**การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ**

**ชื่อหน่วยงาน** **อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**

**ชื่อผู้ประเมิน**

**...........................................**

**...........................................**

**...........................................**

**...........................................**

**มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**

**สารบัญ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **หน้า** |
| **สารบัญ** | |  |
| **สารบัญตาราง** | |  |
| **สารบัญแผนภาพ** | |  |
| **บทที่ 1** | **บทนำ** |  |
|  | 1.1 หลักการและเหตุผล |  |
|  | 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ |  |
|  | 1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน |  |
|  | 1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง |  |
| **บทที่ 2** | **กรอบแนวคิด** |  |
|  | 2.1 แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี |  |
|  | 2.2 แนวนโยบายแห่งรัฐ ว่าด้วยเรื่องการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ |  |
|  | 2.3 แนวคิดความโปร่งใส |  |
|  | 2.4 แนวคิดการประเมิน ITA |  |
| **บทที่ 3** | **ระเบียบวิธีวิจัย** |  |
|  | 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย |  |
|  | 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย |  |
|  | 3.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง |  |
|  | 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย |  |
|  | 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล |  |
|  | 3.6 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน |  |
|  | 3.7 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน |  |
| **บทที่ 4** | ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของชื่อหน่วยงาน |  |
|  | 4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของชื่อหน่วยงาน |  |
|  | 4.2 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ |  |
| **บทที่ 5** | สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  ของชื่อหน่วยงาน |  |
|  | 5.1 สรุปผลการประเมิน |  |
|  | 5.2 อภิปรายผลการประเมิน |  |
|  | 5.3 ข้อเสนอแนะ |  |
| **บรรณานุกรม** | |  |

**สารบัญ (ต่อ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **หน้า** |
| **สารบัญ** | |  |
| **ภาคผนวก** | |  |
|  | ภาคผนวก ก |  |
|  | แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment |  |
|  | แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment |  |
|  | แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-based Integrity &Transparency Assessment |  |
|  | ภาคผนวก ข |  |
|  | รูปภาพเก็บข้อมูลการประเมิน |  |

**สารบัญตาราง**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **หน้า** |
| ตารางที่ 2.1 | หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี |  |
| ตารางที่ 3.1 | เกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ |  |
| ตารางที่ 3.2 | แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน |  |
| ตารางที่ 4.1 | จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น IIT |  |
| ตารางที่ 4.2 | จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น EIT |  |
| ตารางที่ 4.3 | ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  ของชื่อหน่วยงานจำแนกตามแหล่งข้อมูล |  |

**สารบัญแผนภาพ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **หน้า** |
| แผนภาพที่ 2.1 | การบูรณาการแนวคิดในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต เพื่อสร้าง สมดุลในระบบการประเมิน |  |
| แผนภาพที่ 2.2 | กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) |  |
| แผนภาพที่ 2.3 | ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) |  |
| แผนภาพที่ 2.4 | ตัวชี้วัดของดัชนีความพรอมรับผิด (Accountability Index) |  |
| แผนภาพที่ 2.5 | ตัวชี้วัดของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน  (Corruption Free Index) |  |
| แผนภาพที่ 2.6 | ตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) |  |
| แผนภาพที่ 2.7 | ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน  (Work Integrity Index) |  |
| แผนภาพที่ 4.1 | แผนภาพหรือกราฟคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน |  |

**บทที่ 1**

**บทนำ**

**1.1 หลักการและเหตุผล**

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยถูกจัดอันดับของประเทศที่มีการทุจริตของการทำงานภาครัฐ ในกลุ่มต้นๆ ของโลก ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดี อาจเป็นเพราะมีการปล่อยปละละเลยการกำกับติดตามที่ดี

ที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการอยากได้ อยากมี อยากเป็นของบุคลากรที่มีส่วนในการดำเนินงานภาครัฐ มิใช่เฉพาะนักการเมือง แต่หมายรวมถึง ข้าราชการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ การทุจริตอาจเกิดขึ้น

ทั้งในภารกิจรอง หรือภารกิจหลักระดับท้องถิ่นเล็ก จนถึงระดับสูงได้ ซึ่ง ณ เวลานี้หลายวงการที่ประเทศไทยถูกมองจากต่างๆ ในด้านความโปร่งใสมีมากด้าน เช่น การประมง การค้ามนุษย์ การกีฬา เป็นต้น ประเทศไทยถูกลดความน่าเชื่อถือ ถูกลดการให้สิทธิบางประการ มีผลต่อการทำธุรกิจทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวเป็นอย่างยิ่ง ประเทศไทยไม่สามารถอยู่ได้ด้วยตนเองแบบไม่พึ่งพาต่างประเทศได้ ฉะนั้นจึงต้องมีการแสดงออกเพื่อให้นานาชาติได้เห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่โปร่งใส ไม่มีเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น จึงเป็นเรื่องที่ต้องเร่งดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง การแสดงออกนี้สามารถทำได้

ในหลายระดับ หลายหน่วยงาน และให้เกิดการรับประกันได้ถึงความโปร่งใส ซึ่ง Amartya Sen (1999)

ได้อธิบายว่า “การรับประกันความโปร่งใสเป็นหมวดหมู่หนึ่งที่สำคัญที่เป็นอุปกรณ์ (Instrumental Freedom) และการรับประกันนี้ เป็นบทบาทที่ชัดเจนในการเป็นเครื่องมือป้องกันการคอร์รัปชั่น

การละเลยหน้าที่ทางการเงิน และการเกี่ยวข้องกับความทุจริต” และ บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2551)

ได้อธิบายว่า ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารงานของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังเป็นวิธีป้องกัน

การคอร์รัปชันที่ดีที่สุด ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติในหลายๆ วงการ ไม่ว่าจะในภาครัฐ หรือในภาคเอกชน หันมา

ให้ความสนใจกับความโปร่งใส เพราะมองเห็นประโยชน์ในหลายด้าน ซึ่งในปี พ.ศ. 2557 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้มีการนำร่องหน่วยงาน

ที่ประเมินความโปร่งใสไป 7 แห่ง และมีการขยายผลในปี พ.ศ. 2558 นี้ ลงสู่หน่วยงานในระดับจังหวัดด้วยระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช.พยายามพัฒนาขึ้นเป็นเครื่องมือประเมินเพื่อรับประกันความโปร่งใส

ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้เริ่มดำเนินการภายหลังการปฏิรูประบบราชการไทยเมื่อปี พ.ศ. 2545 และการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หน่วยงานภาครัฐไดมีการปรับตัว

เพื่อให้สอดคลองกับยุคสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีการนำแนวคิดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน อย่างไรก็ตามตลอดช่วงเวลากว่า 1 ทศวรรษที่ผ่านมายังคงมีข่าวการดำเนินงานที่ขาดความโปร่งใสและการร้องเรียนเรื่องทุจริตในการรับบริการของหน่วยงานภาครัฐจากภาคประชาชน

อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่ประเทศไทยถูกจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) โดยองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ซึ่งที่ผ่านมา

มีค่าคะแนนค่อนข้างต่ำมาโดยตลอด ล่าสุดประเทศไทยมีค่าคะแนนภาพลักษณ์การทุจริต ประจำปี 2557 อยู่ที่ 38 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 85 จากประเทศที่เข้าร่วมประเมินทั้งหมด 175 ประเทศทั่วโลก

สำนักงาน ป.ป.ช. ตระหนักถึงผลกระทบจากปัญหาการทุจริตภายในประเทศ ทั้งในแงจำนวน คดีการทุจริตและในแงทัศนคติการรับรูของประชาชน ตลอดจนนักธุรกิจ นักลงทุนต่างประเทศ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงาน ป.ป.ช. จึงไดเริ่มศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือการวัด ระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยในปี พ.ศ. 2553 ไดเริ่มทดสอบใช้เครื่องมือการประเมิน ความโปร่งใสกับหน่วยงานภาครัฐ 8 หน่วยงาน ผลการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวนำมาสูการพัฒนา กรอบแนวคิดในการประเมินผลความโปร่งใสที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารในการขับเคลื่อน หน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) ที่มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้ทราบถึงระดับความโปร่งใส ในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานโดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า “ดัชนีวัดความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index of the Public Agencies)” ซึ่งเป็น การประเมินหน่วยงานภาครัฐระดับกรมหรือเทียบเทาจากเอกสารหลักฐานการดำเนินงานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ที่อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงมาใช้ในการประเมินระดับความโปร่งใสและการดำเนินงาน ตามหลักธรรมาภิบาลและกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 ไดทำการประเมินหน่วยงานภาครัฐนำร่อง 45 หน่วยงาน มีค่าคะแนนความโปร่งใสเฉลี่ย 65.99 คะแนน จากนั้นใน ป พ.ศ. 2555 ไดดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ อีกครั้ง โดยในครั้งนี้มีหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมการประเมิน จำนวน 110 หน่วยงาน มีค่าคะแนน ความโปร่งใสเฉลี่ย 61.67 คะแนน

ระหว่างดำเนินการใช้ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. พบว่าต้อง มีการพัฒนาระบบภายใต้การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐกับสาธารณรัฐเกาหลีโดยพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช. ยังไดทำการศึกษาค้นคว้าองค์ความรูจากประเทศต่างๆ เพื่อสร้างเครื่องมือวัดระดับการทุจริตทั้งจากความคิดเห็นและประสบการณโดยตรงของประชาชน (Perception-Based) และจากหลักฐานการดำเนินงานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2552 ไดมีการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง สาธารณรัฐเกาหลี (Anti-Corruption and Civil Rights Commission : ACRC) ซึ่งเป็นการลงนามระหว่างประธานกรรมการ ป.ป.ช. กับ ประธานกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง สาธารณรัฐเกาหลี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นหุ้นส่วน

ทางยุทธศาสตร์ตลอดจนพัฒนาโครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสระหว่างทั้งสองฝ่ายร่วมกัน ภายใต้ความมุ่งหมายที่จะสนับสนุนให้เป้าหมายหลักในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตของทั้งสองฝ่ายประสบความสำเร็จ

ภายหลังจากที่ไดมีการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทั้งสองหน่วยงานต่างก็ไดมี

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรูเกี่ยวกับระบบการประเมินคุณธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment: IA) อย่างต่อเนื่องและไดมีการดำเนินงานที่สำคัญร่วมกัน

ภายใต้ขอบเขตความร่วมมือในช่วงระยะเวลา 3 ป ตามกรอบระยะเวลาของบันทึกความเข้าใจ ดังนี้

1. การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “Integrity Assessment I” ณ ประเทศไทย

เมื่อ ป พ.ศ. 2553

1. การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “Integrity Assessment II” ณ สาธารณรัฐเกาหลี เมื่อปี พ.ศ. 2553
2. การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ “การปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันการทุจริตภายใต้อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต” ณ ประเทศไทยปี พ.ศ. 2554
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรูเกี่ยวกับระบบการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment: IA) รวมถึง การรายงานความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบดังกล่าวและสอบถามความคิดเห็นจากสาธารณรัฐเกาหลีผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ตั้งแต่เริมต้นจนถึงปัจจุบัน

สำนักงาน ป.ป.ช. ไดนำผลการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคลองกับบริบทของประเทศไทย แล้วสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่วัดระดับคุณธรรมในการดำเนินงานและการทุจริตของประเทศไทยโดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า “การประเมินคุณธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment: IA)” เพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นและประสบการณของประชาชน ทั้งในเรื่อง ความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณสากลและจรรยาบรรณทางวิชาชีพตลอดจนประสบการณหรือการรับรูเกี่ยวกับการจ่ายหรือเรียกรับสินบน

จากเจ้าหน้าที่รัฐ ข้อมูลไดจากการสำรวจจะนำมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในเชิงสถิติและจัดระดับ ตามผลคะแนนที่ไดรับ แล้วจัดทำเป็นรายงานผลการประเมินเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือหน่วยงานที่มีคะแนนการประเมินผลระดับคุณธรรมการดำเนินงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานให้มีการพัฒนา การดำเนินงานของหน่วยงานให้มีคุณธรรมมากยิ่งขึ้น

ต่อมาเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2556 ไดมีการจัดพิธีลงนามต่ออายุบันทึกความเข้าใจระหว่างคณะกรรมการ ป.ป.ช. กับ คณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง สาธารณรัฐเกาหลี ณ สำนักงานคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี โดยมี

นายปานเทพ กล้าณรงค์ราญ ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ร่วมลงนามกับ Mr. Jae Yoon Park

รองประธานกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง สาธารณรัฐเกาหลี และเลขาธิการคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณรัฐเกาหลี นอกจากนี้ยังเป็นการติดตามผลความร่วมมือ ทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง โดยไดมีการจัดประชุมในหัวข้อการพัฒนาแบบจำลองที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment)

คณะกรรมการ ป.ป.ช. ไดเล็งเห็นถึงจุดแข็งของเครื่องมือการประเมินผลในการต่อต้านการทุจริตทั้งของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง สาธารณรัฐเกาหลีจึงไดมีมติบูรณาการเครื่องมือการประเมินโดยในการประชุมคณะกรรมการ ป.ป.ช. ครั้งที่ 304-51/2554 เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2554 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ “ให้สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ ในสังกัดสำนักงาน ป.ป.ช. ศึกษาและเตรียมความพรอมตามดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2554 สำหรับการประเมินผลต่อไปและอนุมัติการปรับแผนปฏิบัติการตามโครงการพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ พ.ศ. 2554 ตามที่เสนอ ทั้งนี้ โครงการพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index of the Public Agencies) มีลักษณะใกล้เคียงกับโครงการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ดังนั้น เมื่อดำเนินการตามโครงการทั้งสองเสร็จ เรียบร้อยแลว ควรที่จะนำผลการดำเนินการมาบูรณาการร่วมกัน”

กล่าวคือ การประเมินผลตามดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือต่อต้านการทุจริตที่ใช้ในการประเมินความพยายามของหน่วยงานภาครัฐ ในการต่อต้าน

การทุจริต (measure anti-corruption efforts) จากข้อเท็จจริงในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบ

ไดจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ ขณะที่การประเมินคุณธรรมการดำเนินงานเป็นเครื่องมือต่อต้าน

การทุจริต ที่ใช้วัดระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (measure corruption)

โดยประเมินผลจากการรับรูหรือประสบการณตรงของประชาชนที่เคยรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น เพื่อดึงจุดแข็งของทั้งสองระบบมาใช้และเพื่อให้เกิดความสมดุลในการประเมิน คณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงไดมีมติบูรณาการเครื่องมือการประเมินที่ใช้ในการต่อต้านการทุจริตทั้งสองระบบเข้าด้วยกัน แล้วเรียกเครื่องมือใหม่ว่า **“การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)”**

ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ไดนำมาทดลองใช้เป็นรั้งแรกในปี พ.ศ. 2555 โดยทดลองประเมินหน่วยงานภาครัฐ 4 ประเภท ไดแก

สวนราชการสวนกลาง ส่วนราชการสวนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ รวม 8

หน่วยงานนำร่อง โดยผลการประเมินหน่วยงานนำร่องไดคะแนนเฉลี่ย 59.99 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อย่างไรก็ตามแม้ผลการประเมินดังกล่าวเป็นพียงผลจากการประเมิน 8 หน่วยงานนำร่อง

ที่ยังไมสามารถเป็นตัวแทนของหน่วยงานราชการไดทั้งหมด แต่จากการทดลองเครื่องมือและระบบ

การประเมินในครั้งแรกนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ไดนำข้อมูลและผลการประเมินที่ไดมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะให้แก่หน่วยงานนำร่องที่เข้าร่วมการประเมินเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

การดำเนินงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น นำมาสูการสร้างความร่วมมือและการสร้างเครือข่าย

ในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นระบบ

ในปี พ.ศ. 2556 สำนักงาน ป.ป.ช. ไดมอบหมายให้ศูนย์วิจัยเพื่อต่อต้านการทุจริต ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือได (Reliability) ของเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอีกครั้ง โดยในครั้งนี้มีหน่วยงานภาครัฐนำร่องเข้ารับการประเมิน 7 ประเภท ไดแก สวนราชการสวนกลาง สวนราชการสวนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนทองถิ่น รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานด้านการศึกษา องค์การมหาชน และองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ (รวมถึงสำนักงาน ป.ป.ช. ด้วย) รวมจำนวน 14 หน่วยงานนำร่อง โดยกำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในครั้งนี้ต้องไม่ซ้ำกับ

ที่ไดทำการนำร่องในครั้งแรก สำหรับผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือไดของแบบประเมิน โดยการหา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ซึ่งเป็นการวัดความเชื่อถือไดของข้อคำถามจัดลำดับทัศนคติแบบ Likert Scale ที่กำหนดระดับความน่าเชื่อถือต้องมีคะแนนไมต่ำกว่า .700

จากผลการทดสอบในครั้งนี้พบว่า แบบประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment

มีค่าคะแนนสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยูที่ .932 และแบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment มีค่าคะแนนสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยูที่ .911 ดังนั้นแบบทดสอบที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

จึงถือว่ามีความน่าเชื่อถือได สำหรับผลการประเมินนำร่องเพื่อทดสอบเครื่องมือในครั้งนี้ หน่วยงานนำร่องทั้ง 14 หน่วยงาน ไดคะแนนเฉลี่ย 41.93 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน

สำนักงาน ป.ป.ช. คาดหวังว่าการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจะก่อให้เกิดประโยชนต่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการป้องกันการทุจริตไดอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสูการยกระดับคุณธรรม และความ โปร่งใสในการดำเนินงานมีความเป็นมาตรฐานสากล เกิดความเชื่อมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานและทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น รวมทั้งไดรับการยอมรับจากนานาประเทศเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์โดยรวมของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

เพื่อเป็นการขยายการสร้างความเชื่อมั่นให้เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ของจังหวัดกำแพงเพชร และหน่วยงานดังกล่าวเป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานหนึ่งที่มีการดำเนินงาน รับใช้ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีการนำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน การดำเนินงานเชิงประจักษ์ ในด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสได้อย่างชัดเจน ดังนั้นจึงขอเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในครั้งนี้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชนต่อการพัฒนาหน่วยงานและประเทศชาติต่อไป

**1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ**

1.2.1 เพื่อศึกษาและประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

1.2.2 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป

**1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน**

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินผลชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชรได้นำกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้นแบ่งเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

1) ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนไดสวนเสียตามประสบการณในการรับบริการจากชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

2) ความพรอมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียตามประสบการณในการรับบริการจากชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

3) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free) ประเมินจากการรับรูของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียที่มีต่อการให้บริการของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ภายในชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชรที่มีต่อการดำเนินงานของ ชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จะดำเนินการประเมินผลตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องเข้ารับการประเมิน คือชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร ตั้งอยู่เลขที่ เลขที่ หมู่ที่ หมู่ที่ ตำบลตำบล อำเภออำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

ดำเนินการประเมินผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 โดยจะจัดเก็บแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

1) แบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment ทีมประเมินจะลงเก็บ ณ ที่ตั้งของสำนักงาน และในกรณีที่มีการจัดเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาในการ ตอบกลับอาจดำเนินการจัดเก็บก่อนช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ข้างต้น

2) แบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment จะจัดเก็บช่วงระยะเวลาเช่นเดียวกับแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment

3) แบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment จะดำเนินการเก็บข้อมูลโดยให้ชื่อหน่วยงาน จัดส่งคำตอบตามแบบสำรวจมายังมหาวิทยาลัยล่วงหน้าก่อนที่ ผู้ประเมินจะทำการนัดหมายกับผู้ประสานงานประจำหน่วยงานเพื่อลงตรวจเยี่ยม/สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบ และตรวจสอบเอกสาร ณ ที่ตั้งของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

1.3.4 แหล่งข้อมูล

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT

**ประชากร** ได้แก่ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ภายในชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ทั้งหมด และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน จำนวนประชากร คน

**กลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากประชากรของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละหน่วยงานที่ใช้ในการวิจัยนี้มีจำนวนน้อยจึงใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คน

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการประเมิน External Integrity & Transparency Assessment: EIT

**ประชากร** ไดแก ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร รวมถึงประชาชนที่เป็นผู้รับบริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานโดยทางตรงหรือทางออมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) โดยชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร ได้เตรียมชื่อ-นามสกุล ตำแหนง สังกัด เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่ และ E-mail ของผู้มีส่วนไดสวนเสียดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 300 รายชื่อ หรือน้อยกว่า โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานและประเภทผู้รับบริการ (ประชาชนทั่วไปและผู้มีส่วนไดสวนเสีย) ของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร

3) แหล่งข้อมูลจากการประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT

แหล่งข้อมูลคือเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร ตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพรอมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น

1.3.5 นิยามศัพท์

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่สำนักงานปปช. จัดทำขึ้นแบ่งเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส่กามีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

2) ดัชนีความพรอมรับผิด (Accountability Index) การปฏิบัติราชการตามภารกิจ ของเจ้าหน้าที่ที่ความรับผิดชอบตามบทบาทภารหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index) หมายถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้มาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐาน หรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) หมายถึงหน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดหลักระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม

**1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง**

1.4.1 ชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร มีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้น

1.4.2 เจ้าหน้าที่ของชื่อหน่วยงาน อำเภอจังหวัดกำแพงเพชร ที่ให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย จรรยาบรรณและจริยธรรมเพิ่มขึ้น

1.4.3 การทุจริตในสังคมไทยลดลง และการดำเนินงานภาครัฐมีความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลตามหลักสากล

1.4.4 ประเทศไทยถูกจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริตทั่วโลกลดลง

**บทที่ 2**

**กรอบแนวคิด**

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ในครั้งนี้ได้ศึกษาจากเอกสาร และแนวคิดทฤษฏีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2. แนวนโยบายแห่งรัฐ ว่าด้วยเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในหน่วยงานภาครัฐ

3. แนวคิดความโปร่งใส

4. แนวคิดการประเมิน ITA

**2.1 แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง

หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักภาระรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม

หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งฉันทามติ

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีการกำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 10 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

**ตารางที่ 2.1** หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

| **หลักธรรมาภิบาล** | **ความหมาย** |
| --- | --- |
| หลักประสิทธิผล (Effectiveness) | ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน  มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ |
| หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) | การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา  ขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนอง  ความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| **หลักธรรมาภิบาล** | **ความหมาย** |
| --- | --- |
| หลักการตอบสนอง (Responsiveness) | การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง |
| หลักภาระรับผิดชอบ (Accountability) | การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้น ควรอยู่ในระดับที่สนองต่อ  ความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึก ในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ |
| หลักความโปร่งใส (Transparency) | กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้ |
| หลักการมีส่วนร่วม (Participation) | กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม  มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา |
| หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) | การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจาก ส่วนราชการส่วนกลาง ให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหาร  ส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทน โดยมีอิสระ ตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ |
| หลักนิติธรรม (Rule of Law) | การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย |
| หลักความเสมอภาค (Equity) | การได้รับการปฏิบัติและได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ  ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะ ทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| **หลักธรรมาภิบาล** | **ความหมาย** |
| --- | --- |
| หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) | การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง  ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็น จากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่ม ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็น ที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นความเห็นพ้องโดยเอกฉันท์ |

(ที่มา : คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) โดยสำนักงาน ก.พ.ร.)

**2.2 แนวนโยบายแห่งรัฐ ว่าด้วยเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบในหน่วยงานภาครัฐ**

การทุจริตคอร์รัปชั่นเป็นปัญหาใหญ่ของสังคมไทยมาเป็นเวลานาน และทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน ทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง ความไม่โปร่งใสและการทุจริต

คอร์รัปชันเกิดขึ้น ทั้งภาครัฐ เอกชนและการเมือง สาเหตุเกิดจากคนและระบบ “คน” เป็นต้นเหตุสำคัญของปัญหาทั้งหมด และ “ระบบ” เป็นปัจจัยสำคัญเช่นเดียวกับ “คน” ที่ก่อความไม่โปร่งใสและการทุจริตคอร์รัปชันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ระบบราชการและหน่วยงานของรัฐ”และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่ใช้ช่องว่างจากกฎระเบียบ การบริหารจัดการไม่ได้ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบการพัฒนาคนล้มเหลว ระบบอุปถัมภ์เข้มแข็งกว่าระบบคุณธรรม ระบบการลงโทษผู้กระทำผิดไม่ศักดิ์สิทธิ์ ขาดกลไกการติดตาม การประเมินผล สภาพดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาความไม่โปร่งใส ความไม่เป็นธรรม รวมทั้งเอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

ในที่ประชุมสัมมนา World Conference on Governance มีความเห็นร่วมกันว่า การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน ต้องกระทำอย่างจริงจังโดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมถือเป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคมที่ต้องร่วมมือกัน ในการรายงานข้อมูล การติดตามตรวจสอบและนำเผยแพร่ต่อสาธารณะ การเอาผู้กระทำผิดไปลงโทษ ตามกระบวนการยุติธรรม

2. การทำให้การบริหารงานในทุกองค์การมีความโปร่งใส โดยการเปิดเผยขั้นตอนการทำงาน ให้ ผู้ติดต่อทราบ มีระยะเวลากำกับการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ มีกฎระเบียบน้อยที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดความยุ่งยากและให้มีการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่น้อยที่สุด เพื่อปิดโอกาสที่เจ้าหน้าที่จะเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้ใช้บริการ

3. ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การตรวจสอบต้องสามารถกระทำได้ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีโอกาสจะใช้อำนาจไปในทางมิชอบ ต้องแจ้งบัญชีทรัพย์สินทั้งก่อนและหลังดำรงตำแหน่งต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเปิด ให้มีการตรวจสอบจากสาธารณะและการมีองค์กรอิสระที่มีอำนาจเพียงพอในการติดตามตรวจสอบผู้กระทำการคอร์รัปชันเพื่อนำมาลงโทษตามกระบวนการยุติธรรม

4. ยึดหลักนิติธรรม การบริหารงานที่ยึดหลักกฎหมายที่มีความชอบธรรมและมีความเป็นสากล

5. มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไป โดยเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคล หรือบุคคลเป็นการเฉพาะ เช่น การนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารเกี่ยวกับที่ดิน หรืองานศุลกากร

คณะรักษาความสงบแห่งชาติ มีคำสั่งที่ 69/2557 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2557 เรื่อง มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ได้กำหนดแนวทาง/มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ กำหนดมาตรการหรือแนวทาง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้น การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ ในกรณีที่มีการกล่าวหาหรือพบเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ กระทำการหรือมีส่วนร่วมกับการทุจริตประพฤติมิชอบ ทั้งในฐานะตัวการ ผู้ใช้หรือผู้สนับสนุน ให้หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยงานของรัฐดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยให้บังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง และมาตรการทางกฎหมายอย่างเฉียบขาดและรวดเร็ว นอกจากนี้ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ข้อ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกระดับอย่างเคร่งครัด

สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และองค์กรภาคีเครือข่ายรัฐธรรมนูญ 7 องค์กร จัดทำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556-2560) ขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**วิสัยทัศน์ “สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และร่วมป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นที่ยอมรับในระดับสากล”**

**พันธกิจ**

1. สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต รวมถึงปรับเปลี่ยน ฐานความคิดเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของประเทศให้แก่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยโดยเฉพาะกลุ่มนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2. พัฒนาความร่วมมือระบบการประสานงานและบูรณาการการทำงานระหว่างเครือข่ายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตกับทุกภาคส่วน และปรับปรุงกฎหมายเพื่อลดอุปสรรคในการบูรณาการและการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งภายในและระหว่างประเทศ

3. พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมาย โดยเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์

4. สนับสนุนให้ภาคีทุกภาคส่วนสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้รู้เท่าทันและร่วมป้องกันและปราบปรามการทุจริต

**ยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** : ปลูกและปลุกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต เน้นการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของคนในทุกภาคส่วนในการรักษาประโยชน์สาธารณะ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** : บูรณาการการทำงานของหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตและพัฒนาเครือข่ายในประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** : พัฒนาความร่วมมือกับองค์กรต่อต้านการทุจริตและเครือข่ายระหว่างประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** : พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** : เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน

นอกจากนี้ในแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ยังกำหนดมาตรการเสริมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางหนึ่ง ได้แก่ การกำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) โดยการประเมินดังกล่าวนี้เป็นมาตรการเสริมในเชิงบวก ที่จะทำให้ทราบถึงสถานการณ์การดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ว่ามีความโปร่งใส เป็นธรรมเพียงใด โดยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจน การพัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ในด้านจริยธรรม คุณธรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556-2560) ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย นำไปสู่การเพิ่มค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชั่นของประเทศไทย โดยที่จะมีแผนดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**2.3 แนวคิดความโปร่งใส**

**ความหมายของความโปร่งใส**

ความโปร่งใสมีความหมายอยู่หลายนัยยะ ขึ้นกับ มุมมอง ตำแหน่งภาระรับผิดชอบของแต่ละคน สังคม วัฒนธรรม เจตคติ หรือบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ ส่งผลถึงการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความโปร่งใส ซึ่งถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรแล้วภาพโดยรวมของ ความโปร่งใส คือ ความสามารถ ในการได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในระดับใด เช่น ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นโยบาย ประกาศ แนวปฏิบัติ หรือข้อมูลการปฏิบัติงานของระดับปฏิบัติการ ได้แก่

ผลการดำเนินงาน เป็นต้น ซึ่งประชาชนในทุกระดับ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการ) สามารถเข้าถึง ได้อย่างเท่าเทียมเสมอหน้ากัน ได้แก่ ชาวบ้าน ข้าราชการ นักธุรกิจ เป็นต้น ซึ่ง บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2551) ได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับ “ความโปร่งใส” แตกต่างกันไป จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (Transparency Thailand Newsletter: June, 2001) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า “สถานะที่ชัดเจน ชัดแจ้ง ไม่คลุมเครือ ของการบริหารภาครัฐ ในการดำเนินธุรกรรมใดใดต่อสาธารณะ อย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์ โดยอาจแสดงในรูปแบบของระบบเอกสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เช่น บันทึกการประชุม รายงาน การจดบันทึกต่างๆ ฯลฯ”

2.  Brewer’s Political Science Dictionary (OECD, 2003) ให้ความหมายว่า “ความโปร่งใส คือ การเปิดเผยต่อสายตาของประชาชน” (Openness to the public gaze)

      3.  OECD Public Management (OECD, 2002)  อธิบายว่า “ความโปร่งใส” มีความหมาย ที่หลากหลายและแตกต่างกันไปซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ควบคุม (Regulators) ของกลุ่มต่างๆ แนวความคิดนั้นมีความหมายที่เริ่มตั้งแต่การประกาศต่อสาธารณชนว่า ได้มีการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการควบคุมบริหาร (Regulatory Decisions) ไปจนถึงการลดละการปิดบังข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการ (Administrative Discretion) และคอร์รัปชัน การจัดระเบียบระบบกฎหมาย ด้วยการระบุกฎหมายให้ชัดเจน และการนำไปใช้อย่างรอบด้าน การปรึกษาและรับคำแนะนำจากประชาชน การทำการประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงระบบการควบคุมบริหาร และการใช้วิธีการตัดสินใจ (Decision-making) ที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

  4. จากรายงานของ World Trade Organization (Bellver and Kaufman, 2005: 4) กล่าวถึง“ความโปร่งใส” ว่าเกี่ยวพันกับแกนหลักสำคัญ 3 ประการ คือ

4.1 ต้องทำให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายอื่นๆ ของรัฐ ได้รับการเปิดเผยสู่สาธารณชน

4.2 ต้องแจ้งให้กลุ่มบุคคลที่มีความสนใจทราบเกี่ยวกับกฎหมาย และข้อบังคับของรัฐ และสามารถเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

4.3 ต้องทำให้แน่ใจว่ากฎหมาย และกฎข้อบังคับต่างๆ ได้ถูกบัญญัติอย่างมีรูปแบบ ยุติธรรม และมีเหตุมีผล

5. คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.,2547:30-31) อธิบายว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผย เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในชาติ หลักความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้เมื่อส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้ประชาชนรู้และเข้าใจ

6. อัมมาร์ สยามวาลา (2547) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความโปร่งใสเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกันและรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก จำเป็นที่ต้องวางกฎระเบียบเพื่อให้

ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ต้องเปิดเผยล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจ และมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ” ทั้งนี้ อัมมาร์ ให้ความเห็นต่อไปว่า “ความโปร่งใส

ไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวงแต่สังคมอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า หากผู้มีอำนาจบิดพลิ้วไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือไม่โปร่งใส ผู้นั้นมีเจตนาที่จะฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือกำลังปกปิดพฤติกรรมดังกล่าว”

  7. ถวิลวดี บุรีกุล และวันชัย วัฒนศัพท์ จากสถาบันพระปกเกล้า (2547) ได้แยกพิจารณา “ความโปร่งใส” ออกเป็น 2 นัย คือ

7.1 พิจารณาจากความหมายตามนัยของศัพท์ความโปร่งใส หมายถึง คุณสมบัติที่แสงผ่านได้ มองเห็นทะลุได้ง่าย รวมทั้ง จับได้ง่าย เปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย

7.2 การเปรียบเทียบกับการทุจริตคอร์รัปชั่น ความโปร่งใสมีความหมายตรงกันข้าม กับการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยที่คอร์รัปชั่นมีความหมายในเชิงลบแสดงถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ ในลักษณะซ่อนเร้น เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน เช่น การผูกขาดอำนาจหน้าที่ (monopoly of Authority) และการใช้ดุลพินิจมากโดยไม่มี หรือมีการตรวจสอบ (Accountability) และความโปร่งใสน้อย ส่วนความโปร่งใสมีความหมายในเชิงบวก แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่รู้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะ

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นปรากฏว่า บางนิยามมุ่งเน้นเฉพาะการดำเนินการของภาครัฐ

บางนิยามก็กล่าวรวมๆ ซึ่งความจริงแล้วความโปร่งใสควรมีได้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ดังนั้นกล่าวโดยสรุป ความโปร่งใสหมายถึง

***“การกระทำการใดๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระการใดๆ นั้น สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย”***

**การบริหารงานแบบโปร่งใส**

กระบวนการในการบริหารแนวใหม่ ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ประการคือ (สาคร สุขศรีวงศ์,2550 :26-27)

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตธุรกิจ ตั้งเป้าหมาย ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์กร (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคลากร แบ่งแผนกงาน และจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

3. การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

4. การควบคุมองค์กร (Controlling) เป็นการควบคุมองค์กรให้ดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กร ให้เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวัง หรือมาตรฐานที่กำหนด

แนวทางการบริหารงานแบบโปร่งใส โดยอาศัยกรอบแนวคิดการบริหารงาน สามารถดำเนินการได้ดังนี้ (บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ, 2551)

 ประการแรก ในการวางแผน (Planning) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจหรือการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร การตั้งเป้าหมาย ตลอดจนกำหนดวิธีการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ควรให้บุคลากรจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามี

ส่วนร่วมในการกำหนดสิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้ ควรเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

ที่น่าจะมาจากความคิดเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่เรียกว่า “วิสัยทัศน์ร่วม” (Share Vision) ไปจนถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับหน่วยงานภาครัฐในยุคใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวม เพื่อแสดงออกถึงการบริหารงานที่มุ่งเน้น ความโปร่งใสอย่างแท้จริง

  ในทางปฏิบัติพบว่า องค์กรทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐจำนวนมากที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ตลอดจนนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย โดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูงเพียงไม่กี่คน และไม่เปิดโอกาสให้บุคลากร และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย หรือประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมแต่อย่างใด พฤติกรรมองค์กรในลักษณะเช่นนี้กล่าวได้ว่า “แค่เริ่มต้น ก็ไม่โปร่งใสเสียแล้ว”

  นอกจากการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่มาจากการมีส่วนร่วมแล้ว การแสดงออกซึ่งความโปร่งใสอีกประการหนึ่งก็คือ การเปิดเผยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ต่อสาธารณะโดยชัดเจน ไม่คลุมเครือ ซึ่งต้องอาศัยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม

รวมไปถึงการจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้อย่างเป็นระบบ ตรงตามข้อเท็จจริงเพื่อที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบและขอดูได้เมื่อมีข้อสงสัย

  ประการที่สอง ในด้านการจัดองค์กร (Organizing) ซึ่งประกอบด้วย การจัดบุคลากร การแบ่งแผนกงานหรือการจัดโครงสร้างองค์กร และการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงานหรือโครงการต่างๆ การบริหารแบบโปร่งใสเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่หน่วยงานต้องมุ่งเน้น ที่ความสามารถ และระบบคุณธรรม (Merit System) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client System) ในการรับบุคลากรเข้าทำงาน หลักการเช่นนี้ต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดแจ้งขององค์กรและประกาศ ให้สาธารณชนรับทราบโดยทั่วกัน

  ต่อมาในส่วนของการระบบการให้คุณ-ให้โทษที่จะต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และมีความตรงไปตรงมา ทั้งนี้ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544) ได้เสนอองค์ประกอบของการชี้วัดความโปร่งใสของระบบการให้คุณและให้โทษไว้ ดังนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใสของระบบการให้คุณ ประกอบด้วย

- มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ

- มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

- มีผลประโยชน์แก่บุคลากรที่ซื่อสัตย์

- มีระบบรายได้หรือผลประโยชน์เกื้อกูลรองรับมาตรฐานค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น

ส่วนตัวชี้วัดของระบบการให้โทษ ประกอบด้วย

- มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการฟ้องร้องผู้กระทำผิด

- มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการตรวจสอบการทำงานในหน่วยงาน

- มีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับการลงโทษผู้กระทำผิด

- กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

- มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุผลและพฤติการณ์ของการกระทำผิด

- หัวหน้างานลงโทษผู้กระทำผิดหรือด้อยประสิทธิภาพอย่างจริงจัง

- มีการป้องปรามผู้ส่อทุจริต หรือด้อยประสิทธิภาพให้ปรับปรุงตน

นอกจากนี้ ในด้านการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และฝึกอบรมตามความเหมาะสมต่อการนำไปพัฒนาความรู้ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ประการสำคัญยิ่งคือการให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการได้รับ การพัฒนาในด้านการจัดโครงสร้างหน่วยงานจะต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ ทั้งนี้ หากมีการให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานด้วยก็นับว่าเป็นความใจกว้าง และเปิดเผยอย่างยิ่งของผู้บริหาร อันเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนถึงความโปร่งใสด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม อย่างน้อยที่สุดโครงสร้าง ระบบงาน และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณชนหรือส่วนรวมต้องมีการเปิดเผยให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกันในช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวได้ง่าย ในส่วนของการเปิดเผยโครงสร้างและระบบงานนั้น ในกรณีของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันได้มีข้อกำหนดในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 บังคับให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยให้ประชาชนรับทราบ โดยอย่างน้อยที่สุดต้องลงประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา

ประการที่สาม ในส่วนของการชี้นำ (Leading) ซึ่งประกอบด้วยเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) และการจูงใจ (Motivation) ในเรื่องแรกคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากต่อการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของแต่ละองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สาคร สุขศรีวงศ์,2550:156) ดังนั้น จุดเริ่มต้น ของการบริหารงานแบบโปร่งใสจึงอยู่ที่ผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องตระหนักถึงความโปร่งใส ในขณะเดียวกันการประพฤติตนและการแสดงออกของผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความจริงใจในการปฏิบัติต่อผู้ตามตรงไปตรงมา เปิดเผย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตใจที่เป็นธรรม หากผู้นำองค์กรใดมีพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่ส่อไปในทางทุจริต กระทำการใดไม่สะท้อนถึงความโปร่งใส ย่อมมีผลต่อบุคลากรในองค์กร

ให้ประพฤติตามเช่นนั้นด้วย ดังคำกล่าวของนักการเมืองอดีตนายกรัฐมนตรีท่านหนึ่งกล่าวไว้ว่า “เมื่อหัวไม่กระดิก แล้วหางจะส่ายได้อย่างไร”

ในส่วนของการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นการชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (สาคร สุขศรีวงศ์,2550:156) ดังนั้น ในการบริหารงานแบบโปร่งใส ผู้บริหารจึงต้องเสริมสร้างและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งความโปร่งใสทั่วทั้งองค์กร การสร้างจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดขึ้นในมวลหมู่พนักงาน เพื่อปูทางไปสู่การสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใส ในองค์กร ทั้งนี้ ตามทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ขั้น ได้แก่ ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) (Alderfer, 1972 อ้างในสาคร สุขศรีวงศ์,2550:167) ดังนั้นในการสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสในองค์กรผู้บริหารอาจใช้หลักความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎี ERG ดังกล่าวข้างต้นเป็นแนวทาง โดยใช้กระบวนการกลุ่มในการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ให้เกิดการยอมรับและปลูกฝังจิตสำนึกแห่งความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ในขณะเดียวกันในด้านความเติบโตก้าวหน้าของบุคคลากรก็สามาถนำวิถีปฏิบัติและแนวคิดในการทำงานที่สะท้อนถึงความโปร่งใสมาเป็นข้อพิจารณาประการหนึ่งในการให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่งงาน

  ประการสุดท้าย การควบคุมองค์กร (Controlling) ซึ่งเป็นการควบคุมองค์กรให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวัง หรือมาตรฐานที่กำหนด ในส่วนนี้เกี่ยวข้องการการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ดังนั้น การวางระบบและกระบวนการควบคุมต้องมีความโปร่งใสในตัวเองก่อนเป็นเบื้องแรก กล่าวคือต้องมีความเที่ยงตรง ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่เข้ามาทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลควรมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ทั้งนี้ อาจให้มีหน่วยงานภายนอกที่เป็นกลางหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้ามาร่วมในคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐ หากเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้วยก็จะเป็นการดียิ่งขึ้น เพราะเท่ากับเป็นการแสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการจริง เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดเวลา

**ความสำคัญของ “ความโปร่งใส”**

  บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2551) ได้ระบุความสำคัญของความโปร่งใสในหลายด้าน พอสรุปได้ดังต่อไปนี้  
      1. ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ

  2. ความโปร่งใสมีหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจ และภาครัฐ (Accountability) โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าไม่มีความโปร่งใส

  3. ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับ อันเป็นการสร้างความเท่าเทียม และสร้างทางเลือกให้ประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย

  4. ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิผล ในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบประมาณรายจ่าย และการจ้างงาน แต่ในปัจจุบัน

วาทกรรมทั้งหลาย ได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

  5. ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิผลของการบริหารนโยบายภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใสยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บภาษีและการใช้กฎระเบียบที่ซับซ้อน ลดการสิ้นเปลือง และลดปัญหา คอร์รัปชัน

  6. นอกจากนี้ การรับประกันความโปร่งใส หมายถึง การรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูล รูปแบบต่างๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียม (Information Asymmetry) ดังนั้นจึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกันความโปร่งใส

ยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานแสดงการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบัน ด้วยวิธีการทางการเมือง ทางประชาสังคมและทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน

  7. การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบาย จะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและยอมรับนโยบายใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และง่ายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กระบวนการความโปร่งใส เช่น การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น และการแจ้งนโยบายล่วงหน้า เป็นต้น จะส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายดังกล่าว ประชาชนจะสามารถติติงนโยบายที่เห็นว่าไม่เหมาะสมและแนะนำ รวมทั้งเรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนานโยบายที่ดีขึ้น

  8. ความโปร่งใสนั้นสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบ ต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อที่จะมั่นใจว่า การตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่ ซึ่งหากรัฐบาลมีความโปร่งใสก็จะเพิ่ม ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาล และการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสก็จะมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น กล่าวโดยสรุป ความโปร่งใสจึงมีความสำคัญต่อทั้งการเมือง การบริหาร ระบบเศรษฐกิจ ประชาสังคม และการพัฒนาความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**2.4 แนวคิดการประเมิน ITA**

**แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)**

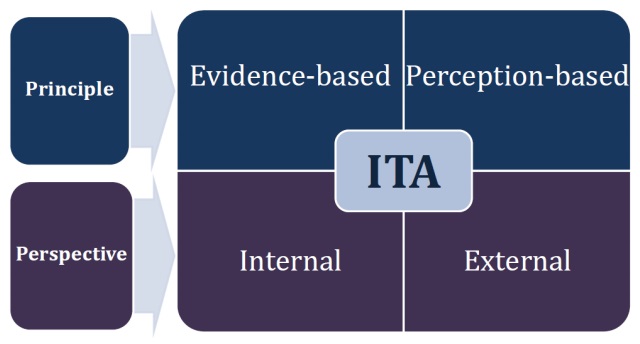
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (2558) ได้ระบุถึงความเป็นมาและแนวคิดของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไว้ ดังต่อไปนี้

ในการที่จะทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐภายในประเทศเพื่อนำผลที่ไดไปใช้ในการแกไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้นนั้น การประเมินผลจากการรับรูของประชาชนหรือผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ แต่เพียงด้านเดียวคงไมเพียงพอ สำนักงาน ป.ป.ช. จึงไดสร้างความสมดุลในเครื่องมือการประเมินผล

การทุจริต 2 รูปแบบ คือ

1. เครื่องมือการประเมินผลระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากการรับรูของประชาชนผู้มีประสบการณในการเข้ารับบริการจากภาครัฐโดยตรงและเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานนั้นๆ (Perception-Based)

2. เครื่องมือการประเมินผลความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการต่อต้านการทุจริต และการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานซึ่งสามารถตรวจสอบไดทั้งจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) และจากมุมมองการรับรู



**แผนภาพที่ 2.1** การบูรณาการแนวคิดในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตเพื่อสร้างสมดุลในระบบการประเมิน

จากแนวคิดในการสร้างสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ช. จึงไดกำหนดดัชนีสำคัญ 5 ดัชนี ไดแก

1. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได สวนเสียตามประสบการณในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐาน

เชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

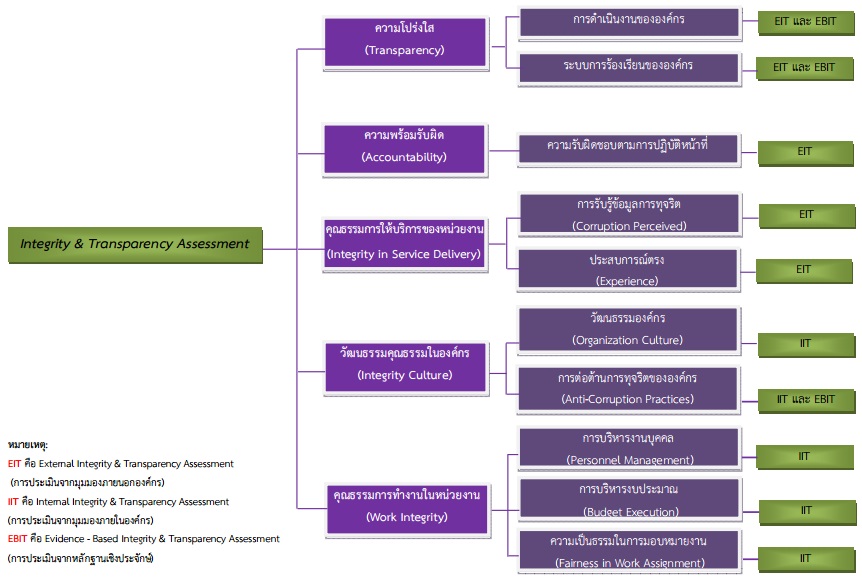
2. ความพรอมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียตามประสบการณในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free) ประเมินจากการรับรู ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน



**ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free)**

21

**แผนภาพที่ 2.2** กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

**ดัชนี ตัวชี้วัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)**

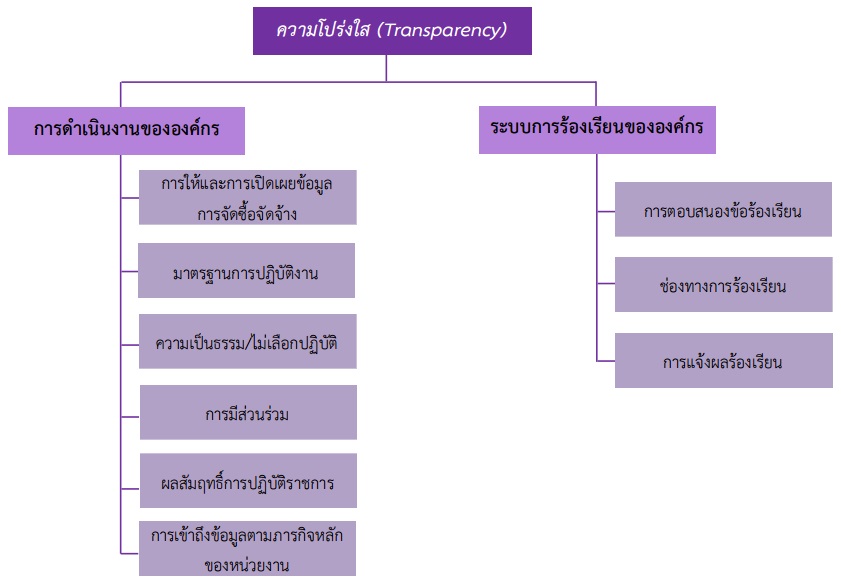
**1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)**

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสีย และจากหลักฐาน เชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1 การดำเนินงานขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรูของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได

สวนเสีย และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เกี่ยวกับการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไมเลือกปฏิบัติการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรูของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสีย และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เกี่ยวกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ไดแก การตอบสนองข้อร้องเรียน ชองทางการร้องเรียน และการแจง ผลร้องเรียน



**แผนภาพที่ 2.3** ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

**2. ดัชนีความพรอมรับผิด (Accountability Index)**

ดัชนีความพรอมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

ดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานคือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพรอมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือ ผู้มีสวนไดสวนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่



**แผนภาพที่ 2.4** ตัวชี้วัดของดัชนีความพรอมรับผิด (Accountability Index)

**3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index)**

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มี การดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มา ซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้มาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการ ด้วยความเป็นธรรมแล้วก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้ 2 มุมมอง ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 การรับรู้ข้อมูลการทุจริตประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นการรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับ การรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการที่เป็นพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่นๆ

3.2 ประสบการณ์ตรงประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการ

ถูกร้องขอให้เงินพิเศษเรี่ยไรขอรับบริจาคหรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานที่ให้บริการเพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงาน หรือการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานภาครัฐ

***ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน***

***(Corruption Free)***

***คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)***

**ประสบการณ์ตรง**

**(Experience)**

**การรับรู้ข้อมูลการทุจริต**

**(Corruption Perceived)**

**แผนภาพที่ 2.5** ตัวชี้วัดของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index)

***คุณธรรมการ*ให้บริการ*ของหน่วยงาน***

**4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)**

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงาน ที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจรรยาวิชาชีพและมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดัชนีนี้เป็นการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน และจากการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ของหน่วยงานตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์กร ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมหรือเป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ คำนึงถึงประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มหรือพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

4.2 การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ประเมินการรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่หลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วม ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนหน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกัน การทุจริตได้ การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้ การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต กระบวนการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การใช้จ่ายเงินที่ไม่สมควรและเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้องการเรียกรับเงินพิเศษและการเรี่ยไรในโอกาสต่างๆ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กรรวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส

***วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร***

***(Integrity Culture)***

**การต่อต้านการทุจริตขององค์กร**

**(Anti-Corruption Practices)**

**วัฒนธรรมองค์กร**

**(Organization Culture)**

**แผนภาพที่ 2.6** ตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

**5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)**

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานในเรื่องของระบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงานแบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

5.1 การบริหารงานบุคคล ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสัมมนาการศึกษาดูงาน และการได้รับทุนการศึกษาระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน ระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่มีความเหมาะสม การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานที่มีความเหมาะสม ตลอดจน การให้ความอุปถัมภ์แก่บุคคลที่มีผลต่อระบบการบริหารงานบุคคล

5.2 การบริหารงบประมาณ ประเมินจากมุมมองการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณ ขององค์กรคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด ถูกต้องตามกฎหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ประเมินจากจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้ จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง ความเป็นธรรมในการสั่งการ การมอบหมายงานที่เป็นไปตามภารกิจขององค์กรตามที่กฎหมายกำหนดและมีความเหมาะสม มิใช่ การสั่งการหรือมอบหมายงานในเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลกระทบทางลบจาก การไม่ปฏิบัติงานส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาตามที่ได้รับมอบหมาย

***คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน***

***(Work Integrity)***

การบริหารงานบุคคล

(Personnel Management)

ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

(Fairness in Work Assignment)

การบริหารงบประมาณ

(Budget Execution)

ประสบการณ์ตรง

การรับรู้

ประสบการณ์ตรง

การรับรู้

การรับรู้

**แผนภาพที่ 2.7** ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

**บทที่ 3**

**ระเบียบวิธีวิจัย**

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ในครั้งนี้ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

**3.1 วิธีการศึกษาวิจัย**

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

3.1.1 การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐาน เชิงประจักษ์ ตามแบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment โดยให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

3.1.2 การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ความรูความเข้าใจและประสบการณจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment และแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ เรื่องความโปร่งใส ความพรอมรับผิด คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคลองและเหมาะสม

**3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย**

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ไดกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อให้คณะผู้วิจัยดำเนินการสำรวจและประเมินผลชื่อหน่วยงาน ซึ่งมีพื้นที่ ณ ที่ตั้งของหน่วยงาน เลขที่ เลขที่ หมู่ที่ หมู่ที่ ตำบลตำบล อำเภออำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร โดยคณะ ผู้วิจัยไดจำแนกกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) และขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ตามประเภทของการประเมิน ดังนี้

3.2.1 แนวทางการประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT

แบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ใช้วิธีการสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหนา (Face-to-Face Interview) การทอดแบบสอบถาม ร่วมกับการสง E-mail หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้อาจจะใช้หลายวิธีร่วมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ไดแก เจ้าหน้าที่ภายในชื่อหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณพ.ศ. 2558

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายไดแก เจ้าหน้าที่ภายในชื่อหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ทั้งหมด ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ยกเว้นข้าราชการการเมือง และลูกจ้างรับเหมาช่วงแต่เนื่องจากประชากรของชื่อหน่วยงาน ที่ใช้ในการวิจัยนี้มีจำนวนน้อยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย คน

3.2.2 แนวทางการประเมิน External Integrity & Transparency Assessment : EIT

แบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment : EIT เป็นการประเมินจาก

ข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) ความพรอมรับผิด (Accountability) และความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free) ใช้วิธีการสำรวจ โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหนา (Face-to-Face Interview) การทอดแบบสอบถามร่วมกับการสง E-mail หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้อาจจะใช้หลายวิธีร่วมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

ประชากรเป้าหมายในการศึกษา ไดแก ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียของชื่อหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายประกอบด้วยประชาชนทั่วไป ผู้มีส่วนไดสวนเสียที่มารับบริการตามภารกิจหลักของชื่อหน่วยงาน โดยคณะผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปไดในทางสถิติโดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานและประเภทผู้รับบริการ (ประชาชนทั่วไปและผู้มีส่วนไดสวนเสีย) ของชื่อหน่วยงาน รวมทั้งให้มีการกระจายของของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของประชากรเป้าหมาย จำนวน

300 รายชื่อตามที่ชื่อหน่วยงานส่งมา โดยแยกตามภาระงานหลัก ได้แก่ งานด้านบริการกฎหมาย งานด้านทะเบียน งานด้านโยธา การขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล งานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ งานด้านการศึกษา งานด้านเทศกิจ หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานด้านรายได้หรือภาษี งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม งานด้านสาธารณสุข

ในการเก็บข้อมูลใช้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสำรวจทางไปรษณีย์ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสัมภาษณ์แบบเผชิญหนา (Face-to-Face Interview) ณ สถานที่ให้บริการประชาชนโดยตรง (Counter Service) หรือการทอดแบบสอบถามโดยการลงพื้นที่หาประชาชนโดยตรง

3.2.3 แนวทางการประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT

แบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBITเป็นการประเมินการปฏิบัติงานของชื่อหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ด้านความโปร่งใส (Transparency) และด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

การประเมินโดยใช้แบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT จะใช้แบบสำรวจ 1 ชุด ตอ 1 หน่วยงาน โดยชื่อหน่วยงาน จะต้องดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพรอมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรดำเนินการต่อไป

ในการจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ เพื่อประกอบแบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT นั้น ชื่อหน่วยงาน จะต้องสอบทานเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่ส่งมาพิจารณาในแต่ละประเด็นคำถามให้สอดคลองกับภารกิจที่หน่วยงานเลือก และประเด็นคำถามที่มีลักษณะความต่อเนื่องกันควรสอบทานรายการเอกสาร/หลักฐาน ภายใต้ แผนงาน/โครงการเดียวกัน รวมทั้งสอบทานระยะเวลาของเอกสาร/หลักฐานให้ สอดคลองกับปี งบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่ดำเนินการประเมิน

**3.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง**

ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของการประเมินมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ทั้งหมด และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยคัดเลือกเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ยกเว้นข้าราชการการเมือง และลูกจ้างรับเหมาช่วง

3.3.2 การประเมิน External Integrity & Transparency Assessment : EIT ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment : EIT ประกอบด้วย ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนไดสวนเสีย ของชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร โดยระบุประเภทของการมีส่วนไดสวนเสียในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานรวมถึงประชาชนที่เป็นผู้รับบริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานโดยทางตรงหรือทางออม โดยหน่วยงานจะต้องจัดเตรียมชื่อ-นามสกุล เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่ และ E-mail ของผู้มีส่วนไดสวนเสียดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 300 รายชื่อ และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อดำเนินการคัดเลือกโดยให้กระจายตามลักษณะงาน กรณีหน่วยงานมีผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนไดสวนเสีย น้อยกว่า 300 คนให้จัดส่งรายชื่อทั้งหมด

3.3.3 การประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT

แหล่งข้อมูลคือเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลของชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร ตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพรอมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น

**3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย**

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ใช้แบบประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเป็นเครื่องมือ

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ซึ่งไดมีการศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาให้มีรูปแบบและเอกลักษณ์ที่เหมาะสมสอดคลองกับบริบทและวัฒนธรรมของประเทศไทย ภายใต้การประยุกต์จากแนวคิดการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ขององค์การต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption and Civil Rights Commission : ACRC) ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี มาบูรณาการเข้ากับแนวคิดดัชนีความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. และผนวกหลักการประเมิน

เชิงภาพลักษณ์ (Perception-Based) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เข้าด้วยกัน กำหนดเป็นกรอบแนวคิด และสังเคราะห์เป็น 5 ดัชนีที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน ไดแก ดัชนี

ความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความพรอมรับผิด (Accountability Index) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

แล้วจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นการสำรวจ และแปลงไปสูคำถามที่ใช้ในการสำรวจ

ความคิดเห็น หรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน เพื่อให้ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้นโดยเครื่องมือที่นำไปใช้ในการสำรวจ มีทั้งหมด 3 แบบ ดังต่อไปนี้

3.4.1 แบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้

ประเมินข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในปี งบประมาณ พ.ศ. 2558 ของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

3.4.2 แบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ External Integrity & Transparency Assessment : EIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้

ประเมินข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความพรอมรับผิด (Accountability Index) และดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index)

3.4.3 แบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของดัชนีความโปร่งใส (Transparency) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์

**3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ไดกำหนดวิธีการเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยจำแนกตามประเภทข้อมูล ดังนี้

3.5.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ Internal Integrity & transparency Assessment

ใช้วิธีรวบรวมโดยการให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ถูกประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire Survey) หรือการสัมภาษณ์แบบเผชิญหนา (Face-to-Face Interview) การทอดแบบสอบถาม หรือการส่งแบบสำรวจให้เจ้าหน้าที่ทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มเป้าหมายหมายที่ไดจากการสุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้อาจจะใช้หลายวิธีร่วมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรได้ทั้งสิ้น จำนวน ......... ชุด

3.5.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ External Integrity & transparency Assessment

ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยแยกตามประเภทการให้บริการของหน่วยงาน จากผู้รับบริการตามรายชื่อที่หน่วยงานจัดส่งมาให้จำนวน 300 รายชื่อ กรณีหน่วยงานมีผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนไดสวนเสีย น้อยกว่า 300 รายชื่อจะจัดเก็บข้อมูลเท่ากับจำนวนผู้รับบริการที่มี ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสำรวจทางไปรษณีย์ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์การสัมภาษณ์แบบเผชิญหนา (Face-to-Face Interview) ณ สถานที่ให้บริการประชาชนโดยตรง (Counter Service) หรือการทอดแบบสอบถามโดยการลงพื้นที่หาประชาชนโดยตรง

อนึ่งในการลงปฏิบัติเก็บรวมรวมข้อมูลจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสีย ของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 พบปัญหาอุปสรรค ดังนี้

1) ฐานข้อมูลรายชื่อ พบว่า มีปัญหาตั้งแต่ขั้นการจัดส่งรายชื่อ ดังนี้

1.1) รายชื่อ 300 รายชื่อที่ หน่วยงาน จัดส่งมาให้ที่ปรึกษา ไม่สมบูรณ์กล่าวคือ ไม่มี ที่อยู่ หรือหมายเลขโทรศัพท์ หรือช่องทางการติดต่ออื่นๆ ไม่ชัดเจน

1.2) ประเภทของการรับบริการมีไม่ครอบคลุม กับงานบริการของ หน่วยงาน อาทิเช่น บางแห่งระบุเป็นผู้เสียภาษีทั้งหมด บางแห่งส่งรายชื่อผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพ เป็นต้น

2) ปัญหาการเก็บข้อมูล พบว่า มีปัญหาค่อนข้างมาก ดังนี้

2.1) ไม่สามารถเก็บข้อมูลโดยวิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ โดยเป็นผลมาจากปัญหาในข้อ 1) สถาบันที่ปรึกษาจึงเปลี่ยน เป็นการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่จริงตามบ้านของประชาชนโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า และการเก็บข้อมูล ณ จุดบริการ โดยในเบื้องต้นผู้ประเมินได้พยายามที่จะเก็บจากรายชื่อจากกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่ หน่วยงาน จัดส่งให้ แต่ก็พบปัญหาคือ ประชาชนตามรายชื่อบางคน ไปทำงานต่างจังหวัด บางคนเสียชีวิตแล้ว บางคนเป็นผู้สูงอายุ บางคนไม่เคยไปรับบริการที่ หน่วยงาน เลยทำให้ไม่ทราบถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ผู้ประเมินจึงได้สุ่ม กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมประเภทงานบริการของ หน่วยงาน ตามเงื่อนไขที่กำหนด ก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างก่อนว่า เคยมารับบริการของ หน่วยงาน ในประเภทใด

2.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเป็นฤดูการทำการเกษตร ทำให้ในช่วงเวลากลางวัน ที่ผู้ประเมินลงเก็บข้อมูล ประชาชนต้องไปทำไร่ทำนา หรือรับจ้าง เมื่อลงเก็บตามไร่นา ก็ไม่ได้รับ ความร่วมมือเท่าที่ควร

จะเห็นได้ว่าการเก็บข้อมูลกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีปัญหาค่อนข้างมาก ทั้งในเรื่องของการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ รวมถึงการไม่ได้รับความร่วมมือ จากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ควร จึงทำให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น............ชุด

3.5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT

ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมหาวิทยาลัยจะจัดส่งแบบสำรวจ 1 ชุด ตอ 1 หน่วยงาน ให้กับชื่อหน่วยงาน ดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพรอมกับแนบเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการ

อ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้นๆ และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรเพื่อดำเนินการ

3.5.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการประเมินจะประสานเพื่อขอ

ข้อมูลเกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท.

**3.6 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน**

3.6.1 การประมวลผล การประมวลผลแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & transparency Assessment : IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & transparency Assessment : EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และความเหมาะสมของระดับการประเมินผลตามแบบสำรวจ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & transparency

Assessment : IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & transparency Assessment : EIT จะเป็นการให้คะแนนตามคำตอบของผู้รับการประเมิน ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลือก 4 หรือ 2 ตัวเลือก

โดยทำการแทนค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน ตามตัวเลือกที่มีความแตกต่างกัน

2)การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT จะเป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน รวมไปถึงความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสาร/หลักฐานประกอบที่หน่วยงานจัดส่งมาพร้อมกับแบบสำรวจโดยกำหนดให้แต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน

3) การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ มีรายละเอียดดังนี้

3.1) การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity &

transparency Assessment : IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & transparency Assessment : มีดังนี้

3.1.1) คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น

3.1.2) คะแนน IIT ของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถาม IIT ในดัชนี

3.1.3) คะแนน EIT ของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถาม EIT ในดัชนี

3.2) การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT ได้แก่ คะแนน EBIT ของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนนแต่ละข้อคำถาม EBIT ในดัชนี

3.3) การคำนวณคะแนนของดัชนี คะแนนของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนน IIT, EIT และ EBIT ในดัชนี

3.4) การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (คะแนน ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก

4) กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้ เช่น

4.1) หน่วยงานไม่ได้มีภารกิจหรือไม่มีการถูกวัดในข้อคำถาม/ประเด็นสำรวจ/ตัวชี้วัดย่อย/ตัวชี้วัดนั้น

4.2) ตัวอย่างที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ในข้อคำถาม/ประเด็นสำรวจ/ตัวชี้วัดย่อย/ตัวชี้วัด

นั้น มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวอย่างที่มีความเหมาะสมทางสถิติกรณีข้างต้นจะไม่นำข้อคำถามนั้นมาร่วมคำนวณคะแนน

3.6.2 เกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0-100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจ 3 แหล่ง ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & transparency Assessment : IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & transparency Assessment: EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ

ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** เกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

|  |  |
| --- | --- |
| 80 – 100 | คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก |
| 60 – 79.99 | คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง |
| 40 – 59.99 | คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง |
| 20 – 39.99 | คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ |
| 0 – 19.99 | คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก |

**ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย**

1 ตุลาคม 2558 ถึง 30 เมษายน 2559

**3.7 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน**

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2558 จังหวัดกำแพงเพชร โดยมหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร มีแผนและขั้นตอนการดำเนินงาน ดังตารางที่ 3.2

**ตารางที่ 3.2** แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

|  |  |
| --- | --- |
| **กิจกรรม** | **ระยะเวลา** |
| 1. ลงนามสัญญาจ้างพร้อมรับรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง | 23 กันยายน 2558 |
| 2. จัดทำรายงานฉบับต้น (Inception Report) ภายในระยะเวลา 30 วัน นับตั้งแต่ลงนามในสัญญา เพื่อส่งมอบงานงวดที่ 1 | ภายในวันที่  22 ตุลาคม 2558 |
| 3. เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบประเมินและวิธีการประเมิน  ●สัมภาษณ์หรือจัดส่งแบบประเมินการรับรู้สำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (แบบประเมิน Internal) ไปยังบุคลากรภายในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ (โดยผู้ประเมินของมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแบบประเมินฯณสถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ)  ●สัมภาษณ์หรือจัดส่งแบบประเมินการรับรู้สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  (แบบประเมิน External) ไปยังผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ (โดยผู้ประเมินของมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแบบประเมินฯ  ณสถานที่ตั้งของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯหรือที่อยู่ของผู้มีส่วนได้เสีย)  ●หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯส่งแบบประเมินเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงานให้มหาวิทยาลัยฯตามระยะเวลาที่กำหนดโดยผู้ประเมินเข้าตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบข้อคำถาม ณ ที่ตั้ง  ●ตรวจสอบและประเมินผลคะแนนจากแบบประเมินเชิงประจักษ์สำหรับหน่วยงาน (Evidence-Based) และเอกสารหลักฐานประกอบข้อคำถาม | 7 ตุลาคม –  25 ธันวาคม 2558 |
| 4. จัดทำรายงานฉบับขั้นกลาง (interim Report) ในภาพรวมรายจังหวัด เพื่อส่งมอบงานงวดที่ 2 | ภายในวันที่  20 มกราคม 2559 |
| 5. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานการประเมินฉบับสุดท้าย : ฉบับร่าง (Draft Final Report) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการดำเนินงานประเมินฯ | ภายในวันที่  31 มกราคม 2559 |
| 6. จัดทำรายงานฉบับสุดท้าย : ฉบับร่าง (Draft Final Report) ในภาพรวมรายจังหวัด  ● จัดส่งรายงานการประเมินฉบับสุดท้าย : ฉบับร่าง (Draft Final Report) ให้คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีตกลง เพื่อจัดส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่ละแห่งตรวจสอบและอุทธรณ์ข้อมูล ทั้งนี้การอุทธรณ์ข้อมูลจะกระทำได้เฉพาะแบบ Evidence-based  ●ส่งมอบงานงวดที่ 3 | ภายในวันที่  21 มีนาคม 2559 |

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

|  |  |
| --- | --- |
| **กิจกรรม** | **ระยะเวลา** |
| 7. รับและพิจารณาการอุทธรณ์จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการ  ประเมินฯ (15 วัน) หาก อปท. ใดอุทธรณ์ข้อมูล คณะกรรมการดำเนินงานประเมินจะต้องดำเนินการตรวจสอบ และแก้ไขหากการอุทธรณ์มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ | ระหว่างวันที่ 25 มีนาคม - 8 เมษายน 2559   * เริ่มนับวันแรก เป็นวันที่ 25 มีนาคม 2559 * เป็นกำหนดการช่วงสุดท้ายที่จะดำเนินการส่งข้อมูลให้ อปท. เพื่อพิจารณผลและอุทธรณ์) |
| 8. จัดทำรายงานฉบับสุดท้าย : ฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ในภาพรวมรายจังหวัด  ●จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯพร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีตกลง(ส่งมอบงานงวดที่ 4) | ภายในวันที่  20 เมษายน 2559 |
| 9. จัดส่งรายงานฉบับสุดท้าย : ฉบับสมบูรณ์ (Final Report)  ●จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯพร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ  ●จัดส่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. | ภายในเดือนเมษายน 2559 |

**บทที่ 4**

**ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ**

**ชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร**

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร มีรายละเอียดการนำเสนอประกอบด้วย

**4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ**

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นInternal Integrity & transparency Assessment: IIT

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น IIT

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **รายการ** | **จำนวน** | **ร้อยละ** |
| **พนักงานส่วนท้องถิ่น**  ประเภทลูกจ้าง |  |  |
| ประเภทปฏิบัติการ (ระดับ 1-6) |  |  |
| ประเภทปฏิบัติการ (ระดับ 7-8) |  |  |
| ประเภทปฏิบัติการ (ระดับ 9-10) |  |  |
| **เพศ** |  |  |
| ชาย |  |  |
| หญิง |  |  |
| **อายุการทำงาน** |  |  |
| ต่ำกว่า 5 ปี |  |  |
| 5-10 ปี |  |  |
| 11-20 ปี |  |  |
| มากกว่า 20 ปี |  |  |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ..................................................................................................................

......................................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................................

1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นExternal Integrity & transparency Assessment: EIT

**ตารางที่ 4.2** จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น EIT

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **รายการ** | **จำนวน** | **ร้อยละ** |
| **อายุ** |  |  |
| ต่ำกว่า 20 ปี |  |  |
| 20 - 29 ปี |  |  |
| 30 - 39 ปี |  |  |
| 40 - 49 ปี |  |  |
| 50 - 59 ปี |  |  |
| 60 ปีขึ้นไป |  |  |
| **เพศ** |  |  |
| ชาย |  |  |
| หญิง |  |  |
| **ระดับการศึกษา** |  |  |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี |  |  |
| ปริญญาตรีขึ้นไป |  |  |
| **อาชีพ** |  |  |
| ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ |  |  |
| พนักงาน/ลูกจ้าง |  |  |
| เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ |  |  |
| อื่นๆ |  |  |
| **ประเภทงาน/ธุรกิจ** |  |  |
| ภาคเกษตร |  |  |
| ภาคการค้า |  |  |
| ภาคบริการ |  |  |
| ภาคอุตสาหกรรม |  |  |
| **รายได้ต่อเดือน** |  |  |
| ต่ำกว่า 50,000 บาท |  |  |
| 50,000 บาทขึ้นไป |  |  |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ..................................................................................................................

**ตอนที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

2.1 จำนวนประชากรผู้สำรวจความคิดเห็นInternal Integrity & transparency Assessment: IIT ของชื่อหน่วยงาน จำนวน ……. คน

2.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้สำรวจความคิดเห็นExternal Integrity & transparency Assessment: EITจำนวน ...... คน

2.3 การประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT

แบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ด้านความโปร่งใส (Transparency) และด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์การประเมินโดยใช้แบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT จะใช้แบบสำรวจ 1 ชุด ตอ 1 หน่วยงาน

**ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส**

**แผนภาพที่ 4.1** แผนภาพหรือกราฟคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ภาพที่ 4.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน** | | | |
|  | **คะแนน ITA = 79.02**  **(ถ่วงน้ำหนัก)** | | **ระดับผล**  **การประเมิน** |
| ระดับผลการประเมิน |
| **ดัชนี** | **คะแนนดัชนี**  **(ร้อยละ)** | **ระดับผล**  **การประเมิน** |
| **ความโปร่งใส** | ร้อยละ | ระดับผลการประเมิน |
| **ความพร้อมรับผิด** | ร้อยละ | ระดับผลการประเมิน |
| **ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** | ร้อยละ | ระดับผลการประเมิน |
| **วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** | ร้อยละ | ระดับผลการประเมิน |
| **คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** | ร้อยละ | ระดับผลการประเมิน |

หมายเหตุ: 1. คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

2. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนักสำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

จากแผนภาพที่ 4.1 พบว่า ............................................................................................................

......................................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................................

**ตารางที่ 4.3** ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน จำแนกตามแหล่งข้อมูล

| ลำดับที่ | ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | ค่าน้ำหนัก  (ร้อยละ) | EIT | EBIT | IIT | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | **ความโปร่งใส** | 26 | ร้อยละ | |  | ร้อยละ | ร้อยละ |
| 1.1 การดำเนินงานขององค์กร |  | ร้อยละ | |  | ร้อยละ |  |
| 1.1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  | ร้อยละ |  |
| 1.1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  | ร้อยละ |  |
| 1.1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  | ร้อยละ |  |
| 1.1.4 การมีส่วนร่วม |  |  | ร้อยละ |  | ร้อยละ |  |
| 1.1.5 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ |  | ร้อยละ |  |  | ร้อยละ |  |
| 1.1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน |  |  | ร้อยละ |  | ร้อยละ |  |
| 1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร |  | ร้อยละ | |  | ร้อยละ |  |
| 1.2.1 ช่องทางการร้องเรียน |  | ร้อยละ |  |  | ร้อยละ |  |
| 1.2.2 การตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียน |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  | ร้อยละ |  |
| 2 | **ความพร้อมรับผิด** | 18 | ร้อยละ | |  | ร้อยละ | ร้อยละ |
| 2.1 ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  | ร้อยละ |  |
| 3 | **ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** | 22 | ร้อยละ |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |
| 3.1 การรับรู้ข้อมูลการทุจริต |  | ร้อยละ |  |  | ร้อยละ |  |
| 3.2 ประสบการณ์ตรง |  | ร้อยละ |  |  | ร้อยละ |  |
| 4 | **วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** | 16 |  | ร้อยละ | | ร้อยละ | ร้อยละ |
| 4.1 วัฒนธรรมองค์กร |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 4.2 การต่อต้านการทุจริตขององค์กร |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ | ร้อยละ |  |

**ตารางที่ 4.3** (ต่อ)

| ลำดับที่ | ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | ค่าน้ำหนัก  (ร้อยละ) | EIT | EBIT | IIT | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | **คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** | 18 |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ | ร้อยละ |
| 5.1 การบริหารงานบุคคล |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 5.1.1 ประสบการณ์ตรง |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 5.1.2 การรับรู้ |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 5.2 การบริหารงบประมาณ |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 5.2.1 การรับรู้ |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 5.3.1 ประสบการณ์ตรง |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| 5.3.2 การรับรู้ |  |  |  | ร้อยละ | ร้อยละ |  |
| คุณธรรมและความโปร่งใสโดยรวม | | ร้อยละ | | | | | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ..................................................................................................................

......................................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................................

**4.2 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ**

......................................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................................

**บทที่ 5**

**สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน อำเภอ** **จังหวัดกำแพงเพชร**

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ดังนี้

**5.1 สรุปผลการประเมิน**

5.1.1 ความโปร่งใส (Transparency) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 26) .......................................................

......................................................................................................................................................................

5.1.2 ความพร้อมรับผิด (Accountability) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) .............................................

......................................................................................................................................................................

5.1.3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free ) ......................................

......................................................................................................................................................................

5.1.4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 16) .........................

......................................................................................................................................................................

5.1.5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) .......................

......................................................................................................................................................................

**5.2 อภิปรายผลการประเมิน**

การนำเสนอการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะนำเสนอเป็นรายดัชนีทั้ง 5 ดัชนี โดยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในครั้งนี้ ประเมินทั้งจากข้อมูลการรับรู้ (Perception-Based) ซึ่งได้แก่ แบบ Internal และแบบ External และประเมินจากข้อมูลระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรประเมินจากทั้งแบบ Perception- Based และ Evidence-Based ส่วนดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานประเมินจาก Perception-Based เพียงอย่างเดียวโดยมีแนวทางการวิเคราะห์ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ดัชนีที่ประเมินจาก Perception-Based เพียงอย่างเดียวซึ่งประกอบด้วย ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนี้

1) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ............................................................

......................................................................................................................................................................

2) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ......................................................................

......................................................................................................................................................................

5.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีที่ประเมินจากทั้ง Perception-Based และ Evidence-Based ซึ่งประกอบด้วยดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร วิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส.............................................................................................................

......................................................................................................................................................................

2) ความพร้อมรับผิด) ..........................................................................................................

......................................................................................................................................................................

3) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร...................................................................................

......................................................................................................................................................................

**5.3 ข้อเสนอแนะ**

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์ของชื่อหน่วยงาน อำเภอ จังหวัดกำแพงเพชร ครั้งนี้ คณะผู้ประเมินมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ......................................................................................................

......................................................................................................................................................................

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติรายดัชนี.............................................................................................

......................................................................................................................................................................

5.3.3 ข้อเสนอแนะในกระบวนการประเมิน ...................................................................................

......................................................................................................................................................................

**บรรณานุกรม**

**ภาษาไทย**

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.). 2547. **คู่มือคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ : วิชั่น พับลิชชิ่ง.

เจริญ เจษฎาวัลย์. 2546. **การตรวจสอบภาครัฐ.** กรุงเทพฯ : พอดี.

ถวิลวดี บุรีกุล และวันชัย วัฒนศัพท์. 2545. **การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

ถวิลวดี บุรีกุล และวิศิษฎ ชัชวาลทิพากร (บรรณาธิการ). 2549. **ทศธรรม : ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.** กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. 2535. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรมหาวิทยาลัย.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. 2542. **การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2544. **ดัชนีชี้วัดคอร์รับชันไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้.** รายงานผลการวิจัยเสนอต่อสำนักงาน ป.ป.ช.

พีเอแอสโซซิเอสคอลซันติ้ง.  2545.  **แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การมหาชน.**กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สาคร สุขศรีวงศ์. 2550. **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จี.พี. ไซเบอร์พรินท์.

**องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย.** Transparency Thailand Newsletter, June 2001.

อัมมาร์ สยามวาลา. 2547. **ศัพท์แสงว่าด้วยคอร์รัปชัน.** เอกสารเผยแพร่ในการประชุมติดตาม นโยบายรัฐบาล “4 ปี ประเทศไทย” เนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันแห่งสหประชาชาติ.9 ธันวาคม 2547

ณ โรงแรมวินเซอร์สวีท กรุงเทพมหานคร.

**ภาษาอังกฤษ**

Sen, A.1999. **Development as Freedom**. New York: Alfred A. Knopf.

Bellver, A. And Kaufman, D. 2005. **Transparenting Transparency Initial Empirics and Policy Applications.** Discussion paper at the IMF conference on transparency and integrity. July 6-7, 2005.

OECD. 2002. **Regulatory Policies in OECD Countries: From Intervention to Regulatory Governance**.

OECD. 2003. **Public Sector Transparency and International Investment Policy.**

Committee on International Investment and Multinational Enterprises at its meeting on 9-11 April 2003.

**เว็บไซต์**

คณะกรรมการปองกันและปราบปรามการทุจริตแหงชาติ, สำนักงาน. 2558. **แนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน (Integrity & Transparency Assessment) หน่วยงานภาครัฐ.** (online) available :<http://www.pacc.go.th/index.php/ita>[15 กันยายน 2558]

ธวัช ภูษิตโภไคย. **ความโปร่งใสจะเป็นจริงได้อย่างไร.** (online) available :http://[www.theiiat.or.th/ Knowledge](http://www.theiiat.or.th/Knowledge).[7 พฤษภาคม 2550]

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. 2551.**การบริหารงานแบบโปร่งใส.**(online) available :

<http://www.oknation.net/blog/boonyou/2008/05/11/entry-3 [15> กันยายน 2558]

องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. **แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความโปร่งใส.** (online) available :http://[www.theiiat.or.th/Knowledge](http://www.theiiat.or.th/Knowledge)[www.transparency-thailand.org](http://www.transparency-thailand.org/), [15 มิถุนายน 2550].

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

- แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment

- แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment

- แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-based Integrity &Transparency Assessment

****แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment**

**สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**

*สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบประเมินซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อ แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น*

เพื่อให้ผลการสำรวจ สามารถสะท้อนความคิดเห็นของท่านได้อย่างดี ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้เป็นอิสระ และขอยืนยันว่า **ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการใดๆ ทั้งสิ้น** โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

**ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้**

**โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง 🞎 ที่ท่านต้องการเลือก**

|  |
| --- |
| **คำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่านดังต่อไปนี้ เป็นการถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติเท่านั้น** |

DQ1. ท่านเป็นเจ้าหน้าที่รัฐประเภทใด

**พนักงานส่วนท้องถิ่น**

🞎ประเภทลูกจ้าง

🞎ประเภทปฏิบัติการ(ระดับ 1 - 6)

🞎ประเภทอำนวยการ(ระดับ 7 - 8)

🞎ประเภทบริหาร(ระดับ 9 - 10)

DQ2. กรุณาระบุเพศของท่าน 🞎 ชาย 🞎 หญิง

DQ3. ท่านทำงานให้กับหน่วยงานของท่านมาเป็นระยะเวลาทั้งหมด

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

|  |
| --- |
| **กรุณาตอบคำถามดังต่อไปนี้ โดยใช้ประสบการณ์ของท่านในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา**  **เกี่ยวกับประเด็น *วัฒนธรรมองค์กร การต่อต้านการทุจริตขององค์กร การบริหารงานบุคคล***  ***การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน***  **ของหน่วยงานของท่าน** |

**วัฒนธรรมองค์กร**

| **ข้อ** | **ข้อคำถาม** | **น้อย** | **ค่อนข้างน้อย** | **ค่อนข้างมาก** | **มาก** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Q1. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีจำนวน(สัดส่วน)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q2. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบมีจำนวน(สัดส่วน)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q3. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีจำนวน(สัดส่วน)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q4. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมายมีจำนวน(สัดส่วน)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q5. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติมีจำนวน(สัดส่วน)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q6. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงมีจำนวน(สัดส่วน)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q7. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q8. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีจำนวน(สัดส่วน)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |

**การต่อต้านการทุจริตขององค์กร**

| **ข้อ** | **ข้อคำถาม** | **น้อย** | **ค่อนข้างน้อย** | **ค่อนข้างมาก** | **มาก** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Q9. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้าน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q10. | หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่หลักการ แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q11. | หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q12. | หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q13. | หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน ในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q14. | ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานของท่านสามารถป้องกันการทุจริตได้มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q15. | หน่วยงานของท่านมีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q16. | หน่วยงานของท่านมีการติดตาม ตรวจสอบผู้กระทำการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q17. | หน่วยงานของท่านมีกระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต (การพิจารณาและการกำหนดบทลงโทษ รวมถึงการลงโทษ)มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |

Q18. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควร เช่น ใช้งบประมาณมากเกินความจำเป็นหรือใช้ไปใน

เรื่องส่วนตัวหรือไม่

🞎 ไม่มี 🞎 มีบ้างเล็กน้อย 🞎 มีค่อนข้างบ่อย 🞎 มีบ่อยมาก

Q19. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้องหรือไม่

🞎 ไม่มี 🞎 มีบ้างเล็กน้อย 🞎 มีค่อนข้างบ่อย 🞎 มีบ่อยมาก

Q20. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการรับเงินพิเศษ การเรี่ยไร การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิง

จากบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง หรือไม่

🞎 ไม่มี 🞎 มีบ้างเล็กน้อย 🞎 มีค่อนข้างบ่อย 🞎 มีบ่อยมาก

Q21. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการรับของขวัญ/เงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานศพ งานมงคล ฯลฯ ที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท หรือไม่

🞎 ไม่มี 🞎 มีบ้างเล็กน้อย 🞎 มีค่อนข้างบ่อย 🞎 มีบ่อยมาก

Q22. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน

เพื่อป้องกันการทุจริตหรือไม่

🞎 ไม่มี 🞎 มีบ้างเล็กน้อย 🞎 มีค่อนข้างบ่อย 🞎 มีบ่อยมาก

**การบริหารงานบุคคล**

| **ข้อ** | **ข้อคำถาม** | **น้อย** | **ค่อนข้างน้อย** | **ค่อนข้างมาก** | **มาก** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Q23. | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q24. | ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานและ เพื่อนร่วมงาน มากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q25. | หน่วยงานของท่านประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงานมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q26. | ระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน ของมีค่า ความบันเทิงความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ตอบแทนอื่น มีผลต่อการคัดเลือกการบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |

Q27. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา

ที่เหมาะสมเพียงใด

🞎 ไม่เหมาะสม 🞎 ค่อนข้างไม่เหมาะสม 🞎 ค่อนข้างเหมาะสม 🞎 เหมาะสม

Q28. ท่านคิดว่าการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการให้ทุนการศึกษาดังกล่าวมีผลดีคุ้มค่าค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน

มากน้อยเพียงใด

🞎 ไม่คุ้มค่า 🞎 ค่อนข้างไม่คุ้มค่า 🞎 ค่อนข้างคุ้มค่า 🞎 คุ้มค่า

Q29. หน่วยงานของท่านมีการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนหรือไม่

🞎 ไม่ชัดเจน 🞎 ค่อนข้างไม่ชัดเจน 🞎 ค่อนข้างชัดเจน 🞎 ชัดเจน

Q30. ท่านเห็นว่าวิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงใด

🞎 ไม่เหมาะสม 🞎 ค่อนข้างไม่เหมาะสม 🞎 ค่อนข้างเหมาะสม 🞎 เหมาะสม

Q31. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันของท่านต่อไป

🞎 ไม่เห็นด้วย 🞎 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 🞎 ค่อนข้างเห็นด้วย 🞎 เห็นด้วย

Q32. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันของท่านต่อไป

🞎 ไม่เห็นด้วย 🞎 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 🞎 ค่อนข้างเห็นด้วย 🞎 เห็นด้วย

**การบริหารงบประมาณ**

Q33. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้หรือไม่

🞎 ไม่โปร่งใส 🞎 ค่อนข้างไม่โปร่งใส 🞎 ค่อนข้างโปร่งใส 🞎 โปร่งใสมาก

Q34. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัดหรือไม่

🞎 ไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า 🞎 คำนึงถึงค่อนข้างน้อย 🞎 คำนึงถึงค่อนข้างมาก 🞎 คำนึงถึงมาก

Q35. หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือ การเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์

หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง ที่เป็นเท็จมากน้อยเพียงใด

🞎 น้อย 🞎 ค่อนข้างน้อย 🞎 ค่อนข้างมาก 🞎 มาก

Q36. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณผิดวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

🞎 น้อย 🞎 ค่อนข้างน้อย 🞎 ค่อนข้างมาก 🞎 มาก

**ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน**

Q37. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด

🞎 มีอิสระน้อย 🞎 มีอิสระค่อนข้างน้อย 🞎 มีอิสระค่อนข้างมาก 🞎 มีอิสระมาก

Q38. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้มากน้อยเพียงใด

🞎 เปิดโอกาสน้อย 🞎 เปิดโอกาสค่อนข้างน้อย 🞎 เปิดโอกาสค่อนข้างมาก 🞎 เปิดโอกาสมาก

Q39. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควรมากน้อยเพียงใด

🞎 ไม่เป็นธรรมมาก 🞎 ค่อนข้างไม่เป็นธรรม 🞎 ค่อนข้างเป็นธรรม 🞎 เป็นธรรมมาก

Q40. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มากน้อยเพียงใด

🞎 คำนึงถึงน้อย 🞎 คำนึงถึงค่อนข้างน้อย 🞎 คำนึงถึงค่อนข้างมาก 🞎 คำนึงถึงมาก

Q41. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการร้องขอ/สั่งด้วยวาจาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการมากน้อยเพียงใด

🞎 มีน้อย 🞎 มีค่อนข้างน้อย 🞎 มีค่อนข้างมาก 🞎 มีมาก

Q42. ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/สั่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชา ผู้นั้นจะได้รับผลกระทบทางลบต่อการทำงาน

หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนมากน้อยเพียงใด

🞎 ได้รับผลกระทบน้อย 🞎 ได้รับผลกระทบค่อนข้างน้อย 🞎 ได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก 🞎 ได้รับผลกระทบมาก

Q43. หัวหน้างานของท่านมักให้ท่านรายงานความคืบหน้าของงาน หรือมีการติดตามผลการดำเนินงานของท่านหรือไม่

🞎 มีการติดตามน้อย 🞎 มีการติดตามค่อนข้างน้อย 🞎 มีการติดตามค่อนข้างมาก 🞎 มีการติดตามมาก

Q44. ท่านทราบความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงานมากน้อยเพียงใด

🞎 น้อย 🞎 ค่อนข้างน้อย 🞎 ค่อนข้างมาก 🞎 มาก

Q45. ท่านทราบถึงภาระความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนหรือไม่

🞎 ไม่ชัดเจน 🞎 ค่อนข้างไม่ชัดเจน 🞎 ค่อนข้างชัดเจน 🞎 ชัดเจน

**-----------------------------------------------------------**

**ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ**

**สำนักงาน ป.ป.ช.**

****แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment**

**สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558**

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบสำรวจซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้ผลการสำรวจ สามารถสะท้อนความคิดเห็นของท่านได้อย่างดี ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และขอรับรองว่า **ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่ เป็นรายบุคคล** โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะในภาพรวมเท่านั้น ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุน ให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

**ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้**

**--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------**

ชื่อหน่วยงานที่ขอให้ท่านประเมิน

**โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง** 🞎 **ที่ท่านต้องการเลือกและ/หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง**

|  |
| --- |
|  |

**ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นด้านคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงาน** **ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา**

* **ดัชนีความโปร่งใส**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อ** | **ช้อคำถาม** | **ไม่ชัดเจน** | **ค่อนข้างไม่ชัดเจน** | **ค่อนข้างชัดเจน** | **ชัดเจนมาก** |
| Q1. | หน่วยงานนี้ มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบชัดเจน หรือไม่ |  |  |  |  |
| Q2. | หน่วยงานนี้ มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการต่าง ๆ เช่น กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการชัดเจน หรือไม่ |  |  |  |  |
| Q3. | หน่วยงานนี้ มีการเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการ ต่างๆ ชัดเจน หรือไม่ |  |  |  |  |
| Q4. | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนี้ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และเอกสารประกอบอื่นๆ ชัดเจน หรือไม่ |  |  |  |  |

Q5. ช่องทางสื่อสารที่ช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลหน่วยงานนี้ได้สะดวก ***(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)***

🞎 เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน 🞎 บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน 🞎 เว็บไซต์ของหน่วยงาน

🞎 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน 🞎 สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น Facebook, Line, Twitter

🞎 อื่นๆ โปรดระบุ

Q6. หน่วยงานนี้ ให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมหรือไม่

🞎 ช้ามาก 🞎 ค่อนข้างช้า 🞎 ค่อนข้างเร็ว 🞎 เร็วมาก

Q7. หน่วยงานนี้ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่

🞎 เลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน 🞎 เลือกปฏิบัติบ้าง 🞎 ค่อนข้างไม่เลือกปฏิบัติ 🞎 ไม่เลือกปฏิบัติ

Q8. ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานนี้ในระดับใด

🞎 ไม่พึงพอใจ 🞎 ไม่ค่อยพึงพอใจ 🞎 ค่อนข้างพึงพอใจ 🞎 พึงพอใจมาก

Q9. หน่วยงานมีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวกมากน้อยเพียงใด

🞎 ไม่สะดวก 🞎 ไม่ค่อยสะดวก 🞎 ค่อนข้างสะดวก 🞎 สะดวกมาก

Q10. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยร้องเรียนเกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนหรือระยะเวลาการให้บริการของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ หรือไม่

🞆 เคย

🞆 ไม่เคย ***(โปรดระบุเหตุผลและข้ามไปตอบข้อ Q11)*** เหตุผลเพราะ

🞎 ไม่มีเรื่องร้องเรียน

🞎 มี แต่ไม่สำคัญ

🞎 กลัวผลกระทบภายหลัง

🞎 อื่นๆ โปรดระบุ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อ** | **ข้อคำถาม** | **ระดับความคิดเห็น** | | | |
| **ไม่มีเลย** | **มี**  **ค่อนข้างน้อย** | **มีค่อนข้างมาก** | **มีมาก** |
| Q10-1 | หน่วยงานนี้ ได้ดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนของท่านอย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (เช่น ขั้นตอน ระยะเวลา กระบวนการรับและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น) |  |  |  |  |
| Q10-2 | หน่วยงานนี้ มีการติดตามเรื่องร้องเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด |  |  |  |  |
| Q10-3 | การแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือการแจ้งผลดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานที่ท่านใช้บริการมีประสิทธิภาพมากน้อย เพียงใด |  |  |  |  |

Q11**.** หน่วยงานมีระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง หรือไม่

🞎 ไม่มี 🞎 มี

* **ดัชนีความพร้อมรับผิด**

Q12. เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการท่าน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ หรือไม่

🞎 ไม่พร้อม 🞎 ค่อนข้างไม่พร้อม 🞎 ค่อนข้างพร้อม 🞎 พร้อม

Q13. เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการท่าน มีความสุภาพ มีความกระตือรือร้น เต็มใจ ทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน

🞎 ไม่เห็นด้วย 🞎 ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 🞎 ค่อนข้างเห็นด้วย 🞎 เห็นด้วย

* **ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน**
* **การรับรู้ข้อมูลการทุจริต**

Q14. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้ยิน/รับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน รับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานบันเทิง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการ ตามหน้าที่ หรือไม่

🞎 ไม่เคย 🞎 เคย

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อ** | **ข้อคำถาม** | **ระดับความคิดเห็น** | | | |
| **ไม่มีเลย** | **มี**  **ค่อนข้างน้อย** | **มี**  **ค่อนข้างมาก** | **มีมาก** |
| Q15. | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน มีการรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดเป็นเรื่องปกติธรรมดา |  |  |  |  |
| Q16. | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการให้บริการ ได้มีการเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคน เนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว |  |  |  |  |
| Q17. | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น |  |  |  |  |

* **ประสบการณ์การทุจริต**

***(คำตอบของท่านจะถูกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติเท่านั้นและข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ*)**

Q18. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน

🞎 ไม่เคย

🞎 ไม่แน่ใจ/ไม่ตอบ

🞎 เคย ระบุรายละเอียด

Q19. สิ่งที่ท่านต้องการแนะนำให้หน่วยงานที่ได้รับการประเมิน ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน กระทำการทุจริตต่อหน้าที่

1.

2.

3.

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์**

SQ1. อายุ ปี

SQ2. เพศ 🞎 ชาย 🞎 หญิง

SQ3. ระดับการศึกษา 🞏 ต่ำกว่าปริญญาตรี 🞏 ปริญญาตรีขึ้นไป

SQ4. อาชีพ

🞎 ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ

🞎 พนักงาน/ลูกจ้าง   
🞎 เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ (โปรดระบุ) → ***ไปตอบคำถาม SQ6***

🞎 อื่นๆ (โปรดระบุ) → ***ไปตอบคำถาม SQ6***

SQ5. ประเภทงาน/ธุรกิจ

🞏 ภาคเกษตร เช่น ประมง เลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก อื่นๆ (โปรดระบุ)   
🞏 ภาคการค้า เช่น ค้าส่ง ค้าปลีก อื่นๆ (โปรดระบุ)   
🞏 ภาคบริการ เช่น โรงแรม ภัตตาคาร ขนส่ง สุขภาพ ก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ สื่อสาร อื่น ๆ (โปรดระบุ)

🞏 ภาคอุตสาหกรรม เช่น อาหาร เครื่องดื่ม สิ่งทอ เครื่องหนัง รองเท้า เคมีภัณฑ์ ยานยนต์ เหล็ก เครื่องเรือน อิเล็กทรอนิกส์

ปิโตรเลียม เครื่องใช้ไฟฟ้า วัสดุก่อสร้าง เครื่องประดับ ยาง/ผลิตภัณฑ์ยาง

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

SQ6. รายได้ต่อเดือน 🞏 ต่ำกว่า 50,000 บาท 🞏 50,000 บาทขึ้นไป

SQ7. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.

2.

3.

**ขอขอบคุณในความร่วมมือ**

**สำนักงาน ป.ป.ช.**

**แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์**

**Evidence-based Integrity &Transparency Assessment**

**สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ**

**ประจำปี พ.ศ. 2558**

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบสำรวจซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ความร่วมมือจากหน่วยงานของท่านในการตอบแบบสำรวจจะสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใสภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี ตลอดจนช่วยสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร

**สำนักงาน ป.ป.ช. ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้**

**----------------------------------------------------------------------**

**ชื่อหน่วยงาน**

* **วิธีการตอบแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (แบบ Evidence-based Integrity & Transparency Assessment : EBIT)**

1. โปรดใส่เครื่องหมาย **✓** ลงในช่อง **🞎** ที่เป็นตัวเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงสำหรับหน่วยงานของท่าน และหากมีเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงให้ใส่เครื่องหมาย **✓** ลงในช่อง ⭘ พร้อมระบุชื่อเอกสารและส่งมอบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงนั้น

2. "ภารกิจหลัก" หมายถึง ภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่ได้เลือกสำหรับตอบเฉพาะข้อคำถามที่มีคำว่า "ภารกิจหลัก" โดยพิจารณาจากภารกิจที่มีจำนวนบุคลากร หรือได้รับการจัดสรรงบประมาณ หรือมีระยะเวลา ในการดำเนินงานตามภารกิจนั้นๆ มากกว่าภารกิจอื่น ส่วนข้อคำถามที่ไม่ได้ระบุคำว่า "ภารกิจหลัก" หมายถึง การดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน

3. รายชื่อหลักฐานที่ระบุในแบบสำรวจฯ นี้ จะเป็นรายชื่อหลักฐานที่ใช้เป็นแนวทางการตอบข้อคำถาม ทั้งนี้ หน่วยงานอาจใช้หลักฐานอื่นๆ สำหรับการตอบข้อคำถามนั้นได้ โดยให้ใส่เครื่องหมาย **✓** ลงในช่อง ⭘ อื่นๆ โดยระบุชื่อเอกสาร

4. “การจัดซื้อจัดจ้าง” หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงระเบียบที่รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานของอื่นของรัฐ ใช้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

5. “แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง” หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

| **ประเด็นคำถาม** | | | | | **มี** | | | | **ไม่มี** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **การให้และเปิดเผยข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง** | | | | |  | | | |  |
| **EB1 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร** | | | | | | | | | |
|  | 1) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2557) หรือไม่ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ หลักฐาน หรือ Print screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้แสดงว่ามีการประกาศเผยแพร่  แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ภายใน 31 ตุลาคม 2557).……….…..…...  ………………………………………………………………………………………….............................…….....…………..  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ................................................................................................................................... | | | |  | | | |  |
|  | 2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ต่อไปนี้ หรือไม่ | | | | | | | | |
|  | 2.1 ชื่อโครงการ | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | 2.2 งบประมาณ | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | 2.3 ผู้ซื้อซอง | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | 2.4 ผู้ยื่นซอง | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | 2.5 ผู้ได้รับคัดเลือก | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ หลักฐาน หรือ Print screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้แสดงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ  พ.ศ. 2558 (โครงการที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว ณ วันที่หน่วยงานได้จัดส่งข้อมูลตามแบบ EBIT  ให้กับผู้ประเมิน)..………………......…………………………............…..............................................……….....  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ ............................……………………………..…………………………………..………….………..... | | | | |  | | |  |
| **EB2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้าง**  **แต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ อย่างไร** (กรณีการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่า 5 โครงการ  ให้แสดงหลักฐาน 5 โครงการที่มีงบประมาณสูงสุด) | | | | | | | | | |
|  | 1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมาย ของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่ | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน.…………………………………......................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ ............................…………………………………….....................................…………………… | | | | |  | | |  |
|  | 2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่ | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน.……………………………………...................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ ............................……………………………………………………….………………………………… | | | | |  | | |  |
|  | 3) มีการประกาศวิธีการคำนวณราคากลางของแต่ละโครงการ หรือไม่ | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน.………………………………….....................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................………………………………………………………………..……………............. | | | | |  | | |  |
|  | 4) มีการประกาศรายชื่อผู้เสนอราคา/งานที่มีสิทธิได้รับการคัดเลือกแต่ละโครงการ หรือไม่ | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน.……………………….................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................……………………………………………………………………..………............. | | | | |  | | |  |
|  | 5) มีการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่ | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน.………………….……………….....................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................…………………………………………………………………………………………. | | | | |  | | |  |
|  |  | | | | |  | | |  |
| **EB3 การวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง** | | | | | |  | | |  |
| 1) มีการจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
| **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557…………….……………………………………  ………………………………………………………………………………………….............................…….....…………..  ⭘ Print screen รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน  ………………………………………………………………………………………….............................…….....…………..  ⭘ รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ที่แสดงหัวข้อเกี่ยวกับสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง……………..  ………………………………………………………………………………………….............................…….....…………..  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................………………………………………………………………………...……………… | | | | | |  | | |  |
| 2) มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
| **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557………………………….……  ………………………………………………………………………………………….............................…….....……….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................……………………………………………………………….............................. | | | | | |  | | |  |
| 3) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ในลักษณะดังต่อไปนี้ หรือไม่ | | | | | |  | | |  |
| 3.1) ร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
| **มีหลักฐาน คือ**  ⭘รายงานการวิเคราะห์………………………………………………………………………………………....................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................………………………………………….……………………………................. | | | | | |  | | |  |
| 3.2) ร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
| **มีหลักฐาน คือ**  ⭘รายงานการวิเคราะห์………………………..……………………………………………………….……….................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ ............................……………………….………………………………………………................. | | | | | |  | | |  |
| 4) มีการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านๆมา หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
| **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานแสดงสิ่งที่ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2558....................  ………………………………………………………………………………………….............................…….....…….……..  ⭘ ข้อมูลแสดงการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558......................  ………………………………………………………………………………………….............................…….....…….……..  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.........…………………………………….…………………………………......................................... | | | | | |  | | |  |
| **มาตรฐานการปฏิบัติงาน** | | | | | |  | | |  |
| **EB4 การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก** | | | | | |  | | |  |
| 1) หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
| **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ บันทึก/หนังสือสั่งการแนวทางการปฏิบัติงาน.……………………………….....……………………………………  ⭘ คู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน............................…………………………..….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ............................………………………………………..……………………………………………..… | | | | | | | | | |
| 2) หน่วยงานของท่านมีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐาน  การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน  ……………………………………………………………………………………………….............................…………….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ ............................………………………………………………………………………………..……….. | | | | |  | | |  |
| **ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ** | | | | | | | | | |
| **EB5 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก** | | | | | | | | | |
| 1) หน่วยงานของท่านมีระบบ เกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ (เช่น มีเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ มีระบบการให้บริการออนไลน์ มีระบบบัตรคิว เป็นต้น) | | | | | | | 🞎 | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ เอกสารคู่มือ..……………………………………………………………………………………………..……………....……....  ⭘ บัตรคิวการให้บริการ......…………………………………………………….…………………………………………………  ⭘ ทะเบียนควบคุมการให้บริการรับเรื่อง................................................................................................  ⭘ เกณฑ์ลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่...............................................................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ..............................…………………………………………………………….…………………………… | | | | | |  | |  |
| 2) หน่วยงานของท่านมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก อัตราค่าบริการ (ถ้ามี) และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการ หรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน หรือไม่ | | | | | | | 🞎 | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน.....……………………………………………………………………………………………  ⭘ แนวทางการปฏิบัติงาน.......................................................................................................................  ⭘ คู่มือการให้บริการ..……………………………………………………………………………………………..………..………  ⭘ Print screen แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน.......  ………………………………………………………………………………….…………….............................…………….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ..............................…………………………………………………………………………….…………… | | | | | |  | |  |
| 3) หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ในภารกิจหลัก หรือไม่ | | | | | | | 🞎 | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่.……………………….………  ………………………………………………………………………………….…………….............................…………….….  ⭘ ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่..…………………………………………….....…………  ………………………………………………………………………………….…………….............................…………….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................………………………………………………………………….…………………….... | | | | | |  | |  |
|  |  | | | | | |  | |  |
| **การมีส่วนร่วม (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน)** | | | | | | | | | |
| **EB6 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน** | | | | | | | | | |
| 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือ การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานการประชุม....…………………………………………………….....……………………………….……..………….  ⭘ รายงานการประชุมที่ระบุรายชื่อและรายละเอียดความคิดเห็นของบุคคล/หน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย  ……………………………………………………………………………………………….............................…………….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...........................…………………………………………………………………………….…………….. | | | | |  | | |  |
| 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนา การปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ โครงการ.…………....…………………………….…………………………………………………………………………………  ⭘ รายงานการประชุม....……………………………………………………………………………………………………………..  ⭘ รายงานสรุปการร่วมจัดทำแผน/โครงการ....……………………………………………………………………………..  ⭘ ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมจัดทำแผน/โครงการ…………………………………………………………………………..  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...........................……………………………………………….………………………………………….. | | | | |  | | |  |
| 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่ | | | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ โครงการ.…………....……………………………………………………………………………………………………………….  ⭘ รายงานการประชุม....……………………………………………………………………………………………………………..  ⭘ รายงานสรุปการร่วมดำเนินการตามโครงการ....…………………………………………………………………………  ⭘ ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมดำเนินการตามโครงการ ……………………………………………….……………………  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...........................………………………………………………………………………….…….………….. | | | | |  | | |  |
| 4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุง  แก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่ | | | | | |  | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘รายงานประเมินผล...............……………………………….……………………..……………………………………………  ⭘ รายงานติดตามผลการดำเนินงาน......……………………………….……………………..………………………………..  ⭘ ภาพถ่ายกิจกรรมความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ......................................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...........................……………………………………………………………………………..……………. | | | | |  | | |  |
| 5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่อง  เมื่อสิ้นสุดโครงการ หรือไม่ | | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานผลการดำเนินงาน.....……………………………………………………………………………………………………  ⭘ รายงานการประชุม...…………………………………………………………….………………………………………………..  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...........................…………………………………………….……………………………………………… | | | |  | | | |  |
|  |  | | | |  | | | |  |
| **การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน** | | | | |  | | | |  |
| **EB7 หน่วยงานของท่านมีช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักต่อไปนี้ หรือไม่** | | | | | | | | | |
|  | 1) มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน หรือไม่ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ โครงสร้างหน่วยงาน......………………………………………….………….....................………………………….……  ⭘ แผนผังการปฏิบัติงาน....……………………………………………………………………………….…........................  ⭘ คำสั่งการปฏิบัติงาน.…………………………………………………………………………………………......................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................…………………………………………………….…………………..................... | | | |  | | | |  |
|  | 2) มีข้อมูลตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสังคม (Social Media) หรือไม่ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ Print screen เอกสารเผยแพร่บนเว็บไซต์หรือสื่อสังคมของหน่วยงาน.…………………...........….………  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ..............................……………………………………………………………………………………..….. | | | |  | | | |  |
|  | 3) มีระบบการให้ข้อมูลตามภารกิจหลักผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน หรือไม่ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ ระบุหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือหมายเลข Call Center....……………………………………………………..  ⭘ บรรจุอยู่ในโครงสร้างหน่วยงาน....…………………………………………..……………………………………………..  ⭘ แผนผังการปฏิบัติงาน....……………………………………………….……………………………………………………….  ⭘ คำสั่งการปฏิบัติงาน.…………………………………………………….……………………………………………………….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................………………………………….………………………………………………………. | | | |  | | | |  |
|  | 4) มีการเผยแพร่ข้อมูลตามภารกิจหลักทางสื่อต่อไปนี้ หรือไม่ | | | |  | | | |  |
|  | 4.1 หนังสือพิมพ์ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**........................................................................................................................... | | | |  | | | |  |
|  | 4.2 วารสาร | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**........................................................................................................................... | | | |  | | | |  |
|  | 4.3 จุลสาร | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**........................................................................................................................... | | | |  | | | |  |
|  | 4.4 แผ่นพับ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**........................................................................................................................... | | | |  | | | |  |
|  | 4.5 โทรทัศน์ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**........................................................................................................................... | | | |  | | | |  |
|  | 4.6 วิทยุ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**............................................................................................................................ | | | |  | | | |  |
|  | 4.7 สื่อสังคม | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**............................................................................................................................ | | | |  | | | |  |
|  | 4.8 อื่นๆ โปรดระบุ | | | | 🞎 | | | | 🞎 |
|  | **มีหลักฐาน คือ**............................................................................................................................ | | | |  | | | |  |
| **การตอบสนองข้อร้องเรียน** | | | | |  | | | |  |
| **EB8 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างไร** | | | | | | | | | |
|  | | | 1) มีการกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียนและการตอบสนองหรือรายงานให้ผู้ร้องเรียนทราบ หรือไม่ | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน……………………………………………………..…..……………..…...……..……  ⭘ แผนผังปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน..…………………………………………………..………………………...……………  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ................................................................................................................................... | | |  | | |  |
|  | | | 2)มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียน หรือไม่ | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน.……………………………………………………………………...….………………  ⭘ แผนผังปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน.………………………………….……………………………….....……………………  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................…………………………………………………..……….…...….…………………… | | |  | | |  |
|  | | | 3) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน หรือไม่ | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน.………………………………..………………….………....…………………………  ⭘ แผนผังการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน....……………………………………..……………....……………………………  ⭘ คำสั่งการปฏิบัติงาน.……………………………………….………….……………………....………………………….……  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.............................……………………………………….…………....………………………………….. | | |  | | |  |
|  | | | 4) มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและ แนวทางแก้ไข หรือไม่ | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ Print screen รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้างจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน  ...………………………………………………………………………………………….............................…………...….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ............................……………………………………………………….…………………………………. | | |  | | |  |
|  | | | 5) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขหรือไม่ | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนทั่วไป.....................................................................…  ..……………………………………………………………………………………….............................………….......….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ..............................………………………………………….……..……………………………………… | | |  | | |  |
| **การต่อต้านการทุจริตในองค์กร** | | | |  | | | |  | |
| **EB9 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างไร** | | | | | | | | | |
|  | | 1) มีการประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานการประชุมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..........  ⭘ ภาพถ่าย (ระบุวัน/เดือน/ปีที่บันทึก) กิจกรรมเกี่ยวกับการให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์  ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่..........................................................................................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ............…………………………………………………………………………………..…………………... | | | |  | | |  |
|  | | 2) มีการจัดทำคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ คู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..………..………  ...………………………………………………………………………………………….............................…………...…...….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ........................…………………………………………………………………………..……...……...... | | | |  | | |  |
|  | | 3) มีการให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่  เจ้าหน้าที่ หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานผลการฝึกอบรมตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน  ……………………………………………………………………….…………………….............................…………….….  ⭘ ภาพถ่าย (ระบุวัน/เดือน/ปีที่บันทึก) ประกอบกิจกรรมการให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรม  เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน...........................................................................................  🌕 อื่นๆ โปรดระบุ.........................…………………………………………………………………….…………….……...... | | | |  | | |  |
|  | | 4) มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานผลการดำเนินงานปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน .………………………………………………………………………………….............................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...............…………………………………………………………………………………………….……..... | | | |  | | |  |
|  | | 5) มีแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน ในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ เอกสารแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน  ในการจัดซื้อจัดจ้าง...……………………………………………………………………………………………………………  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...............…………………………………….……………………………………………………………..... | | | | | | |  |
|  | | 6) มีรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน…………………..……………………….……….…  ⭘ บันทึกข้อความรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน.......................................  ……………………………………………………………………….…………………….............................…………….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...............…………………………………………………………………………….……………………..... | | | |  | | |  |
|  | | 7) มีการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานการปรับปรุงระบบการทำงานจากข้อเสนอแนะรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน  ผลประโยชน์ทับซ้อน……………..……………………………………………………………………………………………  ⭘ บันทึกข้อความรายงานผลการปรับปรุงจากข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์  ทับซ้อน................................................................................................................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ...............………………………………………………………………………………………………........ | | | | | | |  |
|  | |  | | | | | | |  |
| **EB10 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างไร** | | | | | | | | | |
|  | | 1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ  หน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557.......................................................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.......................…………………………………………………………….………………………………… | | | |  | | |  |
|  | | 2) หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
| **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ เอกสารผลการดำเนินตามแผนงาน/โครงงาน/กิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต(อย่างน้อย 1 โครงการ)..………………………………………………………………………………………...…...............  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ..................………………………………………………………………………………………......………… | | | | | | | |  | |
|  | | 3) มีแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559  ....………………………………………………………………………………………….............................…………….….  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.......................………………………………………………………………………………….……..…… | | | |  | | |  |
| **EB11 หน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสอย่างไร** | | | | | | | | | |
|  | | 1) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ รายชื่อคณะกรรมการ/กรรมการ/สมาชิกของกลุ่ม วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่ม และระเบียบ  หรือแนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม...…………………………………………………………………..………………  ⭘ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม……………………………………………….………………..  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.....................……………………………………………………………………………….…….............. | | | | | | | |
|  | | 2) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น หรือไม่ | | | | 🞎 | | | 🞎 |
|  | | **มีหลักฐาน คือ**  ⭘ ผลการดำเนินงานของกลุ่ม.................................................................................................................  ⭘ ภาพถ่าย (ระบุวัน/เดือน/ปีที่บันทึก) กิจกรรมการรวมกลุ่ม..............................................................  ⭘ อื่นๆ โปรดระบุ.......................……………………………………………………….……….………………..…………… | | | |  | | |  |

**ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ข้อมูลตามแบบสำรวจ**

**สำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐ**

**สำนักงาน ป.ป.ช.**

**โทร. 02-2823161**

**ภาคผนวก ข**

รูปภาพเก็บข้อมูลการประเมิน

**รูปการเก็บข้อมูล ทั้ง 3 แบบ**