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอาย หรือความกลัวที่จะกระทำการ ทุจริตได้ รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรม ทางความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม กระบวนการของหน่วยงาน ที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้การมีกระบวนการ ตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วม ต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน

ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

1. ตัวชี้วัดย่อยการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอน หรือถ่ายทอด การปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริต ของหน่วยงาน

ตารางที่ 2.13 แสดงตัวชี้วัดย่อยการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรมและ ซื่อสัตย์สุจริตให้แก่นักอยู่เสมอ
-----	---

2. ตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรม และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการ ทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อบำบัดทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแส การลงโทษทางสังคม

ตารางที่ 2.14 แสดงตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต

IIT	หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะ ดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของ หน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น
-----	---

3. ตัวชี้วัดย่อยการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคมจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต

ตารางที่ 2.15 แสดงตัวชี้วัดย่อยการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

IIT	เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวลและยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
	หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอาย และจะถูกแรงกดดันทางสังคม จากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

1. ตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน หรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

ตารางที่ 2.16 แสดงตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

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

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

1. กำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยง

2. ประเมินความเสี่ยงในประเด็นต่างๆ ตามตารางคะแนน โดยพิจารณาจากโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบของความเสี่ยง (Impact)

การกำหนดเหตุการณ์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสามารถที่จะระบุเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมใดที่เป็นความเสี่ยงในแต่ละด้านของการดำเนินงาน เช่น มีพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (การก่อสร้าง) ดังกล่าว เป็นต้น

ตารางที่ 2.17 แสดงเกณฑ์กำหนดระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นเป็นประจำ
4	สูง	มีโอกาสเกิดขึ้นบ่อยครั้ง
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดขึ้นบางครั้ง
2	น้อย	มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยครั้ง
1	น้อยมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นยาก

ตารางที่ 2.18 แสดงเกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบที่ส่งผลกระทบด้านการดำเนินงาน

ระดับ	ผลกระทบที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	ถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรง
4	สูง	ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง
3	ปานกลาง	สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม
2	น้อย	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง
1	น้อยมาก	สร้างความไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานนานๆ ครั้ง

ตารางที่ 2.19 แสดงระดับความเสี่ยง (Degree of Risk)

ระดับ	ระดับความเสี่ยง	ช่วงคะแนน
1	ความเสี่ยงระดับสูงมาก (Extreme Risk : E)	15 - 25 คะแนน
2	ความเสี่ยงระดับสูง (High Risk : H)	9 - 14 คะแนน
3	ความเสี่ยงระดับปานกลาง (Moderate Risk : M)	4 - 8 คะแนน
4	ความเสี่ยงระดับต่ำ (Low Risk : L)	1 - 3 คะแนน

ระดับความเสี่ยง = โอกาสในการเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ × ความรุนแรงของเหตุการณ์ต่าง ๆ

ตารางที่ 2.20 แสดงการแบ่งระดับความเสี่ยง (Risk Profile) แบ่งพื้นที่เป็น 4 ส่วน

ระดับความเสี่ยง	คะแนนระดับความเสี่ยง	มาตรการกำหนด	สีสัญลักษณ์
เสี่ยงสูงมาก (Extreme)	15-25 คะแนน	มีมาตรการลด และประเมินซ้ำหรือถ่ายโอนความเสี่ยง	สีแดง
เสี่ยงสูง (High)	9-14 คะแนน	มีมาตรการลดความเสี่ยง	สีส้ม
เสี่ยงปานกลาง (Medium)	4-8 คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง แต่มีมาตรการควบคุมความเสี่ยง	สีเหลือง
เสี่ยงระดับต่ำ (Low)	1-3 คะแนน	ยอมรับความเสี่ยง	สีเขียว

ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

1. ตัวชี้วัดย่อย แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.21 แสดงตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

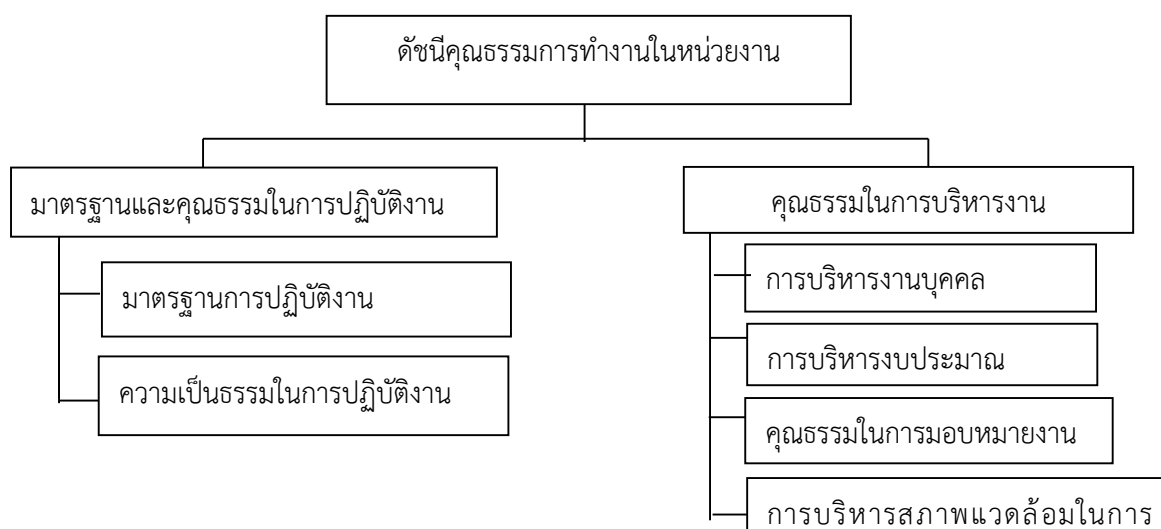
EBIT	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
	มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
IIT	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ซึ่งจะต้องมีดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

ตารางที่ 2.22 แสดงตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบ่วงดุลภายในหน่วยงาน

EBIT	มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น
IIT	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจ
	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกัน การทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน



ภาพที่ 2.8 แสดงดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

1. ตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

ตารางที่ 2.23 แสดงตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน

EBIT	มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

2. ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการ หรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการ หรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง

ตารางที่ 2.24 แสดงตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

EBIT	มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
	มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

1. ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่งและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2.25 แสดงตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล

IIT	กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือ การให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่งและเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงาน ให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี
	หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2. ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่าย เงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ 2.26 แสดงตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ

IIT	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
	หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ
	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

3. ตัวชี้วัดย่อยคุณธรรมในการมอบหมายงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยาย ลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องเกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ ติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอและพร้อมเข้าช่วยเหลือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.27 แสดงตัวชี้วัดย่อยคุณธรรมในการมอบหมายงาน

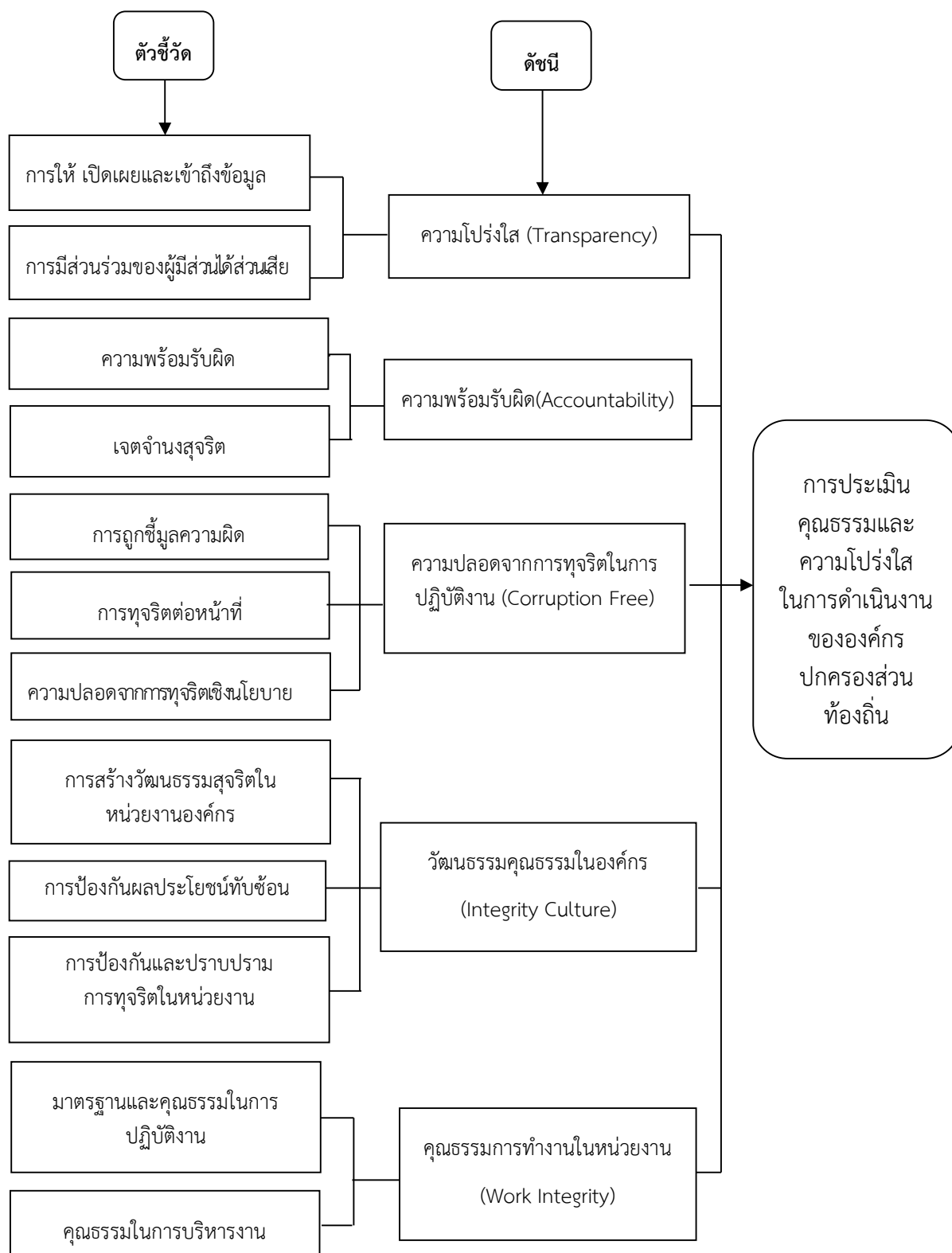
IIT	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

4. ตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ 2.28 แสดงตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

IIT	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน
-----	--

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.9 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2560 จังหวัดน่าน เป็นการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ที่ศึกษาแบ่งออกเป็นกลุ่มของประชากรเป้าหมาย 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1.1 ประชากรที่ศึกษาตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity and Transparency Assessment เป็นบุคลากรภายในของหน่วยงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ทุกคนตามจำนวนรายชื่อ จำนวนทั้งสิ้น 12 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2560)

1.1.2 ประชากรที่ศึกษาตามแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity and Transparency Assessmentเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารงานของหน่วยงาน ได้แก่ ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้รับจ้าง ผู้ขาย เป็นต้น

1.1.3 ประชากรที่ศึกษาตามแบบประเมินใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงาน หรือตัวแทน จากแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์รอบที่ 1 และประเมินจากหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดซื้อ จัดจ้าง ภารกิจหลักและการดำเนินงานของหน่วยงานจากแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยศึกษาตามแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity and Transparency Assessment ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารงานของหน่วยงาน ได้แก่ ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้รับจ้าง ผู้ขาย จำนวนทั้งสิ้น 110 คน ต่อ 1 หน่วยงาน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามลักษณะประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนไม่น้อยกว่า 100 คนตามข้อกำหนดของสำนักงาน ป.ป.ช.

2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ตามรายชื่อที่ได้รับจากหน่วยงาน ได้จำแนกข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ดังตาราง

ตารางที่ 3.1 แสดงการแจกแจงกลุ่มตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

ประเภทผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต (ภารกิจหลัก)	46	41.82
ด้านการให้บริการของกลุ่มงานภายในสำนักงาน (ภารกิจสนับสนุน)	35	31.82
ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	29	26.36
รวม	110	100.00

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์ จำนวน 110 คน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานป.ป.ช. กำหนดไว้จำนวนไม่น้อยกว่า 100 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบบสำรวจตามระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 3 ประเภทดังนี้

3.1 แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity and Transparency Assessment เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปีทุกคน ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน เกี่ยวกับดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร(Integrity Culture)คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) โดยวิธีการสำรวจและการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า

3.2 แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity and Transparency Assessment เป็นการประเมินข้อคิดเห็น ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน เกี่ยวกับดัชนีความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) โดยวิธีการสำรวจและการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า

3.3 แบบประเมินใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์รอบที่ 1 เกี่ยวกับดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability) และรอบที่ 2 เกี่ยวกับดัชนีความโปร่งใส (Transparency) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร(Integrity Culture) วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ 3 ชุด ได้แก่

4.1 แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT รวบรวมข้อมูลโดยใช้สำรวจความคิดเห็นบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ทั้งนี้เลือกใช้วิธีแบบผสมผสานหลายวิธีตามความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

4.2 แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity and Transparency Assessment: EIT รวบรวมข้อมูลโดยใช้สำรวจความคิดเห็นประชาชน ผู้รับบริการ ผู้ร้องเรียน ผู้เสียภาษี ผู้ขาย ผู้รับจ้าง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ โดยตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ทั้งนี้เลือกใช้วิธีแบบผสมผสานหลายวิธีตามความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

4.3 แบบประเมินใช้หลักฐานเชิงประจักษ์Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT ใช้แบบการประเมินรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานที่มีข้อมูลเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการอ้างอิงคำตอบในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

5. การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นและแบบประเมินใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ 3 ชุด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนี้

5.1 การประมวลผลคะแนนเป็นการคำนวณค่าคะแนนของแต่ละข้อคำถามในแต่ละแบบสำรวจ เพื่อคำนวณเป็นค่าคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดย่อย ค่าคะแนนแต่ละตัวชี้วัด ค่าคะแนนแต่ละดัชนีและคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน โดยวิธีการคำนวณตามคู่มือ ITA, 2560 (ภาคผนวก) ดังนี้

- คะแนนข้อคำถาม หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของแบบสำรวจ Internal และ External

- คะแนนตัวชี้วัดย่อย หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัดย่อย

- คะแนนตัวชี้วัด หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัด

- คะแนนดัชนี หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนี

- คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การคำนวณผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว

5.2 เกณฑ์การประเมินผล การประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ (คู่มือ ITA, 2560) ดังนี้

ช่วงคะแนน	เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
80 - 100	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
60 - 79.99	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
40 - 59.99	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
20 - 39.99	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
0 - 19.99	= มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

6. แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ 2560 ได้มีแผนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงแผนและขั้นตอนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

ที่	รายละเอียดขั้นตอนกิจกรรม	เดือน/ปี					
		ปี พ.ศ. 2560			ปี พ.ศ. 2561		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.
1	วางแผนการดำเนินโครงการและศึกษาวิเคราะห์ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีสุ่มตัวอย่าง	↔					
2	ส่งรายงานฉบับต้น (Inception Report)	↔					
3	รวบรวมข้อมูลรายชื่อและข้อมูลในการประเมิน	↔					
4	รวบรวมข้อมูลจากแบบประเมิน 3 ชุด (IIT, EIT, EBIT)		↔				
5	ส่งรายงานฉบับขั้นกลาง (Interim Report)			↔			
6	ประมวลผลข้อมูล				↔		
7	วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผล				↔		
8	ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์คะแนน (EBIT)					↔	
9	ส่งรายงานฉบับสุดท้ายฉบับร่าง (Draft Final Report)					↔	
10	ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)						↔

บทที่ 4

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ 2560 ที่ปรึกษาโครงการได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจมาดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินตามดัชนีทั้ง 5 ดัชนี ประกอบด้วย ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามแบบสำรวจ

1.1 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

1.2 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

2.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม

2.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามดัชนี

2.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามแบบสำรวจ

2.3.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

2.3.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

2.3.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

3. ข้อเสนอแนะจากการประเมินผลจากแบบสำรวจ

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามแบบสำรวจ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งข้อมูลได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และลักษณะส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

1.1 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity & Transparency Assessment (IIT)

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะอายุของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
อายุระหว่าง 20 – 40 ปี	8	66.67
อายุระหว่าง 41 – 60 ปี	4	33.33
อายุมากกว่า 60 ปี	0	0.00
ไม่ระบุอายุ	0	0.00
รวม	12	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20 – 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลลักษณะเพศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	3	25.00
เพศหญิง	9	75.00
ไม่ระบุเพศ	0	0.00
รวม	12	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลลักษณะระดับการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
ระดับปริญญาตรี	6	50.00
ระดับปริญญาโท	6	50.00
ระดับปริญญาเอก	0	0.00
ไม่ระบุระดับการศึกษา	0	0.00
รวม	12	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญา และระดับปริญญาโท มีจำนวนเท่ากัน คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลลักษณะตำแหน่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง	1	8.33
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	3	25.00
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ	3	25.00
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส	4	33.33
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	0	0.00
ไม่ระบุตำแหน่ง	1	8.33
รวม	12	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือหัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป และข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ไม่ระบุตำแหน่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลลักษณะระยะเวลาการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี	2	16.67
ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี	5	41.67
ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 20 ปี	5	41.67
ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี	0	0.00
ไม่ระบุระยะเวลาปฏิบัติงาน	0	0.00
รวม	12	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

1.2 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก External Integrity & Transparency Assessment (EIT)

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลลักษณะอายุของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 20 ปี	2	1.82
อายุระหว่าง 20-40 ปี	43	39.09
อายุระหว่าง 41-60 ปี	54	49.09
อายุมากกว่า 60 ปี	11	10.00
ไม่ระบุอายุ	0	0.00
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.09 รองลงมาอายุระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.09 อายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลลักษณะเพศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	52	47.27
เพศหญิง	58	52.73
ไม่ระบุเพศ	0	0.00
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.73 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลลักษณะระดับการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	94	85.45
ระดับปริญญาตรี	13	11.82
ระดับปริญญาโท	2	1.82
ระดับปริญญาเอก	0	0.00
ไม่ระบุระดับการศึกษา	1	0.91
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 85.45 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.82 ระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 และไม่ระบุระดับการศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.91 ตามลำดับ

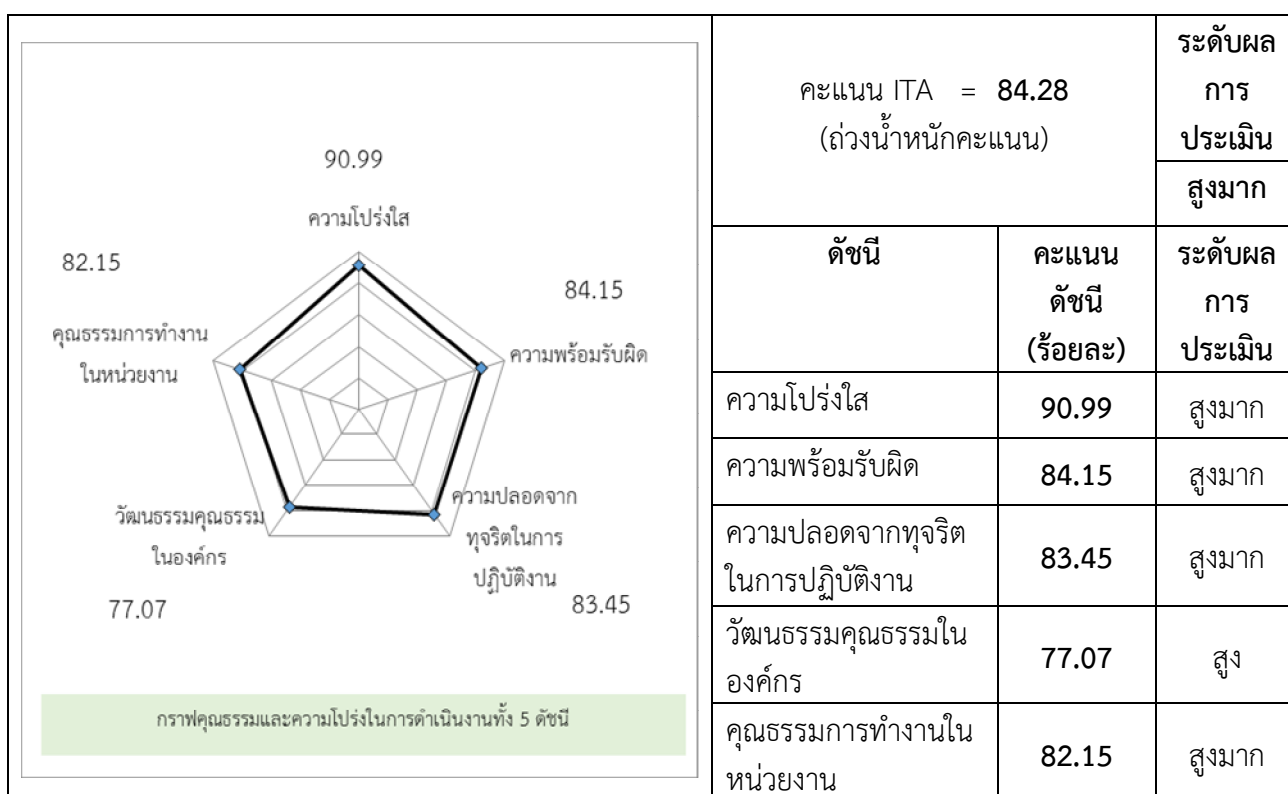
ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลลักษณะอาชีพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	5	4.55
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	10	9.09
อื่น ๆ (เกษตรกร รับจ้างทั่วไป)	91	82.73
ไม่ระบุอาชีพ	4	3.64
รวม	110	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่าอาชีพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีอาชีพอื่น ๆ (เกษตรกร รับจ้างทั่วไป) จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 82.73 รองลงมาคือพนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 และไม่ระบุอาชีพ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ

2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

2.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม



ภาพที่ 4.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนเท่ากับ 84.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนีพบว่า ดัชนีความโปร่งใส มีค่าคะแนนสูงสุด ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 90.99 รองลงมาคือ ดัชนีความพร้อมรับผิด ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 84.15 ดัชนีความปลอดจากทุจริตในการปฏิบัติงาน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 83.45 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 82.15 และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 77.07 ตามลำดับ

2.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามดัชนี

ตารางที่ 4.10 แสดงรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1.ความโปร่งใส	26				90.99	23.66
1.1 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล					96.75	
1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		100.00			100.00	
1.1.2 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		74.04	91.35	
1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					81.77	
1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		70.34	88.14	
1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		75.00		77.01	75.40	
2.ความพร้อมรับผิด	18				84.15	15.15
2.1 ความพร้อมรับผิด					73.55	
2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			76.72	71.32	74.02	
2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			66.75	75.70	71.23	
2.2 เจตจำนงสุจริต					93.94	
เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	72.29	76.59	93.94	
3.ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22				83.45	18.36
3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					83.72	
3.2.1 การรับสินบน			84.75	80.12	81.97	
3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			86.21	84.98	85.47	
3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย					78.64	
ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย			79.25	78.03	78.64	
4.วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				77.07	12.33
4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					70.29	
4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			64.17		64.17	
4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			61.25		61.25	
4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			77.88		77.88	
4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					75.51	
การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		75.00	76.54		75.51	
4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					81.64	
4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		100.00	62.54		81.27	
4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		100.00	64.00		82.00	

ตารางที่ 4.10 (ต่อ) แสดงรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
5.คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				82.15	14.79
5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					92.04	
5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		100.00		75.98	91.99	
5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		100.00		76.28	92.09	
5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					76.22	
5.2.1 การบริหารงานบุคคล			65.81		65.81	
5.2.2 การบริหารงบประมาณ			86.22		86.22	
5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			78.81		78.81	
5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			69.67		69.67	
คะแนนรายแบบสำรวจ (100)		95.45	74.85	76.28		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						84.28

จากตารางที่ 4.10 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน หากพิจารณาจำแนกตามรายดัชนีแล้วพบว่า

ดัชนีความโปร่งใส มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 90.99 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 96.75 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 81.77 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 91.35 ตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 88.14 และตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 75.40 ตามลำดับ

ดัชนีความพร้อมรับผิด มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 84.15 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 93.94 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 73.55

ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยเรื่องข้อมูลความผิด มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 93.94 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 74.02 และตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 71.23 ตามลำดับ

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 83.45 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการถูกข้อมูลความผิด มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 83.72 และตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 78.64 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยเรื่องข้อมูลความผิด มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 85.47 ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 81.97 และตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 78.64 ตามลำดับ

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 77.07 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 81.64 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 75.51 และตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 70.29 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 82 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 81.27 ตัวชี้วัดย่อยการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 77.88 ตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 75.51 ตัวชี้วัดย่อยการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับ

คะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 64.17 และตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 61.25 ตามลำดับ

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 82.15 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 92.04 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 76.22 ตามลำดับ หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 92.09 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 91.99 ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 86.22 ตัวชี้วัดย่อยคุณธรรมในการมอบหมายงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 78.81 ตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 69.67 และตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 65.81 ตามลำดับ

2.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามเครื่องมือแบบสำรวจ

2.3.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามเครื่องมือหลักฐานเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการประเมิน ฯ ตามเครื่องมือหลักฐานเชิงประจักษ์

ข้อคำถาม	ค่าระดับคะแนน / ร้อยละ	แปลค่า
1. ดัชนีความโปร่งใส	95.24	สูงมาก
ตัวชี้วัด การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (EB4-E6)	100.00	สูงมาก
EB4. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร	100.00	
1) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	100.00	
2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้	100.00	
3) มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	100.00	
EB5. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบ (คะแนนเต็ม 500 คะแนน)	500.00	
EB6. หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร	100.00	
1) มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	100.00	
2) มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	100.00	
ตัวชี้วัดย่อย การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน (EB7 (1-4))	100.00	สูงมาก
EB7. หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานอย่างไร	100.00	
1) มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน	100.00	
2) มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องทางใดบ้าง (อย่างน้อย 4 ช่องทาง)	100.00	
3) มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่ออื่น ๆ	100.00	
4) มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน	100.00	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) แสดงผลการประเมิน ฯ ตามเครื่องมือหลักฐานเชิงประจักษ์

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
ตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	85.71	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (EB1(1-3))	100.00	สูงมาก
EB1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างไร	100.00	
1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน		
2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	100.00	
3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	100.00	
ตัวชี้วัดย่อย การจัดการเรื่องร้องเรียน (EB8(1-4))	75.00	สูง
EB8. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างไร	100.00	
1) มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน		
2) มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน	100.00	
3) มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ	100.00	
4) มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ	0.00	
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัด เจตจำนงสุจริต	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน รอบที่ 1 (EB1(1-3))	100.00	สูงมาก
EB1. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานหน่วยงานอย่างไร	200.00	
1) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (คะแนนเต็ม 200 คะแนน)		
2) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน (คะแนนเต็ม 200 คะแนน)	200.00	
3) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน (คะแนนเต็ม 600 คะแนน)	600.00	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) แสดงผลการประเมิน ฯ ตามเครื่องมือหลักฐานเชิงประจักษ์

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัด การถูกข่มขู่ความผิด	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย เรื่องข่มขู่ความผิด (EB12)	100.00	สูงมาก
EB12. การถูกข่มขู่	100.00	
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	87.50	สูงมาก
ตัวชี้วัด การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	75.00	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน EB9 (1-4)	75.00	สูง
EB9. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างไร	100.00	
1) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน	100.00	
2) มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	100.00	
3) มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่	100.00	
4) มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	0.00	
ตัวชี้วัด การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย แผนปฏิบัติการและปราบปรามการทุจริต (EB10(1-2))	100.00	สูงมาก
EB10. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานอย่างไร	100.00	
1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	100.00	
2) มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	100.00	
ตัวชี้วัดย่อย การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน (EB11(1-2))	100.00	สูงมาก
EB11. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานอย่างไร	100.00	
1) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส	100.00	
2) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น	100.00	

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) แสดงผลการประเมิน ฯ ตามเครื่องมือหลักฐานเชิงประจักษ์

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัด มาตรฐานและคุณธรรมการปฏิบัติงาน	100.00	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย มาตรฐานการปฏิบัติงาน (EB2(1-2))	100.00	สูงมาก
EB2. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก อย่างไร	100.00	
1) มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก		
2) มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	100.00	
ตัวชี้วัดย่อย ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (EB3(1-2))	100.00	สูงมาก
EB3. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงาน/การบริการตามภารกิจหลักอย่างไร		
1) มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน	100.00	
2) มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก	100.00	
ภาพรวมของผลการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์	95.45	สูงมาก

จากตารางที่ 4.11 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจากแบบสำรวจ
หลักฐานเชิงประจักษ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน พบว่า
ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนในภาพรวมร้อยละ 95.45 หากพิจารณาตามราย
ดัชนีแล้วพบว่า

ดัชนีความโปร่งใส มีผลการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 95.24 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย
และเข้าถึงข้อมูล มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัด
ร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินอยู่ใน
ระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 85.71 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้ว
พบว่าตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมิน
อยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 รองลงมาคือตัวชี้วัดย่อยการให้
เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัด
ย่อยร้อยละ 100.00 ตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก

ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 และตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 75.00 ตามลำดับ

ดัชนีความพร้อมรับผิด มีผลการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 100.00 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่าตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 100.00 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่าตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 100.00 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 100.00 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่าตัวชี้วัดย่อยเรื่องข่มขู่ความผิด มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 ซึ่งถือว่าหน่วยงานไม่มีเรื่องถูกข่มขู่ความผิด

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีผลการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 87.50 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 75.00 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้ว พบว่าตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการและปราบปรามการทุจริต มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 รองลงมาคือตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 และตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 75.00 ตามลำดับ

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีผลการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 100.00 โดยมีตัวชี้วัด มาตรฐานและคุณธรรมการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 100.00 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่าตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 100.00 ตามลำดับ

2.3.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามแบบสำรวจผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลคะแนนการดำเนินงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
1. ดัชนีความโปร่งใส (หมายเหตุ ไม่มีคะแนนจากแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน)	NA	NA
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด	74.36	สูง
ตัวชี้วัด ความพร้อมรับผิด	75.06	สูง
ตัวชี้วัดย่อย ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	76.72	สูง
11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	75.08	สูง
12. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ	89.00	สูงมาก
13. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน	72.33	สูง
14. ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน	94.42	สูงมาก
15. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ	52.75	ปานกลาง
ตัวชี้วัดย่อย ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	66.75	สูง
16. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบ และเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม	66.75	สูง
ตัวชี้วัด เจตจูงใจสุจริต	72.29	สูง
ตัวชี้วัดย่อย เจตจูงใจสุจริตในการบริหารงาน	72.29	สูง
17. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจูงใจสุจริตที่แน่นอนว่า จะมุ่งมั่นในการบริหาร หน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	72.42	สูง
18. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิด ความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน	72.17	สูง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) แสดงผลคะแนนการดำเนินงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	83.40	สูงมาก
ตัวชี้วัด การทุจริตต่อหน้าที่	85.48	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย การรับสินบน	84.75	สูงมาก
I9. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	83.33	สูงมาก
I10. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น	86.17	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	86.21	สูงมาก
I11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือพวกพ้อง	80.67	สูงมาก
I12 .เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน	91.75	สูงมาก
ตัวชี้วัด ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย/ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	79.25	สูง
ตัวชี้วัดย่อย ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย/ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	79.25	สูง
I13. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหาร	89.00	สูงมาก
I14. นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	69.50	สูง
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	68.73	สูง
ตัวชี้วัด การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	70.29	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	64.17	สูง
I15. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ	64.17	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การไม่ทนต่อการทุจริต	61.25	สูง
I16. หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น	61.25	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต	77.88	สูง
I17. เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่	80.67	สูงมาก
I18. หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอายอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกคนในหน่วยงานเสมอ	75.08	สูง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) แสดงผลคะแนนการดำเนินงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
ตัวชี้วัด การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	76.54	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	76.54	สูง
119. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว	66.83	สูง
120. การบริหารงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม	86.25	สูงมาก
ตัวชี้วัด การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	63.27	สูง
ตัวชี้วัดย่อย แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม	62.54	สูง
121. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	58.25	ปานกลาง
122. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	66.83	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	64.00	สูง
123. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ	63.92	สูง
124. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	64.08	สูง
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	76.22	สูง
ตัวชี้วัด คุณธรรมในการบริหารงาน	76.22	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การบริหารงานบุคคล	65.81	สูง
125. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง	69.50	สูง
126. หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคณติ คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี	58.42	ปานกลาง
127. หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	69.50	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การบริหารงบประมาณ	86.22	สูงมาก
128. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	86.25	สูงมาก
129. หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ	91.67	สูงมาก
130. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด	80.75	สูงมาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) แสดงผลคะแนนการดำเนินงานจากบุคลากรภายในหน่วยงาน

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
ตัวชี้วัดย่อย คุณธรรมในการมอบหมายงาน	78.81	สูง
131. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการ สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว	80.67	สูงมาก
132. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	80.67	สูงมาก
133. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของ งาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	75.08	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน	69.67	สูง
134. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน	69.67	สูง
ภาพรวมของผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	74.85	สูง

จากตารางที่ 4.12 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจากแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนในภาพรวมร้อยละ 74.85 หากพิจารณาตามรายดัชนีแล้วพบว่า

ดัชนีความพร้อมรับผิด มีผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 74.36 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 75.06 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 72.29 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 76.72 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 72.29 และตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 66.75 ตามลำดับ

ดัชนีความปลอดจากทุจริตในการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน อยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 83.40 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 85.48 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย/

ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 79.25 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 86.21 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 84.75 และตัวชี้วัดย่อย ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย/ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 79.25 ตามลำดับ

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน อยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 68.73 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 76.54 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 70.29 และตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 63.27 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 77.88 รองลงมาคือตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 76.54 ตัวชี้วัดย่อยการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 64.17 ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 64.00 ตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 62.54 และตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 61.25 ตามลำดับ

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน อยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 76.22 มีตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 76.22 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 86.22 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยคุณธรรมในการมอบหมายงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 84.75 ตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 69.67 และตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 65.81 ตามลำดับ

2.3.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ข้อคำถาม	ค่าระดับคะแนน / ร้อยละ	แปลค่า
1. ดัชนีความโปร่งใส	73.15	สูง
ตัวชี้วัด การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	74.04	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	74.04	สูง
E1. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	74.76	สูง
E2. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล	73.31	สูง
ตัวชี้วัด การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	72.56	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	70.34	สูง
E3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน	71.43	สูง
E4. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน	69.25	สูง
ตัวชี้วัดย่อย การจัดการเรื่องร้องเรียน	77.01	สูง
E5. หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนอย่างชัดเจน	77.01	สูง
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด	72.70	สูง
ตัวชี้วัด ความพร้อมรับผิด	72.05	สูง
ตัวชี้วัดย่อย ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	71.32	สูง
E6. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	78.69	สูง
E7. หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ	77.20	สูง
E8. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการหาประโยชน์ส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน	67.20	สูง
E9. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	62.31	สูง
E10. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย	71.19	สูง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) แสดงผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ข้อคำถาม	ค่าระดับคะแนน / ร้อยละ	แปลค่า
ตัวชี้วัดย่อย ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	75.70	สูง
E11. ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย	75.70	สูง
ตัวชี้วัด เจตจำนงสุจริต	76.59	สูง
ตัวชี้วัดย่อย เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	76.59	สูง
E12. ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน	76.59	สูง
3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	81.42	สูงมาก
ตัวชี้วัด การทุจริตต่อหน้าที่	82.55	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย การรับสินบน	80.12	สูงมาก
E13. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	74.05	สูง
E14. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น	73.53	สูง
E15. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ	92.78	สูงมาก
ตัวชี้วัดย่อย การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	84.98	สูงมาก
E16. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง	75.35	สูง
E17. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง	100.00	สูงมาก
E18. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน	79.58	สูง
ตัวชี้วัด ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	78.03	สูง
ตัวชี้วัดย่อย ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	78.03	สูง
E19. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องกับเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน	79.87	สูง
E20. นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	76.19	สูง

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ข้อคำถาม	ค่าระดับ คะแนน /ร้อยละ	แปลค่า
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (หมายเหตุ ไม่มีคะแนนจากแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก)	NA	NA
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	76.13	สูง
ตัวชี้วัด มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	76.13	สูง
ตัวชี้วัดย่อย มาตรฐานการปฏิบัติงาน	75.98	สูง
E21. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ	75.98	สูง
ตัวชี้วัดย่อย ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	76.28	สูง
E22. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม	76.28	สูง
ภาพรวมของผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	76.28	สูง

จากตารางที่ 4.13 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจากแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จรม จังหวัดน่าน พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนในภาพรวมร้อยละ 76.28 หากพิจารณาตามรายดัชนีแล้ว พบว่า

ดัชนีความโปร่งใส มีผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 73.15 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 74.04 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 72.56 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 77.01 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 74.04 และตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 70.34 ตามลำดับ

ดัชนีความพร้อมรับผิด ผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 72.70 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัด

ร้อยละ 76.59 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนน ตัวชี้วัดร้อยละ 72.05 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อย เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนน ตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 76.59 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 75.70 และตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 71.32 ตามลำดับ

ดัชนีความปลอดภัยจากทุจริตในการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 81.42 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 82.55 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 78.03 ตามลำดับ หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 84.98 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 80.12 และตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 78.03 ตามลำดับ

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีผลการประเมินตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 76.13 มีตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 76.13 หากพิจารณาตามตัวชี้วัดย่อยแล้วพบว่า ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 76.28 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 75.98 ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะจากการประเมินผลจากแบบสำรวจ

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ 2560 ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า

ด้านการร้องเรียน ควรจัดทำหลักเกณฑ์หรือวิธีการในแจ้งผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงกำหนดระยะเวลาการแจ้งผลการพิจารณาเรื่องร้องเรียน ทั้งการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานหรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และเมื่อสิ้นปีงบประมาณควรมีการสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนโดยแยกออกเป็น เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และเมื่อดำเนินงานตามแผนแล้ว ควรมีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการทำงาน เพื่อจะได้หาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานควรสร้างระบบกลไกเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน และมีคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา อีกทั้งมีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า ไม่มีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า ไม่มีข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ 2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นลักษณะวิจัยเชิงสำรวจและประเมินผล โดยใช้เครื่องมือแบบสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 แบบ ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยแบ่งเป็น 5 ดัชนี ประกอบด้วย ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ที่ปรึกษาโครงการได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการประเมิน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการประเมิน

1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามแบบสำรวจ

1.1.1 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายใน Internal Integrity & Transparency Assessment (IIT)

ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

1.1.2 ผลการแจกแจงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity & Transparency Assessment (EIT)

ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.09 เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.73 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 85.45 และประกอบอาชีพเกษตรกร/รับจ้างทั่วไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 82.73

1.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนเท่ากับ 84.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนีพบว่า ดัชนีความโปร่งใส มีค่าคะแนนสูงสุด ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 90.99 รองลงมาคือ ดัชนีความพร้อมรับผิด ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 84.15 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 83.45 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 82.15 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 77.07 ตามลำดับ แยกรายละเอียดเป็นรายดัชนี ดังนี้

ดัชนีความโปร่งใส มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 90.99 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 96.75 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 81.77 ตามลำดับ

ดัชนีความพร้อมรับผิด มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 84.15 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 93.94 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 73.55 ตามลำดับ

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 83.45 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 83.72 และตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 78.64 ตามลำดับ

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 77.07 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 81.64 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 75.51 และตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 70.29 ตามลำดับ

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 82.15 หากพิจารณาจำแนกตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า ตัวชี้วัดมาตรฐาน และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับคะแนนสูงสุด ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 92.04 รองลงมาคือ ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 76.22 ตามลำดับ

2. อภิปรายผลการประเมิน

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เป็นการอธิบายการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของหน่วยงานและความสัมพันธ์ของค่าคะแนนจากแบบสำรวจ Evidence-Based ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบ/การดำเนินงานของหน่วยงาน กับคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็น Internal/External ซึ่งเป็นข้อมูลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อหาความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันของแต่ละดัชนี ทั้ง 5 ดัชนี ดังนี้

ดัชนีความโปร่งใส มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 90.99 เป็นการประเมินผลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Evidence-Based) มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 95.24 ร่วมกับการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 73.15 ทั้งนี้ผลการประเมินในภาพรวมของเครื่องมือสำรวจทั้งสองชนิดอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยมีตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 81.77 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ และตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 75.40 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดย่อยอื่นๆ ประเด็นที่เป็นสาเหตุที่หน่วยงานควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ค่าระดับคะแนนดัชนีความโปร่งใสเพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

1. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบและการดำเนินงานของหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานยังขาดการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ

2. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า หน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

ดัชนีความพร้อมรับผิด มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 84.15 เป็นการประเมินผลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Evidence-Based) มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 100.00 ร่วมกับการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 74.36 และการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 72.70 ทั้งนี้ผลการประเมินในภาพรวมของเครื่องมือทั้งสามชนิด พบว่าการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal) และการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (Internal) มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือมีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับที่แตกต่างกับเครื่องมือสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Evidence-Based) ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 73.55 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ และตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 71.23 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดย่อยอื่นๆ ประเด็นที่เป็นสาเหตุที่หน่วยงานควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ค่าระดับคะแนนดัชนีความพร้อมรับผิดเพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

1. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า หน่วยงานยังขาดมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังขาดความพร้อมในการรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 83.45 เป็นการประเมินผลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Evidence-Based) มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 100.00 ร่วมกับการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 83.40 และการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 81.42 ทั้งนี้ผลการประเมินในภาพรวมของเครื่องมือทั้งสามชนิดมีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิง

นโยบาย ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 78.64 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ และตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 78.64 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดย่อยอื่นๆ ประเด็นที่เป็นสาเหตุที่หน่วยงานควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ค่าระดับคะแนนดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานขึ้น ดังนี้

1. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า การกำหนดนโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานทำถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
2. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 77.07 เป็นการประเมินผลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Evidence-Based) มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 87.50 ร่วมกับการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 68.73 ทั้งนี้ผลการประเมินในภาพรวมของเครื่องมือทั้งสองชนิดอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยมีตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 70.29 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ และตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 61.25 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดย่อยอื่นๆ ประเด็นที่เป็นสาเหตุที่หน่วยงานควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ค่าระดับคะแนนดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

1. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบและการดำเนินงานของหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานยังขาดการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
2. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า หน่วยงานยังไม่ได้ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนดัชนีร้อยละ 82.15 เป็นการประเมินผลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Evidence-Based) มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 100.00 ร่วมกับการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 76.22 และการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับ

การรับรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนดัชนีร้อยละ 76.13 ทั้งนี้ผลการประเมินในภาพรวมของเครื่องมือทั้งสามชนิด พบว่าการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal) และการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้จากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External) มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือมีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่มีผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับที่แตกต่างกับเครื่องมือสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (Evidence-Based) ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดร้อยละ 76.22 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดอื่นๆ และตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล ค่าระดับคะแนนตัวชี้วัดย่อยร้อยละ 65.81 มีค่าระดับคะแนนน้อยกว่าตัวชี้วัดย่อยอื่นๆ ประเด็นที่เป็นสาเหตุที่หน่วยงานควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ค่าระดับคะแนนดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานขึ้น ดังนี้

1. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน พบว่า หน่วยงานยังขาดระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี

2. ผลจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังขาดทักษะการปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ทิศทาง มาตรการ หรือแผนการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานในภาพรวมให้มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้นดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการหรือแผนการดำเนินการและปฏิบัติที่เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในทุกประเด็นตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและลดอุปสรรคของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้เกิดการวางแผนและพัฒนาระบบกลไกเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ และได้รับการยอมรับเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์โดยรวมของทุกหน่วยงาน

3. ผู้บริหารควรมีนโยบายกำหนดให้มีโครงการหรือกิจกรรมการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานตามภารกิจขึ้นภายในหน่วยหรือระหว่างหน่วยงาน ในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ในทุกๆปี เพื่อสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและสร้างแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริตกับทุกภาคส่วน

4. ผู้บริหารควรสร้างระบบและกลไก ในการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบมาตรฐานงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการ ด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม

5. ผู้บริหารควรสร้างระบบและกลไกในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ อีกทั้งมีบทลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานตามระเบียบ

6. ผู้บริหารควรเสริมสร้างวัฒนธรรมและนิยมสุจริตและต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ เพื่อเป็นการปลูกฝังและปรับฐานความคิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานให้มีความตระหนัก และสามารถแยกแยะเรื่องประโยชน์ส่วนตัวออกจากเรื่องประโยชน์ส่วนรวมได้

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานที่จะทำให้หน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานและแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานจำแนกตามรายดัชนี ดังนี้

ดัชนีความโปร่งใส

หน่วยงานควรมีการกำหนดมาตรการ กลไกหรือระบบให้ภาคประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจจัดกิจกรรมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วรวบรวมหลักฐานเป็น “รายงานการประชุม/สัมมนา” และ “รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม” ที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการดำเนินโครงการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน

ดัชนีความพร้อมรับผิด

1. ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ การสร้างภาคีเครือข่ายและมี

การจัดเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต การจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์สุจริต ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกๆปี และการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจกับเจ้าหน้าที่เพื่อเกิดความตระหนักถึงความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน เป็นต้น

2. ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงานหน่วยงานให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ให้สาธารณชนรับทราบ โดยให้มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอและยกระดับผลงานการบริหารงานให้เป็นที่ประจักษ์มากยิ่งขึ้นเพื่อแก้ไขความเข้าใจผิดหรือการรับรู้ในทางที่คลาดเคลื่อนของประชาชนในตัวผู้บริหารเอง

3. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรมีความพร้อมในการรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

1. หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบาย ทิศทาง การดำเนินงาน การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น การจัดทำเอกสารส่งเสริมการให้ความรู้ การจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมหรือไม่ควรให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ฯ และมีการประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกี่ยวกับการป้องกันถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นต้น

2. หน่วยงานควรมีระบบ กลไก และแนวทางปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต เช่น การจัดทำกฎ ระเบียบ มาตรการหรือบทลงโทษที่ชัดเจนและปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบอย่างทั่วถึง

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

1. หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ อีกทั้งนำผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงดังกล่าวมาพัฒนาและปรับปรุงในปีถัดไป

2. หน่วยงานควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ให้ผู้บริหารและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานมีคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต ถูกปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักต่อการกระทำการ

ทุจริต และเกิดเป็นองค์กรคุณธรรมที่ไม่ตอบรับการทุจริตทุกชนิดในหน่วยงาน เช่น การจัดกิจกรรมเข้าค่ายโดยการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมและนิยมสุจริต และต่อต้านการทุจริตในหน่วยงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การศึกษาดูงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือทำกิจกรรมร่วมกันที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ เป็นต้น

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

1. หน่วยงานควรมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยให้รางวัลและความก้าวหน้าในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี เมื่อมีผู้ปฏิบัติงานดีหรือมีผู้ปฏิบัติงานจนเห็นผลงานเป็นที่ประจักษ์ ควรให้การยกย่องหรือมอบรางวัลเพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นการให้กำลังใจต่อไป

2. หน่วยงานควรสร้างระบบและกลไก ในการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบมาตรฐานงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการติดต่อขอรับบริการ ด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน เช่น การจัดทำคู่มือระบบและกลไกการปฏิบัติงานของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ

3. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ไม่ควรมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง มีการแสดงผลการประเมินอย่างโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน

4. หน่วยงานควรสร้างกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยงานยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ มีการจัดสัมมนาหรือเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มาให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ

บรรณานุกรม

ชนิดา อาคมวัฒน์. (2560) เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมาตรฐานการประเมินให้กับที่ปรึกษาของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด. เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2560. สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

ประหยัด พวงจำปา. (2560) เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. เมื่อวันที่ 27-28 กันยายน 2560. สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2558). คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ : เล็กอินเตอร์เน็ต.

สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2560). คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ.

วิธีการคำนวณและประมวลผลคะแนนจำแนกรายดัชนี

ทางคณะที่ปรึกษาได้ดำเนินการประมวลผลคะแนนและใช้โปรแกรมการคำนวณตามขั้นตอนที่ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้กำหนดให้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบสำรวจ	ข้อคำถาม	คะแนนเต็ม ข้อคำถาม
ความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 26 ข้อ)	การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 16 ข้อ)	การดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัด จ้าง (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 10 ข้อ)	EBIT	EB4 (1)	100.00
				EB4 (2)	100.00
				EB4 (3)	100.00
				EB5 (5 ข้อย่อย)	500.00
				EB6 (1)	100.00
				EB6 (2)	100.00
		การให้ เปิดเผย และ เข้าถึงข้อมูลของ หน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 6 ข้อ)	EIT	ExQ1	100.00
				ExQ2	100.00
			EBIT	EB7 (1)	100.00
				EB7 (2)	100.00
				EB7 (3)	100.00
				EB7 (4)	100.00
	การมีส่วนร่วมของผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 10 ข้อ)	การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 5 ข้อ)	EIT	ExQ3	100.00
				ExQ4	100.00
			EBIT	EB1 (1)	100.00
				EB1 (2)	100.00
		การจัดการเรื่อง ร้องเรียน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 5 ข้อ)	EIT	ExQ5	100.00
				EB8 (1)	100.00
			EBIT	EB8 (2)	100.00
				EB8 (3)	100.00
				EB8 (4)	100.00

ดัชนีความพร้อมรับผิด

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบ สำรวจ	ข้อคำถาม	คะแนนข้อ คำถาม
ความพร้อมรับผิด (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 25 ข้อ)	ความพร้อมรับผิด (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 12 ข้อ)	ความพร้อมรับผิดใน การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 10 ข้อ)	IIT	InQ1	100.00
				InQ2	100.00
				InQ3	100.00
				InQ4	100.00
				InQ5	100.00
			EIT	ExQ6	100.00
				ExQ7	100.00
				ExQ8	100.00
				ExQ9	100.00
				ExQ10	100.00
	เจตจำนงสุจริต (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 13 ข้อ)	ความพร้อมรับผิดใน การบริหารงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 2 ข้อ)	IIT	InQ6	100.00
			EIT	ExQ11	100.00
		เจตจำนงสุจริตในการ บริหารงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 13 ข้อ)	IIT	InQ7	100.00
				InQ8	100.00
			EIT	ExQ12	100.00
			EBIT รอบที่ 1	EB1 (1) (2 ข้อย่อย)	200.00
				EB1 (2) (2 ข้อย่อย)	200.00
				EB1 (3) (6 ข้อย่อย)	600.00

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบ สำรวจ	ข้อคำถาม	คะแนนข้อ คำถาม
วัฒนธรรมคุณธรรม ในองค์กร (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 18 ข้อ)	การสร้างวัฒนธรรม สุจริตในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 4 ข้อ)	การสืบทอด วัฒนธรรมสุจริต (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 1 ข้อ)	IIT	lnQ15	100.00
		การไม่ทนต่อการ ทุจริต (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 1 ข้อ)	IIT	lnQ16	100.00
		การอายและเกรงกลัว ที่จะทุจริต (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 2 ข้อ)	IIT	lnQ17	100.00
				lnQ18	100.00
	การป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อน (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 6 ข้อ)	การดำเนินการเพื่อ ป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 6 ข้อ)	IIT	lnQ19	100.00
				lnQ20	100.00
			EBIT	EB9 (1)	100.00
				EB9 (2)	100.00
				EB9 (3)	100.00
				EB9 (4)	100.00
	การป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 8 ข้อ)	แผนปฏิบัติการ ป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 4 ข้อ)	IIT	lnQ21	100.00
				lnQ22	100.00
			EBIT	EB10 (1)	100.00
				EB10 (2)	100.00
		การตรวจสอบถ่วงดุล ภายในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 4 ข้อ)	IIT	lnQ23	100.00
				lnQ24	100.00
			EBIT	EB11 (1)	100.00
				EB11 (2)	100.00

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบ สำรวจ	ข้อคำถาม	คะแนน ข้อคำถาม
คุณธรรมการทำงาน ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 16 ข้อ)	มาตรฐานและ คุณธรรม ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 6 ข้อ)	มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 3 ข้อ)	EIT	ExQ21	100.00
			EBIT	EB2 (1)	100.00
				EB2 (2)	100.00
		ความเป็นธรรมใน การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 3 ข้อ)	EIT	ExQ22	100.00
			EBIT	EB3 (1)	100.00
				EB3 (2)	100.00
	คุณธรรมในการ บริหารงาน (ค่าเฉลี่ยจาก คะแนน ข้อคำถาม 10 ข้อ)	การบริหารงานบุคคล (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 3 ข้อ)	IIT	InQ25	100.00
				InQ26	100.00
				InQ27	100.00
		การบริหาร งบประมาณ (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 3 ข้อ)	IIT	InQ28	100.00
				InQ29	100.00
				InQ30	100.00
		คุณธรรมในการ มอบหมายงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 3 ข้อ)	IIT	InQ31	100.00
				InQ32	100.00
				InQ33	100.00
		การบริหาร สภาพแวดล้อมใน การทำงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 1 ข้อ)	IIT	InQ34	100.00

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบ สำรวจ	ข้อคำถาม	คะแนนข้อ คำถาม
ความปลอดภัยจากการ ทุจริต ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 15 ข้อ) X ₃	การถูกข่มขู่ ความผิด (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 1 ข้อ) X ₃₁	เรื่องข่มขู่ความผิด (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 1 ข้อ) X ₃₁₁	EBIT	EBITการถูกข่มขู่	100.00
	การทุจริตต่อหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 10 ข้อ) X ₃₂	การรับสินบน (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 5 ข้อ) X ₃₂₁	IIT	lnQ9	100.00
				lnQ10	100.00
			EIT	ExQ13	100.00
				ExQ14	100.00
				ExQ15	100.00
		การใช้ตำแหน่งหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 5 ข้อ) X ₃₂₂	IIT	lnQ11	100.00
				lnQ12	100.00
			EIT	ExQ16	100.00
				ExQ17	100.00
				ExQ18	100.00
	ความปลอดภัยจาก การทุจริตเชิง นโยบาย (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 4 ข้อ) X ₃₃	ความปลอดภัยจากการ ทุจริตเชิงนโยบาย (ค่าเฉลี่ยจากคะแนน ข้อคำถาม 4 ข้อ) X ₃₃₁	IIT	lnQ13	100.00
				lnQ14	100.00
			EIT	ExQ19	100.00
				ExQ20	100.00

ตัวอย่างการคำนวณและประมวลผลค่าเฉลี่ยของดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อย

1. การคำนวณตัวชี้วัดย่อย จะนำคะแนนที่ได้จากข้อคำถามในแต่ละแบบสำรวจมาคำนวณ ซึ่งดัชนีความปลอดจากทฤษฎีในการปฏิบัติงาน จะมีตัวชี้วัดย่อยทั้งสิ้น จำนวน 4 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1 ตัวชี้วัดย่อยเรื่องข้อมูลความผิด จะนำคะแนนจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ดังนี้ กำหนดให้

X_{311} คือ ค่าคะแนนของตัวชี้วัดย่อยเรื่องข้อมูลความผิด

$EBIT_{\text{การถูกข้อมูล}}$ คือ เรื่องข้อมูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามฐานข้อมูลของ สำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_{311} = EBIT_{\text{การถูกข้อมูล}}$$

1.2 ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน จะนำคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและค่าคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ดังนี้

กำหนดให้

X_{321} คือ ค่าคะแนนของตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน

$InQ9$ คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อที่ 9 (เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต)

$InQ10$ คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อที่ 10 (เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงิน หรือประโยชน์จากผู้อื่น)

$ExQ13$ คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 13 (ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต)

$ExQ14$ คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 14 (ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงิน หรือประโยชน์จากผู้อื่น)

$ExQ15$ คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 15 (ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ)

สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_{321} = \frac{InQ9 + InQ10 + ExQ13 + ExQ14 + ExQ15}{5}$$

1.3 ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ จะนำค่าคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและค่าคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ดังนี้ กำหนดให้

X_{322}	คือ ค่าคะแนนของตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์
InQ11	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อที่ 11 (เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง)
InQ12	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อที่ 12 (เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการ หรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน)
ExQ16	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 16 (ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือพวกพ้อง)
ExQ17	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 17 (ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง)
ExQ18	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 18 (เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการ หรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน)

สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_{322} = \frac{InQ11 + InQ12 + ExQ16 + ExQ17 + ExQ18}{5}$$

1.4 ตัวชี้วัดย่อยความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย จะนำค่าคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและค่าคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ดังนี้ กำหนดให้

X_{331}	คือ ค่าคะแนนของตัวชี้วัดย่อยความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย
InQ13	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อที่ 13 (คู่สัญญาโครงการ หรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์ หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน)
InQ14	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อที่ 14 (นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง หรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง)
ExQ19	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 19 (คู่สัญญาโครงการ หรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน)
ExQ20	คือ ค่าคะแนนจากแบบประเมินผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ข้อที่ 20

(นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานยุทธศาสตร์
จากฝ่ายการเมือง หรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง)

สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_{331} = \frac{InQ13 + InQ14 + ExQ19 + ExQ20}{4}$$

2. การคำนวณตัวชี้วัด จะนำคะแนนที่ได้จากข้อคำถามในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมาคำนวณ ซึ่งดัชนีความปลอดจาก
ทุจริตในการปฏิบัติงาน จะมีตัวชี้วัดย่อยทั้งสิ้น จำนวน 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 ตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด จะนำคะแนนจากแบบสำรวจของตัวชี้วัดย่อยเรื่องข้อมูลความผิด ดังนี้
กำหนดให้

X_{31} คือ ค่าคะแนนของตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด
สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_{31} = X_{311} \quad \text{หรือ} \quad X_{31} = EBIT_{\text{การถูกข่มขู่}}$$

2.2 ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ จะนำคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจของตัวชี้วัดย่อยการรับ
สินบนและค่าคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจของตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ดังนี้

กำหนดให้

X_{32} คือ ค่าคะแนนของตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่
สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_{32} = \frac{(InQ9 + InQ10 + ExQ13 + ExQ14 + ExQ15) + (InQ11 + InQ12 + ExQ16 + ExQ17 + ExQ18)}{10}$$

2.3 ตัวชี้วัดความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย จะนำคะแนนจากข้อคำถามตามแบบสำรวจของ
ตัวชี้วัดย่อยความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย ดังนี้

กำหนดให้

X_{33} คือ ค่าคะแนนของตัวชี้วัดความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย
สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_{33} = X_{231} \quad \text{หรือ} \quad X_{33} = \frac{InQ13 + InQ14 + ExQ19 + ExQ20}{4}$$

3. การคำนวณดัชนี จะนำคะแนนที่ได้จากข้อคำถามในแต่ละตัวชี้วัดมาคำนวณ ดังนี้

กำหนดให้

X_3 คือ ค่าคะแนนของดัชนีความปลอดจากทุจริตในการปฏิบัติงาน
สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$X_3 = (EBIT_{\text{การถูกข่มขู่}} + InQ9 + InQ10 + ExQ13 + ExQ14 + ExQ15 + InQ11 + InQ12 + ExQ16 + ExQ17 + ExQ18 + InQ13 + InQ14 + ExQ19 + ExQ20) / 15$$