



ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

โดย

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อเรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดราชบุรี
ผู้วิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล
ปี พ.ศ. 2561

บทคัดย่อ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความพร้อมรับผิด 3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) บุคลากรภายในหน่วยงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา 2) ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 100 คน และ 3) เอกสาร หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment 2) แบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment และ 3) แบบประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment ที่สร้างและหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยสำนักงาน ป.ป.ช. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คะแนนเฉลี่ยตามค่าถ่วงน้ำหนักดัชนี และเกณฑ์การแปลผลตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้ในคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการป้องกัน ปราบปราม และตรวจสอบปัญหาการทุจริตภายในประเทศ ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) เพื่อส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกให้สังคมไทยมีวินัย และยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนเป็นกลไกที่สำคัญในการตรวจสอบ ควบคุม กระจาย และถ่วงดุลอำนาจของหน่วยงานภาครัฐ ข้อมูลในการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วย ความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ซึ่งข้อมูลทั้งห้าด้านของหน่วยงานภาครัฐนั้นได้รับการประเมินและเปรียบเทียบอย่างต่อเนื่องด้วยการใช้เครื่องมือ ITA ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2560)

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ฉบับนี้ จึงเป็นรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรีในภาพรวมและรายหน่วยงาน ตามข้อกำหนดในสัญญาของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำเนินการโดยคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลในฐานะคณะที่ปรึกษาทางวิชาการ ผลจากศึกษาจะเป็นแนวทางในการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยต่อไป

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฉ

บทที่

1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
	ขอบเขตในการศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์.....	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
	กรอบความคิดในการศึกษา.....	7
2	แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส.....	8
	แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ.....	8
	การสุ่มตัวอย่าง.....	20
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2	แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)	
	การสอบถาม.....	33
	การสัมภาษณ์.....	43
3	วิธีการดำเนินการประเมิน.....	49
	ดัชนีและตัวชี้วัดในการประเมิน.....	49
	กลุ่มประชากรเป้าหมาย การสุ่มตัวอย่าง และขนาดตัวอย่าง.....	53
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4	ผลการประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	
	จังหวัดราชบุรี.....	59
	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล.....	60
	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม.....	63
	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด.....	64
	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อย.....	67
5	สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ.....	75

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

2.1	ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส.....	9
2.2	ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความพร้อมรับผิด.....	11
2.3	ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน.....	13
2.4	ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร.....	15
2.5	ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน.....	17
3.1	รูปแบบการสำรวจสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี.....	56
3.2	ค่าน้ำหนักดัชนี.....	57
3.3	เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล.....	58
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงาน.....	60
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภายนอกหน่วยงาน.....	61
4.3	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	63
4.4	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามตัวชี้วัด.....	64
4.5	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย.....	67

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพที่

1.1	กรอบความคิดในการศึกษา.....	7
3.1	ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส.....	50
3.2	ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความพร้อมรับผิด.....	51
3.3	ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน.....	52
3.4	ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร.....	52
3.5	ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน.....	53

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

การปฏิรูประบอบราชการไทยในปี พ.ศ. 2545 และการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ทำให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีการนำแนวคิดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน อย่างไรก็ตามตลอดช่วงเวลากว่า 1 ทศวรรษที่ผ่านมายังพบว่า มีการดำเนินงานที่ขาดความโปร่งใสและการร้องเรียนเรื่องทุจริตในการรับบริการของหน่วยงานภาครัฐจากภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง และประเทศไทยถูกจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ในคะแนนค่อนข้างต่ำ โดยการประเมินในปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยมีค่าคะแนนภาพลักษณ์การทุจริตอยู่ที่ 38 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 85 จากประเทศที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด 175 ประเทศทั่วโลก

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ตระหนักถึงผลกระทบจากปัญหาการทุจริตภายในประเทศทั้งในแง่จำนวนคดีการทุจริตและในแง่ทัศนคติการรับรู้ของประชาชนและนักลงทุนจากต่างประเทศ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้เริ่มศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือการวัดระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยในปี พ.ศ. 2553 ได้เริ่มนำร่องการใช้เครื่องมือการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 8 หน่วยงาน ผลการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวมานำมาซึ่งการพัฒนากรอบแนวคิดในการประเมินผลความโปร่งใสที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้ทราบถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า “ดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ” (Transparency Index) ซึ่งเป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐระดับกรมหรือเทียบเท่าจากเอกสารหลักฐานการดำเนินงานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 ได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาประเมินหน่วยงานภาครัฐนำร่อง จำนวน 45 หน่วยงาน พบว่า มีค่า

คะแนนความโปร่งใสเฉลี่ย 65.99 คะแนน หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2555 ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอีกครั้ง โดยในครั้งนี้มีหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมการประเมิน จำนวน 110 หน่วยงาน พบว่า มีค่าคะแนนความโปร่งใสเฉลี่ย 61.67 คะแนน

ในระยะต่อมาสำนักงาน ป.ป.ช. ได้สร้างเครื่องมือการประเมินผลที่วัดระดับคุณธรรมในการดำเนินงาน และการทุจริตของประเทศไทย โดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า “การประเมินคุณธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ” (Integrity Assessment: IA) เพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ของประชาชนในเรื่อง ความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณสากลและ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตลอดจนประสบการณ์หรือการรับรู้เกี่ยวกับการจ่ายหรือเรียกรับสินบนจากเจ้าหน้าที่รัฐ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในเชิงสถิติและจัดระดับตามผลคะแนนที่ได้รับแล้วจัดทำ เป็นรายงานผลการประเมินเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีคะแนนการประเมินผลระดับ คุณธรรมการดำเนินงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานให้มีการพัฒนาการดำเนินการของหน่วยงานให้มีคุณธรรมมากยิ่งขึ้น

ในขณะที่มีการพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้จากประเทศอื่น ๆ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดระดับการทุจริตทั้งจากความคิดเห็นและ ประสบการณ์โดยตรงของประชาชน (Perception-based) และหลักฐานการดำเนินงานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) โดยเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2552 ได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับคณะกรรมการต่อต้านการ ทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณรัฐเกาหลี (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ ตลอดจนพัฒนาโครงการการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสร่วมกัน โดยมุ่งที่จะสนับสนุนให้ทั้งสองฝ่ายประสบผลสำเร็จในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เล็งเห็นจุดแข็งของเครื่องมือการประเมินผลการต่อต้านการทุจริตทั้งของสำนักงาน ป.ป.ช. และของสำนักงานคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณรัฐเกาหลี จึงได้บูรณาการดัชนี วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index: TI) ของสำนักงาน ป.ป.ช. กับการประเมินคุณธรรม การดำเนินงาน (Integrity Assessment) ที่พัฒนาโดยหน่วยงานต่อต้านการทุจริตและสิทธิมนุษยชนของ สาธารณรัฐเกาหลีเข้าด้วยกัน เนื่องจากการประเมินผลตามดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐใช้ข้อเท็จจริงในการดำเนินงานจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์และการประเมินคุณธรรม การดำเนินงาน เป็นการประเมินจากการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของประชาชนที่เคยรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น การบูรณาการร่วมกันจึงเป็นการดึงจุดแข็งของทั้งสองระบบเพื่อให้เกิดความสมดุลในการประเมิน โดยเรียก เครื่องมือการประเมินที่มีการบูรณาการนี้ว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความโปร่งใส (Transparency) 2) ความพร้อมรับผิด (Accountability) 3) คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน

(Integrity in Service Delivery) 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และ 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)

ทั้งนี้สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทดลองใช้ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2555 โดยประเมินหน่วยงานภาครัฐ 4 ประเภท ได้แก่ ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ รวม 8 หน่วยงานนำร่อง และในปี พ.ศ. 2556 ได้มีการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (reliability) ของเครื่องมือการประเมินโดยมีหน่วยงานภาครัฐเข้ารับการประเมิน 7 ประเภท ได้แก่ ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานด้านการศึกษา องค์การมหาชน และองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ รวมจำนวน 14 หน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) อยู่ที่ 0.911 จึงถือว่ามีความน่าเชื่อถือได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คณะอนุกรรมการอำนวยการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเข้ารับการประเมินผลรวมทั้งสิ้น 8,197 หน่วยงาน ประกอบด้วย องค์กรอิสระ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการส่วนภูมิภาค องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (1 กันยายน 2560 ถึง 1 มกราคม 2561)

จากข้อกำหนดดังกล่าวสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย จำนวน 7,571 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบล จำนวน 2,236 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5,335 แห่ง

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรีนั้น มหาวิทยาลัยมหิดลได้รับการคัดเลือกให้เป็นพี่พี่ปรึกษาในการดำเนินการ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินจำนวน 112 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมืองที่ยกระดับจากเทศบาลตำบล จำนวน 4 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 30 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 77 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและนำผลการประเมินรวมทั้งข้อเสนอแนะไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน ปรับปรุง พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร รวมทั้งสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น อันเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับวาระมหาดไทยใสสะอาดซึ่งเป็นนโยบายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงมหาดไทย

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใน
ปีงบประมาณ พ.ศ.2560

2.2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ

2.3 เพื่อให้ได้มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งในระดับนโยบายและระดับ
ปฏิบัติ

2.4 เพื่อให้ได้แนวทางการนำเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐไปสู่การยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย

ขอบเขตในการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับการประเมินโดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น แบ่งเป็น 5 ดัชนี ดังต่อไปนี้

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

2. ขอบเขตด้านประชากรเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 1) บุคลากรภายในที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา
- 2) ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 100 คน
- 3) เอกสาร หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

3. ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใช้วิธีการศึกษา 2 วิธี ดังนี้

1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงโดยมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) การศึกษาจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น การรับรู้ และประสบการณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment และ Internal Integrity & Transparency Assessment เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน กระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายในจังหวัดราชบุรี คือ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (1 กันยายน 2560 ถึง 1 มกราคม 2561)

นิยามศัพท์

1. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือมีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ วัดได้จากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงเอกสาร หลักฐานในการดำเนินงาน

2. ความพร้อมรับผิด (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน วัดได้จากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free) หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยความเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบ

บริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือสนใจเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง วัดได้จากการรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรง (Experience)

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จากการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากการตรวจสอบข้อเท็จจริงตามเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน รวมถึงข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดตามระบบคุณธรรม ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม โดยพิจารณาจาก 1) ระบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ 2) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ที่ยึดหลักความคุ้มค่า ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณ 3) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ที่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน วัดได้จากการรับรู้และประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล กำนันอำเภอ จอมบึง จังหวัดราชบุรี

7. ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ประชาชน บุคคลภายนอกหน่วยงาน นิติบุคคล บริษัท ห้างร้าน หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เป็นผู้รับบริการ เป็นลูกค้า จากการให้บริการตามภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทราบถึงระดับคุณธรรม ความโปร่งใสในแต่ละดัชนี และใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สถานการณ์การทุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและระดับคุณธรรมในการดำเนินงาน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและมีแนวทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

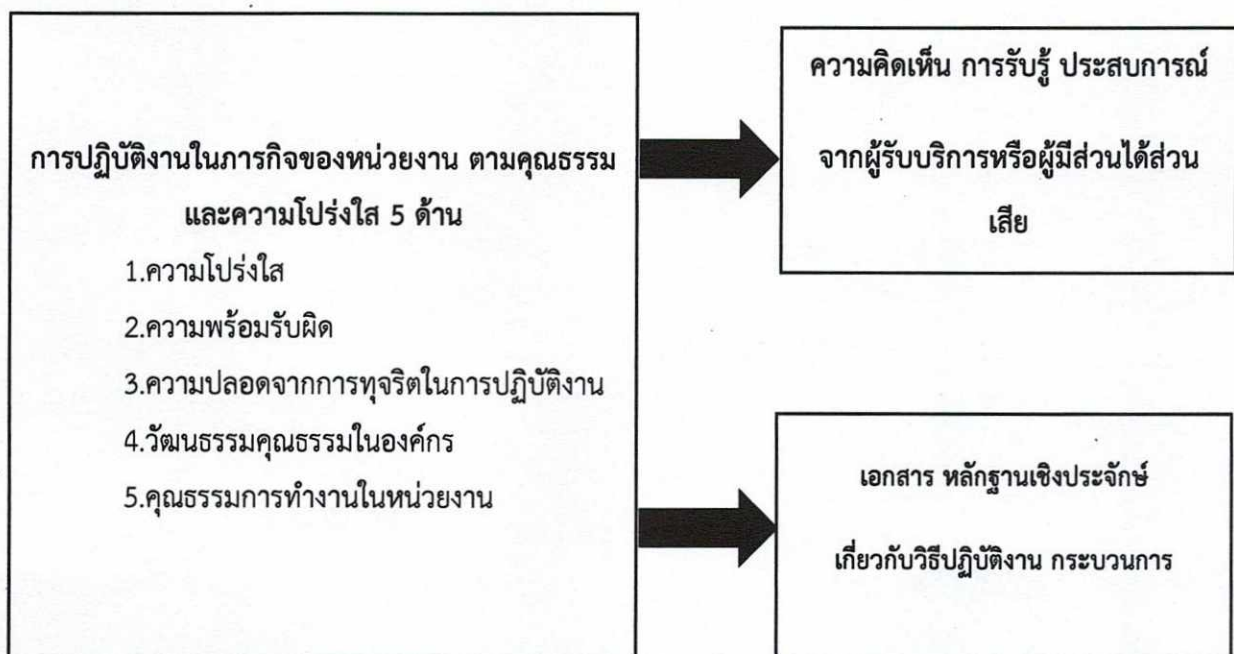
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการประเมินในแต่ละหมวดไปแก้ไขปรับปรุงให้ตรงประเด็น เพื่อยกระดับความโปร่งใส คุณธรรมในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ

4. กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นการลดความเสี่ยงต่อการบริหารจัดการที่ผิดพลาดที่ส่งผลต่อปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริตและซื่อสัตย์สุจริต

5. ช่วยให้ผู้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร

กรอบความคิดในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช. พัฒนาขึ้น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็น การรับรู้และประสบการณ์ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงการดำเนินการในแต่ละด้าน



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการศึกษา

ที่มา : ผู้วิจัย

บทที่ 2

แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

เอกสารและงานวิจัยสำหรับใช้เป็นแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
 - 1.1 ดัชนีความโปร่งใส
 - 1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด
 - 1.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
 - 1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน
2. การสุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสอบถาม
5. การสัมภาษณ์

1. แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมินโดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน

Transparency Assessment : ITA) แบ่งเป็น 5 ดัชนี ได้แก่ 1) ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน 2) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ 3) คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) การดำเนินงานขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

2) ระบบการร้องเรียนขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน

ตารางที่ 2.1 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส

ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ
1.การดำเนินงานขององค์กร	11 1.1การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	การให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ตารางที่ 2.1 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ
1.การดำเนินงานขององค์กร	11 1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	การให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
		การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่างๆ กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการอย่างชัดเจน
		การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ให้บริการอย่างชัดเจน
		การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี)
		และเอกสารประกอบอื่นๆ อย่างชัดเจน
		การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
	1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	การให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม
		การดำเนินงานตามคู่มือมาตรฐานการดำเนินงานตามภารกิจหลัก
	1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ	การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
		ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	1.4 การมีส่วนร่วม	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการกิจหลักของหน่วยงาน
	1.5 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน
	1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	ช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก

ตารางที่ 2.1 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ
2.ระบบการร้องเรียนขององค์กร	2.1 การตอบสนองข้อร้องเรียน	การแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม และแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น
		การดำเนินการเรื่องร้องเรียน
		การติดตามเรื่องร้องเรียนที่ผู้ร้องเรียนใช้บริการ
	2.2 ช่องทางการร้องเรียน	ระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง
		ช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวก
		การแจ้งผลเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนมีประสิทธิภาพ

ที่มา: คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, 2558

1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 2.2 ดัชนี ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความพร้อมรับผิด

ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด
ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่	ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่
	ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ การทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน

ที่มา: คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, 2558

1.3 ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery Index)

ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ การเลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้น้อยหรือไม่มีเลย และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานดี

ดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้จาก 2 แหล่ง ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Corruption Perceived) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นการรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับ การรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการที่เป็นพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างสำหรับตนเอง และพวกพ้องหรือบุคคลอื่นๆ

2) ประสบการณ์ตรง ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 2.3 ดัชนี ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ
1. การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Corruption Perceived)	การรับเงินพิเศษ เรียไ ร ขอรับบริจา ค หรือร้องขอให้ผู้ให้บริการพาไปสถาน บันเทิงรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ นกับ การให้บริการตามหน้าที่
	การรับรู้เกี่ยวกับการรับเงินพิเศษ เรียไ ร ขอรับบริจา ค หรือผลประโยชน์ ตอบแทนอื่นใดเป็นเรื่องปกติธรรมดา
	เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการได้มีการเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการบาง คนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว
	เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการให้ความ ช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเองและ พวกพ้องหรือบุคคลอื่น
2. ประสบการณ์ตรง (Experience)	การถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไ ร ขอรับบริจา ค หรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือ ผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

ที่มา: คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, 2558

1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลัก
คุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ
ดัชนีนี้เป็นการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และจากการนำหลักฐานเชิง
ประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ของหน่วยงาน
ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด
ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กร ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม หรือเป็นไป
ตามประมวลจริยธรรมขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มหรือพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง
เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

2) การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ประเมินการรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้ การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้ การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต กระบวนการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การใช้จ่ายเงินที่ไม่สมควรและเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง การเรียกรับเงินพิเศษและการเรียไ้ในโอกาสต่าง ๆ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร รวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ดังนั้นเป็นการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และจากการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กร ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม หรือเป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มหรือพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

2) การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ประเมินการรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้ การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้ การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำ

การทุจริต กระบวนการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การใช้จ่ายเงินที่ไม่สมควรและเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง การเรียกรับเงินพิเศษและการเรียไ้ในโอกาสต่าง ๆ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร รวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส

ตารางที่ 2.4 ดัชนี ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ
1. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
	การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง
	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
	การให้บริการด้วยความรวดเร็ว อธิษาคัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
	การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
	การปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
	การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง
	การรับเงินพิเศษ การเรียไ้ การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิงจากบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง
	การรับของขวัญ/รับเงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานศพ งานมงคล ฯลฯ ที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท
	การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคประชาชน) เพื่อป้องกันการทุจริตได้

	การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
	การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
	การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส

ตารางที่ 2.4 ดัชนี ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ
2. การต่อต้านการทุจริตขององค์กร (Anti-Corruption Practices)	การถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
	การรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
	การเผยแพร่หลักการ แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ
	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรในหน่วยงาน
	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
	หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ
	ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้
	การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้
	การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต
	กระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต
	การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควร

ที่มา: คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, 2558 .

1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม

ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของระบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานและการได้รับทุนการศึกษา ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน ระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่มีความเหมาะสม การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษา ดูงานที่มีความเหมาะสม ตลอดจนการให้ความอุปถัมภ์แก่บุคคลที่มีผลต่อระบบการบริหารงานบุคคล

2) การบริหารงบประมาณ ประเมินจากมุมมองการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณขององค์กรคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด ถูกต้องตามกฎหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง ความเป็นธรรมในการสั่งการ การมอบหมายงานที่เป็นไปตามภารกิจขององค์กร ตามที่กฎหมายกำหนดและมีความเหมาะสม มิใช่การสั่งการหรือมอบหมายงานในเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลกระทบทางลบจากการไม่ปฏิบัติงานส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาตามที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 2.5 ดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	ข้อคำถาม
1. การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)	1.1 ประสบการณ์ตรง	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
	1.2 การรับรู้	ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน
		การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน

		ระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน สิ่งของ มีค่า ความบันเทิง ความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ ตอบแทนอื่น มีผลต่อการคัดเลือก การบรรจุ การ แต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
--	--	---

ตารางที่ 2.5 ดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	ข้อคำถาม
		กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ ทุนการศึกษามีความเหมาะสม
		ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการได้รับทุนการศึกษา
		การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างชัดเจน
		วิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงาน
		การเปลี่ยนงานในตำแหน่งและระดับเดียวกันใน องค์กรอื่น
		การเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น
2. การบริหารงบประมาณ (Budget Execution)	2.1 การรับรู้	การบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
		การใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และประหยัด
		การเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การ เบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือ การเบิกจ่ายค่า วัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง
		การใช้จ่ายงบประมาณผิดวัตถุประสงค์

3. ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)	3.1 ประสิทธิภาพตรง	การร้องขอ/ส่งด้วยวาจาให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการ
		การรายงานความคืบหน้าของงาน หรือมีการติดตามผลการดำเนินงาน
		ความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงาน
		ภาระความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน

ตารางที่ 2.5 ดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	ข้อคำถาม
	3.2 การรับรู้	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่
		การเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้
		บุคลากรในหน่วยงานได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร
		การมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
		การไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/ส่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชา จะได้รับผลกระทบทางลบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน

ที่มา: คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ, 2558

โดยสรุปแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้กำหนดดัชนีในการประเมินที่คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณสากล และวัฒนธรรมของประเทศไทยเป็นหลัก รวมถึงข้อเท็จจริงของการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานภาครัฐ สาเหตุส่วนมากเกิดจากการดำเนินงานของระดับบุคคล

หรือเกิดจากปัจจัยทางวัฒนธรรมขององค์กร หรือเกิดจากลักษณะงานและการรับสั่งของต่างๆ ที่เอื้อให้เกิดการทุจริต ดังนั้นวิธีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรให้กลายเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร โดยการสร้างความตระหนักถึงความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กรของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ยากต่อการดำเนินงานก็ตาม แต่เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแนวร่วมในการต่อต้านการทุจริตอันจะส่งผลต่อสังคม ชุมชน และประเทศเกิดความตระหนักถึงภัยจากการทุจริตและปฏิเสธการทุจริตในทุกรูปแบบ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการรณรงค์และเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หน่วยงานจะทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานภายในองค์กรที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานให้สูงขึ้น ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการจากทุกภาคส่วน และเป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบในการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ต่อไป ประการสำคัญคือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ เป็นโครงการสำคัญที่จะส่งผลต่อการจัดอันดับดัชนีภาพลักษณ์ของประเทศ (Corruption Perception Index : CPI) โดยองค์กรความโปร่งใสนานาชาติ ให้มีคะแนนเพิ่มขึ้นนำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

2. การสุ่มตัวอย่าง

ความหมายของการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่ม (Sampling) หมายถึง กระบวนการเลือก “ตัวอย่าง” จาก “ประชากร” เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรในการให้ข้อมูล และสามารถใช้อ้างอิงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลอ้างอิงสู่ประชากรได้อย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงภายนอกที่สูงขึ้น (ปาริชาติ สถาปิตานนท์, 2546) การสุ่มตัวอย่าง จึงเป็นวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีความเป็นตัวแทนที่ดี โดยในการดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะมีวิธีการสุ่มที่หลากหลายที่นำมาใช้ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของประชากร

กระบวนการสุ่ม

กระบวนการสุ่ม (Randomization) เป็นการให้โอกาสแก่สมาชิกแต่ละหน่วยของประชากรมีความน่าจะเป็นอย่างเท่าเทียมกันในการสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้ จำแนกได้ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543 อ้างถึงใน สมชาย วรกิจเกษมสกุล , 2554)

1. การสุ่มจำแนกกลุ่ม (Random Assignment) เป็นการสุ่มหน่วยทดลองให้อยู่ในกลุ่มทดลองให้เข้าอยู่ในกลุ่มต่าง ๆ ตามแผนการทดลอง เพื่อขจัดอิทธิพลแทรกที่เป็นผลจากความแตกต่างของผู้เข้ารับการทดลองที่เป็นวิธีการควบคุมความเที่ยงตรงภายใน โดยใช้เฉพาะแบบแผนการทดลองแบบทดลองเท่านั้น

2. การสุ่มสิ่งทดลอง (Treatment Random) เป็นการสุ่มการจัดกระทำ (ตัวแปรต้น) ให้กับกลุ่มในการทดลองว่ากลุ่มใดจะได้รับการจัดกระทำแบบใด เพื่อลดอิทธิพลในความลำเอียงของผู้วิจัย

3. การสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรสำหรับการทดลอง เพื่อช่วยเสริมความเที่ยงตรงภายนอกของการทดลอง ที่จะทำให้ค่อนข้างยากเนื่องจากในบางกรณีได้มีการจัดกลุ่มไว้ล่วงหน้าแล้ว

ประเภทของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจำแนกประเภทของการสุ่ม ดังนี้

1. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่สมาชิกทุก ๆ หน่วยของประชากรมีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันที่จะเป็นตัวแทนที่ดีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยข้อมูลที่รวบรวมแล้วนำมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้สถิติเชิงอ้างอิงแล้วผลการวิจัยสามารถอ้างอิงไปสู่ประชากรของการวิจัยได้ มีวิธีการสุ่ม ดังนี้

1.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มที่สมาชิกทุกหน่วยของประชากรที่มีจำนวนไม่มากนักแต่มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นอิสระจากกันที่จะได้เป็นกลุ่มตัวอย่างเหมาะสมสำหรับใช้กับประชากรที่มีสภาพคล้ายคลึงกัน จำแนกดังนี้

1.1.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก (Lottery) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนน้อย ๆ และต้องการจำนวนตัวอย่างน้อย ๆ (Koul, 1984 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดหมายเลขประจำตัวให้แก่สมาชิกทุกหน่วยในประชากร
- 2) นำหมายเลขประจำตัวของสมาชิกมาจัดทำเป็นฉลาก
- 3) จับฉลากขึ้นมาทีละหมายเลขจนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ โดยฉลากที่จับมาแล้วจะต้องนำใส่คืนเพื่อให้จำนวนประชากรที่สุ่มมีจำนวนเท่าเดิม ส่งผลให้เกิดความเท่าเทียมกันในการได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่ในกรณีที่มิใส่คืนจะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสมากขึ้นในการสุ่ม

1.1.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of Random Numbers) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่โดยใช้ตารางเลขสุ่มที่กำหนดขึ้นจากคอมพิวเตอร์ที่ไม่ต้องจัดทำสลาก มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) กำหนดหมายเลขประจำตัวให้แก่สมาชิกทุกหน่วยในประชากรโดยให้ค่านึงถึงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ดังนี้

ประชากร 100 คน ให้กำหนดหมายเลข 001 - 100

ประชากร 500 คน ให้กำหนดหมายเลข 001 - 500

ประชากร 1,000 คน ให้กำหนดหมายเลข 001 - 1,000

2) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเลขสุ่มที่สอดคล้องกับจำนวนประชากร (ประชากรมีจำนวนเต็มสิบใช้เลข 2 หลัก เต็มร้อยใช้เลข 3 หลัก) โดยเริ่มอ่านจากแถวที่ 1 หรือแถวอื่นที่อาจได้จากการสุ่ม และจะอ่านตามแนวนอนหรือแนวตั้งก็ได้ ตามเลขหลักจนกระทั่งครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ ซึ่งหมายเลขที่ได้จากตารางจะเป็นหมายเลขที่ได้กำหนดให้แก่ประชากรแล้ว แต่ถ้าได้หมายเลขที่มีค่ามากกว่าจำนวนประชากรจะต้องอ่านข้ามไปยังหมายเลขต่อไป

ข้อสังเกตของการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2543, 139; อ้างถึงใน สมชาย วรกิจ เกษมสกุล. 2554, 162)

1) เป็นวิธีการที่นำมาใช้ค่อนข้างมาก เนื่องจากมีวิธีการที่ไม่ซับซ้อน และการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนทำได้ง่าย ไม่ต้องใช้สูตรปรับแก้เมื่อใช้การสุ่มด้วยวิธีการอื่น

2) สาเหตุที่จะไม่นำวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายมาใช้ มีดังนี้

(1) ถ้าประชากรมีจำนวนสมาชิกมากจะทำให้การเตรียมรายละเอียดที่ถูกต้อง ค่อนข้างยาก จะต้องใช้เวลาและแรงงานมาก งบประมาณสูง หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงสมาชิกระหว่างการเตรียมการ ทำให้ได้รายชื่อสมาชิกที่ไม่ถูกต้อง

(2) ลักษณะของประชากรมีลักษณะเป็นวิวิธพันธ์ เพราะจะทำให้ไม่ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความครอบคลุม หรือเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

1.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เป็นการ สุ่มตัวอย่างที่ใช้กับประชากรที่มีจำนวนมาก และรายชื่อของสมาชิกได้เรียงลำดับตามตัวอักษรหรือวิธีการที่หลากหลาย ยกเว้นการเรียงลำดับบนพื้นฐานของค่าตัวแปรที่ศึกษาเพราะจะได้กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนและไม่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดกรอบประชากร/หมายเลขประจำตัวให้แก่สมาชิกทุกหน่วยในประชากร

2) หาอัตราส่วน (k) ระหว่างประชากร (N) และกลุ่มตัวอย่าง (n)

3) สุ่มตัวอย่างเพื่อกำหนดสมาชิกคนแรก (R) ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากสมาชิกหมายเลข 1 - 20 มา 1 หมายเลข

4) หมายเลขของสมาชิกคนต่อไปจะถูกกำหนดอย่างเป็นระบบโดยการรวมอัตราส่วนที่ได้จากข้อ 2 กับหมายเลขสมาชิกเริ่มต้นที่ข้อ 3

ข้อสังเกตของการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย ,2543 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554)

1) เป็นวิธีการสุ่มที่ใช้ได้ง่าย เพียงแต่มีรายชื่อของประชากรที่เรียงลำดับแบบสุ่ม จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการสุ่มอย่างง่าย

2) การเรียงลำดับรายชื่อของประชากรเป็นการเรียงอย่างเป็นระบบมากกว่าการสุ่ม และถ้ากลุ่มย่อยของประชากรมีการเรียงลำดับในลักษณะเดียวกันทำให้การสุ่มสมาชิกที่เป็นตัวแทนของกลุ่มย่อยเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีความซับซ้อนไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างสุ่มที่มีความครบถ้วนตามคุณลักษณะของประชากร ทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์หรือการทดสอบสมมุติฐานไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาลักษณะของประชากรที่จะศึกษาอย่างละเอียดว่าคุณลักษณะใดที่จะส่งผลต่อตัวแปรที่จะศึกษาตัวแปรใดบ้างและคุณลักษณะนั้น ๆ สามารถที่จะจำแนกออกเป็นกลุ่มย่อยได้หรือไม่ อาทิ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ

2) จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิตามคุณลักษณะของกลุ่มย่อยโดยกำหนดให้สมาชิกในแต่ละกลุ่มย่อยมีความคล้ายคลึงกันให้มากที่สุด และให้มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มให้มากที่สุด เช่นเดียวกัน (ไม่ควรมีจำนวนชั้นมากเกินไปเพราะจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก มิฉะนั้นจะทำให้ลักษณะที่ศึกษามีความถูกต้อง เชื่อถือได้น้อย)

3) สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามสัดส่วน (Proportional Allocation) กล่าวคือ ชั้นใดมีประชากรมากควรได้รับการสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่มากกว่า แต่ถ้ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีจำนวนที่แตกต่างกันมากควรคำนึงถึงเหตุผลเพื่อให้ได้จำนวนที่เหมาะสมและมีความครอบคลุมลักษณะประชากรที่ไม่จำเป็นต้องใช้สัดส่วนก็ได้ (Disproportional Allocation)

ข้อสังเกตของการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543; อ้างถึงในสมชาย วรภิเษมสกุล, 2554)

1) ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะที่ครอบคลุมทุกลักษณะของประชากรอย่างเป็นระบบ และช่วยลดความคลาดเคลื่อนแต่ไม่ต้องลดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเหมือนวิธีการสุ่มอย่างง่ายทำให้การทดสอบทางสถิติมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2) ถ้าจำนวนตัวแปรที่ใช้มีมากเกินไปจะทำให้มีจำนวนชั้นที่มากและยุ่งยากในการ แบ่งชั้น หรือทำให้สมาชิกของแต่ละชั้นอาจมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ และจะต้องเสียเวลา และใช้ค่าใช้จ่ายสูง

3) ในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนจะต้องใช้สูตรการปรับแก้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างซับซ้อน

1.4 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่กระจุกกระจายก่อให้เกิดความยุ่งยากในการจัดทำกรอบของประชากร หรือเป็นประชากรที่มีการรวมกลุ่มอยู่แล้วตามธรรมชาติ (ตามสภาพภูมิศาสตร์/ชั้นเรียน) (Gall, Brog and Gall, 1996 อ้างถึงใน สมชาย วร กิจเกษมสกุล , 2554) โดยมีลักษณะในภาพรวมของแต่ละกลุ่มที่คล้ายคลึงกัน แต่ภายในกลุ่มจะมีความแตกต่างหรือความหลากหลายอย่างครบถ้วน เพื่อให้ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากรลดลง มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาลักษณะเบื้องต้นของประชากรแล้วจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยโดยที่เน้นความแตกต่างภายในกลุ่มที่แตกต่างกัน แต่จะมีความคล้ายคลึงกันระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

2) สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มโดยการจับฉลากที่ระบุชื่อกลุ่มตัวอย่างแล้วระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ข้อสังเกตของการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (นงลักษณ์ วิรัชชัย , 2543 อ้างถึงใน สมชาย วร กิจเกษมสกุล, 2554)

1) ประหยัดเวลา แรงงานและงบประมาณในการเตรียมการและดำเนินการ

2) ประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพต่ำ เนื่องจากภายในกลุ่มแต่ละกลุ่มที่แบ่งกลุ่มยังมีความเป็นเอกพันธ์ค่อนข้างสูงจะทำให้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีค่าสูงมากขึ้น และจะต้องใช้สูตรการปรับแก้ที่จะทำให้ได้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่สูงขึ้นและการทดสอบสมมุติฐานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่มีหลายขั้นตอน มีลักษณะคล้าย ๆ กับการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มที่มีหลายขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้นกลุ่มใหญ่ที่สุดจนกระทั่งสิ้นสุดที่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการตามความเหมาะสม ดังนั้นการสุ่มแบบหลายขั้นตอนในบางครั้งนักวิชาการจึงเรียกว่า การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มหลายชั้น (Multi-stage Cluster Sampling) (May. 1997) หรือเป็นการสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลากหลายวิธีการในการสุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ซับซ้อนและมีความสอดคล้องกับความต้องการภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้หลักการของความน่าจะเป็น ที่อาจจะเกิดเนื่องจากการเป็นกรวิจัยที่ศึกษาจากกลุ่มที่เฉพาะเจาะจงหรือมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับประเด็นหรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ หรือเนื่องจากสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป จึงจำเป็นต้องมีการสุ่มด้วยวิธีการนี้ ในบางครั้งเรียกการสุ่มประเภทนี้ว่า “การคัดเลือก (Selection)” มีวิธีการสุ่มดังนี้

2.1 วิธีการคัดเลือกแบบมีจุดประสงค์/เฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามหลักการของเหตุผลโดยให้มีความสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย/จุดประสงค์นั้น ๆ แต่จะต้องมีการวางแผน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ดี/เป็นตัวแทนปราศจากความลำเอียง แต่ผลการวิจัยจะไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรโดยทั่วไปได้ อาทิ การศึกษาวิธีการเรียนรู้ร่วมของเด็กพิเศษกับเด็กปกติในสถานศึกษา ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาจะศึกษาเฉพาะเจาะจงในสถานศึกษาที่มีการเรียนรู้ร่วมของเด็กพิเศษกับเด็กปกติเท่านั้น หรือการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการใช้เทคนิคเดลฟายที่จะต้องมีการพิจารณาอย่างชัดเจน มิฉะนั้นผลสรุปที่ได้อาจจะไม่น่าเชื่อถือ

2.2 วิธีการคัดเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน แล้วเลือกตัวอย่างที่มีลักษณะดังกล่าวให้ครบตามจำนวนที่กำหนดให้เท่านั้นเช่นเดียวกับการเลือกแบบบังเอิญ เช่น กำหนดสัดส่วนของนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ข้อมูลจำแนกตามชั้นปี เป็นปีที่ 1 : ปีที่ 2 : ปีที่ 3 : ปีที่ 4 ดังนี้ 35 : 30 : 20 : 15 เป็นต้น

2.3 วิธีการคัดเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญพบหรือไม่เฉพาะเจาะจง แต่กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเบื้องต้นบางประการที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้หรือเลือกบุคคลที่อยู่ใกล้ซิดหาได้ง่ายที่สุดเป็นตัวอย่างเพื่อให้ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ (Bailey.1987, 93; อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล. 2554, 166) เช่น การสำรวจเหตุการณ์การมาโรงเรียนแต่เช้าของนักศึกษาที่มาโรงเรียน 20 คนแรก เป็นต้น ที่จะเป็เพียงข้อค้นพบเบื้องต้นที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษา/วิจัย ต่อไป

2.4 วิธีการคัดเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติที่ต้องการแล้วโดยใช้การแนะนำของกลุ่มตัวอย่างที่ระบุกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับตนเองสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและเพียงพอจึงจะยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Selection) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่หาหรือพบได้ง่าย เช่น กลุ่มตัวอย่างจากการตอบแบบสอบถามที่ลงโฆษณาในหนังสือพิมพ์/นิตยสาร เป็นต้น

2.6 วิธีการคัดเลือกแบบอาสาสมัคร (Voluntary Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกที่อาสาเข้ามามีส่วนร่วมเป็นหน่วยตัวอย่างด้วยความเต็มใจที่มีเหตุผลแตกต่างกัน เช่น ต้องการได้รับสิ่งตอบแทน/ความเต็มใจ

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นจะมีข้อสังเกตในการนำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2539; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2543, 151; อ้างถึงใน สมชาย วรภิเกษมสกุล. 2554, 167)

1) ในการสรุปผลการวิจัยจะทำได้เฉพาะกลุ่มตัวอย่างแต่จะอ้างอิงผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างไปสู่ประชากรทำได้ยาก นอกจากกลุ่มตัวอย่างจะมีลักษณะที่สอดคล้องกับประชากรเป็นอย่างมาก โดยการเปรียบเทียบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากร แต่ปัญหาที่สำคัญในการเปรียบเทียบ คือ ขาดข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของประชากร และต้องใช้ข้อมูลจากการวิจัยของผู้อื่นที่ทำให้ไม่สามารถยืนยันยืนยันความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้

2) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างจะขึ้นกับการพิจารณาของผู้วิจัยและองค์ประกอบที่ไม่สามารถควบคุมได้ และไม่มีวิธีการที่จะทราบความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มนี้ได้

หลักการในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรในการนำมาศึกษาเพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น มีหลักการในการปฏิบัติดังนี้

1. หน่วยกลุ่มตัวอย่างจะต้องได้รับการสุ่ม/เลือกอย่างมีระเบียบแบบแผนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน
2. หน่วยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับการระบุและกำหนดความหมายได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน
3. หน่วยกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยจะต้องเป็นอิสระซึ่งกันและกัน และหนึ่งหน่วยตัวอย่างจะมีโอกาสได้รับการสุ่มเข้าสู่กระบวนการวิจัยเพียงครั้งเดียว
4. หน่วยกลุ่มตัวอย่างใดที่ได้รับการสุ่ม/เลือกแล้วจะไม่สามารถสับเปลี่ยนกับผู้อื่นให้แทนตนเองได้ และใช้หน่วยกลุ่มตัวอย่างเดียวตลอดงานวิจัยเสร็จสิ้น
5. ใช้เทคนิควิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ถูกต้องและเหมาะสมกับการได้ข้อมูลในงานวิจัยอย่างถูกต้อง ครอบคลุมและครบถ้วน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยใด ๆ ที่จะต้องศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนั้น โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาจะต้องมีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่มีขนาดที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น สิ่งที่น่ามาพิจารณาในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องหลายประการเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างมาใช้ในการตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ขนาดของประชากรที่ศึกษาว่า มีขอบเขตเพียงใดหรือจำนวนเท่าไรที่จะนำมาใช้ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ หรือระดับความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าในการสุ่มตัวอย่างยอมรับความคลาดเคลื่อน .05 (5 %) แล้วกลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (95 %)

3. ข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการเลือกใช้สถิติเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการวิจัย จะมีการนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติแต่ละประเภทเพื่อให้เกิดความแม่นยำ และความถูกต้องของการใช้สถิติแต่ละประเภทด้วย

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกัน จะทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีขนาดที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) การใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีการส่งคืนกลับของแบบสอบถามค่อนข้างน้อย ดังนั้นอาจจะต้องมีการส่งแบบสอบถามให้มีจำนวนมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพื่อให้ได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับกลับคืนมาตามที่กำหนดไว้

2) การสัมภาษณ์/การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องใช้เวลานานในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละบุคคล ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างจะต้องพิจารณาตามความเหมาะสมที่จะได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอที่จะตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

5. ประเภทของการวิจัยที่แตกต่างกัน มีผลทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีขนาดแตกต่างกัน เช่น การวิจัยเชิงปริมาณ จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ แต่ถ้าเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแล้วกลุ่มตัวอย่างไม่จำเป็นต้องมีขนาดใหญ่ก็ได้ เพียงแต่คำนึงถึงความเพียงพอของข้อมูลเท่านั้น

6. งบประมาณที่ใช้ เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างจะมีความสัมพันธ์กับงบประมาณที่ใช้ กล่าวคือ ถ้าจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ก็จำเป็นต้องใช้งบประมาณที่มากขึ้นเพราะจะทำให้ผลการวิจัยมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือมากขึ้นในการใช้สถิติอนุมานวิเคราะห์ข้อมูล

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการในการคำนวณเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรพอสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1. การใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ร้อยละของประชากร
3. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางสำเร็จรูป
4. การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2539, 70 - 72) ได้กล่าวว่า ในการวิจัยมีองค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผลการวิจัยที่ได้ต้องการสรุปอ้างอิงสู่ประชากรในระดับใดเพื่อที่จะได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความครอบคลุมทุก ๆ คุณลักษณะของประชากร

2. การวิจัยต้องการรายละเอียดของข้อมูลมากหรือน้อยเพียงใดแต่ถ้ากำหนดกลุ่มตัวอย่างมาก ๆ แล้วไม่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายก็ไม่จำเป็นจะต้องกำหนดให้มากเพราะจะสิ้นเปลืองงบประมาณแรงงานและเวลา

3. ถ้าการวิจัยมีตัวแปรแทรกซ้อนหรือตัวแปรสอดแทรกหลายตัวที่ไม่สามารถควบคุมได้ควรจะได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนมาก ๆ

4. เมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มย่อย ๆ แล้วจำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มย่อยบางกลุ่มอาจจะน้อยเกินไปควรที่จะเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5. ถ้าในการวิจัยใด ๆ ประชากรมีลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาที่หลากหลายควรจะต้องกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เพื่อที่จะได้ครอบคลุมในคุณลักษณะเหล่านั้นอย่างครบถ้วน แต่ถ้าประชากรมีความคล้ายคลึงกันให้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ต้องมีขนาดใหญ่ก็ได้

ความเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี (Representation) หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะอย่างครบถ้วน/คล้ายคลึง/สอดคล้องกับลักษณะของประชากรที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างที่ไม่มีอคติและมีจำนวนมากเพียงพอที่จะสามารถใช้ทดสอบความเชื่อมั่นทางสถิติเพื่อนำไปอ้างอิงสู่ประชากรได้อย่างเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยขึ้นอยู่กับระดับความถูกต้องของการวิจัยและจำนวนตัวแปรในการวิจัยกล่าวคือ ถ้าต้องการให้การวิจัยมีความถูกต้องมากและคลาดเคลื่อนน้อยต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่และถ้าประชากรมีลักษณะที่หลากหลายจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่กว่ากลุ่มตัวอย่างที่ประชากรมีลักษณะใกล้เคียงกันและถ้าการวิจัยมีตัวแปรจำนวนหลายตัวจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่าการวิจัยที่มีจำนวนตัวแปรน้อยกว่า (Kerlinger. 1986, Neuman. 1991) นิภา ศรีโพธิ์โรจน์ (2531) ได้ระบุลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ดี มีดังนี้

1. มีขนาดที่เหมาะสม/เพียงพอ (Adequacy) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดที่ไม่มากหรือน้อยเกินไป สอดคล้องกับขนาดของประชากรและมีความเพียงพอที่จะสามารถนำไปทดสอบสมมุติฐานแล้วสรุปอ้างอิงผลของกลุ่มตัวอย่างสู่ประชากรได้

2. มีลักษณะที่สอดคล้องกับการวิจัย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับลักษณะที่ระบุไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. มีความเป็นตัวแทนที่ดี (Representativeness) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่สำคัญในภาพรวมคล้ายคลึงกับลักษณะของประชากร

4. ได้มาจากวิธีการสุ่มที่เหมาะสม เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากวิธีการสุ่มที่เหมาะสม/สอดคล้องกับข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม

การอ้างอิงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสู่ประชากร

ในการอ้างอิงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสู่ประชากรจำแนกเป็นขั้นตอนดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543 อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554)

1. การสรุปอ้างอิงผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างไปสู่ประชากรเฉพาะการวิจัยที่ใช้แนวคิดและหลักการของการใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นจะต้องมีการเลือกใช้สถิติเชิงอ้างอิงที่ถูกต้องที่จะทำให้เกิดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในการวิจัย

2. การสรุปอ้างอิงจากประชากรเฉพาะการวิจัยไปสู่ประชากรตามสมมุติฐานและประชากรทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดและนิยามประชากรเฉพาะการวิจัยและการสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดี และมีขนาดที่เหมาะสม/เพียงพอ

ประเด็นที่ควรพิจารณาในการเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในการเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีข้อที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. ให้ศึกษาลักษณะของประชากรว่ามีความแตกต่างที่จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรตามหรือไม่ ถ้าไม่มีให้เลือกใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายหรือการสุ่มอย่างมีระบบ แต่ถ้าพบว่ามีลักษณะของความแตกต่างที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างชัดเจนและสามารถแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิที่ในชั้นภูมิเดียวกันเหมือนกันแต่ต่างชั้นภูมิแตกต่างกันให้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และถ้าประชากรมีลักษณะการรวมกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งในกลุ่มมีความแตกต่างกันแต่ระหว่างกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันสามารถที่จะเลือกกลุ่มตัวอย่างใดมาเป็นตัวแทนในการศึกษาก็จะให้ผลการศึกษาที่เหมือนกันก็ให้เลือกใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

2. ในการศึกษาปัญหาการวิจัยที่คล้ายคลึงกันอาจจะต้องเลือกใช้วิธีการสุ่มที่แตกต่างกันโดยที่ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประชากรในการวิจัยเรื่องนั้นๆ ก่อนทุกครั้งที่จะเลือกใช้วิธีการสุ่มเพื่อผลการวิจัยที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ของปัญหาการวิจัยนั้นๆ

วิเชียร เกตุสิงห์ (พิชิต ฤทธิจรรณ, 2544 อ้างจากสมชาย วรภิเษมสกุล, 2554) ได้นำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ถ้าสมาชิกทุกหน่วยของประชากรมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและไม่สามารถจัดเป็นกลุ่มได้ควรใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายหรือถ้าสุ่มอย่างง่ายแล้วเกิดความยุ่งยากในการเก็บข้อมูลอาจใช้การสุ่มแบบเป็นระบบ แต่ถ้าไม่สามารถระบุแหล่งที่อยู่ของประชากรได้ชัดเจนก็อาจจะใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

2. ถ้าสมาชิกทุกหน่วยของประชากรมีลักษณะแตกต่างกันโดยที่สามารถจำแนกเป็นกลุ่มที่เหมือนกันและความแตกต่างนั้นจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาควรเลือกใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นหรือถ้าต้องการให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนตามประชากรก็อาจใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา

3. ถ้าสมาชิกทุกหน่วยของประชากรมีลักษณะที่สามารถแบ่งเป็นกลุ่มโดยที่แต่ละกลุ่มมีลักษณะของกลุ่มที่คล้ายคลึงกันแต่ภายในกลุ่มมีความหลากหลายจะใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม

4. ในการสุ่มตัวอย่างถ้ามีข้อจำกัดไม่สามารถสุ่มได้สะดวกหรือสุ่มแล้วคาดว่าจะไม่สามารถเก็บข้อมูลได้หรือไม่ มีพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของประชากรหรือมีความสนใจเป็นรายกรณีควรใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงหรือแบบบังเอิญ

5. ถ้าประชากรมีขนาดใหญ่สามารถแบ่งกลุ่มได้หลายชั้นและต้องการให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายอย่างทั่วถึงควรใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เกณฑ์ที่ดีในการสุ่มตัวอย่าง

คิช (Kish.1965 อ้างถึงใน วรรณรัตน์ สุประเสริฐ,2544)ได้กำหนดเกณฑ์ที่ดีสำหรับการสุ่มตัวอย่างไว้ 4 ประการดังนี้

1. บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยกล่าวคือการสุ่มตัวอย่างจะต้องให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้นๆ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างสามารถนำมาวิเคราะห์ใช้ตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้องชัดเจนและครบถ้วน

2. วัดค่าของตัวแปรได้กล่าวคือการสุ่มตัวอย่างจะต้องได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือระบุค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างเพื่อนำไปใช้ประกอบการใช้สถิติเชิงอ้างอิงที่จะสรุปผลอ้างอิงไปสู่ประชากรได้

3. นำไปปฏิบัติได้กล่าวคือการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แล้วสามารถที่จะนำไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนและมีแนวทางการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง

4. ประหยัดงบประมาณกล่าวคือในการกำหนดการสุ่มตัวอย่างจะต้องคำนึงถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะสามารถดำเนินการโดยประหยัดทั้งเวลาแรงงานและงบประมาณ

จากแนวคิดของนักวิชาการด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ได้กล่าวถึงข้างต้น สามารถสังเคราะห์เป็นแนวทางการเลือกตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (systematic random sampling) เนื่องจากรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างได้รับการจัดเรียงตามการเข้ารับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในหน่วยงาน

ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำหรับในการศึกษาข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์จะศึกษาโดยใช้ประชากรที่เป็นเอกสารตามตัวชี้วัดในแต่ละดัชนี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นกระบวนการที่มีระบบ ขั้นตอนในการดำเนินการของการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดไว้ ที่จะนำมาวิเคราะห์ในการตอบปัญหาการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะสำคัญของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีต่อการวิจัย มีดังนี้

1. จะต้องสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยอย่างครบถ้วน โดยหลังจากผู้วิจัยวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว ควรพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่
2. จะต้องสนองตอบต่อการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยและใช้ในการทดสอบสมมุติฐานได้อย่างครบถ้วน
3. จะต้องมีการดำเนินการด้วยความระมัดระวัง รอบคอบในการเลือกใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง

การเตรียมการสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรได้มีการเตรียมการสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (บุญธรรม จิตอนันต์. 2540, 91 - 92)

1. วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยอาจใช้เครื่องมือประเภทใดประเภทหนึ่งหรือสองประเภท เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และสมบูรณ์มากที่สุด
2. ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยใด ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผู้วิจัยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เนื่องจากเป็นผู้ที่วางแผนและรู้เรื่อง/ข้อมูลที่จะเก็บรวบรวมได้ดีที่สุด แต่ถ้าในการวิจัยมีผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องให้คำแนะนำหรือคำชี้แจงให้แก่ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลได้เข้าใจวิธีการและข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและปราศจากความลำเอียง
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องทราบว่าเป็นใคร จำนวน เท่าไร อยู่ที่ไหน ที่จะปรากฏในแผนการดำเนินการวิจัยที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง หรือจัดส่งทางไปรษณีย์หรือให้ผู้ช่วยผู้วิจัย
4. ลักษณะเฉพาะของผู้ให้ข้อมูลเป็นลักษณะของผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยจะต้องรับทราบว่าเป็นอย่างไร โดยเฉพาะเวลาที่จะให้แก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องทราบว่าจะเก็บข้อมูลในช่วงใดที่ สอดคล้องกับ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ควรจะต้องมีการวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลว่า จะใช้เวลาในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเท่าไร ใช้งบประมาณและแรงงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากน้อยเพียงใด

6. จำนวนข้อมูลที่ได้รับคืนจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะจากการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จะต้องได้รับกลับคืนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด และถ้ารวมกับจำนวนข้อมูลที่เก็บ รวบรวมด้วยตนเองจะมีการสูญหายของข้อมูลได้ไม่เกินร้อยละ 5 จึงจะเป็นข้อมูลที่เพียงพอและน่าเชื่อถือที่จะ นำมาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย

7. การตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนแล้ว จะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลว่ามีความครบถ้วนตามที่ต้องการหรือไม่ ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า มีการไม่ ตอบในบางประเด็นอาจจะต้องมีการติดตามเป็นการเฉพาะรายบุคคลอย่างเร่งด่วน แต่ถ้าไม่สามารถดำเนินการได้ หรือพิจารณาแล้วว่ามี ความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลให้นำข้อมูลชุดนั้นออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็นขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดข้อมูลและตัวชี้วัด เป็นการกำหนดว่าข้อมูลที่ต้องการมีอะไรบ้าง โดยการศึกษาและวิเคราะห์ จากวัตถุประสงค์หรือปัญหาของการวิจัยว่ามีตัวแปรอะไรบ้างที่เป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและตัวแปรที่ เกี่ยวข้อง และจะใช้อะไรเป็นตัวชี้วัดจึงจะได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

2. กำหนดแหล่งข้อมูล เป็นการกำหนดว่าแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลเป็นใคร อยู่ที่ไหน มีขอบเขตเท่าไร ที่ จะต้องกำหนดให้ชัดเจน และเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิหรือทุติยภูมิแล้วจะต้องพิจารณาว่าแหล่งข้อมูลนั้น ๆ สามารถที่จะให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนหรือไม่

3. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเหมาะสมและขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ เหมาะสม

4. เลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม (แหล่งข้อมูล/ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/การวิเคราะห์ข้อมูล) ประหยัดได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน มีมากเพียงพอและเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้

5. นำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลไปทดลองใช้ เป็นการทดลองใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นหรือนำของคนอื่นมา ใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพที่จะต้องปรับปรุงและแก้ไขให้อยู่ในสภาพ ที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การออกภาคสนาม เป็นการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการและกำหนดการจัดเตรียมไว้ และปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้รับข้อมูลกลับคืนมามากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลือกเครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการพิจารณาเลือกเครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (ปาริชาติ สถาปิตานนท์. 2546, 163-165)

1. ลักษณะของปัญหาการวิจัยที่จะต้องชัดเจนที่จะช่วยให้ทราบประเด็นสำคัญ กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นกฎเกณฑ์เบื้องต้นในการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย
2. กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้เห็นแนวทางของการวิจัยในประเด็นใด ๆ ในอดีตว่าใช้ระเบียบการวิจัยอย่างไรในการดำเนินการวัดตัวแปรนั้น ๆ
3. ระเบียบวิธีวิจัยที่แต่ละรูปแบบจะมีหลักการ ประเด็นคำถามและแนวทางในการเก็บ รวบรวมข้อมูลอยู่แล้ว
4. หน่วยการวิเคราะห์ ได้แก่ บุคคล กลุ่มบุคคล วัตถุที่ใช้เป็นเป้าหมายในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามตัวแปรที่กำหนดตามเครื่องมือและวิธีการที่สอดคล้องกับหน่วยการวิเคราะห์
5. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อพิจารณาการใช้เวลาและงบประมาณในการวิจัย
6. คุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเด็กเล็กจะต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการสังเกตแทนการใช้แบบสอบถาม

4. แบบสอบถาม

ความหมายของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นชุดของคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อใช้วัดคุณลักษณะ เจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคล โดยใช้ข้อความคำถามเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงการตอบสนองตามความรู้สึกของตนเอง

ประเภทของแบบสอบถาม แบบสอบถามสามารถถูกจำแนกตามลักษณะของชุดคำถามเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Form) เป็นแบบสอบถาม ที่กำหนดให้เพียงข้อความคำถามเท่านั้น สำหรับคำตอบนั้นจะเป็นหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลที่จะได้แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ และเป็นแบบสอบถามที่ตอบยากและเสียเวลาในการตอบ ซึ่งจะเห็นได้จากการสำรวจแบบสอบถามใด ๆ ที่มีคำถามปลายเปิดด้วยจะค่อนข้างไม่ได้รับคำตอบ หรือได้รับกลับคืนน้อยมาก แต่ถ้าเป็นในกรณีที่จะสอบถามเกี่ยวกับเจตคติ แรงจูงใจ หรือสาเหตุ ก็ยังจะมีการนำมาใช้อยู่เสมอ ๆ

1.1 ข้อดีของคำถามแบบปลายเปิด

1) ได้รับข้อมูลที่นอกเหนือประเด็นการคาดคะเน/การกำหนดของผู้วิจัยที่ขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลและนำเสนอ

แท้จริง

2) ได้รับข้อมูลที่มีรายละเอียดชัดเจนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลอย่าง

3) ได้รับข้อมูลตามข้อเท็จจริงที่อาจจะกำหนดไม่เพียงพอต่อการเลือกตอบ

4) ได้รับข้อมูลที่ลึกซึ้งและซับซ้อน

1.2 ข้อจำกัดของคำถามแบบปลายเปิด

1) สรุปประเด็นคำตอบจากข้อมูลที่ได้รับค่อนข้างยุ่งยาก

2) การใช้สถิติเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลที่ได้รับทำได้ยากเนื่องจากข้อมูลมีความ

แตกต่างกัน

3) ใช้ได้ดีกับผู้ให้ข้อมูลที่มีการศึกษาในระดับสูง และมีทักษะในการเขียน/ใช้ภาษา

4) กำหนดรหัสแทนคำตอบที่ได้รับค่อนข้างยากมีความเป็นอัตนัยสูง

5) ใช้เวลาในการตอบค่อนข้างมาก เพราะต้องคิดไตร่ตรองคำตอบที่สอดคล้องกับ

ความรู้สึกที่แท้จริง ส่งผลให้ได้รับข้อมูลกลับคืนมามากขึ้น

2. แบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Form) เป็นแบบสอบถามที่กำหนดทั้งคำถามและตัวเลือก โดยให้ผู้ตอบได้เลือกคำตอบจากตัวเลือกนั้น ๆ และเป็นแบบสอบถามที่ใช้เวลาในการสร้างค่อนข้างมากแต่จะสะดวกสำหรับผู้ตอบ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ง่ายและนำเสนอได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน จำแนกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1) แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นแบบสอบถามที่กำหนดให้ ผู้ตอบเลือก 1 คำตอบ หรือหลายคำตอบจากตัวเลือก

2) แบบจัดลำดับความสำคัญ (Ordering Scale) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบได้เรียงลำดับความสำคัญของตัวเลือกที่กำหนดให้จากมากไปน้อย หรือจากน้อยไปมาก

3) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบประเมิน/ แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดให้

4) แบบใช้ความแตกต่างแห่งความหมายทางภาษา (Semantic Differential Scale) เป็นแบบสอบถามที่กำหนดคำและคำที่ตรงข้ามกันเป็นคู่ ๆ แล้วให้ผู้ตอบได้ประเมินตามความคิดเห็น

5) แบบสร้างสถานการณ์ (Situational Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่กำหนดสถานการณ์ แล้วให้ผู้ตอบได้พิจารณาเลือกตอบตามความรู้สึก คุณธรรม หรือจริยธรรม

2.1 ข้อดีของคำถาม แบบปลายปิด มีดังนี้

1) ได้รับข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกัน ทำให้ง่ายต่อการสรุปผลและเปรียบเทียบ

2) ผู้ให้ข้อมูลมีความสะดวก ง่ายในการตอบคำถาม อาจเนื่องจากคำตอบที่กำหนด ให้เลือกทำให้

ข้อคำถามมีความชัดเจน

- 3) ได้รับความข้อมูลที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ประเด็นที่ต้องการ
- 4) ได้รับความตอบที่ผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องการตอบในลักษณะของการประมาณค่า

2.2 ข้อจำกัดของคำถามแบบปลายปิด

- 1) ถ้ามีคำตอบ “ไม่ทราบ” เป็นตัวเลือก จะได้รับค่อนข้างมากเนื่องจากตอบได้ง่าย
- 2) ไม่มีตัวเลือกที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของผู้ให้ข้อมูล
- 3) ตัวเลือกมากเกินไปอาจจะทำให้เกิดความสับสน
- 4) การให้ข้อมูลเดียวกันอาจเกิดเนื่องจากการเข้าใจในข้อคำถามที่แตกต่างกันก็ได้
- 5) ความแตกต่างของการให้ข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไข/ตัวเลือกที่กำหนดให้เท่านั้น
- 6) ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการลงรหัสในการวิเคราะห์ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน หรือการเลือกข้อที่

คลาดเคลื่อนจากที่ต้องการ

หลักการในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

ในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามมีหลักการที่ควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้ (นิภา ศรีโพธิ์โรจน์. 2531, 95-97; วรรณรัตน์ อังสุประเสริฐ. 2543, 167-168)

1. กำหนดขอบเขตของประเด็นที่ต้องการอย่างชัดเจนว่าต้องการสอบถามอะไรบ้างที่สอดคล้อง กับปัญหาของการวิจัย/วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างและพัฒนาข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง ความครอบคลุมและความสำคัญต่อประเด็นที่ต้องการเท่านั้น ไม่ควรกำหนดข้อคำถามที่มีจำนวนมากแต่ไม่มีประโยชน์ในการตอบปัญหาการวิจัย และแบบสอบถามที่มีข้อคำถามจำนวนมากและซ้ำซ้อนกันจะทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเบื่อหน่ายในการให้ข้อมูล

3. การจัดเรียงลำดับข้อคำถาม ควรจัดเรียงลำดับให้มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันจากคำถามที่ง่ายสู่คำถามที่ซับซ้อนเพื่อย่วยในการให้ข้อมูล จำแนกประเด็นที่ต้องการเป็นประเด็นย่อยที่ระบุหัวข้ออย่างชัดเจนเพื่อให้มีความชัดเจนในการให้ข้อมูล และข้อคำถามในประเด็นที่สำคัญควรกำหนดเป็นข้อคำถามตอนต้นของแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตอบด้วยความตั้งใจ เพื่อหลีกเลี่ยงความคลาดเคลื่อนของผลการวิจัย

4. การใช้ลักษณะของข้อคำถามที่ดี มีดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร. 2544, 35-36)

- 1) ควรใช้ข้อความหรือประโยคสั้น ๆ กระชับ และได้ใจความสำคัญ
- 2) ควรกำหนดข้อคำถามที่มีความชัดเจน โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

2.1) หลีกเลี่ยงข้อคำถามที่เป็นประโยคปฏิเสธเพราะอาจทำให้เกิดความสับสน แต่ถ้าจะใช้ควรเน้นให้เห็นคำปฏิเสธ และประโยคปฏิเสธซ้อนปฏิเสธไม่ควรนำมาใช้

2.2) ควรขีดเส้นใต้คำ/ข้อความที่สำคัญต้องการเน้น เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

2.3) ไม่ควรกำหนดคำ/ข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลจะมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกัน อาทิ บ่อย ๆ ครั้ง เสมอ ๆ

3) ไม่ควรกำหนดข้อคำถามในลักษณะคำถามนำที่ชี้แนะคำตอบ อาทิ ท่านมีความพึงพอใจ หรือ ท่านมีความต้องการ

4) ไม่กำหนดข้อคำถามที่เป็นเรื่องส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการปกปิดเป็นความลับ เพราะจะทำให้ไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นจริง

5) ไม่กำหนดข้อคำถามที่ได้ข้อมูลจากการวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่น ๆ เช่น จากการสังเกต หรือจากการวางแผนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจน

6) กำหนดข้อคำถามที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ ระดับการศึกษา/สติปัญญา และความสนใจ

7) กำหนดข้อคำถามที่แต่ละข้อจะมีประเด็นที่ต้องการเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

8) ถ้าเป็นข้อคำถามปลายปิด ควรกำหนดตัวเลือกให้มีความครบถ้วนตาม ประเด็นที่ต้องการ หรือมีฉะนั้นจะต้องมีการกำหนดตัวเลือก “ไม่แสดงความคิดเห็น” หรือ “อื่น ๆ”

9) กำหนดตัวเลือกที่สามารถระบุในเชิงปริมาณ และใช้ค่าสถิติอธิบายข้อเท็จจริงได้

10) จำนวนข้อคำถามไม่ควรมีมากเกินไป เพราะทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเบื่อหน่าย

รูปแบบของข้อคำถามในแบบสอบถาม

รูปแบบของข้อคำถาม มีดังนี้ (วรรณรัตน์ อังสุประเสริฐ, 2543)

1. ข้อคำถามแบบปลายเปิด เป็นข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง และสะท้อนความรู้สึกที่แท้จริง แต่จะต้องระมัดระวังในการกำหนดข้อคำถามที่ชัดเจนที่สื่อความหมายเดียวกันแก่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน และการใช้ภาษาในการตอบข้อคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกันทำให้การแปลความหมายจากคำตอบอาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น และในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทำได้ค่อนข้างยากและใช้เวลานานในการสรุปผล

2. ข้อคำถามแบบปลายปิด เป็นข้อคำถามที่กำหนดตัวเลือกในแต่ละข้อคำถามที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกคำตอบที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของตนเอง จำแนกดังนี้

2.1 มาตรการวัดช่วงเท่ากันหรือมาตรการวัดทัศนคติของเทอร์สโตน

1) มาตรการวัดช่วงเท่ากัน (Method of Equal-appearing Intervals) หรือมาตรการวัดของเทอร์สโตน (Thurstone's Scale) เป็นมาตรการวัดที่เน้นคุณสมบัติของการวัดให้มีความเท่ากันโดยจำแนกช่วงการวัดออกเป็น 11 ช่วง โดยเริ่มจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด (Punch. 1998, 95)

2) สมมุติฐานเบื้องต้นของมาตรการวัดของเทอร์สโตนในการกำหนดมาตรการวัดของเทอร์สโตนมีข้อสมมุติฐานเบื้องต้นที่ผู้ที่ใช้มาตรวัดนี้ควรทราบ ดังนี้ (สวัสดี สุคนธรังษี. 2517, 234 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2534, 125)

2.1) เจตคติของบุคคลในแต่ละเรื่องเป็นช่วงของความชอบที่ไม่สามารถจำแนกออกเป็น ส่วน ๆ

2.2) ความคิดเห็นที่แสดงออกเป็นดัชนีที่บ่งชี้ระดับเจตคติของบุคคล

2.3) ความคิดเห็นในแต่ละเรื่องของบุคคลชี้ได้ว่าบุคคลมีเจตคติในระดับช่วงใดของความชอบ ดังนั้นความคิดเห็นนี้จึงต้องกำหนดค่าได้ในระดับใดในช่วงของความชอบ

2.4) ระดับเจตคติในช่วงของความชอบ ได้แก่ ระดับในเกณฑ์เฉลี่ยของความคิดเห็นที่แสดงออก ซึ่งความคิดเห็นในแต่ละข้อของบุคคลเดียวกันย่อมมีค่าในช่วงของความชอบที่ใกล้เคียงกัน

2.2 วิธีการประมาณค่ารวมตามวิธีการของลิเคิร์ท

1) วิธีการประมาณค่ารวม (The Method of Summated Rating) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ทที่มีความเชื่อพื้นฐานว่า เซาว์ปัญญาของมนุษย์จะมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ โดยใช้หน่วยความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการวัดประมาณความเข้มของความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ สรุปรูป หรือ เป็นเกณฑ์ เท่ากับ ดังนั้น วิธีการประมาณค่ารวมที่ กำหนดสเกลเป็น จะดีกว่าการใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าประจำข้อที่ซับซ้อนของเทอร์สโตน ได้ว่าการใช้หน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์ในการวัดที่มีความสัมพันธ์กับการวัดที่ใช้ 0 1 2 3 4 หรือ 1 2 3 4 5 เป็นเกณฑ์เท่ากับ 0.99 (Neuman.1997, 159) ดังนั้นวิธีการประมาณค่ารวมที่กำหนดสเกลเป็น 0 1 2 3 4 จะดีกว่าการใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าประจำข้อที่ซับซ้อนของเทอร์สโตน

2) ข้อตกลงเบื้องต้นของมาตรวัดตามวิธีการของลิเคิร์ทในการใช้มาตรวัดตามวิธีการของลิเคิร์ทมีข้อตกลงเบื้องต้นที่ควรพิจารณาดังนี้ (สวัสดี สุคนธรังษี, 2517 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2534)

2.1) การตอบสนองต่อข้อความแต่ละข้อในมาตรวัดจะมีลักษณะคงที่แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าลักษณะคงที่ของการตอบสนองในทุกๆข้อความจะเป็นเส้นทับกัน

2.2) ผลรวมของลักษณะคงที่ของการตอบสนองต่อข้อความทั้งหมดแต่ละข้อจะมีลักษณะเป็นเส้นตรงเพราะถึงแม้ว่าลักษณะคงที่ในทุกๆข้อความจะไม่เป็นเส้นทับกันแต่เมื่อนำค่าคงที่มารวมกันแล้วจะทำให้ส่วนที่แตกต่างจากเส้นตรงหักลบกันไป

2.3) ผลรวมของลักษณะคงที่ของการตอบสนองในข้อความหนึ่งจะมีองค์ประกอบร่วมกันอยู่หนึ่งตัวนั่นคือผลรวมนี้แทนค่าลักษณะนิสัยที่วัดได้อย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวจากข้อตกลงเบื้องต้นทั้ง 3 ประการลิเคิร์ทนำมาใช้เป็นหลักในการวัดเจตคติด้วยการกำหนดข้อคำถามบุคคลหลายๆข้อแล้วนำผลการตอบทุกข้อรวมกันเป็นเจตคติของบุคคลในเรื่องนั้นๆ

3) องค์ประกอบของมาตรวัดตามวิธีการของลิเคิร์ทจำแนกได้ดังนี้ (Neuman.1997, 159) ในมาตรวัดตามวิธีการของลิเคิร์ทสามารถจำแนกองค์ประกอบได้ดังนี้

3.1) ส่วนที่เป็นสิ่งเร้า (Stimulus) หรือข้อความ

3.2) ส่วนที่เป็นการตอบสนอง (Response) ได้แก่ ระดับความคิดเห็นหรือความรู้สึก

4) หลักการสร้างคำถามตามวิธีการประมาณค่ารวมตามวิธีการของลิเคิร์ทในการสร้างคำถามตามวิธีการประมาณค่ารวมตามวิธีการของลิเคิร์ทมีขั้นตอนดังนี้ (McIver and Carmine.1981)

4.1) การจำแนกประเภทแนวคำถามที่อยู่ในชุดของคำถามใดๆจะต้องมีจำนวนที่เท่าๆกันประมาณ 50-100 ข้อจำแนกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

4.1.1) ประเภทที่เห็นด้วยหรือคล้อยตาม (Favorable Statements) เป็นข้อความที่กำหนดในเชิงบวก/ทางที่ดี หรือสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเช่นคุณธรรมเป็นเครื่องค้ำจุนโลกประเทศไทยควรมีการปกครองระบอบประชาธิปไตย หรือการต่อต้านนโยบายของรัฐบาลเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

4.1.2) ประเภทที่ไม่เห็นด้วยหรือขัดแย้ง (Unfavorable Statements) เป็นข้อความที่กำหนดในเชิงลบเช่นศาสนาเป็นสิ่งเลวติดประเทศไทยควรใช้การปกครองแบบคอมมิวนิสต์หรือการต่อต้านนโยบายของรัฐบาลเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

4.2) การกำหนดน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็นจำแนกออกเป็น 5 ระดับคือเห็นด้วยอย่างยิ่งเห็นด้วยเฉยๆไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่จำแนกตามลักษณะของคำถามแบบเห็นด้วยและแบบไม่เห็นด้วย

4.2.1) ข้อความเชิงบวก

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.2.2 ข้อความเชิงลบ

5 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3) แนวการสร้างข้อความหรือข้อความ ควรปฏิบัติดังนี้

4.3.1) กำหนดเป็นข้อความเชิงความคิดเห็น แต่ไม่ควรกำหนดเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการ

4.3.2) กำหนดข้อความที่มีความชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการและหลีกเลี่ยงข้อความประเภทที่ตีความได้หลายความหมาย

4.3.3) ควรกำหนดข้อความในประเด็นที่คาดว่าจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

4.3.4) ควรกำหนดคำถามทั้งในแบบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยที่ใกล้เคียงกันเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นทั้ง 2 แบบ

4.4) การกำหนดน้ำหนักของการตอบเป็น 0 1 2 3 และ 4 หรือ 1 2 3 4 และ 5 จะให้ผลที่เท่าเทียมกับวิธีการอื่น ๆ

4.5) การเลือกข้อคำถามเป็นการนำข้อคำถามที่กำหนดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ แล้วนำผลมาวิเคราะห์เป็นรายข้อเพื่อหาคุณภาพรายข้อ ดังนี้ (McIver and Carmines, 1981)

4.5.1) หาความสอดคล้องภายในตามเกณฑ์ด้วยค่าที (t-test) ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนรวมสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนรวมต่ำทีละข้อ ถ้าข้อใดที่ได้ค่าทีเท่ากับหรือมากกว่า 1.75 แสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นมีอำนาจจำแนกที่ใช้ได้ (Edwards, 1987)

4.5.2) หาสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวมทุกข้อ ที่เป็นวิธีการใช้เกณฑ์คงที่ใช้ชุดคำถาม ถ้าได้ค่าสหสัมพันธ์ที่มีค่าสูง แสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นมีความเชื่อมั่นสูงสามารถที่จะนำมาใช้ได้

5) ขั้นตอนการสร้างแบบวัดมาตรการวัดเจตคติของลิเคิร์ทในการสร้างแบบวัดมาตร การวัดเจตคติของลิเคิร์ท มีขั้นตอนการสร้างดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2538)

5.1) กำหนดข้อความเกี่ยวกับเจตคติที่ต้องการให้มากที่สุดจากเอกสารผู้ทรงคุณวุฒิ หรือจากปรากฏการณ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ที่มีความชัดเจน หรือไม่แปลความหมายที่กำกวม และหนึ่งข้อความควรมีเจตคติเดียว

5.2) การตรวจสอบข้อความที่กำหนดขึ้นที่สอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาหรือไม่

5.3) การทดสอบข้อความโดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเพื่อแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการนำมาตราการวัดไปใช้ แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าสถิติเพื่อใช้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพของข้อความ

5.3.1) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของข้อความแต่ละข้อกับคะแนนรวม แล้วนำมาพิจารณาว่าถ้าข้อความใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงแสดงว่าข้อความนั้นเป็นข้อความที่ดี มีความเชื่อมั่น

5.3.2) คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความแต่ละข้อ โดยการทดสอบค่าทีและคัดเลือกข้อความที่มีค่าทีตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปที่เป็นค่าที่มีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ดี (Edward, 1987)

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2534) ได้นำเสนอแนวปฏิบัติในการเรียงคำถามและ จัดรูปแบบของข้อคำถาม ดังนี้

1. เรียงลำดับข้อคำถามเป็นหมวดหมู่ หรือเป็นตอนที่ตามตัวแปร
2. คำถามในแต่ละตอนควรเรียงลำดับ ดังนี้
 - 2.1) เรียงข้อคำถามที่เกี่ยวกับเรื่องที่ใกล้ ๆ ตัวก่อนเรื่องที่อยู่ไกลตัว
 - 2.2) เรียงข้อคำถามเรื่องทั่ว ๆ ไปก่อนคำถามที่เฉพาะเจาะจง
 - 2.3) เรียงข้อคำถามจากง่ายไปหายาก
 - 2.4) เรียงข้อคำถามที่คุ้นเคยมากไปสู่ข้อคำถามที่คุ้นเคยน้อย
 - 2.5) เรียงข้อคำถามตามลำดับเหตุการณ์จากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคต
3. ควรกำหนดหมายเลขของข้อคำถามตามลำดับอย่างต่อเนื่องโดยไม่เริ่มต้นเมื่อเริ่มต้นตอนใหม่
4. กรณีเป็นข้อคำถามที่มีตัวเลือก ต้องเรียงข้อคำถามและคำตอบตามความสะดวกและความเคยชินของผู้ให้ข้อมูล (จากซ้ายไปขวา)

5. กำหนดรูปแบบการพิมพ์ เว้นวรรค ถูกต้องตามอักขรวิธี และพิมพ์เพียงหน้าเดียว

ขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

ในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ (นิภา ศรีโพธิ์โรจน์, 2531 บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2534 เทียนฉาย กิระนันท์, 2544)

1. ศึกษาคุณลักษณะหรือประเด็นที่ต้องการ ผู้วิจัยจะต้องศึกษาคุณลักษณะหรือประเด็นที่ต้องการให้มีความเข้าใจที่ชัดเจน ถูกต้อง จากเอกสารตำราหรือผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนลักษณะวิธีการสร้างแบบสอบถาม และการกำหนดคำถามที่ดีที่จะใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดลักษณะของแบบสอบถามที่เหมาะสมกับคุณลักษณะหรือประเด็นที่ต้องการ และลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้ตอบ
3. จำแนกคุณลักษณะหรือประเด็นที่ต้องการออกเป็นประเด็นย่อย ๆ เพื่อที่จะทำให้สามารถกำหนดข้อคำถามได้ง่ายขึ้นและมีความครอบคลุมมากขึ้น
4. กำหนดคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามที่ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับจุดประสงค์การวิจัย คำอธิบายลักษณะของแบบสอบถาม คำรับรองในการปกปิดข้อมูลที่ได้รับ วิธีการตอบแบบสอบถามพร้อมตัวอย่างการตอบ คำกล่าวแสดงการขอบคุณ และลงท้ายด้วยชื่อ-ชื่อสกุล ที่อยู่ของผู้วิจัย
5. การปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถาม หลังจากสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยควรได้พิจารณา ทบทวนข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง ชัดเจน แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากขึ้น

6. นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้จะต้องมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง เพื่อตรวจสอบความเข้าใจในคำชี้แจง ความชัดเจนของคำถาม และคำนวณหาความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

7. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาใช้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และมีคุณภาพที่จะทำให้ได้รับข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามที่น่าเชื่อถือ

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยตรวจสอบความถูกต้องของการจัดพิมพ์ตามต้นฉบับ ถูกต้องอักขระวิธีตามหลักไวยากรณ์ และมีความชัดเจนของตัวอักษรที่พิมพ์

9. การตรวจและแก้ไขข้อคำถามเบื้องต้นในการตรวจและแก้ไขข้อคำถามเบื้องต้น เป็นการดำเนินการด้วยตนเองของผู้เขียน/สร้าง ข้อคำถาม หลังจากเขียน/สร้างข้อคำถามเสร็จสิ้นแล้วทั้งข้อคำถามไว้ 2 – 3 วัน แล้วจึงนำมาตรวจสอบ โดยอ่านข้อคำถามอย่างละเอียด แล้วพิจารณาตามแนวทางเบื้องต้น ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ. 2534, 95-96)

1) เข้าใจคำถาม คำตอบนั้นหรือไม่อย่างไร เข้าใจตรงกับที่ต้องการวัดหรือไม่ ถ้าอ่านไม่เข้าใจ หรือเข้าใจไม่ตรงกับที่ต้องการวัดควรแก้ไข ปรับปรุง

2) คำตอบที่กำหนดให้มีคำถามที่ถูกต้องตามหลักวิชาหรือไม่ และมีเพียงคำตอบเดียวหรือหลายคำตอบ คำตอบที่ดีจะต้องตามหลักวิชา และมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว

3) คำตอบที่กำหนดให้ของคำถามนั้นครอบคลุมคำตอบที่เป็นไปได้ไว้ครบถ้วนแล้วหรือไม่ ถ้ายังไม่ครบถ้วนก็ต้องหาคำตอบมาเพิ่มเติม

4) คำถามนี้จำเป็นหรือไม่ ถ้ามีไว้จะใช้ประโยชน์อะไรได้ คำถามใดถ้าหากไม่นำไปวิเคราะห์หรือไม่เอาไว้ใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง หรืออธิบายผลการวิจัยที่ได้ควรจะตัดทิ้ง

5) คำถามนั้นครอบคลุมเกินหนึ่งประเด็นหรือไม่ ถ้าเกินควรปรับปรุงเป็นใช้หลาย ๆ คำถามแทน แต่ถ้ามีความซ้ำซ้อนควรตัดทิ้ง

6) คำถามนั้นเมื่อใช้แล้วจะได้คำตอบที่สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ ถ้าไม่แน่ใจให้เพิ่มคำถามที่ใช้ตรวจสอบการให้ข้อมูล

7) ภาษาที่ใช้สื่อความหมายที่กว้างหรือแคบเกินไปหรือไม่ ควรแก้ไข ปรับปรุงให้มีความหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง

8) มีคำถามใดที่จะสื่อความหมายให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไม่ชัดเจนควรมีการแก้ไข ปรับปรุง

9) ภาษาที่มีการใช้คำแนะนำ หรือคำที่มีอิทธิพลในการให้ข้อมูลในทิศทางที่คาดหวังหรือไม่ ถ้ามีควรตัดออกหรือหลีกเลี่ยงใช้คำอื่นแทน

10) คำตอบที่ต้องการนั้น ควรใช้คำถามที่ถามตรง ๆ หรือคำถามอ้อมจะได้ ตอบที่เป็นจริงมากกว่า

11) คำถามนั้นใช้ถามกลุ่มตัวอย่างจะได้คำตอบที่น่าเชื่อถือได้เพียงไร หากเชื่อถือไม่ได้ควรจะตัดทิ้ง หรือเลือกใช้คำถามอื่นที่จะได้คำตอบที่น่าเชื่อถือมากกว่า

ลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีลักษณะการดำเนินการ ดังนี้ (นิภา ศรีโพธิ์โรจน์, 2531, 97)

1. การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้ให้ข้อมูลหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นวิธีการที่สะดวก ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย แต่จะประสบปัญหาดังต่อไปนี้

1) การได้รับข้อมูลกลับคืนที่ค่อนข้างน้อยทำให้ผลการวิจัยไม่มีคุณภาพและนำผลการวิจัยไปใช้อ้างอิงสู่ประชากรไม่มีประสิทธิภาพ

2) ใช้ได้กับผู้ให้ข้อมูลที่อ่านออกเขียนได้เท่านั้น

3) ผู้ให้ข้อมูลไม่เห็นความสำคัญอาจจะตอบแบบสอบถามด้วยความไม่ตั้งใจ หรือให้ผู้อื่นตอบแทนตนเอง

2. การนำแบบสอบถามไปสอบถามด้วยตนเอง เป็นการนำแบบสอบถามไปให้ผู้ให้ข้อมูลตอบด้วยตนเอง หรือตอบแบบเผชิญหน้าในลักษณะของการสัมภาษณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลเพียงแต่ฟังคำถามจาก ผู้เก็บข้อมูลแล้วตอบคำถามเท่านั้นเป็นวิธีการที่จะได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์กว่าวิธีแรกแต่จะเสียค่าใช้จ่ายมากและใช้เวลานาน

3. การติดตามแบบสอบถาม จากการศึกษาของงานวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม พบว่า ถ้ามีการติดตามแบบสอบถามอย่างใกล้ชิดจะทำให้ผลของการตอบแบบสอบถามได้รับคืนเพิ่มขึ้น (Gall Brog and Gall, 1996) โดยการใช้จดหมายไปรษณีย์บัตร หรือโทรศัพท์ในการติดตามจะได้ข้อมูลกลับคืนประมาณร้อยละ 75

ข้อดีและข้อจำกัดของการใช้แบบสอบถาม

ในการใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมีข้อดีและข้อจำกัด ดังนี้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2547 บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2534)

1. ข้อดี

- 1) ประหยัดเวลา แรงงานและงบประมาณ
- 2) ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ มีความครอบคลุมประชากร
- 3) ออกแบบได้ดี ง่ายและชัดเจนในการสรุปผล
- 4) ปกปิดความลับและคำตอบที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลได้ดี
- 5) ไม่เกิดความลำเอียงจากการใช้คำถาม
- 6) ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการให้คำตอบ

- 7) ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมผู้ช่วยวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 8) ได้ข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญ

2. ข้อจำกัด

- 1) อัตราการได้รับคืนน้อย โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ
- 2) ผู้ให้ข้อมูลไม่เข้าใจข้อคำถาม
- 3) ควบคุมสภาพแวดล้อมในการตอบไม่ได้
- 4) ข้อมูลที่ได้รับไม่มั่นใจว่าเป็นผู้ให้ข้อมูลที่แท้จริง
- 5) ผู้ให้ข้อมูลไม่สามารถแก้ไขคำถามหรือความเข้าใจผิดไม่ได้
- 6) มีแรงจูงใจในการให้ข้อมูลต่ำ

5. การสัมภาษณ์

ความหมายของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนา ซักถามและโต้ตอบระหว่างผู้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลแบบเผชิญหน้าที่ผู้เก็บข้อมูลมีการสังเกตบุคลิกภาพ อากัปกริยาตลอดจนพฤติกรรมทางกาย และวาจาขณะที่สัมภาษณ์ในการพิจารณาประกอบการสรุปข้อมูล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543)

การสัมภาษณ์เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างผู้สัมภาษณ์ (Interviewer) กับผู้ให้สัมภาษณ์ (Interviewee) ที่จะได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และข้อมูลจากสภาวะแวดล้อมที่ได้จากการสังเกตในการนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อสรุปผลการวิจัย เช่น กิริยา การพูด ลักษณะนิสัย เจตคติ ปฏิภาณไหวพริบในการให้คำตอบ (นิภา ศรีไพโรจน์, 2531) ที่ผู้วิจัยจะต้องมีการวางแผนและเตรียมการให้มีความพร้อมจากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนาอย่างมีจุดประสงค์ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ความรู้ความจริงเกี่ยวกับพฤติกรรม คุณลักษณะที่ต้องการ และในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือคำถามใดไม่ชัดเจนก็สามารถถามซ้ำหรือทำความเข้าใจได้ทันที

ประเภทของการสัมภาษณ์

1. จำแนกตามแบบสัมภาษณ์ มีดังนี้ (นิภา ศรีไพโรจน์, 2531 Kerlinger, 1986)

- 1) การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบของคำถามในการสัมภาษณ์ที่เหมือนกันกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน/กลุ่ม หรือเป็นแบบให้เลือกตอบ เป็นวิธีการที่ง่ายสำหรับการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและเหมาะสมกับผู้

สัมภาษณ์ที่ยังไม่มีประสบการณ์ มากเพียงพอ แต่จะต้องระมัดระวังการมีตัวเลือกที่ไม่สอดคล้องกับตัวเลือกที่กำหนดให้ ทำให้ จำเป็นต้องตอบตามตัวเลือกที่กำหนดให้

2) การสัมภาษณ์แบบใช้แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง (Non-Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้เพียงประเด็น/หัวข้อเป็นแนวทางในการตั้งคำถามโดยที่ผู้สัมภาษณ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและลึกซึ้งในการนำมาพิจารณาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญมากทั้งในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

2. จำแนกตามระดับความยืดหยุ่น (Merriam, 1998)

1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Highly Structured) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้แบบสัมภาษณ์ที่กำหนดประเด็นคำถามไว้อย่างชัดเจนคล้าย ๆ กับการใช้แบบสอบถามเพียงแต่เป็นการซักถาม/สนทนาแทนการเขียนตอบ

2) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้ประเด็นคำถามที่มีกรอบกว้าง ๆ หรือเป็นการใช้คำถามปลายเปิดในการซักถาม

3) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured) เป็นการสนทนาอย่างเป็นธรรมชาติตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิจารณญาณของผู้สัมภาษณ์ที่จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงในการสัมภาษณ์

3. จำแนกตามจำนวนคนที่ให้สัมภาษณ์ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543 Merriam, 1998 Van Dalen, 1979)

1) การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์ 1 คนต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน ที่เป็นวิธีการสัมภาษณ์โดยทั่ว ๆ ไป

2) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่มหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ประยุกต์มาจากการอภิปรายกลุ่มผสมผสานกับวิธีการสัมภาษณ์ที่จะได้ข้อมูลเชิงปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลด้วย แนวทางในการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

2.1) ขนาดของกลุ่มในการสัมภาษณ์ประมาณ 6 - 12 คน เพื่อให้สมาชิกกลุ่มได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

2.2) จำนวนกลุ่มควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการใช้ข้อมูลว่าต้องการเปรียบเทียบหรือไม่ เช่น ต้องการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างเพศ ควรใช้แยกกลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและลึกซึ้ง

2.3) ผู้สัมภาษณ์หรือผู้นำสนทนากลุ่ม บทบาทในการชี้แจงวัตถุประสงค์และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มสนทนาทุกคนแสดงความคิดเห็นเท่านั้น ไม่ควรนำความคิดของตนเอง หรือเชื่อมโยงความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มสนทนา

2.4) เวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มอย่างต่อเนื่องใช้เวลาประมาณ 1- 2 ชั่วโมง ถ้าใช้เวลานานกว่านี้สมาชิกอาจจะหมดความสนใจในประเด็นที่ต้องการ

2.5) การบันทึกข้อมูลควรใช้วิธีการจดบันทึกข้อมูลประกอบกับการบันทึกเทป/วิธีทัศน์ เพื่อนำมาเก็บรายละเอียดของข้อมูล แต่ควรได้รับการอนุญาตจากสมาชิกกลุ่ม

2.6) ผู้จดบันทึกต้องบันทึกผังการนั่งสนทนาและเป็นผู้ถอดเทปด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกัน

หลักการสัมภาษณ์ที่ดี

ในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพมีหลักการในการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและขั้นตอนในการสัมภาษณ์ให้ชัดเจนว่าในการสัมภาษณ์ต้องการข้อมูลอะไร กำหนดคำถามอะไรก่อน-หลัง และการใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างจะทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลได้ง่ายกว่า

2. ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมตัวและวัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ให้พร้อม กล่าวคือ ผู้ให้สัมภาษณ์จะต้องศึกษาในประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ให้ชัดเจน กว้างขวางและลึกซึ้ง และประวัติส่วนตัวหรือลักษณะพิเศษของผู้ให้สัมภาษณ์จะได้สร้างบรรยากาศในการให้ข้อมูล พร้อมทั้งจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เช่น เทปบันทึกเสียง หรือกล้องถ่ายรูป ให้พร้อมและสามารถใช้งานได้เมื่อต้องการ

3. การจัดเตรียมผู้ให้สัมภาษณ์ที่จะต้องคัดเลือกผู้ที่มีและสามารถให้ข้อมูลที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยการศึกษาประวัติเป็นรายบุคคลทั้งอดีตและปัจจุบันว่ามีความสัมพันธ์กับข้อมูลที่ต้องการมากหรือน้อยเพียงใด มีความลำเอียงที่จะบิดเบือนข้อมูลให้หรือไม่

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

ลิน พันธุ์พินิจ (2547) ได้นำเสนอกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วย การเตรียมสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ และการติดตามการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมสัมภาษณ์ เป็นขั้นตอนในการวางแผน/กำหนด วัตถุประสงค์ว่าจะสัมภาษณ์ ใคร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไรให้ชัดเจน และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ผู้ช่วยวิจัย หรือยานพาหนะ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการสัมภาษณ์ โดยให้ระบุ วัน - เวลา สถานที่ และผู้ให้สัมภาษณ์ที่ชัดเจน

2) ประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

3) เตรียมเครื่องมือในการสัมภาษณ์ เช่น แบบสัมภาษณ์ กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง ปากกา/ ดินสอ

4) มีการฝึกอบรมผู้สัมภาษณ์ในกรณีที่มีผู้สัมภาษณ์หลายคน เพื่อให้ความเข้าใจในประเด็น ที่ต้องการสอดคล้องกัน ดังนี้ (นงพรรณ พิริยานุพงศ์, 2546)

4.1) อธิบายให้ทราบวัตถุประสงค์และความจำเป็นที่ต้องสำรวจ ข้อมูลว่ามิอย่างไรให้มี ความเข้าใจอย่างชัดเจน

4.2) ให้ผู้สัมภาษณ์ทุกคนเข้าใจในข้อคำถามที่ถูกต้อง/ สอดคล้องกัน โดยการชี้แจงข้อ คำถามตามแบบสอบถามที่ละประเด็น พร้อมการใช้เทคนิคในการถาม

4.3) ให้ผู้สัมภาษณ์รับทราบประเภทของข้อมูลในแต่ละข้อที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อให้เก็บ รวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

4.4) ให้ศึกษาสภาพท้องถิ่น และลักษณะของสังคมที่จะไปสัมภาษณ์ เพื่อเป็นการเตรียม ตัว

4.5) พยายามปรับตัวให้เข้ากับคณะ มีความอดทน เสียสละ

4.6) รักษาระเบียบวินัยของหมู่คณะ รักษาเวลา/มารยาท หรือ การใช้ภาษาที่ถูกต้อง และ เหมาะสมกับผู้ให้สัมภาษณ์

4.7) การบริหารจัดการในการสัมภาษณ์ เช่น การแบ่งกลุ่ม การเลือกหัวหน้ากลุ่ม เวลา นัดหมาย การรับ - ส่ง

5) ประชุมผู้สัมภาษณ์ เพื่อรับทราบแผนปฏิบัติการและแนวทาง การเก็บข้อมูล ค่าใช้จ่าย และ กำหนดนัดหมายที่ชัดเจนพร้อมที่จะสัมภาษณ์

การดำเนินการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์ควรไปให้ทันเวลากำหนดการที่ได้นัดหมายกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีการแต่ง กายให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นพร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้ มีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1. แนะนำตนเอง พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์/ความสำคัญ ขอบเขตและประโยชน์ของการให้ข้อมูล และ สนทนาเรื่องทั่ว ๆ ไปเพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคย

2. ใช้คำถามที่ชัดเจนโดยใช้ภาษาพูดหรือภาษาท้องถิ่นที่สุภาพทีละคำถาม และให้คำอธิบายกรณีให้ผู้ให้ สัมภาษณ์ไม่เข้าใจ

3. ใช้การสังเกตพฤติกรรมระหว่างการให้ข้อมูลว่าผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่เป็นจริงหรือไม่ ถ้าพบว่าไม่ แน่ใจให้ปรับเปลี่ยนประเด็นคำถามใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง

4. ไม่ควรซักถามข้อมูลที่สามารถเก็บรวบรวมได้โดยใช้การสังเกต เช่น เพศ บ้านเลขที่ ลักษณะของบ้าน

5. ไม่ควรใช้เวลาเกินไปในการสัมภาษณ์และควรหยุดพักเมื่อพิจารณาสังเกตเห็นผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ค่อยให้คำตอบ แม้ผู้สัมภาษณ์จะไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายในการซักถามก็ตาม

6. พยายามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลมาก ๆ โดยผู้สัมภาษณ์เป็น ผู้ฟังที่ดี แต่มีวิธีการกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์พูด/แสดงความคิดเห็นในประเด็นข้อมูลที่ต้องการ

7. ไม่แสดงอาการเบื่อหน่ายในขณะที่ฟังคำให้สัมภาษณ์ที่อาจจะ เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการ

8. จดบันทึกข้อมูลตามที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยไม่ต้องแปลความหรือขยายความเพราะไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อน

9. ถ้าการสัมภาษณ์จำเป็นจะต้องถ่ายรูปหรือบันทึกเสียงควรจะต้องขออนุญาตและได้รับการอนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน

10. เมื่อจะสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์ควรแจ้งข้อมูล/ผลการสัมภาษณ์ให้แก่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับทราบ เพื่อเพิ่มเติมหรือแก้ไขข้อมูล/ประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ยัง ไม่ชัดเจน

การจดบันทึกในการสัมภาษณ์

ในการจดบันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะต้องดำเนินการดังนี้ (นิภา ศรีโพธิ์โรจน์, 2531)

1. จดบันทึกข้อมูลทันทีหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์เพื่อป้องกันการลืมนำสำคัญของข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์

2. จดบันทึกข้อมูลเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญเท่านั้น โดยไม่ต้องแสดงความคิดเห็นผู้สัมภาษณ์ประกอบ เพราะอาจจะทำให้ข้อมูลมีอคติ

3. อย่าเว้นข้อคำถามให้ว่างในแบบฟอร์มการสัมภาษณ์โดยไม่มีการจดบันทึก ถ้าไม่มีคำตอบควรบันทึกสาเหตุว่าเพราะเหตุใด

4. บันทึกผลโดยใช้ภาษาของผู้ให้สัมภาษณ์ แต่ถ้ายาวมากควรบันทึกเนื้อหาสาระที่ต้องการ และใช้ภาษาที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ

5. ข้อความที่บันทึก จะประกอบด้วย

- 1) ชื่อ-นามสกุล และที่อยู่
- 2) วัน-เดือน-ปี ที่สัมภาษณ์
- 3) ผลการสัมภาษณ์/ข้อสังเกตขณะสัมภาษณ์ หรือข้อเสนอแนะ ของผู้ให้สัมภาษณ์
- 4) สรุปผลการสัมภาษณ์

ลักษณะของการใช้คำถาม

การใช้คำถามในการสัมภาษณ์ได้จำแนกลักษณะการใช้คำถามตามช่วงเวลา การสัมภาษณ์ดังนี้ (โยธิน แสงวงศ์, 2541)

1. คำถามสร้างความคุ้นเคย เป็นคำถามที่กำหนดขึ้นในช่วงเริ่มต้นของการสัมภาษณ์เพื่อสร้างความคุ้นเคย/บรรยากาศที่เป็นกันเองระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยที่ผู้สัมภาษณ์แนะนำตนเอง/ทีมงาน แล้วให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แนะนำตนเอง และนำเสนอ ในเรื่องทั่ว ๆ ไป

2. คำถามหลักที่เฉพาะเจาะจง เป็นคำถามที่กำหนดขึ้นใช้ในช่วงการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับประเด็นหลักที่ต้องการคำตอบอย่างแท้จริง ที่ผู้สัมภาษณ์จะต้องมี ความเข้าใจอย่างชัดเจนลึกซึ้ง ที่จะสามารถนำมาใช้เป็น ประเด็นในการสนทนาได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามธรรมชาติให้มากที่สุด

3. คำถามสร้างความผ่อนคลาย/เพิ่มเติม เป็นคำถามที่กำหนดขึ้นเมื่อผู้ สัมภาษณ์พิจารณาว่าได้รับข้อมูล จากการสัมภาษณ์เพียงพอแล้ว ที่อาจจะเป็นการสรุปข้อมูลที่ได้รับ เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทบทวนคำตอบที่ให้ ข้อมูลด้วยตนเอง หรือการกล่าวเพื่อแสดงการขอบคุณ/ มอบของที่ระลึก และการเปิดโอกาสให้ในภายหลังในกรณี ต้องการได้รับข้อมูลเพิ่มเติม

ข้อดีและข้อจำกัดของการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมีข้อดีและข้อจำกัด ดังนี้ (นิภา ศรีโพธิ์โรจน์, 2531 นงพรรณ พิริยานุพงศ์, 2546) ดังนี้

1. ข้อดีของการสัมภาษณ์มีดังนี้

- 1) แก้ปัญหาการได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนมาค่อนข้างน้อย
- 2) สามารถให้คำชี้แจงเพิ่มเติมในข้อคำถามที่ผู้ให้ข้อมูลเกิด ความสงสัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น และซักถามข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อพิจารณาว่ายังได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน
- 3) นำไปใช้ได้กับผู้ให้สัมภาษณ์อย่างหลากหลายลักษณะ และมีความเหมาะสมที่จะนำไป ใช้กับบุคคลที่อ่านและเขียนหนังสือไม่ได้
- 4) ใช้การสังเกตในช่วงการสัมภาษณ์ทั้งบุคลิกภาพ แววตา กิริยาท่าทางของผู้ให้สัมภาษณ์ และสภาวะแวดล้อมที่จะนำมาประกอบการพิจารณาสรุปผลข้อมูล
- 5) ผู้ให้สัมภาษณ์มีความพยายามที่จะให้ข้อมูล เนื่องจากการ ให้ข้อมูลแบบเผชิญหน้า

2. ข้อจำกัดของการสัมภาษณ์มีดังนี้

- 1) ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณจำนวนมาก โดยเฉพาะ ให้สัมภาษณ์ที่อยู่ห่างไกลกัน
- 2) ผู้ให้สัมภาษณ์ อาจเกิดความล้าชวยในการให้ข้อมูลบางลักษณะที่ต้องการความเป็นส่วนตัว
- 3) ผู้สัมภาษณ์จะต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จึงจะทำให้ได้รับความร่วมมือในการให้ ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และครบถ้วน
- 4) กรณีใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างทำให้ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ค่อนข้างยุ่งยาก โดยเฉพาะกรณีที่มีผู้สัมภาษณ์หลายคน
- 5) ขจัดอคติของผู้สัมภาษณ์ที่มีต่อผู้ให้สัมภาษณ์ได้ยากในกรณีรู้จักกันเป็นส่วนตัว

6) ภาษาของผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ในการสื่อความหมายที่ไม่สอดคล้องกัน
ก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

จากแนวคิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสอบถามและการสัมภาษณ์ของนักวิชาการด้านการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ข้างต้น พอที่จะสรุปเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้ คือ

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลัก คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบ
สำรวจความคิดเห็นบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามแต่ละดัชนีที่ศึกษา
2. กำหนดให้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้เป็นทางเลือกอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ การส่งแบบสอบถามทาง
ไปรษณีย์ตามที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูล และการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์
3. ดำเนินการประสานงานหน่วยงานที่จะศึกษาล่วงหน้าในด้านการขอข้อมูลรายชื่อบุคลากรภายในของ
หน่วยงาน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการประสานงานด้านระยะเวลาที่จะเข้าพื้นที่และการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความครบถ้วนตามที่กำหนดในแต่ละประเด็นของการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการประเมิน

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี มีรายละเอียดการดำเนินการดังต่อไปนี้

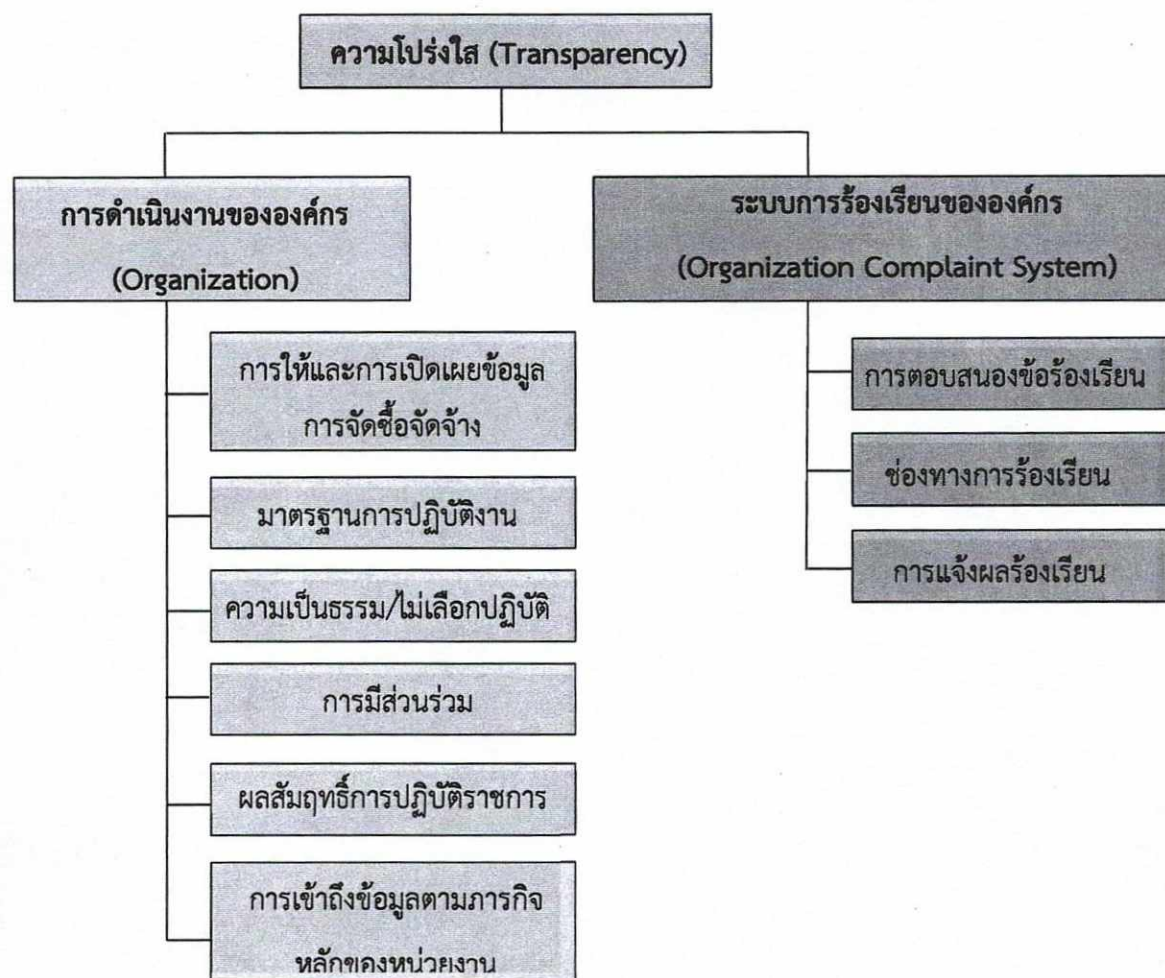
1. ดัชนีและตัวชี้วัด
2. กลุ่มประชากรเป้าหมาย การเลือกตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดัชนีและตัวชี้วัดในการประเมิน

การประเมินความโปร่งใสและคุณธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินใน 5 ดัชนี ประกอบด้วย 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) 3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และ 5) ดัชนีการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยในแต่ละ ดัชนีมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส

ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

จากภาพที่ 3.1 ดัชนีความโปร่งใสแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัดและ 9 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- 1) การดำเนินงานขององค์กร (Organization Operation) ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย คือ
 - 1.1) การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง
 - 1.2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 1.3) ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
 - 1.4) การมีส่วนร่วม
 - 1.5) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ
 - 1.6) การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

2) ระบบการร้องเรียนขององค์กร (Organization Complaint System)

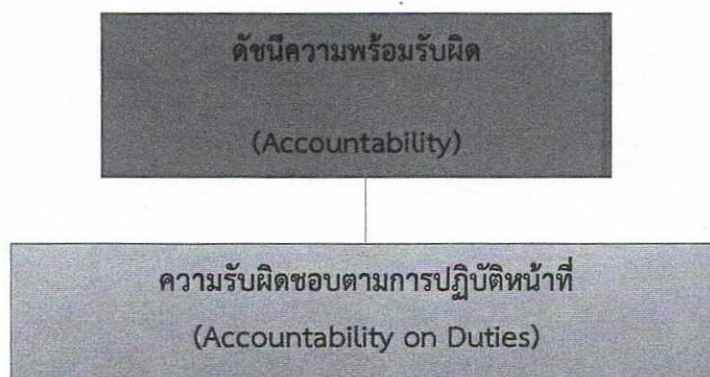
2.1) การตอบสนองข้อร้องเรียน

2.2) ช่องทางการร้องเรียน

2.3) การแจ้งผลร้องเรียน

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน โดยมีตัวชี้วัด 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ ดังภาพที่ 3.2

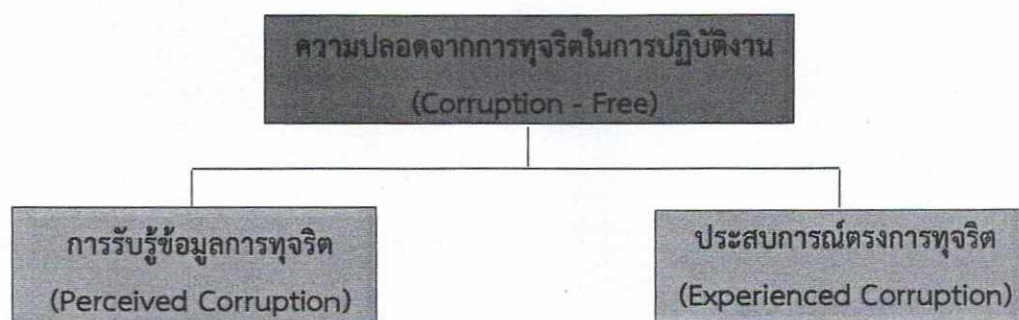


ภาพที่ 3.2 ตัวชี้วัดของดัชนีความพร้อมรับผิด

ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)

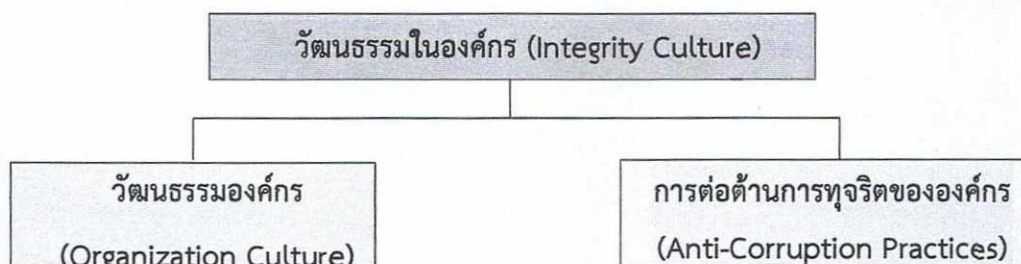
ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรืออุกฉกรรจ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต และประสบการณ์ตรงการทุจริต ดังภาพที่ 3.3



ภาพที่ 3.3 ตัวชี้วัดของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ดังภาพที่ 3.4



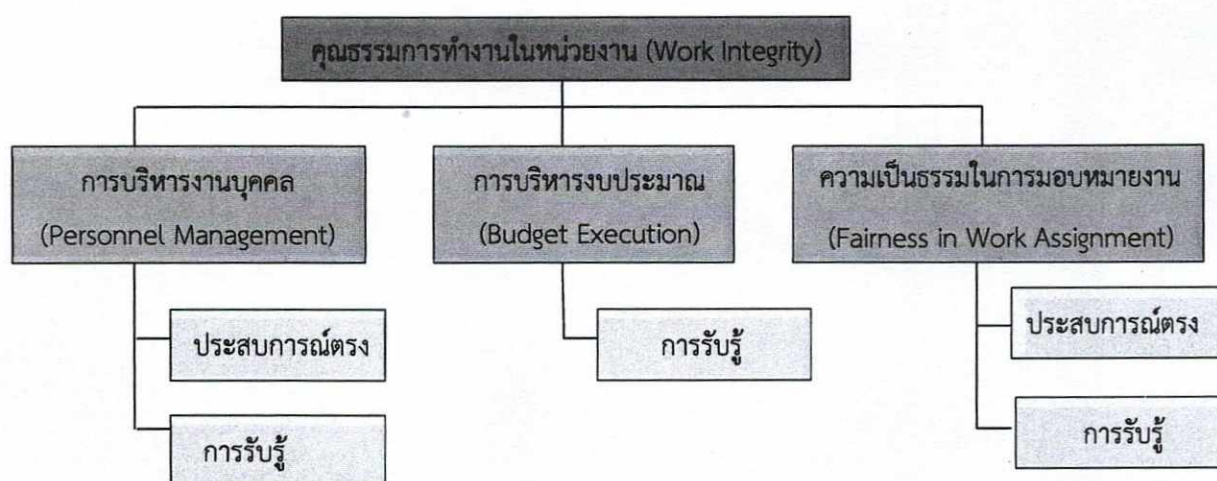
ภาพที่ 3.4 ตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

ตัวชี้วัดด้านวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กรโดยยึดความสำเร็จ ความมีมาตรฐาน ความมีคุณภาพ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดด้านการต่อต้านการทุจริตขององค์กรเกี่ยวข้องกับการระบวงการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่แนวความคิดการต่อต้านการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ระบบการป้องกันทุจริตภายในหน่วยงาน กระบวนการตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำผิด การรับเงินพิเศษ การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวก การรับของขวัญ การรับเงิน และการรับสิทธิประโยชน์ในเทศกาลต่าง ๆ

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ดังภาพที่ 3.5



ภาพที่ 3.5 ตัวชี้วัดของดัชนีคุณธรรมในหน่วยงาน

ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การบริหารงานบุคคล
- 2) การบริหารงบประมาณ
- 3) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

กลุ่มประชากรเป้าหมาย การเลือกตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลแก้มอันอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรีมีดังต่อไปนี้

1.1 การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรภายในของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานของแต่ละหน่วยงาน และดำเนินการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การประเมิน External Integrity & Transparency Assessment: EIT กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามประเภทของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

1.3 การประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT เป็นการประเมินจากเอกสาร หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กับเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งหมด 3 เครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดำเนินการพัฒนาและหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นโดยสำนักงาน ป.ป.ช. มีลักษณะเป็นตัวเลือก จำนวน 4 ตัวเลือก จำนวน 45 ข้อ เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประเมินดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

สำหรับข้อคำถาม 4 ตัวเลือกมีระดับความคิดเห็นและค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1) น้อย	= 0	คะแนน
2) ค่อนข้างน้อย	= 33	คะแนน
3) ค่อนข้างมาก	= 67	คะแนน
4) มาก	= 100	คะแนน

ในกรณีที่ เป็นข้อคำถามเชิงลบ ระดับความคิดเห็นและค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นเป็นดังต่อไปนี้

1) ไม่มี	= 100	คะแนน
2) มีบ้างเล็กน้อย	= 67	คะแนน
3) มีค่อนข้างบ่อย	= 33	คะแนน
4) มีบ่อยมาก	= 0	คะแนน

คะแนนรวมของแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment คือ 4,500 คะแนน

2. แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดำเนินการพัฒนาและหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นโดยสำนักงาน

ป.ป.ช. มีลักษณะเป็นตัวเลือก จำนวน 4 หรือ 3 ตัวเลือก หรือ 2 ตัวเลือก จำนวน 19 ข้อ เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยประเมินดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

สำหรับข้อคำถาม 4 ตัวเลือกมีระดับความคิดเห็นและค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1) ไม่ชัดเจน/ซ้ำมาก/เลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน	= 0	คะแนน
2) ค่อนข้างไม่ชัดเจน/ค่อนข้างซ้ำ/เลือกปฏิบัติบ้าง	= 33	คะแนน
3) ค่อนข้างชัดเจน/ค่อนข้างเร็ว/ค่อนข้างไม่เลือกปฏิบัติ	= 67	คะแนน
4) ชัดเจนมาก/เร็วมาก/ไม่เลือกปฏิบัติ	= 100	คะแนน

ในกรณีที่ เป็นข้อคำถามเชิงลบ ระดับความคิดเห็นและค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นเป็นดังต่อไปนี้

1) ไม่มี	= 100	คะแนน
2) มีค่อนข้างน้อย	= 67	คะแนน
3) มีค่อนข้างมาก	= 33	คะแนน
4) มีมาก	= 0	คะแนน

สำหรับข้อคำถาม 3 ตัวเลือกมีระดับความคิดเห็นและค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1) ไม่มีเรื่องร้องเรียน	= 100	คะแนน
2) มี แต่ไม่สำคัญ	= 33	คะแนน
3) กลัวผลกระทบภายหลัง	= 0	คะแนน

กรณีข้อคำถาม 3 ตัวเลือกประเภทข้อคำถามเชิงลบที่มีตัวเลือกในลักษณะไม่แน่ใจ หรือ ไม่ต้องการตอบ จะไม่นำมาคิดคะแนน ดังนี้

1) ไม่เคย	= 100	คะแนน
2) ไม่แน่ใจ/ไม่ตอบ	=	ไม่นำมาคิดคะแนน
3) เคย	= 0	คะแนน

กรณีเป็นข้อคำถาม 2 ตัวเลือกมีระดับความคิดเห็นและค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1) มี	= 100	คะแนน
2) ไม่มี	= 0	คะแนน

กรณีที่เป็นข้อความเชิงลบจะคิดค่าคะแนนในทางตรงกันข้ามกับข้อความเชิงบวก คะแนนรวมของแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment คือ 1,600 คะแนน

3. แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดำเนินการพัฒนาและหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินจะแนบเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถาม โดยประเมินดัชนีความโปร่งใส ดัชนีพร้อมรับผิด และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ลักษณะของรายการตรวจสอบจะเป็นการให้ผลการพิจารณาใน 2 มีระดับความคิดเห็นและค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- | | | |
|----------|-------|-------|
| 1) มี | = 100 | คะแนน |
| 2) ไม่มี | = 0 | คะแนน |

กรณีที่เป็นรายการย่อยในรายการประเมินหลัก จะกำหนดสัดส่วนคะแนนของรายการย่อยเท่า ๆ กัน ในจำนวนคะแนนเต็ม 100 คะแนน

จากเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 3 เครื่องมือข้างต้น สามารถสรุปรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดราชบุรี ในตารางที่ 3.1 ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 รูปแบบการสำรวจสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดราชบุรี

ดัชนี	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External	แบบสำรวจ Evidence-Based
1. ความโปร่งใส		Q1 ถึง Q11	EB1 ถึง EB8
2. ความพร้อมรับผิด		Q12 ถึง Q13	EB4, EB5, EB8
3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน		Q14 ถึง Q18	
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	Q1 ถึง Q22		EB9 ถึง EB12
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	Q23 ถึง Q45		

ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จัดทำหนังสือแจ้งให้กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบก่อนที่จะเข้าไปดำเนินการสำรวจข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร หรือเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลวัดเพลง มีดังต่อไปนี้

1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น (Internal Integrity & Transparency Assessment) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามความเหมาะสม ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

1.1 ให้นักลกรภายในที่เข้ารับการประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire Survey)

1.2 การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview)

1.3 การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามความเหมาะสม ด้วยวิธีดังต่อไปนี้

2.1. ให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire Survey)

2.2. การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview)

2.3. การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

3. วิธีการเก็บข้อมูลแบบสำรวจที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง ประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เกณฑ์การให้น้ำหนักดัชนีสำหรับการประเมิน

ค่าน้ำหนักดัชนีทั้ง 5 ดัชนีในการประเมิน แสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักดัชนี

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)
1. ความโปร่งใส	26
2. ความพร้อมรับผิด	18
3. ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18
รวม	100

ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

ค่าน้ำหนักดัชนีตามที่แสดงในตารางที่ 3.2 เรียงตามค่ามากไปหาค่าน้อย ได้แก่ ความโปร่งใส ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิด/วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน และวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

2. การคำนวณคะแนน

2.1 แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency: IIT

2.1.1 คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น

2.1.2 คะแนน IIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม IIT ในดัชนี

2.2 แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency: EIT

2.2.1 คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น

2.2.2 คะแนน EIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม EIT ในดัชนี

2.3 แบบสำรวจความคิดเห็น Evidence-Based Integrity & Transparency: EBIT

2.3.1 คะแนน EBIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม EBIT ในดัชนี

2.3.2 คะแนนของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนน IIT, EIT และ EBIT ในดัชนี

2.4 การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (คะแนน ITA) คะแนน ITA ได้มาจาก ผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง ได้แก่ (1) แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT (2) แบบ

สำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และ (3) แบบสำรวจใช้หลักฐาน
เชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT

3. เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส

คะแนน ITA มีค่าคะแนนเท่ากับ 0 – 100 โดยเกณฑ์การให้คะแนนและสรุปผลการประเมินแบ่งเป็น 5
ระดับ ตามที่แสดงในตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

ระดับคะแนน	สรุปผลการประเมิน
80 – 100	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
60 – 79.99	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
40 – 59.99	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
20 – 39.99	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
0 – 19.99	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

ที่มา : สำนักงาน ป.ป.ช. (2558)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ตามกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) นำเสนอตามวัตถุประสงค์การประเมินดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล
2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในภาพรวม
3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดย่อย
5. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามประเภทของการประเมิน คือ การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment (IIT) และ External Integrity & Transparency Assessment (AIT) มีรายละเอียดตามข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในหน่วยงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	28	100.00
เพศ		
ชาย	12	42.86
หญิง	16	57.17
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	7	25.00
5 – 10 ปี	9	32.14
11 – 20 ปี	7	25.00
มากกว่า 20 ปี	5	17.86

จากตารางที่ 4.1 สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.17)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 32.14)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภายนอกหน่วยงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	100	100.00
เพศ		
ชาย	48	48.00
หญิง	52	52.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	2	2.00
21 – 30 ปี	11	11.00
31 – 40 ปี	28	28.00
41 – 50 ปี	30	30.00
51 – 60 ปี	25	25.00
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	4	4.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	98	98.00
ปริญญาตรีขึ้นไป	2	2.00

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภายนอกหน่วยงาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	100	100.00
อาชีพ		
ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ	2	2.00
พนักงาน/ลูกจ้าง	8	8.00
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ	5	5.00
อื่นๆ	80	80.00
รายได้ต่อเดือนของผู้ให้ข้อมูล		
ต่ำกว่า 50,000 บาท	100	100.00
50,000 บาทขึ้นไป	0	0

จากตารางที่ 4.2 สามารถสรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.00)

อายุ ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานส่วนใหญ่มีอายุ 41 -50 ปี (ร้อยละ 30.00)

ระดับการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 98.00)

อาชีพ ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานส่วนใหญ่มีอาชีพอื่นๆ (ร้อยละ 80.00)

รายได้ต่อเดือนของผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลในหน่วยงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 100.00)

2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ในแต่ละดัชนี มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

ดัชนี	คะแนน (ร้อยละ)	การแปลผล	อันดับ
1. ความโปร่งใส	60.75	สูง	5
2. ความพร้อมรับผิด	77.55	สูง	2
3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	88.53	สูง	1
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	73.53	สูง	3
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	73.39	สูง	4
สรุปผลการประเมิน	74.75	สูง	

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ ในภาพรวม พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 74.75 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง

ดัชนีที่ได้คะแนนการประเมินมากที่สุด คือ ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 88.53) รองลงมา คือ ความพร้อมรับผิด (ร้อยละ 77.55) และดัชนีที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ความโปร่งใส (ร้อยละ 60.75)

3. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ ในแต่ละดัชนี มีดังต่อไปนี้ สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของเทศบาลตำบลบางแพ

ลำดับที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	แหล่งข้อมูล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	EIT/EBIT	26	60.75	11.57
	1.1 การดำเนินงานขององค์กร	EIT/EBIT		59.45	
	1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร	EIT/EBIT		62.34	
2	ความพร้อมรับผิด	IIT/EIT	18	77.55	14.86
	2.1 ความพร้อมรับผิด	IIT/EIT		79.54	
	2.2 เจตจำนงสุจริต	IIT/EIT		76.36	
3	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	IIT/EIT/EBIT	22	88.53	14.38
	3.1 การถูกข่มขู่ความผิด	EBIT		100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่	IIT/EIT		89.34	
	3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	IIT/EIT		87.65	

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวมของเทศบาลตำบลบางแพ (ต่อ)

ลำดับที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	แหล่งข้อมูล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนน ที่ได้ (100)	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	IIT/EBIT	16	73.53	12.68
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	IIT		72.34	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	IIT/EBIT		74.65	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในหน่วยงาน	IIT/EBIT		73.48	
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	IIT/EIT/EBT	18	73.39	12.75
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการ ปฏิบัติงาน	EIT/EBIT		73.48	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน	IIT		73.69	
	คุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวม		100	74.93	

จากตารางที่ 4.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำแนกตามตัวชี้วัดของแต่ละดัชนี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความโปร่งใส ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เพื่อวัดการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการประเมินพบว่า หน่วยงานได้คะแนนดัชนีความโปร่งใส ร้อยละ 60.75 (ระดับสูง) โดยคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัดย่อย สรุปได้ดังนี้

1.1 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ร้อยละ 59.45

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ 62.34

2. ความพร้อมรับผิด ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) และจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เพื่อวัดความพร้อมรับผิด และเจตจำนงสุจริต ผลการประเมินพบว่า หน่วยงานได้คะแนนดัชนีความพร้อมรับผิด ร้อยละ 77.55(ระดับสูง) โดยคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัดย่อย สรุปได้ดังนี้

2.1 ความพร้อมรับผิด ร้อยละ 79.54

2.2 เจตจำนงสุจริต ร้อยละ 76.36

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) จากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เพื่อวัดการถูกชี้มูลความผิด การทุจริตต่อหน้าที่ และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย ผลการประเมินพบว่า หน่วยงานได้คะแนนดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.53 (ระดับสูงมาก) โดยคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัดย่อย สรุปได้ดังนี้

3.1 การถูกชี้มูลความผิด ร้อยละ 100.00

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ ร้อยละ 89.34

3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย ร้อยละ 87.65

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) และจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เพื่อวัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ผลการประเมินพบว่า หน่วยงานได้คะแนนดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ร้อยละ 73.53 (ระดับสูง) โดยคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัดย่อย สรุปได้ดังนี้

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ร้อยละ 72.34

4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ร้อยละ 74.34

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ร้อยละ 73.48

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) จากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เพื่อวัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารงาน ผลการประเมินพบว่า หน่วยงานได้คะแนนดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ร้อยละ 73.39 (ระดับสูง) โดยคะแนนจำแนกตามตัวชี้วัดย่อย สรุปได้ดังนี้

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 73.39

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ร้อยละ 73.69

5. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อย

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ ตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของแต่ละดัชนี สรุปได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.5 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย

ลำดับ	ดัชนีในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนน หลังถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26				60.75	11.57
	1.1 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล					59.45	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		100.00			100.00	
	1.1.2 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		59.13	48.64	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					62.34	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		59.34	69.51	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		0		89.64	57.64	

ลำดับ	ดัชนีในการประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ ได้ (100)	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
2	ความพร้อมรับผิด	18				77.55	14.86
	2.1 ความพร้อมรับผิด					79.54	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดใน การปฏิบัติงาน			77.62	79.34	78.34	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดใน การบริหารงาน			80.36	82.49	81.64	
	2.2 เจตจํานงสุจริต					76.36	
	เจตจํานงสุจริตในการ บริหารงาน		100.00	68.64	64.97	76.34	
3	ความปลอดภัยจากการทุจริตใน การปฏิบัติงาน	22				88.53	14.38
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					89.34	
	3.2.1 การรับสินบน			87.65	89.34	88.36	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่ง หน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			91.64	89.34	90.64	
	3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริต					87.65	

ลำดับ	ดัชนีในการประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
	เชิงนโยบาย						
	ความปลอดภัยจากการทุจริต			88.34	86.15	87.65	
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				73.53	12.68
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริต ในหน่วยงาน					72.34	
	4.1.1 การสืบทอด วัฒนธรรมสุจริต			72.49		72.49	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการ ทุจริต			73.65		73.65	
	4.1.3 การอายและเกรง กลัวที่จะทุจริต			71.65		71.65	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อน					74.65	
	การดำเนินการเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนใน หน่วยงาน		100.00	65.49		74.65	
	4.3 การป้องกันและปราบปราม การทุจริตในหน่วยงาน					73.48	

ลำดับ	ดัชนีในการประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ ได้ (100)	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
	4.3.1 แผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต		100.00	69.34		72.64	
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุล ภายในหน่วยงาน		100.00	72.64		74.69	
5	คุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน	18				73.39	12.75
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมใน การปฏิบัติงาน					73.48	
	5.1.1 มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน		0		92.64	79.34	
	5.1.2 ความเป็นธรรมใน การปฏิบัติงาน		66.00		96.18	78.62	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					73.69	
	5.2.1 การบริหารงาน บุคคล			72.48		72.48	
	5.2.2 การบริหาร งบประมาณ			73.05		73.05	
	5.2.3 คุณธรรมในการ มอบหมายงาน			74.95		74.95	

ลำดับ	ดัชนีในการประเมินคุณธรรม และ ความโปร่งใส	ค่า น้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ ได้ (100)	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
	5.2.4 การบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน			74.98		74.98	
	คะแนนรายแบบสำรวจ		78.73	69.48	71.94		
	คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						74.93

จากตารางที่ 4.5 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย โดยสรุป
ผลได้ดังนี้

1. ความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 60.75 (ระดับสูง)

1.1 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 59.45 (ระดับปานกลาง)

1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก) โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก)

1.1.2 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 48.64 (ระดับปานกลาง) โดยได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 59.13 (ระดับปานกลาง) และได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก)

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนร้อยละ 62.34 (ระดับสูง)

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ 69.51 (ระดับปานกลาง) โดยได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 59.34 (ระดับปานกลาง) และได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก)

1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนร้อยละ 57.64 (ระดับปานกลาง) โดยได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 89.64 (ระดับสูง)

2. ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 77.55 (ระดับสูง)

2.1 ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 79.54 (ระดับสูง)

2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 77.62 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 79.34 (ระดับสูง) และได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 78.34 (ระดับสูง)

2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 81.64 (ระดับสูงมาก) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 80.36 (ระดับสูงมาก) และได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 82.49 (ระดับสูงมาก)

2.2 เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 76.34 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 68.64 (ระดับสูง) คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 64.97 (ระดับสูง) และได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก)

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 88.53 (ระดับสูงมาก)

3.1 การถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก) โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based)

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ 89.34 (ระดับสูงมาก)

3.2.1 การรับสินบน ได้คะแนนร้อยละ 88.36 (ระดับสูงมาก) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 87.65 (ระดับสูงมาก) และได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 89.34 (ระดับสูงมาก)

3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนร้อยละ 90.64 (ระดับสูงมาก) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 91.64 (ระดับสูงมาก) และได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 89.34 (ระดับสูงมาก)

3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนร้อยละ 83.45 (ระดับสูงมาก) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 82.45 (ระดับสูงมาก) และได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 84.65 (ระดับสูงมาก)

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 73.53 (ระดับสูง)

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 72.34 (ระดับสูง)

4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 72.49 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal)

4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 73.65 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal)

4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 71.65 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal)

4.2 การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 74.65 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 65.49(ระดับสูง) และได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) 100.00 (ระดับสูงมาก)

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 73.48 (ระดับสูง)

4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 72.64 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 69.34 (ระดับสูง) และได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) 100.00 (ระดับสูงมาก)

4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 74.69 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) ร้อยละ 72.64 (ระดับสูง) และได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) 100.00 (ระดับสูงมาก)

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 73.53 (ระดับสูง)

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 73.39 (ระดับสูง)

5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 79.34 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 92.64 (ระดับสูงมาก)

5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 78.62 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ร้อยละ 96.18 (ระดับสูงมาก) และได้คะแนนจากข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) 66.00 (ระดับปานกลาง)

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 73.69(ระดับสูง)

5.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนร้อยละ 72.48 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal)

5.2.2 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 73.05 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal)

5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนร้อยละ 74.95 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal)

5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนร้อยละ 74.98 (ระดับสูง) โดยได้คะแนนจากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal)

บทที่ 5

สรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ตามกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ใน 5 ด้าน คือ

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

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย คือ 1) บุคลากรภายในที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา 2) ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 100 คน 3) เอกสาร หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจำแนกประเภทของผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือดังต่อไปนี้

- 1) การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT ได้แก่ บุคลากรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา จำนวน 100 คน หรือตามจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่มีถ้าหากมีจำนวนไม่ถึง 100 คน 2) การประเมิน External Integrity & Transparency Assessment: EIT ได้แก่ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 100 รายชื่อ 3) การประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT ได้แก่ เอกสาร หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ระยะเวลาในการประเมิน ได้แก่ รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (1 กันยายน 2560 ถึง 1 มกราคม 2561)

วิธีดำเนินการประเมิน 2 วิธีประกอบกัน คือ 1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมายตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงโดยมีหลักฐาน จัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น การรับรู้ และประสบการณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตาม แบบประเมิน และ เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน กระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การศึกษาจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นการรับรู้และประสบการณ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment และ Internal Integrity & Transparency Assessment เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจประสบการณ์การปฏิบัติงานกระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องความโปร่งใสความพร้อมรับผิดคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งหมด 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประเมินดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

2. แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมินในปีงบประมาณพ.ศ.2558โดยประเมินดัชนีความโปร่งใสดัชนีความพร้อมรับผิดและดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

3. แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT ใช้ประเมินดัชนีความโปร่งใสดัชนีพร้อมรับผิดและดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ดำเนินการดังนี้

1.การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น (Internal Integrity & Transparency Assessment และ External Integrity & Transparency Assessment)ใช้วิธีการให้บุคลากรภายในที่เข้ารับการประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเองการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้าหรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

2.วิธีการเก็บข้อมูลแบบสำรวจที่ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์Evidence Based Integrity & Transparency Assessment ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency: IIT ถือว่าคะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึงคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้นและคะแนนIITของดัชนี หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถามIITในดัชนี

2. แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency: EIT ถือว่าคะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึงคะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้นและคะแนนEITของดัชนี หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถามEITในดัชนี

3. แบบสำรวจความคิดเห็น Evidence-Based Integrity & Transparency: EBIT ถือว่าคะแนน EBIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม EBIT ในดัชนี และคะแนนของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนน IIT, EIT และ EBIT ในดัชนี

4. การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (คะแนน ITA) คะแนน ITA ได้มาจากผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง ได้แก่ (1) แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT (2) แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และ (3) แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า คะแนนรวมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานเท่ากับ 74.93 คะแนน อยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีคะแนนและระดับคุณธรรมจำแนกตามดัชนี ดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใส คะแนน 60.75 ระดับสูง
2. ความพร้อมรับผิด 77.55 ระดับสูง
3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน คะแนน 88.53 ระดับสูงมาก
4. วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร คะแนน 73.53 ระดับสูง
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คะแนน 70.72 ระดับสูง

ตาราง 5.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ลำดับที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	คะแนนที่ได้ (100)	การแปลผลคะแนน
1	ความโปร่งใส	60.75	สูง
	1.1 การดำเนินงานขององค์กร	59.45	ปานกลาง
	1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร	62.34	สูง
2	ความพร้อมรับผิด	77.55	สูง
	2.1 ความพร้อมรับผิด	79.54	สูง
	2.2 เจตจำนงสุจริต	76.36	สูง
3	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	88.53	สูงมาก
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด	100.00	สูงมาก
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่	89.34	สูงมาก
	3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	87.65	สูงมาก
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	73.53	สูง
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	72.34	สูง
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	74.65	สูง
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	73.48	สูง

ตาราง 5.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ต่อ)

ลำดับที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	คะแนนที่ได้ (100)	การแปลผลคะแนน
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	73.53	สูง
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	73.39	สูง
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน	73.69	สูง
	รวม	74.93	สูง

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาตามทิศทางของ สำนักงานป.ป.ช. จึงควรยึดการดำเนินงานตามดัชนีการประเมิน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น การวางแผนหรือจัดทำแผนงาน การดำเนินการ และการติดตามตรวจสอบ พร้อมทั้งควรมีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลายและมีการรายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนรับทราบผลทุกกระยะ สำหรับในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง ควรมีการตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างในทุกกระบวนการ รวมถึงการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างกับผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณถัดไป

2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละหน่วยงานควรมีความมุ่งมั่นและแน่วแน่ที่จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในหน่วยงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตอยู่เสมอ รวมทั้งกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว และเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)

ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ควรสร้างค่านิยมและปลูกจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ผู้บริหารองค์กร

บริหารส่วนท้องถิ่น ควรปลูกฝังและเสริมสร้างจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยให้ยึดในความถูกต้อง และถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่สอดคล้องกับบริบทสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมองค์ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อจัดปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนและการฉ้อราษฎร์บังหลวง

2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ผู้บริหารองค์กร

บริหารส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การพัฒนา และการรักษาทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก ส่วนเรื่องการบริหารงบประมาณควรให้ความสำคัญกับความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและตรงตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนเรื่องความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจนและเหมาะสม และเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ควรมีการเอื้ออำนวยและสนับสนุนความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการจัดทำคู่มือและรักษามาตรฐานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้ดียิ่งอย่างต่อเนื่อง

