

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในการพัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทางสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เสนอการบูรณาการเครื่องมือประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ของหน่วยงานภาครัฐและดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. เข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเป็นการสร้างเครื่องมือการประเมินที่ผนวกหลักการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Base) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) เข้าด้วยกัน โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการจัดระดับของ Integrity Assessment ตามผลที่ได้รับจากการประเมินดังกล่าวเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นระบบ และส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสนำมาซึ่งประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติ

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 นั้น คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติให้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แทนที่ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556–2560) รวมทั้งเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) และเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี และสนับสนุนงบประมาณตามแผนงานบูรณาการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนากรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ

ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงาน ป.ป.ช. ท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ตจึงได้ตกลงว่าจ้างให้มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เป็นที่ปรึกษาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต และนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และปลอดจากการทุจริตต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตการดำเนินงาน

ขอบเขตการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ใช้วิธีดำเนินการวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1. การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ จากแบบสำรวจ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment โดยขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย จำนวน 19 แห่ง ตอบคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริง และมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment และ Internal Integrity and Transparency Assessment ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการ และพฤติกรรมของ

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด คุณธรรม การให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดี

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป้าหมาย โดยใช้ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และรวบรวมผลการประเมินมาจัดทำเป็นสรุปผู้บริหารและรายงานผลการประเมินในภาพรวมและรายหน่วยงาน รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

1. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ข้อมูลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปพัฒนาการดำเนินงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมิน รวมทั้งประกาศคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อสาธารณะ เพื่อยกระดับการสร้างระบบคุณธรรมและความโปร่งใสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในระยะต่อไป
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
3. เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรม เพิ่มขึ้น

บทที่ 2

กรอบแนวคิด

หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment; ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment; ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ก็จะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น หน่วยงานมีความโปร่งใสในการให้ข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สาธารณชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างสะดวกทุกช่องทางและสามารถตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีความพร้อม มีความเต็มใจและพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ในการบริหารงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ดีอันเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หน่วยงานมีระบบการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น (สำนักงาน ป.ป.ช. 2560 : 9 – 30)

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
2. ดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability Index)
3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)
4. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Integrity Culture Index)

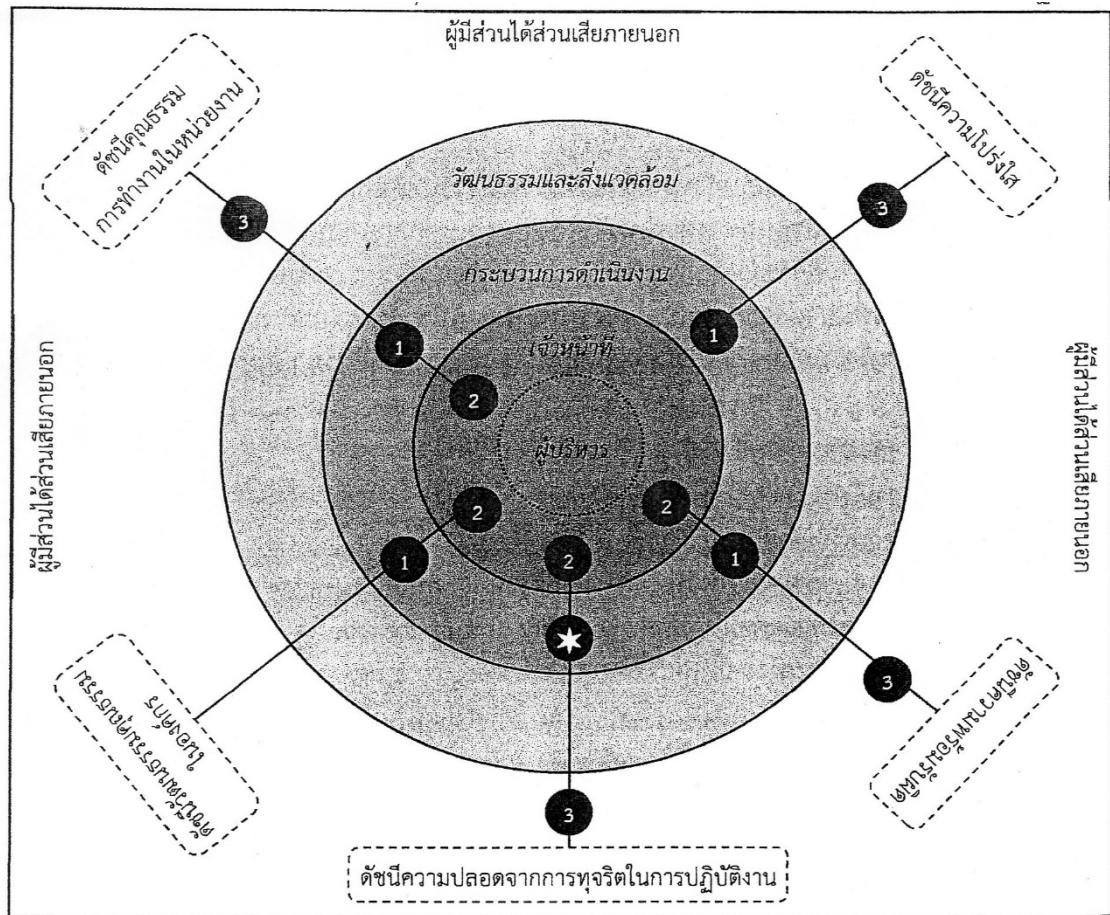
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐอย่างครอบคลุมทุกมิติทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม และมีธรรมาภิบาลที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้การประเมินครอบคลุมในทุกมิติดังกล่าว การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจึงประเมินทั้งจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งจะพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐาน และประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งพิจารณาจากผลของการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และจัดเก็บจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้รับบริการ หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้มีเครื่องมือสำหรับการประเมินจำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่

1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT)
2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)
3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกมิติของหน่วยงาน และสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอย่างครบถ้วน

รายละเอียดแผนภาพการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ภาครัฐ



- 1.แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)
- 2.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)
- 3.แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)
- ★ ข้อมูลการชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ		
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment: ITA	ความโปร่งใส	การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล	การเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ของทาง		EBIT
			การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	EIT	EBIT
		การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	มีสื่อมวลชนติดตามดำเนินงาน	EIT	EBIT
			การติดต่อกับสื่อมวลชน	EIT	EBIT
	ความพร้อมรับผิด	ความพร้อมรับผิด	ยอมรับความผิดและขอโทษ	IT	EIT
			การขอโทษต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	IT	EIT
	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	* เจตจำนงสุจริต	* ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานสุจริต	IT	EIT EBIT
		การถูกชี้มูลความผิด	เรื่องชี้มูลความผิด	ข้อมูลจากสำนักงาน บ.ป.ช. และ ป.ป.ท.	
		การทุจริตต่อหน้าที่	การรับสินบน	IT	EIT
			การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	IT	EIT
	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	* ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	* ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย	IT	EIT
		การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน	การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	IT	
			* การไม่ทนต่อการทุจริต	IT	
			* การจรรยาบรรณการสุจริต	IT	
	วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน	การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	IT	EBIT
		การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	IT	EBIT
			การตรวจสอบของทนายในหน่วยงาน	IT	EBIT
		มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	การประเมินการปฏิบัติงาน	EIT	EBIT
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	คุณธรรมในการบริหารงาน		การประเมินคุณธรรมในการปฏิบัติงาน	EIT	EBIT
			การมีจริยธรรมในองค์กร	IT	
			การประพฤติชอบ	IT	
			คุณธรรมในการบริหารงาน	IT	
			การมีวินัยในหน้าที่การงาน	IT	

* เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

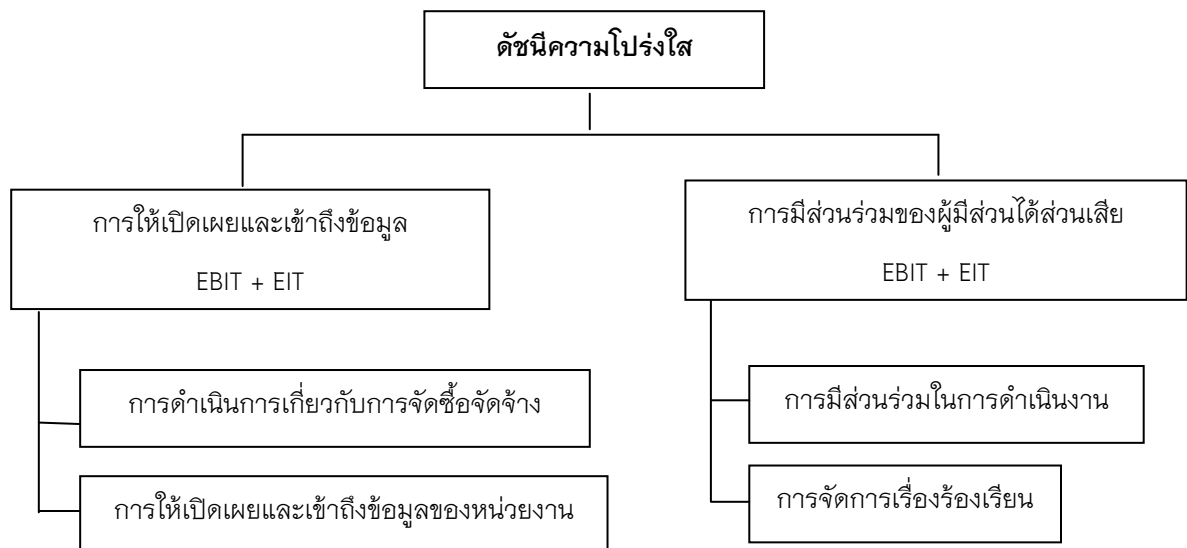
IT คือ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

EIT คือ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

EBIT คือ แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



1. ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ 1. การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และ 2. การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการเพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใสและลดโอกาสในการเกิดการทุจริต

ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560)
	มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ชื่อโครงการ (2) งบประมาณ (3) ผู้ซื้อของ (4) ผู้ยื่นซอง (5) ผู้ได้รับคัดเลือก
	มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบตามกระบวนการดังต่อไปนี้ (1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด (2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ (3) มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ (4) มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการจัดซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ (5) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง
	มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559
	มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560

1.2 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูล บทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของ หน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และ เผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของ แบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน
	มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องทางใดบ้าง
	มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อ อื่นๆ
	มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการ ของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

2. ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน และ 2. การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วม แสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้ โดยมี ประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน

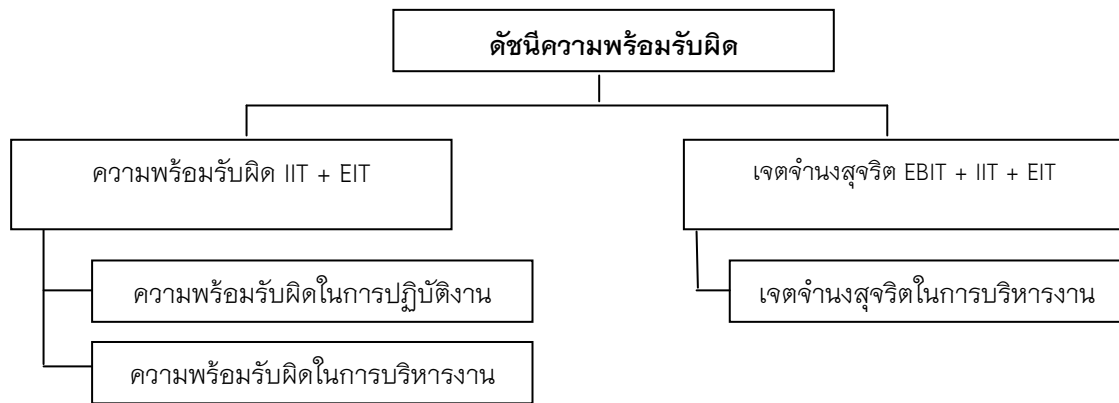
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
	มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน
	มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
	มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านทางเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
EIT	หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

ดัชนีความพร้อมรับผิด

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดชอบเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



1. ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

ความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ 1. ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และ 2. ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อการผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ

	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	ท่านระลึกละอู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน
	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

1.2 ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากงานนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากงานนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม

2. ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

เจตจำนงสุจริต ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

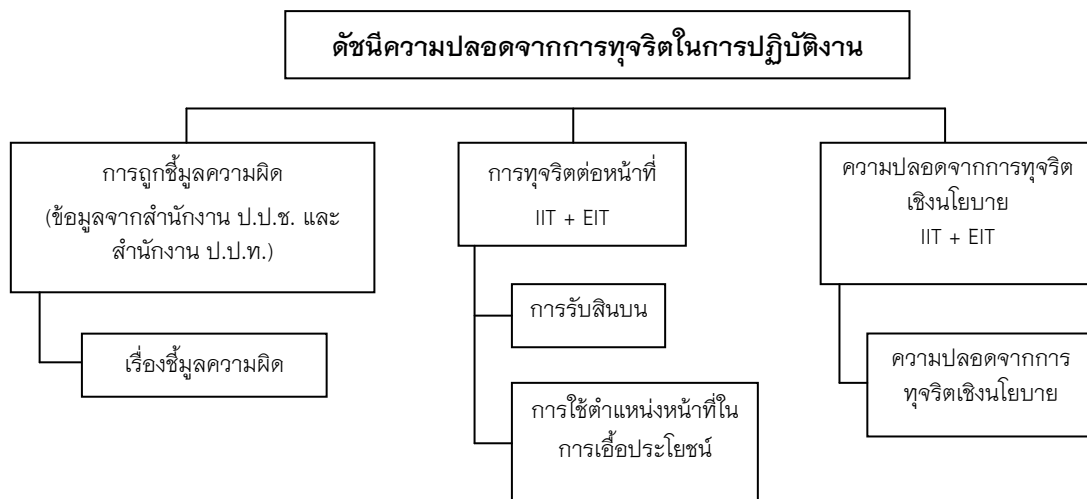
2.1 เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน (1) ด้านความโปร่งใส (2) ด้านความพร้อมรับผิด (3) ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในการกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



1. ตัวชี้วัดการถูกชี้มูลความผิด

การถูกชี้มูลความผิดประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องชี้มูลความผิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 เรื่องชี้มูลความผิด

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ทั้งนี้ เรื่องกล่าวหาเหล่านั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความ

โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีรูปแบบทั่วประเทศ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

ข้อมูลการถูกชี้ มูลความผิด	เรื่องข้อมูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามฐานข้อมูลของสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท.
-------------------------------	--

2. ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

การทุจริตต่อหน้าที่ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ 1. การรับสินบน และ 2. การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆจากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ

2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่

ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่นซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆหรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรงเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงาน
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงาน

3. ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

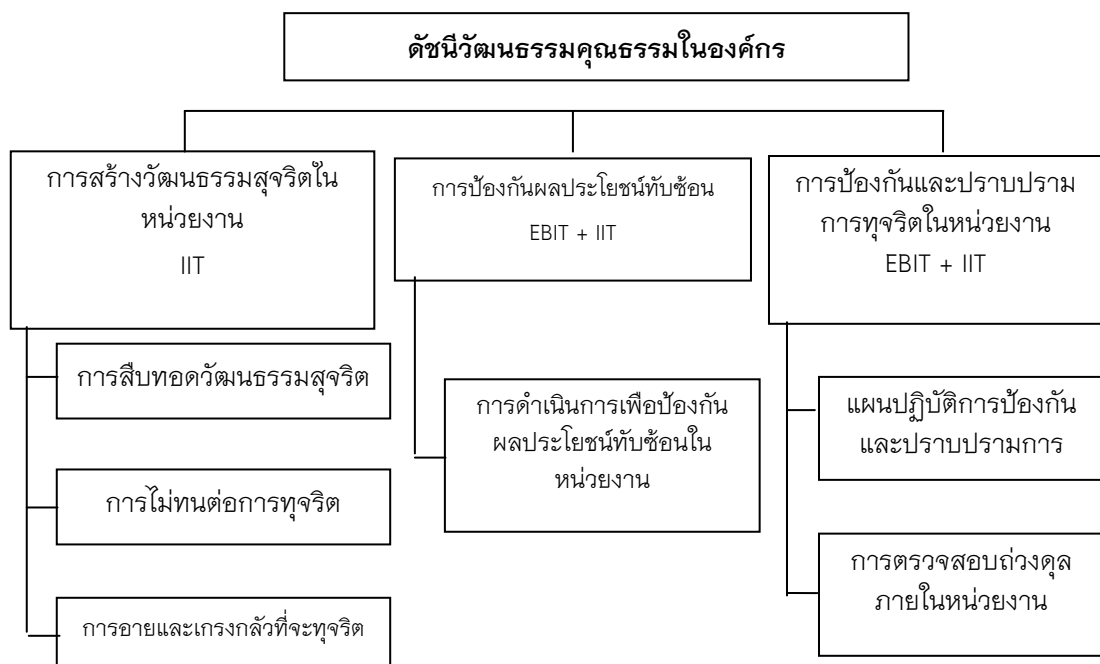
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกี่ยวพันกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองเข้าร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

EIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่างๆในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริตและก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



1. ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (2) การไม่ทนต่อการทุจริต และ (3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ
-----	---

1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

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

1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล ละยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
	หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอัปยศและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

2. ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อนโดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
	มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์และของใช้ในราชการไปใช้ในการส่วนตัว
	การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

3. ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ (2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยมี ประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ หน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560
	มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2560
IIT	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่าง เป็นรูปธรรม
	แผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริต ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

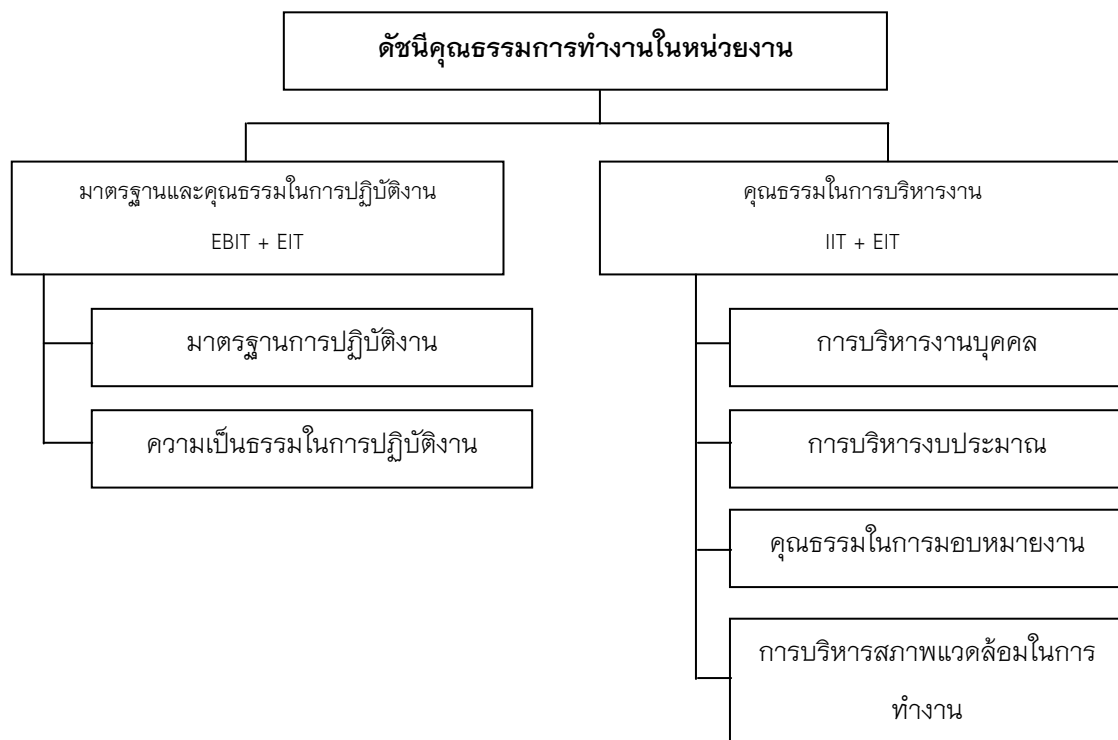
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุล ภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มีความ ทักษะหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายใน หน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น
IIT	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจาก ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
	หน่วยงานตรวจสอบภายในหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงาน และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่

จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมกรใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานโดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



1. ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน รวมทั้ง

เจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีคู่มือหรือมาตรฐานการทำงานตามภารกิจหลัก
	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการทำงานตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
	มีระบบป้องกันหรือตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

2. ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การบริหารงานบุคคล (2) การบริหารงบประมาณ (3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน และ (4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การบริหารงานบุคคล

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆในหน่วยงานท่านยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี
	หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาศักยภาพ การคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2.2 การบริหารงบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
	หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ
	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

และพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานโดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการทำงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาล
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน
-----	--

หมายเหตุ : EBIT	หมายถึง แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment)
IIT	หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment)
EIT	หมายถึง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การประเมินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดำเนินการดังต่อไปนี้

วิธีการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในที่สังกัดในหน่วยงาน อปท. แต่ละแห่ง และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับบริการจาก อปท. โดยใช้แบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT และแบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment : EIT ตามลำดับ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารจากหลักฐานที่ อปท. แต่ละแห่งได้จัดทำ พร้อมจัดส่งเอกสารและหลักฐานตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

ข้อมูลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความโปร่งใส(Transparency) และวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ของหน่วยงานมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ดังนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจ	ประชากร*	กลุ่มตัวอย่าง
Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT	126	100
External Integrity & Transparency Assessment: EIT	159	100

*ที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรสำหรับแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ครอบคลุมตามโครงสร้าง สายงาน กลุ่มตำแหน่งของแต่ละหน่วยงานและกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ

2. ประชากรของแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment : EIT ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานภาครัฐที่รับการประเมิน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องของอันมีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ครอบคลุมทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของแต่ละหน่วยงาน และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติของแต่ละหน่วยงาน

3. การประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT ประชากรในการศึกษาได้แก่หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2560 โดยใช้แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT จำนวน 1 ชุดต่อ 1 หน่วยงานโดยหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในแต่ละข้อคำถามตามความเป็นจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตดำเนินการสำรวจตามระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ด้วยแบบสำรวจ 3 แบบ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

1. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน

2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน

3. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจำแนกตามประเภทข้อมูลดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal Integrity & transparency Assessment ใช้วิธีรวบรวมโดยการให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ถูกประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire Survey) หรือการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview)
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจ External Integrity & transparency Assessment ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยแยกตามประเภทการให้บริการของหน่วยงานโดยหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนโดยตรง (Counter Service) ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview) หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หรือการสำรวจทางไปรษณีย์
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยจะจัดส่งแบบสำรวจ 1 ชุดต่อ 1 หน่วยงานให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพร้อมกับแนบเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้นๆและจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน

การให้น้ำหนักดัชนีสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1. คำนำน้หนักดัชนีปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 คำนำน้หนักดัชนี

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)
1. ความโปร่งใส (Transparency)	26
2. ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18
3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free)	22
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	18
รวม	100

2. การจัดกระทำข้อมูล

ตาราง 3 คำนวณน้ำหนักดัชนีและรหัสข้อคำถามตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/รูปแบบการสำรวจ สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
		แบบสำรวจ Evidence – Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความโปร่งใส (Transparency)	26	EB1 และ EB4 – EB8	–	E1 – E5
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18	EB1 (รอบที่ 1)	I1 – I8	E6 – E12
ความปลอดจากการทุจริต ในการ ปฏิบัติงาน (Corruption – Free)	22	ข้อมูลการถูกชี้ มูลความผิด	I9 – I14	E13 – E20
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16	EB9 – EB11	I15 – I24	–
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	18	EB2 – EB3	I25 – I34	E21 – E22

ตาราง 4 การประมวลผลคะแนนในแต่ละดัชนี

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบสำรวจ Evidence – Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความโปร่งใส (26 ข้อ)	การให้เปิดเผย และเข้าถึง ข้อมูล (16 ข้อ)	การดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง (10 ข้อ)	EB4 – EB6 คะแนนเต็ม 1,000 (10 ข้อ)	–	–
		การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ของหน่วยงาน (6 ข้อ)	EB7 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	–	E1 – E2 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (10 ข้อ)	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (5 ข้อ)	EB1 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–	E3 – E4 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
		ความพร้อมรับผิดในการ ปฏิบัติงาน (10 ข้อ)	EB8 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	–	E5 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
ความพร้อมรับผิด (25 ข้อ)	ความพร้อมรับผิด (12 ข้อ)	ความพร้อมรับผิดในการ บริหารงาน (2 ข้อ)	–	I1 – I5 คะแนนเต็ม 500 (5 ข้อ)	E6 – E10 คะแนนเต็ม 500 (5 ข้อ)
		ความพร้อมรับผิดในการ บริหารงาน (2 ข้อ)	–	I6 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	E11 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
	เจตจำนงสุจริต (13 ข้อ)	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน (13 ข้อ)	EB1 (รอบที่ 1) *คะแนนเต็ม 1,000 (3 ข้อ)	I7 – I8 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E12 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
ความปลอดจากการทุจริตใน การปฏิบัติงาน (15 ข้อ)	การถูกชี้มูลความผิด (1 ข้อ)	เรื่องชี้มูลความผิด (1 ข้อ)	ข้อมูลการถูกชี้ความผิด คะแนนเต็ม 100	–	–
	การทุจริตต่อหน้าที่ (10 ข้อ)	การรับสินบน (5 ข้อ)	–	I9 – I10 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E13 – E15 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)
		การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อ ประโยชน์ (5 ข้อ)	–	I11 – I12 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E16 – E18 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)
	ความปลอดจากการทุจริตเชิง นโยบาย (4 ข้อ)	ความปลอดจากการทุจริตเชิง นโยบาย (4 ข้อ)	–	I13 – I14 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E19 – E20 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
วัฒนธรรมคุณธรรมใน องค์กร (18 ข้อ)	การสร้างวัฒนธรรมสุจริตใน หน่วยงาน (4 ข้อ)	การสืบทอดวัฒนธรรมทุจริตเชิง นโยบาย (4 ข้อ)	–	I15 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	–
		การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (1 ข้อ)	–	I16 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	–
		การอาสายและเกรงกลัวที่จะทุจริต (2 ข้อ)	–	I17 – I18 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
	การป้องกันผลประโยชน์ทับ ซ้อน (6 ข้อ)	การดำเนินการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน (6 ข้อ)	EB9 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	I19 – I20 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
	การป้องกันปราบปรามการ ทุจริตในหน่วยงาน (8 ข้อ)	แผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต (4 ข้อ)	EB10 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	I21 – I22 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
		การตรวจสอบถ่วงดุลภายใน หน่วยงาน (4 ข้อ)	EB11 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	I23 – I24 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–
คุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน (16 ข้อ)	มาตรฐานและคุณธรรมใน การปฏิบัติงาน (6 ข้อ)	มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3 ข้อ)	EB2 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–	E21 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
		ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (3 ข้อ)	EB3 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	–	E22 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
	คุณธรรมในการบริหารงาน (10 ข้อ)	การบริหารงานบุคคล (3 ข้อ)	–	I25 – I27 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–
		การบริหารงบประมาณ (3 ข้อ)	–	I28 – I30 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–
		คุณธรรมในการมอบหมายงาน (3 ข้อ)	–	I31 – I33 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	–
		การบริหารสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (1 ข้อ)	–	I34 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	–

*หมายเหตุ : การคำนวณคะแนนตัวชี้วัดย่อย"เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน" ซึ่งใช้คะแนนจากแบบสำรวจ(Evidence-Based) รอบที่ 1 จำนวน 3 ข้อมีคะแนนเต็มอยู่ที่ 1,000 คะแนน รายละเอียดดังนี้ EB1(1)คะแนนเต็ม 200 คะแนน EB1 (2) คะแนนเต็ม 200 คะแนน และ EB1 (3) คะแนนเต็ม 600 คะแนน ดังนั้นการคำนวณตัวชี้วัดย่อย คะแนนตัวชี้วัด คะแนนดัชนี และคะแนน ITA ที่นำคะแนนตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานมารวมกัน ให้คำนวณโดยคิดเป็น 10 ข้อ เพื่อให้เป็นฐานคะแนนเดียวกับคะแนนเต็มในข้ออื่นๆ

3. การให้คะแนนและการประมวลผลข้อมูล

การประเมินผลแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment:IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment:EIT และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment:EBIT จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ความเหมาะสมของระดับการประเมินผลตามแบบสำรวจ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม Microsoft Excel ในการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency:IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency:EIT จะเป็นการให้คะแนนตามคำตอบของผู้รับการประเมินซึ่งมีลักษณะเป็น 4 ตัวเลือก โดยทำการแทนค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 ตามตัวเลือกที่มีความแตกต่างกันตามรายละเอียดการให้คะแนนแต่ละข้อคำถามตามแบบสำรวจความคิดเห็น IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น EIT

3.2 การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency: EBIT จะเป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน รวมไปถึงความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสาร/หลักฐานประกอบที่หน่วยงานจัดส่งมาพร้อมกับแบบสำรวจ โดยกำหนดให้แต่ละคำถามมีคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน รายละเอียดการให้คะแนนแต่ละข้อคำถามตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)

3.3 การประมวลผลคะแนนจะเป็นการคำนวณคะแนนของแต่ละข้อคำถามในแต่ละแบบสำรวจ เพื่อบรรณาเป็นคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดย่อย คะแนนแต่ละดัชนี และคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะมีคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

3.3.1 คะแนนข้อคำถาม หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (เฉพาะแบบสำรวจ Internal และ External)

3.3.2 คะแนนตัวชี้วัดย่อย หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัด

3.3.3 คะแนนตัวชี้วัด หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัด

3.3.4 คะแนนดัชนี หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนี

3.3.5 คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (คะแนน ITA) การคำนวณผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว

3.4 เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนนวิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่งได้แก่แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตาราง 5 เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงคะแนน (คะแนน)	เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ
80 – 100 คะแนน	สูงมาก
60 – 79.99 คะแนน	สูง
40 – 59.99 คะแนน	ปานกลาง
20 – 39.99 คะแนน	ต่ำ
0 – 19.99 คะแนน	ต่ำมาก

แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

ผู้วิจัยดำเนินการตามแผนการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA) ดังนี้

1. จัดทำข้อเสนอโครงการ เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และจัดทำรายละเอียดของรายงานฉบับต้นประกอบด้วย กรอบความคิด ขอบเขตการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและแผนการดำเนินงาน

2. ประสานกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ตและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอข้อมูลเบื้องต้นได้แก่

2.1 จำนวนและรายชื่อเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2560 และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี กรณีที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีจำนวนน้อยกว่า 100 คน จะเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด

2.2 จำนวนและรายชื่อของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงปีงบประมาณ 2560 จำนวนไม่น้อยกว่า 100 คน

2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากทั้ง 2 ส่วน มาสู่กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเพื่อให้ได้จำนวนตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยคำนึงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment, แบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment และแบบสำรวจ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment

4. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากข้อ 3 มาวิเคราะห์ตามเกณฑ์การให้คะแนนของสำนักงาน ป.ป.ช. ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้นำเสนอไว้

5. นำเสนอรายงานผลฉบับสมบูรณ์ประกอบด้วย บทสรุปสำหรับผู้บริหารและรายงานผลการประเมิน ทั้งในภาพรวมและรายหน่วยงาน ดังรายละเอียดปรากฏตามตาราง 6

ตาราง 6 แผนการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ITA)

รายการ	เดือนที่							หมายเหตุ
	1	2	3	4	5	6	7	
1. จัดทำข้อเสนอโครงการ เช่นต์สัญญา และจัดทำรายละเอียดของรายงานฉบับต้นประกอบด้วย กรอบความคิด ขอบเขตการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัย วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง และแผนการดำเนินงาน								จัดทำสัญญาและร่างแผนการดำเนินงาน
2. ประสานกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ตและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น								รายละเอียดของ กลุ่มเป้าหมาย
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล Internal Integrity and Transparency Assessment, External Integrity and Transparency Assessment และ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment								ข้อมูลผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ อบต.
4. วิเคราะห์ข้อมูล								ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์								รายงาน บทสรุปสำหรับผู้บริหาร และซีดีบันทึกข้อมูล

บทที่ 4

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของเทศบาลเมืองปาดอง

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรายละเอียดดังนี้

1. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.1 บทวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน และข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

จุดเริ่มต้นของการปกครองท้องถิ่นในเมืองปาดองเริ่มต้นตั้งแต่กระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องเปลี่ยนแปลงเขตสุขาภิบาลกะทู้ อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2510 กำหนดให้มีการขยายเขตสุขาภิบาลกะทู้ให้ครอบคลุมพื้นที่ ทั้ง 3 ตำบล ในอำเภอกะทู้ คือ ตำบลกะทู้ ตำบลปาดอง และตำบลกมลา จากเดิมที่สุขาภิบาลกะทู้ครอบคลุมเฉพาะพื้นที่บางส่วนของตำบลกะทู้เท่านั้น (ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งสุขาภิบาล กะทู้ กิ่งอำเภอกะทู้ อำเภอเมืองภูเก็ต ลงวันที่ 10 ธันวาคม 2499) เหตุผลในการขยายเขตสุขาภิบาลกะทู้ในครั้งนี้เพื่อต้องการให้เกิดความเหมาะสมแก่การบริหารกิจการและการทำนุบำรุงท้องถิ่น เมืองปาดองเป็นส่วนหนึ่งของเขตสุขาภิบาลกะทู้ มาประมาณ 19 ปี จนถึง พ.ศ. 2529 กระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นว่า สุขาภิบาลกะทู้ อำเภอกะทู้จังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีแนวเขตครอบคลุมพื้นที่ตำบลกะทู้ ตำบลปาดอง และตำบลกมลามีพื้นที่กว้างขวางมากสมควรเปลี่ยนแปลงเขตใหม่โดยให้มีแนวเขตครอบคลุมพื้นที่ตำบลกะทู้ เพียงตำบลเดียวเพื่อความเหมาะสมในการบริหารกิจการและทำนุบำรุงท้องถิ่นและขณะเดียวกันก็สมควรยกฐานะท้องถิ่นตำบลปาดอง จัดตั้งเป็นสุขาภิบาลแห่งใหม่เพื่อประโยชน์ในการทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นจึงได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องเปลี่ยนแปลงเขตสุขาภิบาลกะทู้และจัดตั้งสุขาภิบาลปาดอง อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2529

จากจุดเริ่มต้นของสุขาภิบาลปาดอง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ พบว่า นับจาก 11 สิงหาคม 2529 การปกครองท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในเมืองปาดองแต่ก็ไม่ใช่การปกครองท้องถิ่นที่ได้มีรูปแบบตามทฤษฎีการกระจายอำนาจ เพราะว่าการปกครองท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาล จะใช้การบริหารงานท้องถิ่นในรูปแบบของคณะกรรมการซึ่งตาม พระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 กำหนดให้มีการรวมการบางตำแหน่งมาจากข้าราชการพลเรือน มีใช้ตัวแทนของประชาชนทั้งหมดแต่ถึงอย่างไรก็ตามพอมาถึงปี พ.ศ. 2537 กระทรวงมหาดไทย เห็นว่า สุขาภิบาลปาดองอำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต มีสภาพอันสมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลเพื่อต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองดูแลและทำนุบำรุงท้องถิ่นของตนตามระบบเทศบาลด้วยเหตุนี้จึงได้มี

การตราพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลตำบลปาดอง อำเภอเกาะทุ่งจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. 2537 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 1 เมษายน 2537 และใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 30 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา) ซึ่งถือว่าการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นของไทยรูปแบบแรกที่เป็นไปตามหลักการของทฤษฎี การกระจายอำนาจด้วยเหตุนี้เองเราจึงถือว่าตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2537

เมืองปาดองเริ่มเข้าสู่ยุคของการปกครองท้องถิ่น เต็มรูปแบบ ตามหลักการกระจายอำนาจแต่อย่างไรก็ตามด้วยลักษณะภูมิศาสตร์ของเมืองปาดองที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่สวยงาม คือ หาดปาดองซึ่งเป็นสถานที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติให้เข้ามาท่องเที่ยวในเมืองปาดอง จึงทำให้เมืองปาดองมีชื่อเสียงและเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว ทั่วโลกจากเหตุผลดังกล่าวนี้เองจึงทำให้สภาพบ้านเมืองเกิดการขยายตัวไปอย่างรวดเร็วควบคู่ไปกับการเติบโตของธุรกิจการท่องเที่ยว กระทรวงมหาดไทยเองก็เห็นถึงสภาพความเป็นไปของบ้านเมืองที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มขึ้นสมควรเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลเมืองปาดอง ดังนั้นในปีพ.ศ. 2545 จึงได้มีพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งเทศบาลเมืองปาดอง พ.ศ. 2545 ขึ้นมา

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาสู่ "ปาดอง เมืองน่าเที่ยว น่าอยู่อย่างยั่งยืน"

พันธกิจ

เพื่อให้การพัฒนาเมืองปาดอง บรรลุตามวิสัยทัศน์ กล่าวคือ มุ่งสู่ " ปาดอง เมืองน่าเที่ยว น่าอยู่อย่างยั่งยืน" จึงกำหนดพันธกิจของการพัฒนาเทศบาลเมืองปาดอง ดังนี้

- ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงความสมดุลสอดคล้องเป็นระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ภายใต้ความร่วมมือของประชาชนในท้องถิ่น
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอ สร้างความสะดวกสบายให้ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลพึงจะได้รับโดยเท่าเทียมกัน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีอาชีพเสริม ส่งผลให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การพัฒนาการท่องเที่ยว และการจัดระเบียบผู้ประกอบการชายหาดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ทุกกลุ่มให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านการจัดการศึกษา การสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การกีฬา การดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และให้ความสำคัญกับบทบาทสตรี

- อนุรักษ์ สืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วันสำคัญของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย และการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว

- พัฒนาด้านการบริหารและการจัดการท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงการปรองดองสมานฉันท์และการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

1.2 ผลการแจกแจงข้อมูลด้านประชากรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจ internal ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งในหน่วยงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT จำแนกตามตัวแปร อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ตำแหน่งในหน่วยงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.00
20 – 40 ปี	53	53.00
41 – 60 ปี	46	46.00
มากกว่า 60 ปี	–	–
รวม	100	100.00
เพศ		
ชาย	39	39.00
หญิง	61	61.00
รวม	100	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	20.00
ปริญญาตรี	67	67.00
ปริญญาโท	13	13.00
ปริญญาเอก	–	–
รวม	100	100.00
ระดับตำแหน่ง		
บริหารระดับสูง	1	1.00
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	4	4.00
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ	24	24.00
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – อาวุโส	21	21.00
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	50	50.00
รวม	100	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	15	15.00
5 – 10 ปี	25	25.00
11 – 20 ปี	38	38.00
มากกว่า 20 ปี	22	22.00
รวม	100	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT จำแนกตามตัวแปรของหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 40 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้าง/พนักงานจ้าง เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11-20 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00

1.2.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการแจกแจงข้อมูลด้านประชากรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่ม
ตัวอย่างตามแบบสำรวจ External ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา และอาชีพ
ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency
Assessment: EIT จำแนกตามตัวแปรอายุ เพศ ระดับการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 40 ปี	32	32.00
41 – 60 ปี	58	58.00
มากกว่า 60 ปี	10	10.00
รวม	100	100.00
เพศ		
ชาย	26	26.00
หญิง	74	74.00
รวม	100	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	57.00
ปริญญาตรี	40	40.00
ปริญญาโท	3	3.00
ปริญญาเอก	-	-
รวม	100	100.00
อาชีพ		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	7	7.00
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	66	66.00
อื่นๆ ได้แก่ แม่บ้าน รับจ้างทั่วไป และว่างงาน เป็นต้น	27	27.00
รวม	100	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 สำเร็จการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 และประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00

1.2.3 ผลการแจกแจงรายละเอียดของข้อมูลที่ได้เก็บได้

ตาราง 9 รายละเอียดของข้อมูลที่ได้เก็บได้

การสำรวจ	ประชากร*	กลุ่มตัวอย่าง
Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT	126	100
External Integrity & Transparency Assessment: EIT	159	100

* ที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต

ผลการแจกแจงข้อมูลด้านจำนวนการเก็บข้อมูล

การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment:IIT กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการศึกษาคือบุคลากรภายในของหน่วยงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งในที่นี้หน่วยงานมีบุคลากรภายใน 126 คน ผู้วิจัยสุ่มกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 100 คน ตามรายชื่อดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 100.00

การประเมิน External Integrity & Transparency Assessment:EIT กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการศึกษาคือ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) จากรายชื่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน จำนวน 159 คน จากนั้นผู้วิจัยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมจากผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 100 คน ตามรายชื่อดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 100.00

1.2.4 แผนภาพแสดงผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตาราง 10 สรุปการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง			
 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน 66.06 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 72.41 ความโปร่งใส 83.25 ความพร้อมรับผิด 84.83 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 74.95	คะแนน ITA = 76.88 (คะแนนที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว)		ระดับผล การประเมิน
			สูง
	ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผล การประเมิน
	ความโปร่งใส	83.25	สูงมาก
	ความพร้อมรับผิด	84.83	สูงมาก
	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	74.95	สูง
	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	72.41	สูง
	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	66.06	สูง

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง โดยภาพรวมได้คะแนน เท่ากับ 76.88 ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยได้คะแนนดัชนีด้านความพร้อมรับผิดสูงที่สุด เท่ากับ 84.83 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับ 66.06 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตาราง 11 รายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงาน

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26				83.25	21.64
	1.1 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล					78.59	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		80.00			80.00	
	1.1.2 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		75.00		78.71	76.24	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					90.71	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		65.00	86.00	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00		77.07	95.41	
2	ความพร้อมรับผิด	18				84.83	15.27
	2.1 ความพร้อมรับผิด					74.74	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			77.02	72.60	74.81	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			71.80	77.04	74.42	
	2.2 เจตจำนงสุจริต					94.13	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	72.94	77.84	94.13	
3	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22				74.95	16.49
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					74.07	
	3.2.1 การรับสินบน			72.26	74.67	73.70	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			74.44	74.43	74.44	
	3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย					70.89	
	ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย			73.06	68.72	70.89	
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				72.41	11.59
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					72.20	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			64.38		64.38	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			80.60		80.60	
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			71.91		71.91	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					72.81	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		75.00	68.44		72.81	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					72.21	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		100.00	68.27		84.13	
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		50.00	70.57		60.29	
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				66.06	11.89
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					57.81	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		50.00		72.40	57.47	
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		50.00		74.46	58.15	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					71.01	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			61.04		61.04	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			74.78		74.78	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			73.41		73.41	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			82.46		82.46	
	คะแนนรายแบบสำรวจ (100)		84.09	72.23	73.36		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						76.88	

จากตาราง 11 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง จำแนกตามรายดัชนีและตัวชี้วัดย่อย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency) เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือของกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานให้บริหารอย่างโปร่งใสและด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ได้คะแนน เท่ากับ 83.25

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability) เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (Internal) ความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ซึ่งเป็นการวัดคุณธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของงาน ได้คะแนน เท่ากับ 84.83

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Integrity in Service Delivery) เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (Internal) และประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ซึ่งเป็นการวัดจาก 2 แง่มุม ได้แก่ มุมมองการรับรู้ (Perception) และประสบการณ์ตรง (Experience) ในเรื่องของการที่เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการให้บริการและขั้นตอนการให้บริการ การเลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ รวมถึงการจัดการเงินเพิ่มพิเศษ การเรียกรับ การขอรับบริจาค และสิ่งบันเทิงต่างๆ จนถึงสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้มาติดต่องานด้วย ได้คะแนน เท่ากับ 74.95

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (Internal) และประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยประเมินจากความคิดเห็นของการปฏิบัติราชการตามภารกิจของ

หน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ได้คะแนน เท่ากับ 72.41

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (Internal) และประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ(External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยประเมินจากความคิดเห็นต่อระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานในเรื่องของระบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ได้คะแนน เท่ากับ 66.06

2. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสำรวจ

รายการ	ความถี่
ควรปลูกฝังเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	17
ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทั่วถึงขึ้นหรือเข้าใจง่ายขึ้นโดยเฉพาะเรื่อง การประมูลด้วยระบบใหม่ E-bidding, การชำระภาษี	2
ควรมีการจัดเก็บขยะ โดยเฉพาะชายหาดป่าตองให้มีความสะอาด	2
ควรมีการตรวจสอบให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตรงเวลา	1

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของเทศบาลเมืองป่าตอง

สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง โดยภาพรวมได้คะแนน เท่ากับ 76.88 ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยได้คะแนนดัชนีด้านความพร้อมรับผิดสูงสุด เท่ากับ 84.83 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับ 66.06 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลการประเมิน

จากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง สามารถอภิปรายผลการประเมินได้ ดังนี้

1. ข้อบกพร่องของหน่วยงาน

1.1 ดัชนีความโปร่งใส

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง ได้คะแนนดัชนีความโปร่งใสเท่ากับ 83.25 ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล เท่ากับ 78.59 และตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้คะแนนเท่ากับ 90.71 ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การจัดการเรื่องร้องเรียน เท่ากับ 95.41 และตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน เท่ากับ 76.24

1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง ได้คะแนนดัชนีความพร้อมรับผิดเท่ากับ 84.83 ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด เท่ากับ 74.74 และตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริตได้คะแนนเท่ากับ 94.13 ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน เท่ากับ 94.13 และตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน เท่ากับ 74.42

1.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง ได้คะแนนดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานเท่ากับ 74.95 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยได้คะแนนตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด เท่ากับ 100.00 ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ได้คะแนนเท่ากับ 74.07 และตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายได้คะแนนเท่ากับ 70.89 ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เรื่องข่มขู่ความผิด เท่ากับ 100.00 และตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย เท่ากับ 70.89

1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง ได้คะแนนดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรเท่ากับ 72.41 ซึ่งถือว่า มีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยได้คะแนนตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน เท่ากับ 72.20 ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนได้คะแนนเท่ากับ 72.81 และตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานได้คะแนนเท่ากับ 72.21 ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนสูงสุด คือ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เท่ากับ 84.13 และตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน เท่ากับ 60.29

1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลเมืองป่าตอง ได้คะแนนดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับ 66.06 ซึ่งถือว่า มีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยได้คะแนนตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 57.81 และตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงานได้คะแนนเท่ากับ 71.01 ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 82.46 และตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เท่ากับ 57.47

1.6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากข้อมูลจากการรับรู้ (Perception – Based) จากแบบสำรวจ Internal / External กับข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence – Based) จากแบบสำรวจ Evidence – Based

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างการรับรู้กับระบบของหน่วยงาน

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	EBIT	IIT	EIT	ผลต่าง	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
1	ความโปร่งใส						
	1.1 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล						
	1.1.2 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	100.00		74.80	3.71	✓	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	100.00		56.69	35.00		✓
2	ความพร้อมรับผิด						
	2.2 เจตจำนงสุจริต						
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	100.00	59.75	74.46	27.07 22.16		✓ ✓
3.	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน*						
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร						
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน						
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	50.00	67.60		6.56	✓	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน						
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	50.00	58.74		31.73		✓
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน						
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน						
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.00		66.76	22.40		✓
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	50.00		71.44	24.46		✓

* หมายเหตุไม่พิจารณาความสอดคล้องเนื่องจากเป็นดัชนีที่พิจารณาเฉพาะความคิดเห็น Internal/External ซึ่งเป็นข้อมูลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเท่านั้น

จากตาราง 13 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) จากแบบสำรวจ Internal / External กับข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence – Based) จากแบบสำรวจ Evidence – Based ทั้ง 4 ดัชนี พบว่า

1. ดัชนีความโปร่งใส คะแนนในภาพรวมระหว่างคะแนนการรับรู้ (Perception – Based) จากแบบสำรวจ External กับคะแนนระบบของหน่วยงานจากแบบสำรวจ Evidence – Based มีความสอดคล้องกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันในตัวชี้วัดย่อย การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานแต่ไม่มีความสอดคล้องกันหรือเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกันในตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการจัดการเรื่องร้องเรียน

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด คะแนนในภาพรวมระหว่างข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) จากแบบสำรวจ Internal/External กับข้อมูลระบบของหน่วยงาน (Evidence – Based) จากแบบสำรวจ Evidence – Based ไม่มีความสอดคล้องกันหรือเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกันในตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน อาจสืบเนื่องจาก เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน,

ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ข้อมูลด้านความพร้อมรับมือตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอย่างทั่วถึง

3. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คະແນນໃນຖານພຣມຣະຫວ່າງຂໍ້ມູນການຮັບຮູ້ (Perception – Based) จากแบบสำรวจ Internal กับข้อมูลระบบของหน่วยงาน (Evidence – Based) จากแบบสำรวจ Evidence – Based สอดคล้องกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน แต่ตัวชี้วัดย่อย แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการตรวจสอบถ่วงดุลในหน่วยงาน ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องกันหรือเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกัน

4. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คະແນນໃນຖານພຣມຣະຫວ່າງຂໍ້ມູນການຮັບຮູ້ (Perception – Based) จากแบบสำรวจ External กับข้อมูลระบบของหน่วยงาน (Evidence – Based) จากแบบสำรวจ Evidence – Based ไม่มีความสอดคล้องกันหรือเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกันในตัวชี้วัดย่อย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

2. ประเด็นการปรับปรุง

2.1 ดัชนีความโปร่งใส ประเด็นที่ควรปรับปรุงคือตัวชี้วัดย่อยการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยเฉพาะในประเด็นของการประกาศเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และนำผลการวิเคราะห์การเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างไปใช้ปรับปรุงกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณถัดไป ถึงแม้ว่าผลการประเมินจากประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) จะได้คะแนนอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเทียบกับตัวชี้วัดย่อยในดัชนีความโปร่งใสอื่น จะเป็นตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

2.2 ดัชนีความพร้อมรับมือ ประเด็นที่ควรปรับปรุงคือตัวชี้วัดย่อย ความรับผิดชอบในการบริหารงาน กล่าวคือ ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานที่จะส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม ซึ่งถึงแม้ว่าผลการประเมินจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (Internal) และประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) จะได้คะแนนอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเทียบกับตัวชี้วัดย่อยในดัชนีความพร้อมรับมืออื่น จะเป็นตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนน้อยที่สุด

2.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่ควรปรับปรุงคือตัวชี้วัดย่อย ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย กล่าวคือ ต้องมีการประชาสัมพันธ์หรือพัฒนา

ระบบ กลไกให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก รับทราบการดำเนินงานในการลงนามคู่สัญญาโครงการหรือสัมปทาน เพื่อให้การดำเนินงานของ หน่วยงานมีความโปร่งใส ปราศจากการถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจที่จะก่อให้เกิด ประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ประเด็นที่ควรปรับปรุงคือตัวชี้วัดย่อย การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน กล่าวคือ ควรมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ดำเนินการตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงาน

2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ประเด็นที่ควรปรับปรุงคือตัวชี้วัดย่อย มาตรฐานการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ควรมีการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ หลัก และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการประสานงาน พบว่า การประสานงานกับหน่วยงาน ที่ปรึกษา ได้รับ ความสะดวกและการให้บริการเป็นอย่างดี แต่ปัญหาเกิดจากความไม่เข้าใจในองค์ประกอบ หลักฐานของผู้รับผิดชอบในช่วงแรกๆ ของการขอข้อมูล และผู้ที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในการ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์มีประสบการณ์ในเรื่องนี้ค่อนข้างน้อย อีกทั้งขาดความเข้าใจในบาง เรื่องจึงทำให้ข้อมูลขาดหายไป และส่งผลต่อการพิจารณาให้คะแนน ดังนั้น หากมีการประเมินครั้ง ต่อไป ทางหน่วยงานที่รับประเมินอาจออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วและ ให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนเพื่อดำเนินการในครั้งต่อไป

2. ข้อเสนอแนะด้านเอกสารหลักฐานสำหรับปัญหาเกี่ยวกับเอกสารหลักฐาน (Evidence – Based) ที่ทางที่ปรึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบนั้น พบว่า มีปัญหาด้านความไม่สอดคล้องและ ขาดความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจหลัก โครงการ แผนงาน และหลักฐานในแต่ละประเด็นเป็นส่วน ใหญ่ ทำให้ต้องขอเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมจากหน่วยงาน โดยเฉพาะโครงการโดยส่วนใหญ่ ดำเนินการแล้วไม่ค่อยประเมินผลหรือติดตามตรวจสอบ จึงอาจต้องใช้เวลาในการตรวจสอบมากขึ้น และขาดหลักฐานเพื่อตรวจสอบ ดังนั้น หน่วยงานควรสอบทานเอกสาร/หลักฐานอย่างละเอียดในแต่ละ ประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานเลือก และประเด็นคำถามที่ต่อเนื่องตรวจสอบ ทานเอกสาร/หลักฐานภายใต้แผนงาน/โครงการเดียวกัน รวมทั้งควรสอบทานระยะเวลาของเอกสาร/ หลักฐาน ให้สอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ประเมินด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินด้านเอกสาร หลักฐานดำเนินไปได้โดยสะดวกรวดเร็ว และช่วยให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานมีระดับคะแนนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบายการเผยแพร่ข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล และประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงมากขึ้นและการกำหนดนโยบายด้านมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงกระตุ้นจิตสำนึกในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้คุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเชิงรุกมากขึ้นและการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานบางส่วนในหน่วยงาน เนื่องจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะ External ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการไม่โปร่งใสของกิจกรรมหรือการเปิดเผยข้อมูลบางอย่างเช่น การจัดเก็บภาษี การประมูล เป็นต้น ส่วนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะ Internal ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เช่น การเลือกปฏิบัติกับพนักงาน เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะทำให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้นโดยมุ่งเน้นวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติตามผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสแต่ละดัชนีมีประเด็นที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ภาพรวมในหัวข้อนี้ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด 66.06 คะแนน โดยแบ่งเป็น 2 ดัชนีย่อยคือ ดัชนีย่อยตัวแรกคือมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดประสิทธิผลการตรงของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น EIT ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ ประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่มารับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้คะแนนเฉลี่ย 57.81 คะแนน ส่วนดัชนีย่อยที่สองคือคุณธรรมในการบริหารงาน ตัวชี้วัดประสิทธิผลการตรงของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น IIT ซึ่งผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้คะแนนเฉลี่ย 71.01 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้การดำเนินงานของหน่วยงานน้อย ดังนั้นทางหน่วยงานควรปรับปรุงการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานในหลายๆ รูปแบบมากขึ้น เช่น การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือ การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการเพราะยังมีผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มยังขาดความเข้าใจ ส่วนบุคลากรของทางหน่วยงานยังมีความเห็นในเรื่องความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาหาแนวทางในการมอบหมายงาน กระจายงาน และเปิดเผยข้อมูลขั้นตอนหรือทำความเข้าใจแก่บุคลากรของหน่วยงาน

3.2 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตในองค์กร ได้คะแนนเฉลี่ย 72.41 คะแนน ซึ่งเป็นผลมาจากข้อมูล 2 ส่วน คือ ข้อมูลจากการรับรู้ (Perception – Based) และข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence – Based) ในส่วนที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยนั้น มาจาก

คะแนนเฉลี่ยระบบการดำเนินงานของหน่วยงาน (พิจารณาจากข้อมูลการดำเนินงาน EB9, EB10 และ EB11) ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินงานในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (EB9) และการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส (EB11)ที่เน้นเชิงปฏิบัติการให้มากขึ้นและมีความต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

สำนักงาน ป.ป.ช. (2560). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560. นนทบุรี : สำนักงาน ป.ป.ช.