รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (รายหน่วยงาน) (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 82.03 ถือว่ามีคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานสูงที่สุด เท่ากับร้อยละ 91.97 (ระดับสูงมาก) และได้คะแนนดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานน้อยที่สุดเท่ากับร้อยละ 75.35 (ระดับสูง)

เมื่อพิจารณาผลการประเมินโดยละเอียด สามารถจำแนกข้อค้นพบตามดัชนี/ตัวชี้วัดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (ค่าน้ำหนักร้อยละ 26) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 84.07 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล มีคะแนนร้อยละ 77.78 (ระดับสูง) และคะแนนด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีคะแนนร้อยละ 94.12 (ระดับสูงมาก)

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่ามีคะแนนร้อยละ 87.26 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านความพร้อมรับผิด มีคะแนนร้อยละ 81.26 (ระดับสูงมาก) และคะแนนด้านเจตจำนงสุจริต มีคะแนนร้อยละ 92.80 (ระดับสูงมาก)

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 22) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 91.97 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการถูกชี้มูลความผิด มีคะแนนร้อยละ 100 (ระดับสูงมาก) ด้านการทุจริตต่อหน้าที่ มีคะแนนร้อยละ 92.10 (ระดับสูงมาก) และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย มีคะแนนร้อยละ 89.26 (ระดับสูงมาก)

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (ค่าน้ำหนักร้อยละ 16) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 75.35 ถือว่าอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ 76.02 (ระดับสูง) ด้านการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีคะแนนร้อยละ 93.85 (ระดับสูงมาก) และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ 61.14 (ระดับสูง)

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 67.68 ถือว่าอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีคะแนนร้อยละ 48.69 (ระดับปานกลาง) และด้านคุณธรรมในการบริหารงานมีคะแนนร้อยละ 79.07 (ระดับสูง)

ข้อบกพร่องของหน่วยงานและประเด็นการปรับปรุง

1) หน่วยงานควรจัดทำมาตรการและคู่มือการตรวจสอบผล ประโยชน์ทับซ้อนระหว่างเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น คณะกรรมการตรวจรับ คณะกรรมการพิจารณาผลการเสนอราคา เจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บริหารหน่วยงาน เป็นต้น ว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานและผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือก และควรมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นประจำทุกปีงบประมาณ และมี

การนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ ปัจจุบัน โดยควรมีรายละเอียดการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

- รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ
- มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง
- มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัด
- มีการวิเคราะห์ความสามารถในการประหยัดงบประมาณ
- มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างที่มีรายละเอียดร้อยละของจำนวนโครงการตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จ
- ร้อยละของจำนวนงบประมาณตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางการปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

2) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อย่างต่อเนื่องทุกปี และติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานทุกปี หากไม่มีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องตามแผนฯ ควรปรับปรุงแผนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และกลุ่มที่ตั้งขึ้นเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานควรมีแผนกิจกรรมและดำเนินกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

3) หน่วยงานควรมีการจัดทำคู่มือหรือมาตรการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักทุกภารกิจ และควรการกำหนดมาตรการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก ระบุถึงบทลงโทษกรณีละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งความพยายามในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอรัปชั่น (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากดัชนีทั้ง 5 ดัชนี ได้แก่ 1) ดัชนีความโปร่งใส 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด 3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยประเมินผลจากแหล่งข้อมูลสำคัญ 3 แหล่ง ได้แก่ 1) บุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) 2) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และ 3) จากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence -Based) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

จังหวัดอุดรธานีได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นที่ปรึกษาโครงการเพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยสนับสนุน ส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ตลอดจนเป็นการขับเคลื่อนให้หน่วยงานภาครัฐบริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาลร่วมกัน ประการสำคัญอีกประการหนึ่งคือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจะเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอรัปชั่น (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นายวัฒนา พุฒิชาติ
ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร ..... ก

คำนำ ..... ค

สารบัญ ..... ง

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 หลักการและเหตุผล 1

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ 1

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน 2

1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง 4

บทที่ 2 กรอบแนวคิด 5

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย 23

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย 23

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 24

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 26

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 26

3.5 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน 29

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 34

3.7 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน 36

บทที่ 4 รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน 38

4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน 38

4.1.1 บทวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน และข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน 38

4.1.2 ผลการแจกแจงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 42

4.1.3 ผลการแจกแจงรายละเอียดของข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ 44

4.1.4 แผนภาพแสดงผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน 44

4.1.5 ตารางแสดงรายละเอียดผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน 45

4.2 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ 46

สารบัญ

หน้า

บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน..... 47

5.1 สรุปผลการประเมิน..... 47

5.2 อภิปรายผลการประเมิน..... 48

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 50

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก คะแนนการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBT รอบที่ 1..... 53

ภาคผนวก ข คะแนนการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBT รอบที่ 2..... 55

ภาคผนวก ค แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560..... 70

ภาคผนวก ง แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560..... 89

ภาคผนวก จ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment: EIT การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560..... 94

บทที่ 1
บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินได้ผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม โดยในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ 2559 – 2560 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ อีกทั้ง ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐซึ่งถือเป็นกลไกหนึ่งในกระบวนการทุจริตนั้น ได้มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส และเกิดการป้องกันประเด็นเสี่ยงหรือช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริตและสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลงได้ในที่สุด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 8,294 หน่วยงาน โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี เป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณและดำเนินการประเมิน จำนวน 181 หน่วยงาน ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 หน่วยงาน เทศบาลนคร จำนวน 1 หน่วยงาน เทศบาลเมือง จำนวน 3 หน่วยงาน เทศบาลตำบล จำนวน 67 หน่วยงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 109 หน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2560 มีความถูกต้องตามหลักวิชาการและมุ่งผลสัมฤทธิ์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จึงมีความประสงค์จะจัดจ้างสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

1.2.2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน

1.2.3 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

1.2.4 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI)

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทำการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 181 หน่วยงาน ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 หน่วยงาน เทศบาลนคร จำนวน 1 หน่วยงาน เทศบาลเมือง จำนวน 3 หน่วยงาน เทศบาลตำบล จำนวน 67 หน่วยงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 109 หน่วยงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการประเมิน

การดำเนินการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จัดทำขึ้น จากแนวคิดในการสร้างสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลดังกล่าวสำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดดัชนีสำคัญ 5 ดัชนี ได้แก่

1) ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส เป็นการประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงานซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด

3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงานและก่อให้เกิดบทลงโทษทางสังคม ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะทำการทุจริตได้

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานและการบริหารงานบุคคล

1.3.3 ขอบเขตด้านการวิจัย

การประเมิน ITA ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบสำรวจ Evidenced- based โดยให้หน่วยงานภาครัฐตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานกระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2) การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External และแบบสำรวจ Internal ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจในเรื่องการปฏิบัติงานกระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

1.3.4 ขอบเขตข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน

ข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการประเมิน จะใช้ข้อมูลของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1.3.5 ขอบเขตพื้นที่ในการดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะดำเนินงานประเมินผลหน่วยงานภาครัฐ 181 หน่วยงาน ซึ่งมีแหล่งที่ตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ตามที่ระบุในเอกสารแนบท้ายขอบเขตการดำเนินงาน (Terms of Reference : TOR)

1.3.6 ขอบเขตด้านระยะเวลา

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี คณะที่ปรึกษาใช้ระยะเวลาการประเมิน จำนวน 180 วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญาจ้าง

1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

1.4.1 หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

1.4.2 หน่วยงานภาครัฐได้รับแนวทางในการพัฒนาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไปได้

1.4.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมิน ได้รับข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

1.4.4 หน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมิน ได้รับข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ กับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI)

บทที่ 2
กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิด

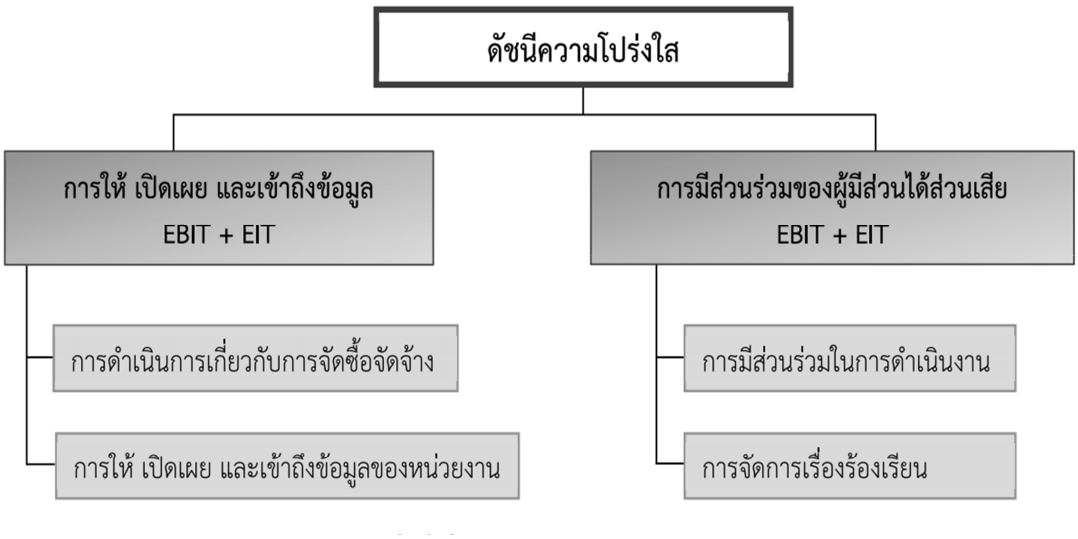
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีธรรมาภิบาล มีหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ก็จะสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เช่น หน่วยงานมีความโปร่งใสในการให้ข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สาธารณชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างสะดวกทุกช่องทางและสามารถตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีความพร้อม มีความเต็มใจ และพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ในการบริหารงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ดีอันเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หน่วยงานมีระบบการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

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

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

1. ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูลโดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าดำเนินงานด้านอื่น ๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามกฎหมายกำหนดรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการและการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



1.1 ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

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

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)
	มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ชื่อโครงการ (2) งบประมาณ (3) ผู้ซื้อซอง (4) ผู้ยื่นซอง (5) ผู้ได้รับคัดเลือก
	มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ ตามกระบวนการดังต่อไปนี้ (1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด

	(2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ (3) มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ (4) มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ (5) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง
	มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559
	มีการนำผลวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

(2) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน
	มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องใดบ้าง
	มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่น ๆ
	มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

1.2 ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ (2) การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของ

หน่วยงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

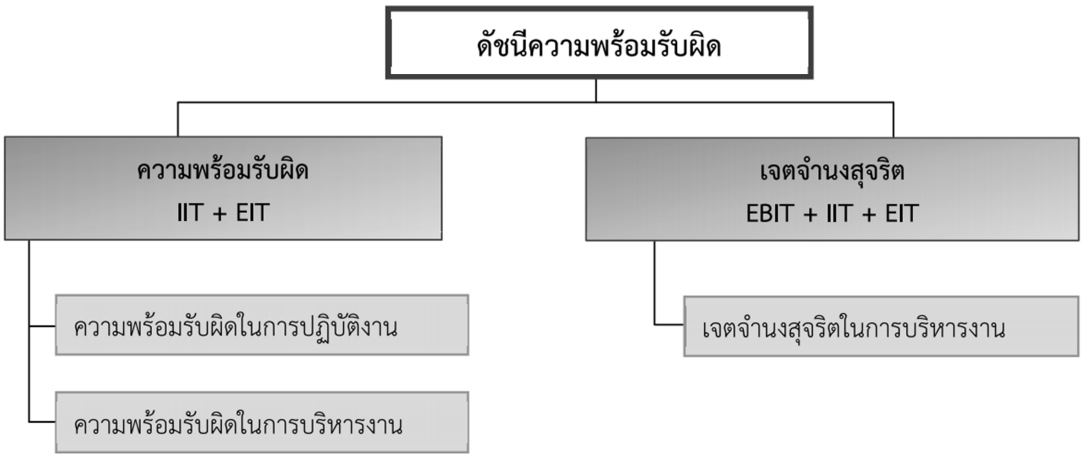
(2) การจัดการเรื่องร้องเรียน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
	มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน
	มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
	มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ
EIT	หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบชัดเจน

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



2.1 ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

ความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และ (2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน
	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

	มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

(2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลจากการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

2.2 ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

เจตจำนงสุจริตประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

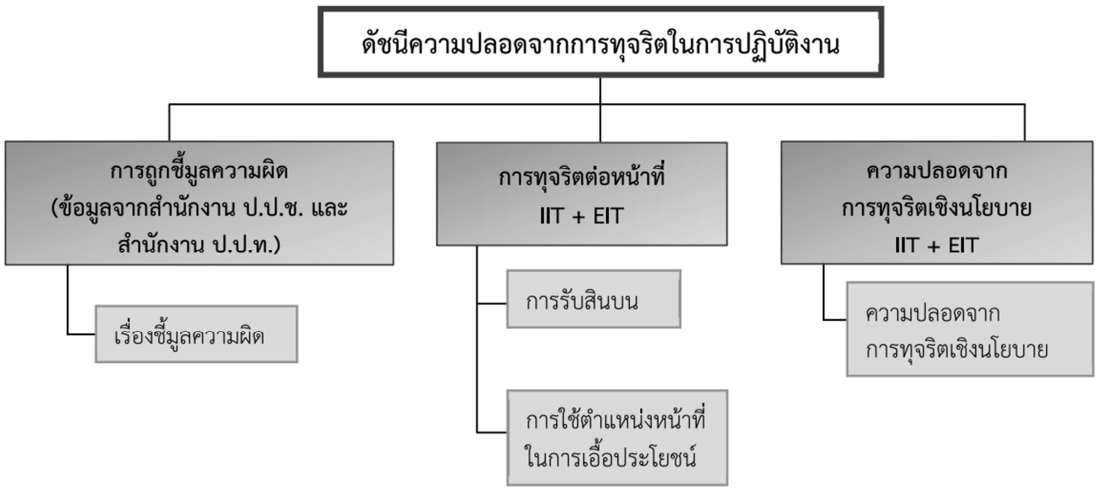
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน

	(1) ด้านความโปร่งใส (2) ด้านความพร้อมรับผิด (3) ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่า จะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



3.1 ตัวชี้วัดการถูกชี้มูลความผิด

การถูกชี้มูลความผิดประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องชี้มูลความผิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องชี้มูลความผิด

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ.2559 ทั้งนี้ เรื่องกล่าวหานั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังนี้

ข้อมูลการถูกชี้มูลความผิด	เรื่องชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามฐานข้อมูลของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท

3.2 ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

การทุจริตต่อหน้าที่ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การรับสินบน และ (2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของหรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ

(2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่นซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน

3.3 ตัวชี้วัดความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย

ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย

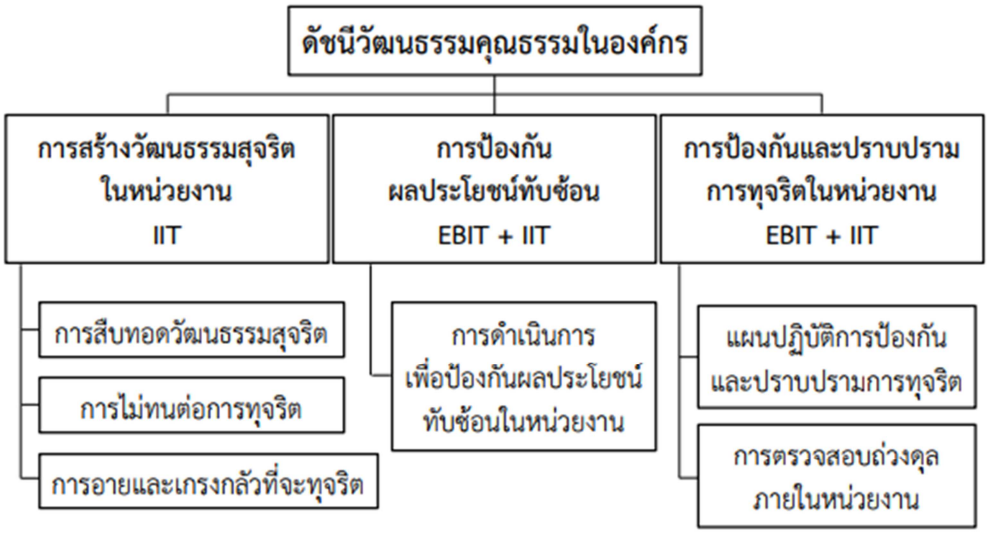
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
EIT	คู่สัญญาโครงการหรือ สัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำ หรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็น การปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรม การทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะ ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนด แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการ

ตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



4.1 ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

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

(1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ

(2) การไม่ทนต่อการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมที่จะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น

(3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและ ผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
	หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

4.2 ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัด คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับ การกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
	มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ยังคงมีการนำวัสดุ หรืออุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว
	การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

4.3 ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

การป้องกันและปราบปราบการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ (2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว

ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ.2560
	มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
IIT	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานของท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

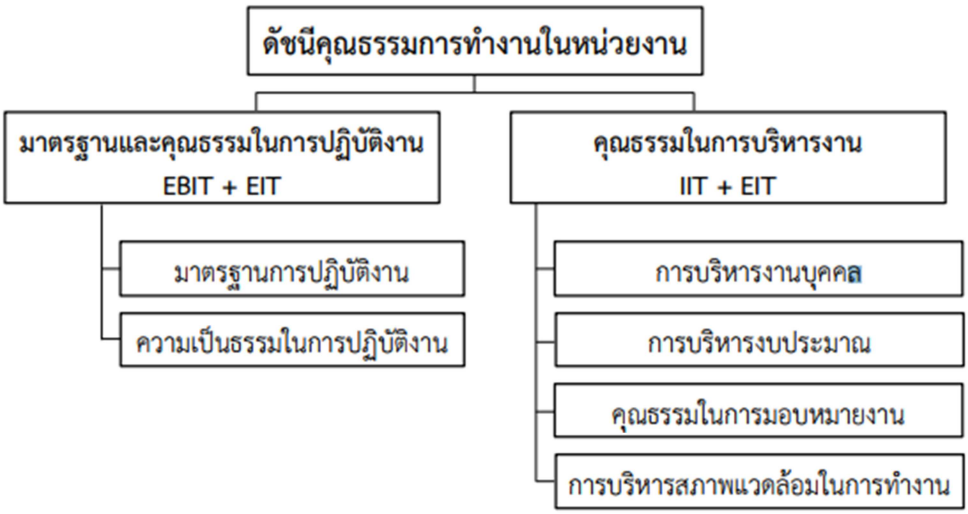
(2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ซึ่งต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น
IIT	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของ หน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือ มาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ หน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงาน ทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



5.1 ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของ หน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนด ให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือมาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นไปตาม ระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

(2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการ ของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มี ความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอน การปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ จะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติ ในกรณีใดกรณีหนึ่ง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
	มีระบบการป้องกันหรือตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

5.2 ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

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

(1) การบริหารงานบุคคล

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของ หน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แอบแฝง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี
	หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

(2) การบริหารงบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
	หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ
	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

(3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่หน่วยงานกำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ

เอาใจใส่ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และพร้อมเข้าช่วยเหลือ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานโดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนด เป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

(4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ กระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

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

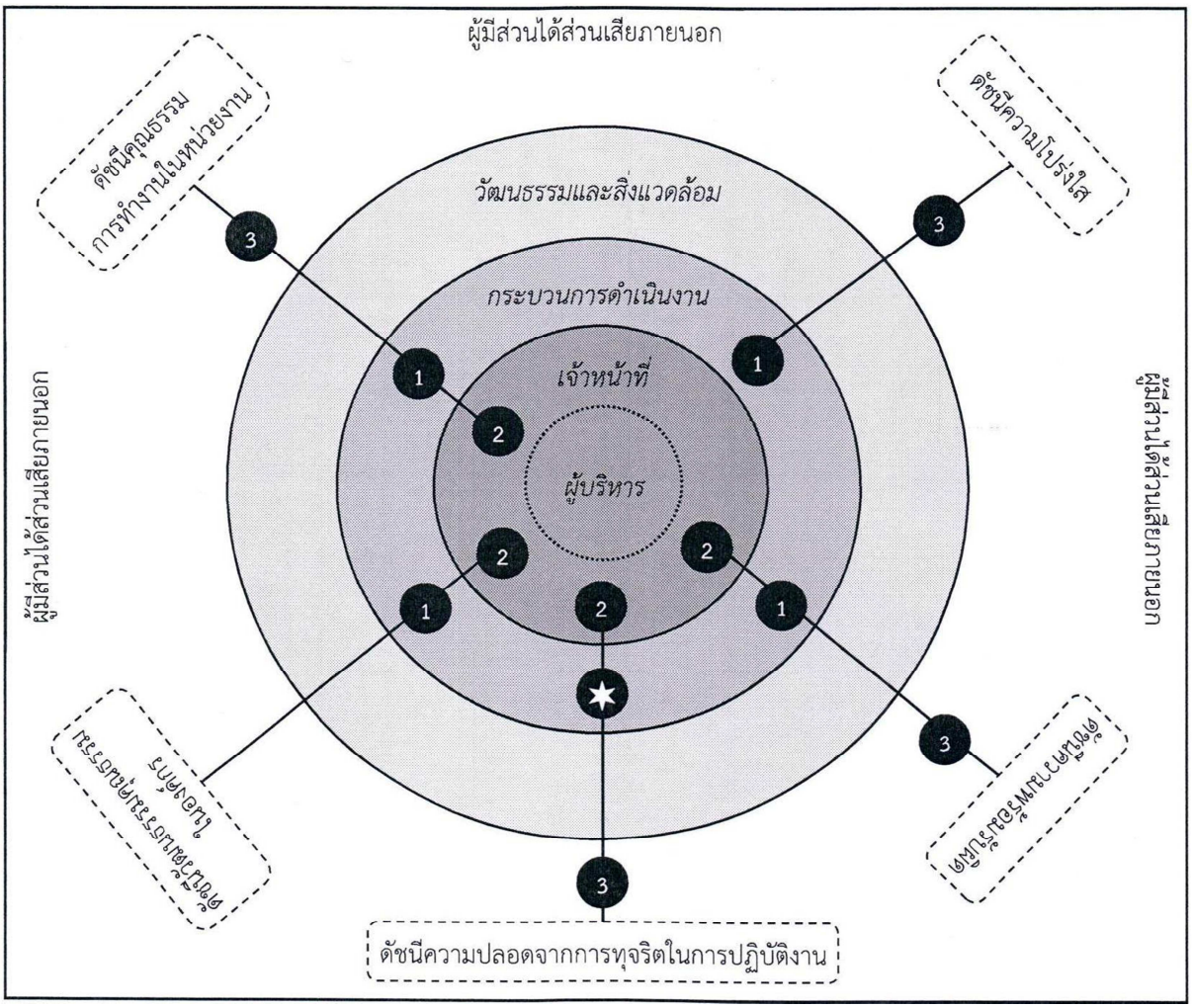
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐอย่างครอบคลุมทุกมิติทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้การประเมินครอบคลุมในทุกมิติดังกล่าว การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงประเมินทั้งจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งจะพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐาน และประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งพิจารณาจากผลของการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงานได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และจัดเก็บจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้มีเครื่องมือสำหรับการประเมิน จำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่

(1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน

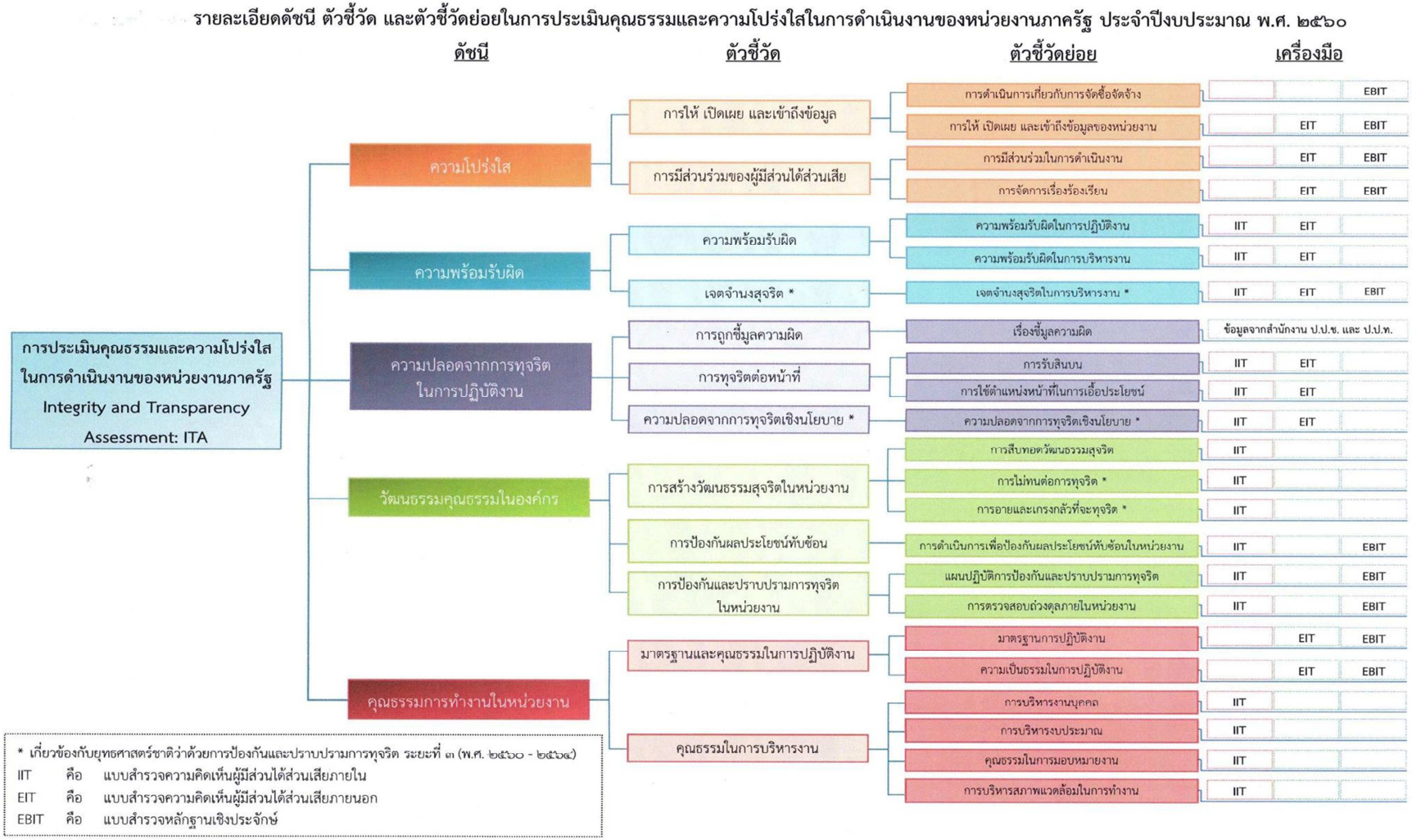
(2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน

(3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกมิติของหน่วยงาน และสะท้อนถึงคุณลักษณะสำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอย่างครบถ้วน



❶ แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)
❷ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)
❸ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)
✪ ข้อมูลการชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.



แผนภาพที่ 1 รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่เข้ารับการประเมิน สำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมิน ITA ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบสำรวจ Evidenced- based โดยให้หน่วยงานภาครัฐตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2) การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External และแบบสำรวจ Internal ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจในเรื่องการปฏิบัติงานกระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

คณะที่ปรึกษาดำเนินการสำรวจตามระบบการประเมิน ITA ด้วยแบบสำรวจ 3 แบบ ตามแบบที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

1) แบบสำรวจ Internal เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

2) แบบสำรวจ External เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

3) แบบสำรวจ Evidence-Based เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ โดยหน่วยงานภาครัฐตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบสำรวจและแนบเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงหรือประกอบ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คณะที่ปรึกษาได้จำแนกกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) การสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) และขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ตามประเภทของการประเมินดังนี้

3.2.1 แนวทางการประเมินตามแบบสำรวจ Internal

แบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ใช้วิธีการสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview) การทอดแบบร่วมกับการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้อาจจะใช้หลายวิธีร่วมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษาได้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชาสำหรับดำเนินงานในการประเมินครั้งนี้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ซึ่งหากหน่วยงานใดมีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 ราย จะมีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

การเลือกตัวอย่าง คณะที่ปรึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางสถิติโดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานของแต่ละหน่วยงานและให้มีการกระจายตัวอย่างตามลักษณะของประชากรเป้าหมายโดยโครงสร้างของหน่วยงานมีดังนี้

1) สายบริหาร ได้แก่ ปลัด รองปลัด
2) สายปฏิบัติ ได้ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ส่วนสาธารณสุข

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวอย่างแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT ประกอบด้วยบุคลากรภายในหน่วยงาน ข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้างที่มีอายุการทำงานตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป โดยหน่วยงานจะต้องจัดเตรียมชื่อ – นามสกุล ตำแหน่งสังกัด เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ,ที่ทำงาน) ที่อยู่และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรในหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชาและจัดส่งให้คณะที่ปรึกษา

3.2.2 แนวทางการประเมินตามแบบสำรวจ External

แบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment: EIT เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ใช้วิธีการสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview) การทอดแบบร่วมกับการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้อาจจะใช้หลายวิธีร่วมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษาได้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ครอบคลุมตามลักษณะโครงสร้างการบริหารและประเภทผู้รับบริการ หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 ราย จะมีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

การเลือกตัวอย่าง คณะที่ปรึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางสถิติโดยการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานและประเภทผู้รับบริการ (ประชาชนทั่วไปและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของประชากรเป้าหมาย โดยมีการแบ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจ ได้แก่

1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจหลัก
2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจสนับสนุน
3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวอย่างตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment: EIT ประกอบด้วยผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง โดยระบุประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานรวมถึงประชาชนที่เป็นผู้รับบริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานโดยทางตรงหรือทางอ้อมโดยหน่วยงานจะต้องจัดเตรียมชื่อ-นามสกุล ตำแหน่งสังกัด เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 500 รายชื่อ และจัดส่งให้คณะที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เหลือจำนวน 100 รายชื่อ ซึ่งใช้วิธีการจับฉลาก โดยกระจายจากงานที่เข้ารับบริการกรณีหน่วยงานมีผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียน้อยกว่า 500 คน ให้จัดส่งรายชื่อทั้งหมด

ประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามกลุ่มภารกิจของหน่วยงาน	**จำนวน/สัดส่วน**
1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจหลัก	ไม่น้อยกว่า 200 รายชื่อ
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามภารกิจสนับสนุน	ไม่น้อยกว่า 100 รายชื่อ
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ไม่น้อยกว่า 200 รายชื่อ
รวม	อย่างน้อย 500 รายชื่อ

หมายเหตุ: 1. เพิ่มเติมจากที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหนังสือแจ้งเวียน
2. กรณีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแต่ละกลุ่มมีจำนวนไม่ถึงเกณฑ์ให้จัดส่งทั้งหมด

3.2.3 แนวทางการประเมินตามแบบสำรวจ Evidence - Based

แบบสำรวจ Evidence – Based Integrity & Transparence Assessment: EBIT เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

การประเมินโดยใช้แบบสำรวจ Evidence – Based Integrity & Transparence Assessment: EBIT รอบที่ 1 และรอบที่ 2 จะใช้แบบสำรวจ 2 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน โดยหน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการตอบ

แบบสำรวจตามความเป็นจริงพร้อมกับแนบเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้นและจัดส่งให้คณะที่ปรึกษาดำเนินต่อไป

การจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อประกอบแบบสำรวจ Evidence – Based Integrity & Transparence Assessment: EBIT นั้น หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจะต้องสอบทานเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ ที่ส่งมาพิจารณาในแต่ละประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานเลือกประเด็นคำถามที่มีลักษณะความต่อเนื่อง กับควรสอบทานรายการเอกสาร/หลักฐานภายใต้แผนงาน/โครงการเดียวกันรวมทั้งสอบทานระยะเวลาของเอกสาร/หลักฐานให้สอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ดำเนินการประเมิน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะที่ปรึกษาดำเนินการสำรวจตามระบบการประเมิน ITA ด้วยแบบสำรวจ 3 แบบ ตามแบบที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

3.3.1 แบบสำรวจ Internal เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

3.3.2 แบบสำรวจ External เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

3.3.3 แบบสำรวจ Evidence-Based เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ โดยหน่วยงานภาครัฐตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบสำรวจและแนบเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงหรือประกอบ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของหน่วยงาน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จะมีหนังสือแจ้งปฏิทินและกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ให้หน่วยงานผู้รับประเมินทราบ เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินจัดส่งรายชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง ที่อยู่ โทรศัพท์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดซึ่งจะต้องครอบคลุมตามโครงสร้าง สายงาน กลุ่มตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน สำหรับทำการสุ่มตัวอย่าง โดยให้กระจายตัวอย่างไปตามประเภทและระดับของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร จากนั้นที่ปรึกษาจะใช้แบบสำรวจ Internal โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

สำหรับการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของประชาชนผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน หน่วยงานภาครัฐที่เป็นกลุ่มเป้าหมายต้องจัดส่งข้อมูลรายชื่อ ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของกลุ่มผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นที่ปรึกษาจะใช้แบบสำรวจ External โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

ส่วนแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ที่ปรึกษาจะดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจให้แก่หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมาย สำหรับตอบประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน พร้อมทั้งทำการรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่าง ๆ โดยใช้แบบสำรวจ 2 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน

3.4.1 วิธีการเก็บข้อมูล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้มีวิธีการเก็บรวมรวมข้อมูลโดยจำแนกตามประเภทข้อมูลดังนี้

1) วิธีการเก็บรวมรวมข้อมูลแบบสำรวจ Internal โดยใช้วิธีรวบรวมโดยการให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ถูกประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self – administered Questionnaire Survey) หรือการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face – to – Face Interview) ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการอื่นที่ที่ปรึกษาเห็นว่าเหมาะสม

2) วิธีการเก็บรวมรวมข้อมูลแบบสำรวจ External ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยแยกตามประเภทการให้บริการของหน่วยงานโดยหน่วยงานที่ให้บริการของประชาชนโดยตรง (Counter Service) ซึ่งให้ผู้รับบริการตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire Survey) หรือการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face – to – Face Interview)

3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparence Assessment: EBIT ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะที่ปรึกษาจะจัดส่งแบบสำรวจ 1 ชุดต่อ 1 หน่วยงานให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินดำเนินการตอบแบบสำรวจความเป็นจริงพร้อมกับแนบเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น ๆ และจัดส่งคณะที่ปรึกษานอกจากนี้ผู้วิจัยได้มีการอธิบายข้อคำถามให้แก่หน่วยงานได้รับทราบอย่างละเอียด

4) วิธีการเก็บรวมรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินจะประสานงานเพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

3.4.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนในการดำเนินงานตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดอุดรธานี สำหรับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีดังนี้

1) ก่อนการดำเนินงาน

หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดอุดรธานี ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินดังนี้

1.1) เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการกับคณะที่ปรึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและเพื่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการตลอดจนวิธีการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ

โดยทางที่ปรึกษาจัดประชุมชี้แจงแก่ผู้ประสานงานหน่วยงาน เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2560 ณ หอประชุมทองใหญ่ ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

1.2) จัดเตรียมรายชื่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจำนวน 2 ท่าน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานในระหว่างที่หน่วยงานกำลังเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐแก่คณะที่ปรึกษา

1.3) จัดเตรียมชื่อ – นามสกุลตำแหน่งสังกัดเบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรทั้งหมดให้ครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชาตามแบบฟอร์มที่กำหนดและจัดส่งคณะที่ปรึกษาเพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT ต่อไป

1.4) จัดเตรียมชื่อ – นามสกุลตำแหน่งสังกัดเบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาตามแบบฟอร์มที่กำหนดและจัดส่งให้คณะที่ปรึกษาเพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment: EIT ต่อไป

1.5) หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินต้องจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบแบบสำรวจ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT โดยหน่วยงานจะต้องสอบทานเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นคำถามเพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานเลือกและประเด็นคำถามที่มีลักษณะความต่อเนื่องกับความสอบทานรายการเอกสาร/หลักฐานภายใต้แผนงาน/โครงการเดียวกัน รวมทั้งสอบทานระยะเวลาของเอกสาร/หลักฐานให้สอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ดำเนินการประเมินและจัดส่งให้คณะที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการตรวจประเมินต่อไป

1.6) หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินอำนวยความสะดวกให้แก่คณะที่ปรึกษาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในการเข้าไปเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจหน่วยงานที่ทำการประเมิน

1.7) คณะที่ปรึกษาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลและเก็บรวบรวมแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT และแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment: EIT จากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

2) ระหว่างการดำเนินงานรวบรวมข้อมูล

หลังจากคณะที่ปรึกษาโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดอุดรธานีลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลและเก็บรวบรวมแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT และแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment: EIT จากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเป็นที่เรียบร้อยแล้วคณะที่ปรึกษาโครงการฯ จะดำเนินการในขั้นตอนดังนี้

2.1) ทำการตรวจประเมินและรวบรวมคะแนนจากแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT, External Integrity & Transparency Assessment: EIT และ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT

2.2) คณะที่ปรึกษาดำเนินการจัดส่งค่าคะแนนตามผลการประเมินภาพรวมเบื้องต้นและผลคะแนนตามแบบประเมิน Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT เพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินพิจารณาผลภายในระยะเวลาที่คณะที่ปรึกษากำหนด (การอุทธรณ์ค่าคะแนนหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจะอุทธรณ์ค่าคะแนนได้เฉพาะแบบประเมิน Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT เท่านั้น)

2.3) หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินแจ้งความประสงค์มายังคณะที่ปรึกษาเพื่อขออุทธรณ์ค่าคะแนนตามแบบประเมิน Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT พร้อมเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (เพิ่มเติม) ภายในระยะเวลาที่คณะที่ปรึกษากำหนด

2.4) คณะที่ปรึกษาดำเนินการจัดส่งค่าคะแนนครั้งสุดท้ายให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทุกหน่วยงาน

3) หลังการดำเนินงานรวบรวมข้อมูล

คณะที่ปรึกษาดำเนินการจัดส่งรายงานผลโครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จังหวัดอุดรธานี พร้อมบทวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงานตลอดจนข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

3.5 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน

ข้อมูลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (แบบสำรวจ Evidence-Based) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบสำรวจ Internal) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบสำรวจ External) จะถูกบันทึกนำเข้าสู่โปรแกรมการประมวลผลคะแนน จากนั้นจะทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและจัดการข้อมูลตามหลักสถิติ เช่น ข้อมูล Error & Outlier และข้อมูล Missing Value เป็นต้น และจะประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมีคะแนนระหว่าง 0 - 100 คะแนน

3.5.1 การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนนจะเป็นการคำนวณคะแนนของแต่ละข้อคำถามในแต่ละแบบสำรวจเพื่อคำนวณเป็นคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดย่อย คะแนนแต่ละตัวชี้วัด และคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะมีคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

1) คะแนนข้อคำถาม
   หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถาม ที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (เฉพาะแบบสำรวจ Internal และแบบสำรวจ External)
2) คะแนนตัวชี้วัดย่อย
   หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัด
3) คะแนนตัวชี้วัด
   หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัด
4) คะแนนดัชนี
   หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนี

5) คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (คะแนน ITA)
หมายถึง การคำนวณผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว

สรุปหลักการประมวลผลคะแนนแยกตามแบบสำรวจแต่ละประเภทดังตาราง

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
		แบบสำรวจ Evidence – Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความโปร่งใส (Transparency)	26	EB1 และ EB4 - EB8	-	E1 – E5
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18	EB1 (รอบที่ 1)	I1 – I8	E6 – E12
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free)	22	ข้อมูลการถูกชี้มูลความผิด	I9 – I14	E13 – E20
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16	EB9 – EB11	I15 – I24	-
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	18	EB2 – EB3	I25 – I 34	E21 – E22

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบสำรวจ Evidence - Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความโปร่งใส (26 ข้อ)	การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล (16 ข้อ)	การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (10 ข้อ)	EB4 – EB6 คะแนนเต็ม 1,000 (10 ข้อ)	-	-
		การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน (6 ข้อ)	EB7 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	-	E1 – E2 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (10 ข้อ)	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (5 ข้อ)	EB1 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	-	E3 – E4 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
		การจัดการเรื่องร้องเรียน (5 ข้อ)	EB8 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	-	E5 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
ความพร้อมรับผิด (25 ข้อ)	ความพร้อมรับผิด (12 ข้อ)	ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน (10 ข้อ)	-	I1 – I5 คะแนนเต็ม 500 (5 ข้อ)	E6 – E10 คะแนนเต็ม 500 (5 ข้อ)
		ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน (2 ข้อ)	-	I6 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	E11 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
	เจตจำนงสุจริต (13 ข้อ)	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน (13 ข้อ)	EB (รอบที่ 1) * คะแนนเต็ม 1,000 (3 ข้อ)	I7 – I8 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E12 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบสำรวจ Evidence - Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (15 ข้อ)	การถูกชี้มูลความผิด (1 ข้อ)	เรื่องชี้มูลความผิด (1 ข้อ)	ข้อมูลการถูกชี้มูลความผิด คะแนนเต็ม 100	-	-
	การทุจริตต่อหน้าที่ (10 ข้อ)	การรับสินบน (5 ข้อ)	-	I9 – I10 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E13 – E15 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)
		การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ (5 ข้อ)	-	I11 – I12 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E16 – E18 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)
	ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย (4 ข้อ)	ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย (4 ข้อ)	-	I13 – I14 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	E19 – E20 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (18 ข้อ)	การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (4 ข้อ)	การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (1 ข้อ)	-	I15 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	-
		การไม่ทนต่อการสุจริต (1 ข้อ)	-	I16 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	-
		การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต (2 ข้อ)	-	I17 – I18 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	-
	การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (6 ข้อ)	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน (6 ข้อ)	EB9 คะแนนเต็ม 400 (4 ข้อ)	I19 – I20 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	-
	การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน (8 ข้อ)	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (4 ข้อ)	EB10 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	I21 – I22 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	-
		การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน (4 ข้อ)	EB11 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	I23 – I24 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	-

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	แบบสำรวจ Evidence - Based	แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (16 ข้อ)	มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน (6 ข้อ)	มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3 ข้อ)	EB2 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	-	E21 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
		ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (3 ข้อ)	EB3 คะแนนเต็ม 200 (2 ข้อ)	-	E22 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)
	คุณธรรมในการบริหารงาน (10 ข้อ)	การบริหารงานบุคคล (3 ข้อ)	-	I25 – I27 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	-
		การบริหารงบประมาณ (3 ข้อ)	-	I28 – I30 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	-
		คุณธรรมในการมอบหมายงาน (3 ข้อ)	-	I31 – I33 คะแนนเต็ม 300 (3 ข้อ)	-
		การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน (1 ข้อ)	-	I34 คะแนนเต็ม 100 (1 ข้อ)	-
รวม			**4,400**	**3,400**	**2,200**
			10,000		

* หมายเหตุ: การคำนวณคะแนนตัวชี้วัดย่อย “เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน” ซึ่งได้คะแนนจากแบบสำรวจ Evidence – Based รอบที่ 1 จำนวน 3 ข้อ มีคะแนนเต็มอยู่ที่ 1,000 คะแนน รายละเอียดดังนี้ EB1 (1) คะแนนเต็ม 200 คะแนน EB 1 (2) คะแนนเต็ม 200 คะแนน และ EB1 (3) คะแนนเต็ม 600 คะแนน ดังนั้น การคำนวณคะแนนตัวชี้วัดย่อย คะแนนตัวชี้วัด คะแนนดัชนี และคะแนน ITA ที่นำคะแนนตัวชี้วัดย่อย เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานมารวมนั้น ให้คำนวณโดยคิดเป็น 10 ข้อ เพื่อให้เป็นฐานคะแนนเดียวกันกับคะแนนเต็มในข้ออื่น ๆ

3.5.2 การให้คะแนนและการประมวลผลการประเมิน

1) การให้คะแนน

การให้คะแนนของแต่ละข้อคำถาม จำแนกตามแบบสำรวจได้ดังนี้

(1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) จะมีการให้คะแนนตามคำตอบของแต่ละข้อคำถาม โดยพิจารณาตามเอกสารหลักฐานที่อ้างอิงประกอบคำตอบ ซึ่งมีหลักการให้คะแนน คือ หากคำตอบและหลักฐานที่แสดงประกอบมีความถูกต้องและชัดเจนตามคู่มือการประเมินหรือหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จะให้คะแนนข้อละ 100 คะแนน และถ้าคำตอบและหลักฐานที่แสดงไม่ถูกต้องหรือไม่ชัดเจนเพียงพอจะให้คะแนน 0 คะแนน

<u>หมายเหตุ:</u>

1. กรณีหน่วยงานไม่สามารถตอบคำถามใดได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย ขอให้หน่วยงานทำหนังสือชี้แจงโดยละเอียด พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาการอุทธรณ์ต่อไป
2. การประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 1 จะไม่มีการพิจารณาอุทธรณ์ เนื่องจากเป็นกิจกรรม/ขั้นตอนที่ควรดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ วันที่หน่วยงานจัดส่ง จะนับจากวันที่ประทับตราไปรษณีย์ หากพ้นกำหนดการส่งดังกล่าวแล้วจะไม่มีการพิจารณาและถือว่าหน่วยงานไม่ได้คะแนนในส่วนนี้

3. การประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 2 หน่วยงานที่รับการประเมินสามารถยื่นอุทธรณ์คะแนนผลการประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 2 ได้ โดยหน่วยงานจะสามารถยื่นอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อคำถามที่ได้ตอบและส่งเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบมาแล้วเท่านั้น หากไม่มีการตอบและส่งเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบในข้อคำถามใด จะไม่มีการพิจารณาอุทธรณ์ในข้อนั้น ๆ

(2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) จะมีการให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีหลักการให้คะแนน คือหากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมาก ส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อย และแต่ละข้อคำถามจะมีคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน

(3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) จะมีการให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีหลักการให้คะแนน คือหากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมาก ส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อย และแต่ละข้อคำถามจะมีคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน

(4) ข้อมูลการถูกชี้มูลความผิด จะเป็นการให้คะแนนโดยพิจารณาจากข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. โดยหากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีการถูกชี้มูลความผิดใด ๆ จะให้คะแนน 100 คะแนน และหากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานถูกชี้มูลความผิด จะให้คะแนน 0 คะแนน ทั้งนี้ จะพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติชี้มูลความผิดในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 และเรื่องกล่าวหานั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558

3.5.3 การประมวลผลคะแนน

ข้อมูลจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) จะถูกบันทึกนำเข้าสู่โปรแกรมการประมวลผลคะแนน จากนั้นจะทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและจัดการข้อมูลตามหลักสถิติ เช่น ข้อมูล Error & Outlier และข้อมูล Missing Value เป็นต้น และจะประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมีคะแนนระหว่าง 0 - 100 คะแนน

3.5.4 เกณฑ์การประเมินผล

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งนอกจากที่ปรึกษาการประเมินจะต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทางด้านการวิจัยประกอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินแล้ว ที่ปรึกษาการประเมินมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาในหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และจะต้องศึกษาเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานที่รับการประเมินให้มีความเข้าใจด้วย เพื่อให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมิน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานแก่หน่วยงานที่รับการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมิน จะจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ในภาพรวมและรายหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินในภาพรวม

ที่ปรึกษาการประเมินต้องมีการวิเคราะห์ผลการประเมินในภาพรวมของทุกหน่วยงานที่รับการประเมิน โดยใช้เทคนิคทางสถิติและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยจะต้องมีการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์

- → การแจกแจงรายละเอียดข้อมูลตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- → การแจกแจงรายละเอียดของข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ
- → ผลคะแนนเฉลี่ยของทุกหน่วยงานที่รับการประเมิน ทั้งผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ผลคะแนนจำแนกรายดัชนี
- → ผลคะแนนของแต่ละหน่วยงานที่รับการประเมิน ทั้งผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ผลคะแนนจำแนกรายแบบสำรวจ และผลคะแนนจำแนกรายดัชนี
- → ข้อบกพร่องของทุกหน่วยงานที่รับการประเมินในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนในแต่ละดัชนี
- → ข้อบกพร่องของทุกหน่วยงานที่รับการประเมินในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม
- → ข้อบกพร่องของทุกหน่วยงานที่รับการประเมินในภาพรวม จากการวิเคราะห์อื่น ๆ

จากนั้น ที่ปรึกษาการประเมินจะต้องสังเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น

2) การสังเคราะห์

→ อภิปรายผลการประเมินในภาพรวมของทุกหน่วยงานที่รับการประเมินในภาพรวม

→ อภิปรายเกี่ยวกับประเด็นที่ทุกหน่วยงานที่รับการประเมินในภาพรวมจะต้องเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนและเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการ

→ อภิปรายเกี่ยวกับประเด็นที่ทุกหน่วยงานที่รับการประเมินในภาพรวมจะต้องปรับปรุงแก้ไขในแต่ละดัชนี และเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการ

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของที่ปรึกษาการประเมินจะเป็นข้อเสนอแนะการดำเนินงานในภาพรวมที่ทุกหน่วยงานที่รับการประเมินจะต้องดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้เกิดภาพรวมของหน่วยงานมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น โดยจะต้องมีความละเอียดและชัดเจน เช่น ปัญหาในภาพรวมของทุกหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องใด หน่วยงานจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อแก้ไขปัญหา ทั้งเชิงนโยบาย มาตรการ แนวทางปฏิบัติหรือการกำหนดกิจกรรม/โครงการ เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ดังนั้น การสังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละหน่วยงานจึงมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละหน่วยงาน และมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลการประเมินของแต่ละหน่วยงาน ภารกิจของแต่ละหน่วยงานและบริบทต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน

3.6.2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินรายหน่วยงาน

หลังจากที่ปรึกษาทำการประเมินผลคะแนนต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานแล้ว ที่ปรึกษาจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการประเมินของแต่ละหน่วยงาน โดยใช้เทคนิคทางสถิติและการวิจัยที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์

→ บทวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน และข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

→ การแจกแจงรายละเอียดข้อมูลตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

→ การแจกแจงรายละเอียดของข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ

→ ผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ผลคะแนนจำแนกรายแบบสำรวจ ผลคะแนนจำแนกรายดัชนี ผลคะแนนจำแนกรายตัวชี้วัดและผลคะแนนจำแนกรายตัวชี้วัดย่อย

→ ข้อบกพร่องของหน่วยงานที่รับการประเมิน เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนในแต่ละดัชนี

→ ข้อบกพร่องของหน่วยงานที่รับการประเมิน เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม

→ ข้อบกพร่องของหน่วยงาน จากการวิเคราะห์อื่น ๆ เช่นในประเด็นที่มีการสำรวจทั้งจากแบบสำรวจ Evidence – Based ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบ/การดำเนินงาน

ของหน่วยงาน และจากแบบสำรวจความคิดเห็น Internal/External ซึ่งเป็นข้อมูลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากทั้ง 2 ส่วน ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่หน่วยงานที่รับการประเมินให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เป็นต้น

จากนั้น ที่ปรึกษาการประเมินจะต้องสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น

2) การสังเคราะห์

→ อภิปรายผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน

→ อภิปรายเกี่ยวกับประเด็นที่หน่วยงานจะต้องเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน และเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการ

→ อภิปรายเกี่ยวกับประเด็นที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงแก้ไขในแต่ละดัชนี และเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการ

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของที่ปรึกษาการประเมิน จะเป็นข้อเสนอแนะที่หน่วยงานควรจะต้องดำเนินการเพื่อให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น โดยจะต้องมีความละเอียดและชัดเจน เช่น ปัญหาของหน่วยงานเกี่ยวกับภารกิจใด หน่วยงานจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อแก้ไขปัญหา ทั้งเชิงนโยบาย มาตรการ แนวทางปฏิบัติ หรือการกำหนดกิจกรรม/โครงการเพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ดังนั้น การสังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละหน่วยงานจึงมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละหน่วยงาน และมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลการประเมินของแต่ละหน่วยงาน ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และบริบทต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน

3.7 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

ปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

วันที่	กิจกรรม	รายละเอียด
ส.ค. 60	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งมอบข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 500 ราย (หากมีน้อยกว่า 500 ราย ให้ส่งข้อมูลทั้งหมด) โดยจัดทำเป็นไฟล์ Excel ณ วันที่ลงนามในสัญญาจ้าง	ข้อมูลผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาติดต่อหน่วยงานระหว่างวันที่ 1 ต.ค. 59 -30 มิ.ย. 60 -ชื่อ-สกุล,ตำแหน่ง,หน่วยงาน/บริษัท -ที่อยู่สำหรับส่งไปรษณีย์ -โทรศัพท์มือถือ,โทรศัพท์สำนักงาน -จดหมายอิเล็กทรอนิกส์
ส.ค. 60	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งมอบข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 100 ราย (หากมีน้อยกว่า 100 ราย ให้ส่งข้อมูลทั้งหมด) โดยจัดทำเป็นไฟล์ Excel	ข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี นับจนถึงวันที่ 30 มิ.ย. 60 -ชื่อ-สกุล, ตำแหน่ง, สังกัด -ที่อยู่สำหรับส่งไปรษณีย์ -โทรศัพท์มือถือ,โทรศัพท์สำนักงาน -จดหมายอิเล็กทรอนิกส์

วันที่	กิจกรรม	รายละเอียด
ส.ค. 60	นักวิจัยประชุมชี้แจงแนวทางจัดเก็บเอกสารประกอบแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) ให้แก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน เป็นรายอำเภอ/แยกตามพื้นที่ที่รับผิดชอบ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2560 ณ หอประชุมทองใหญ่ ศาลากลางจังหวัดอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี	- ส่งหนังสือเชิญเข้าร่วมประชุมชี้แจงแนวทางจัดเก็บเอกสารประกอบแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) ให้แก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน - ติดต่อประสานงานจัดเตรียมสถานที่และเอกสารประกอบฯ
15 ก.ย. 60	หน่วยงานส่งแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) รอบที่ 1 พร้อมหลักฐานประกอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยรับประเมิน	สถานที่จัดส่ง: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 80 ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
1 ก.ย.60 – 31 ต.ค. 60	นักวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal และ External	ใช้การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่ผู้รับจ้างเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย
15 พ.ย. 60	หน่วยงานส่งแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) รอบที่ 2 พร้อมหลักฐานประกอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยรับประเมิน	สถานที่จัดส่ง : จุดรับเอกสาร ณ สถานที่ที่นักวิจัยนัดหมายกับหน่วยงานที่รับการประเมินแต่ละพื้นที่
30 พ.ย. 60	นักวิจัยแจ้งผลคะแนนเบื้องต้นตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based)	จัดส่งผลคะแนนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้แก่หน่วยงานที่รับการประเมิน
15 ธ.ค. 60	หน่วยงานส่งคำร้องอุทธรณ์ผลคะแนนตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based) พร้อมเอกสารประกอบ	สถานที่จัดส่ง คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 80 ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
30 ธ.ค. 60	นักวิจัยแจ้งผลการอุทธรณ์ตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์ (Evidence – based)	จัดส่งผลคะแนนทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
18 ม.ค. 61	นักวิจัยประมวลผลคะแนน ITA จากแบบสำรวจ 3 แบบ และจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ ส่งมอบต่อสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี จะเป็นผู้จัดส่งรายงานผลการประเมิน ITA ให้แก่ สำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

บทที่ 4
รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานที่รับการประเมิน

4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน

4.1.1 บทวิเคราะห์ภารกิจหลักของหน่วยงาน และข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับลักษณะของการกระจายอำนาจ และความเป็นอิสระ รวมทั้งความเป็นสถาบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

(1) ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตัวสะท้อนถึงระดับของการกระจายอำนาจและความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีมากน้อยเพียงใด กล่าวคือถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำภารกิจอย่างกว้างขวาง ย่อมจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับการกระจายอำนาจที่มีสูง เช่นเดียวกับความเป็นอิสระในการดำเนินภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากรัฐส่วนกลางเข้าไปแทรกแซงน้อยหรือกำกับควบคุมดูแลแต่เพียงภาพกว้าง ก็สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความเป็นอิสระสูง เป็นต้น

(2) ภารกิจหน้าที่เป็นตัวสะท้อนถึงระดับความเป็นสถาบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมมากน้อยเพียงใด หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดทำภารกิจที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ก็จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญต่อสังคม และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถาบันทางการเมืองการปกครองของประเทศ

(3) ภารกิจหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดโครงสร้างของระบบการปกครองท้องถิ่น กล่าวคือ การกำหนดชั้นภายในระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะอยู่ในโครงสร้างส่วนบน และประเภทใดจะอยู่ในโครงสร้างส่วนล่าง การพิจารณาตามพื้นที่นั้นต้องรวมไปถึงการจัดแบ่งตามภารกิจหน้าที่ด้วย เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในโครงสร้างส่วนบน ก็จะทำหน้าที่ดูแลพื้นที่ที่กว้างใหญ่ มักจะจัดทำภารกิจที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมชุมชนหลายแห่ง และต้องอาศัยศักยภาพในการจัดทำสูง ในขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในโครงสร้างส่วนล่างก็จะดูแลและดำเนินภารกิจเฉพาะชุมชนของตนเอง เป็นต้น

การประกาศใช้รัฐธรรมนูญ 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลต่อภารกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ในประการแรก คือ การมุ่งถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ ที่เดิมดำเนินการจัดทำโดยส่วนราชการต่างๆ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการถ่ายโอนดังกล่าวกระทำพร้อมๆ กับการถ่ายโอนทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ บุคลากร เป็นต้น

ในประการต่อมา ได้แก่ การมุ่งจัดระบบภารกิจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง เพื่อลดความซ้ำซ้อนและสับสนในการจัดทำภารกิจ โครงสร้างภายในระบบการปกครองท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่ระบบสองชั้น คือในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีภารกิจที่มุ่งเน้นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

ขนาดใหญ่ ครอบคลุมหลายชุมชน ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก จะมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการเฉพาะภายในชุมชนตนเองเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ ประเทศไทยยังได้บัญญัติกฎหมายซึ่งระบุถึงภารกิจหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ ดังนี้

(1) พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540

(2) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496

(3) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

(4) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528

(5) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.2542

ฉะนั้น หากเราประมวลบทบัญญัติต่างๆ ทั้งที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นการเฉพาะ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เข้าด้วยกัน จะทำให้เราเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในเวลานี้จำต้องปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับภาระงาน ซึ่งสามารถสรุปภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคนี้ หรือยุคหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ภารกิจหน้าที่ที่ต้องจัดทำ และภารกิจหน้าที่ที่อาจจะจัดทำ

ภารกิจหน้าที่ที่ต้องจัดทำ หมายถึง ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำหรือจัดให้มีขึ้นภายในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง

ภารกิจหน้าที่ที่อาจจะจัดทำ หมายถึง กลุ่มภารกิจที่กฎหมายเปิดโอกาสให้กับท้องถิ่นสามารถจะดำเนินการจัดทำได้ หากท้องถิ่นมีศักยภาพเพียงพอ

นอกจากนี้ยังมีภารกิจบางประเภทที่รัฐถ่ายโอนไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะมอบหมายให้จัดทำแทน เป็นภารกิจที่ถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐแต่ได้มอบหมายโดยโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทน รายละเอียดมีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลก็มีลักษณะเช่นเดียวกับเทศบาล กล่าวคือ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่างเช่นกัน ดังนั้น กฎหมายจึงระบุภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. ภารกิจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำ

1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

2. ภารกิจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจะจัดทำ

กฎหมายกำหนดประเภทของภารกิจหน้าที่เป็น “ภารกิจหน้าที่ที่ต้องจัดทำ” และ “ภารกิจหน้าที่ที่อาจจะจัดทำ” สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือ ศักยภาพและความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งแตกต่างกัน ในท้องถิ่นที่มีความเจริญสูง จำนวนประชากรมาก ย่อมส่งผลให้รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสูง ในขณะที่ท้องถิ่นที่มีประชากรน้อย ระดับความเจริญและการพัฒนาทางเศรษฐกิจยังเป็นไปอย่างจำกัด รายได้ขององค์กรปกครองท้องถิ่นก็ต่ำไปด้วย

เมื่อรายได้และฐานะทางการคลังขององค์กรปกครองท้องถิ่นแตกต่างกัน ก็เป็นผลให้ศักยภาพในการจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกันตามไปด้วย

ดังนั้น เมื่อกฎหมายกำหนดให้มี ภารกิจหน้าที่ที่อาจจะจัดทำ ก็เท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูงสามารถจัดทำภารกิจต่างๆ ได้มากและหลากหลายขึ้น ขณะเดียวกันก็ไม่เป็นการบังคับท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กให้ต้องแบกรับภาระมากเกินไป

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำภารกิจหน้าที่ได้ ดังต่อไปนี้

1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้ามกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

ประวัติความเป็นมา

ตำบลถ่อนนาลับอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอบ้านดุง มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านถ่อนนาลับ, หมู่ 2 บ้านนามั่ง, หมู่ 3 บ้านทุ่งใหญ่, หมู่ 4 บ้านหนองลาด, หมู่ 5 บ้านหนองแวง, หมู่ 6 บ้านโพธิ์ชัย, และหมู่ 7 บ้านโพธิ์ท่าเมือง

พื้นที่

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง ป่าโปร่ง ลักษณะพื้นดินปนทรายและลูกรังเป็นส่วนมาก พื้นที่ส่วนใหญ่ในฤดูฝนมีน้ำท่วมที่นาของราษฎรทุกปี และบางส่วนก็แห้งแล้ง ต้องอาศัยน้ำฝนทำนา และขาดน้ำ เพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง

เขตพื้นที่

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อ.โพนพิสัย จ.หนองคาย
ทิศใต้ ติดต่อกับ ต.บ้านดุง อ.บ้านดุง จ.อุดรธานี
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ต.บ้านจันทร์ อ.บ้านดุง จ.อุดรธานี
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ต.นาไม อ.บ้านดุง จ.อุดรธานี

อาชีพ

อาชีพหลัก ทำนา

สาธารณูปโภค

จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขต อบต. 1,192 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 100.00

การเดินทาง

ที่ทำการ อบต.ถ่อนนาลับ ตั้งอยู่ห่างอำเภอบ้านดุง 18 กิโลเมตร มีรถสองแถวประจำทางวิ่งระหว่าง อ.บ้านดุง-อ.โพนพิสัย ผ่าน 6 หมู่บ้าน

(ที่มา : http://www.thaitambon.com/tambon/411109)

4.1.2 ผลการแจกแจงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การแจกแจงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตามแบบสำรวจ Internal

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ		จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
อายุ	(1) ต่ำกว่า 20 ปี	0	0.00
	(2) 20-40 ปี	14	51.85
	(3) 41-60 ปี	13	48.15
	(4) มากกว่า 60 ปี	0	0.00
	รวม	**27**	**100.00**
เพศ	(1) ชาย	8	29.63
	(2) หญิง	19	70.37
	รวม	**0**	**100.00**
ระดับการศึกษา	(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	25.93
	(2) ปริญญาตรี	13	48.15
	(3) ปริญญาโท	7	25.93
	(4) ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	**27**	**100.00**
ระดับตำแหน่ง	(1) บริหารระดับสูง	0	0.00
	(2) หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	4	14.81
	(3) ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ	6	22.22
	(4) ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส	2	7.41
	(5) ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	15	55.56
	รวม	**27**	**100.00**
ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน	(1) ต่ำกว่า 5 ปี	8	29.63
	(2) 5-10 ปี	4	14.81
	(3) 11-20 ปี	13	48.15
	(4) มากกว่า 20 ปี	2	7.41
	รวม	**27**	**100.00**

การแจกแจงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ตามแบบสำรวจ External

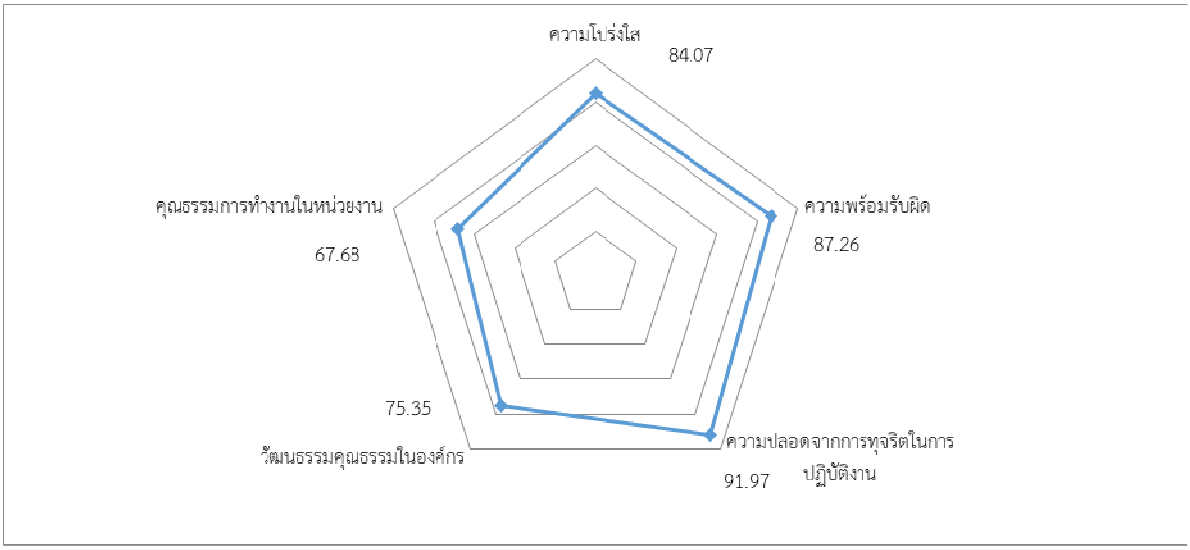
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ		จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
อายุ	(1) ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.00
	(2) 20-40 ปี	19	19.00
	(3) 41-60 ปี	35	35.00
	(4) มากกว่า 60 ปี	45	45.00
	รวม	**100**	**100.00**
เพศ	(1) ชาย	47	47.00
	(2) หญิง	53	53.00
	รวม	**100**	**100.00**
ระดับการศึกษา	(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	94	94.00
	(2) ปริญญาตรี	6	6.00
	(3) ปริญญาโท	0	0.00
	(4) ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	**100**	**100.00**
อาชีพ	(1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	0	0.00
	(2) พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	12	12.00
	(3) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	88	88.00
	รวม	**100**	**100.00**

4.1.3 ผลการแจกแจงรายละเอียดของข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ

ผลการจัดเก็บข้อมูลของแบบสำรวจ			
แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External	แบบสำรวจ Evidence รอบที่ 1	แบบสำรวจ Evidence รอบที่ 2
27 ชุด	100 ชุด	1,000 คะแนน	2,700 คะแนน

4.1.4 แผนภาพแสดงผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ		
คะแนน ITA = 82.03 (คะแนนที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว)		ระดับผลการประเมิน สูงมาก
ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
ความโปร่งใส	84.07	สูงมาก
ความพร้อมรับผิด	87.26	สูงมาก
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	91.97	สูงมาก
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	75.35	สูง
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	67.68	สูง



หมายเหตุ: 1. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว

2. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนีที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

4.1.5 ตารางแสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	**ความโปร่งใส**	26				84.07	21.86
	1.1 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล					77.78	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		70.00			70.00	
	1.1.2 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		72.24	90.75	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					94.12	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		82.50	93.00	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00		76.22	95.24	
2	**ความพร้อมรับผิด**	18				87.26	15.71
	2.1 ความพร้อมรับผิด					81.26	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			86.26	78.21	82.23	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			74.19	78.55	76.37	
	2.2 เจตจำนงสุจริต					92.80	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	66.11	74.22	92.80	
3	**ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน**	22				91.97	20.23
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					92.10	
	3.2.1 การรับสินบน			78.44	99.12	90.85	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			84.04	99.56	93.35	
	3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย					89.62	
	ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย			79.74	99.50	89.62	

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
4	**วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร**	16				75.35	12.06
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					76.02	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			70.52		70.52	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			80.33		80.33	
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			76.61		76.61	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					93.85	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		100.00	81.54		93.85	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					61.14	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		50.00	74.80		62.40	
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		50.00	69.78		59.89	
5	**คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน**	18				67.68	12.18
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					48.69	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		50.00		43.19	47.73	
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		50.00		48.97	49.66	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					79.07	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			72.05		72.05	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			82.79		82.79	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			86.47		86.47	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			66.74		66.74	
	คะแนนรายแบบสำรวจ (100)		84.09	78.50	82.58		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						**82.03**	

4.2 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ(ถ้ามี) -

บทที่ 5
สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน

5.1 สรุปผลการประเมิน

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลถ่อนนาลับ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 82.03 ถือว่ามีคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานสูงที่สุด เท่ากับร้อยละ 91.97 (ระดับสูงมาก) และได้คะแนนดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานน้อยที่สุดเท่ากับร้อยละ 75.35 (ระดับสูง)

เมื่อพิจารณาผลการประเมินโดยละเอียด สามารถจำแนกข้อค้นพบตามดัชนี/ตัวชี้วัดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (ค่าน้ำหนักร้อยละ 26) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 84.07 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล มีคะแนนร้อยละ 77.78 (ระดับสูง) และคะแนนด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีคะแนนร้อยละ 94.12 (ระดับสูงมาก)

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่ามีคะแนนร้อยละ 87.26 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านความพร้อมรับผิด มีคะแนนร้อยละ 81.26 (ระดับสูงมาก) และคะแนนด้านเจตจำนงสุจริต มีคะแนนร้อยละ 92.80 (ระดับสูงมาก)

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 22) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 91.97 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการถูกชี้มูลความผิด มีคะแนนร้อยละ 100 (ระดับสูงมาก) ด้านการทุจริตต่อหน้าที่ มีคะแนนร้อยละ 92.10 (ระดับสูงมาก) และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย มีคะแนนร้อยละ 89.26 (ระดับสูงมาก)

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (ค่าน้ำหนักร้อยละ 16) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 75.35 ถือว่าอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ 76.02 (ระดับสูง) ด้านการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มีคะแนนร้อยละ 93.85 (ระดับสูงมาก) และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีคะแนนร้อยละ 61.14 (ระดับสูง)

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) ซึ่งได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน (IIT) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน (EIT) และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 67.68 ถือว่าอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีคะแนนร้อยละ 48.69 (ระดับปานกลาง) และด้านคุณธรรมในการบริหารงาน มีคะแนนร้อยละ 79.07 (ระดับสูง)

5.2 อภิปรายผลการประเมิน

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน โดยนำเสนอจำนวน 3 ดัชนี ดังนี้

ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ข้อบกพร่องของหน่วยงาน	ประเด็นการปรับปรุง
1. ความโปร่งใส	- หน่วยงานยังไม่มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง กับผู้เสนองานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน - หน่วยงานไม่มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	- หน่วยงานควรจัดทำมาตรการและคู่มือการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น คณะกรรมการตรวจรับ คณะกรรมการพิจารณาผลการเสนอราคา เจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บริหารหน่วยงาน เป็นต้น ว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานและผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือก - หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นประจำทุกปีงบประมาณ และมีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ ที่ผ่านมามาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ ปัจจุบัน โดยควรมีรายละเอียดการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้ - รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ - มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง - มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัด - มีการวิเคราะห์ความสามารถในการประหยัดงบประมาณ - มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างที่มีรายละเอียดร้อยละของ

ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ข้อบกพร่องของหน่วยงาน	ประเด็นการปรับปรุง
		จำนวนโครงการตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จ - ร้อยละของจำนวนงบประมาณตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จ มีข้อเสนอแนะหรือแนวทางการปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
2. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	- หน่วยงานไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - การรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานยังขาดกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม	- หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อย่างต่อเนื่องทุกปี และติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานทุกปี หากไม่มีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องตามแผนฯ ควรปรับปรุงแผนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง - กลุ่มที่ตั้งขึ้นเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานควรมีแผนกิจกรรมและดำเนินกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม
3. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	- หน่วยงานมีคู่มือหรือมาตรการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก แต่ขาดการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตาม	- หน่วยงานควรมีการจัดทำคู่มือหรือมาตรการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตาม

ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ข้อบกพร่องของหน่วยงาน	ประเด็นการปรับปรุง
	ภารกิจหลัก - หน่วยงานไม่มีระบบการป้องกันหรือตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก	ภารกิจหลักทุกภารกิจ - หน่วยงานควรการกำหนดมาตรการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก ระบุถึงบทลงโทษกรณีละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การสร้างกลไกการป้องกันเพื่อยับยั้งการทุจริตควรเพิ่มบทบาทของภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเข้ามามีส่วนร่วมกับระบบการป้องกัน

2) พัฒนากลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการป้องกันการทุจริต โดยการสร้างกลไกป้องกันเพื่อยับยั้งการทุจริต และกำหนดกลไกการติดตามและประเมินผลการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติ

3) พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดปัญหาการทุจริตโดยการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในระบบบริหารงานสาธารณะ เพื่อลดขั้นตอน หรือกระบวนการใช้ดุลยพินิจ ของเจ้าหน้าที่รัฐ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) หน่วยงานควรจัดทำมาตรการและคู่มือการตรวจสอบผล ประโยชน์ทับซ้อนระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น คณะกรรมการตรวจรับ คณะกรรมการพิจารณาผลการเสนอราคา เจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้บริหารหน่วยงาน เป็นต้น ว่าไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานและผู้ได้รับการพิจารณาคัดเลือก และควรมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นประจำทุกปีงบประมาณ และมีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ ปัจจุบัน โดยควรมีรายละเอียดการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

- รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ
- มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง
- มีการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัด
- มีการวิเคราะห์ความสามารถในการประหยัดงบประมาณ
- มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างที่มีรายละเอียดร้อยละของจำนวนโครงการตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จ

- ร้อยละของจำนวนงบประมาณตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้วเสร็จมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางการปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

2) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อย่างต่อเนื่องทุกปี และติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานทุกปี หากไม่มีผลการดำเนินงานที่สอดคล้องตามแผนฯ ควรปรับปรุงแผนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และกลุ่มที่ตั้งขึ้นเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานควรมีแผนกิจกรรมและดำเนินกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

3) หน่วยงานควรมีการจัดทำคู่มือหรือมาตรการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักทุกภารกิจ และควรการกำหนดมาตรการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก ระบุถึงบทลงโทษกรณีละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน

5.3.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเตรียมความพร้อมให้แก่หน่วยงานที่รับการประเมิน เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐก่อนถึงปีงบประมาณที่จะทำการประเมิน

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการติดตามให้หน่วยงานที่รับการประเมินนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้คำปรึกษาในระหว่างการดำเนินงานเพื่อยกระดับมาตรฐานระดับคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ดียิ่งขึ้น

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาระบบการบันทึกเอกสารหลักฐานการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานที่รับการประเมินเพื่อลดภาระการจัดเตรียมเอกสารและการจัดส่งข้อมูลของหน่วยงานที่รับการประเมิน

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาระบบประเมินแบบออนไลน์เพื่อให้หน่วยงานสามารถรับทราบผลการประเมิน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คะแนนการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBT รอบที่ 1

ภาคผนวก ข
คะแนนการประเมินตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBT รอบที่ 2

ภาคผนวก ค
แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 รอบที่ 1

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ 1 ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน.....

<u>คำอธิบายวิธีการตอบแบบสำรวจ</u>

1. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เป็นตัวเลือกคำตอบ “มี” หรือ “ไม่มี” พร้อมระบุรายการเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิง ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องแนบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงประกอบการตอบแบบสำรวจด้วย
2. **<u>ติดเครื่องหมายที่หลักฐานในแต่ละข้อ พร้อมทำแถบสีเน้นข้อความในหลักฐานที่ใช้ตอบ</u>** ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินสามารถพิจารณาเอกสาร/หลักฐานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม และให้คะแนนอย่างแม่นตรงมากที่สุด

การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวมในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2560

ดัชนีความพร้อมรับผิด

EB1 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานหน่วยงานอย่างไร

1) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชนหรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

3) ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน หรือไม่

(1) <u>ด้านความโปร่งใส</u>

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

(2) <u>ด้านความพร้อมรับผิด</u>

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

(3) ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

(4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

(5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

(6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
สำนักงาน ป.ป.ช.

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 รอบที่ 2

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) รอบที่ 2 ใช้ประเมินในดัชนีความโปร่งใส ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งจะจัดเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์นี้ พร้อมกับเอกสาร/หลักฐานที่แนบประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน**ตามภารกิจหลัก** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ส่วนที่ 2 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน**ในภาพรวม** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน/การปฏิบัติราชการให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ลดโอกาสการทุจริตในหน่วยงาน และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมสูงสุด

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน.....

<u>คำอธิบายวิธีการตอบแบบสำรวจ</u>

1. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เป็นตัวเลือกคำตอบ “มี” หรือ “ไม่มี” พร้อมระบุรายการเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิง ทั้งนี้ หน่วยงานจะต้องแนบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงประกอบการตอบแบบสำรวจด้วย
2. กรณีหน่วยงานไม่สามารถตอบคำถามข้อใดได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย ขอให้หน่วยงานทำหนังสือชี้แจงโดยละเอียด พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาการอุทธรณ์ต่อไป
3. “ภารกิจหลัก” หมายถึง ภารกิจของหน่วยงานตามกฎหมายจัดตั้งของหน่วยงาน ทั้งนี้ หากหน่วยงานมีภารกิจตามกฎหมาย จัดตั้งมากกว่า 1 ภารกิจ ให้คัดเลือกเพียงภารกิจเดียว โดยพิจารณาจากภารกิจที่หน่วยงานให้ความสำคัญมากที่สุด ใช้บุคลากรและทรัพยากรต่างๆ มีการจัดสรรงบประมาณ มีระยะเวลาในการดำเนินงาน จำนวนมากที่สุด และมีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริต โดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับภารกิจหลัก ได้แก่ ข้อ EB1 EB2 และ EB3 ให้หน่วยงานใช้บริบทของภารกิจหลักในการตอบคำถาม ส่วนข้อคำถามที่ไม่ได้ระบุถึงภารกิจหลัก ให้ใช้บริบทภารกิจในภาพรวมของหน่วยงานในการตอบ
4. **<u>ติดเครื่องหมายที่หลักฐานในแต่ละข้อ พร้อมทำแถบสีเน้นข้อความในหลักฐานที่ใช้ตอบ</u>** ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ตรวจประเมินสามารถพิจารณาเอกสาร/หลักฐานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของข้อคำถาม และให้คะแนนอย่างแม่นตรงมากที่สุด

ส่วนที่ 1 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตามภารกิจหลักในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ภารกิจหลักของหน่วยงาน คือ.....

.....

<u>(เลือกเพียง 1 ภารกิจหลัก เพื่อใช้ตอบข้อ EB1 – EB3 กรณีที่ภารกิจหลักในการตอบข้อ EB1 – EB3 ไม่ใช่ภารกิจเดียวกัน จะไม่พิจารณาคะแนน)</u>

ดัชนีความโปร่งใส

EB1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างไร

หมายเหตุ: 1. พิจารณาเฉพาะโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการในของปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
2. จะต้องเป็นโครงการ/กิจกรรมเดียวกัน โดยแสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการ และร่วมดำเนินการ

1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

EB2 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างไร

1) มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

EB3 หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงาน/การบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรมอย่างไร

1) มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

ส่วนที่ 2 การดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาพรวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ดัชนีความโปร่งใส

EB4 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใสอย่างไร

1) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560) หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

วันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ คือ .....

วันที่ประกาศเผยแพร่ คือ .....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ หรือไม่

หมายเหตุ: 1. ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต้องสามารถสอบทานกลับ เพื่อตรวจสอบความมีอยู่จริงของระบบและข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบการประเมินได้

2. เป็นโครงการที่หน่วยงานดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

☐ มี องค์ประกอบ

2.1 ชื่อโครงการ	☐ มี	☐ ไม่มี
2.2 งบประมาณ	☐ มี	☐ ไม่มี
2.3 ผู้ซื้อซอง	☐ มี	☐ ไม่มี
2.4 ผู้ยื่นซอง	☐ มี	☐ ไม่มี
2.5 ผู้ได้รับคัดเลือก	☐ มี	☐ ไม่มี

หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

3) มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

EB5 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบอย่างไร

หมายเหตุ: 1. พิจารณาจากโครงการของหน่วยงานที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยเรียงตามลำดับงบประมาณสูงสุด จำนวน 5 โครงการ
2. กรณีมีการจัดซื้อจัดจ้างไม่ถึง 5 โครงการ ให้แสดงโครงการทั้งหมดเท่าที่มี

1) **<u>โครงการที่ 1</u>**

1.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

1.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

1.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

1.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

1.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

2) **<u>โครงการที่ 2</u>**

2.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

2.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

2.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

2.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

2.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

3) **<u>โครงการที่ 3</u>**

3.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

3.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

3.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

3.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

3.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

4) **<u>โครงการที่ 4</u>**

4.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

4.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

4.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

4.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

4.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

5) **<u>โครงการที่ 5</u>**

5.1 มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

5.2 มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

5.3 มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

5.4 มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

5.5 มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ.....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

EB6 หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร
1) มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ: ....
2) มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือไม่
☐ มี หลักฐาน คือ..... ..... ☐ ไม่มี หมายเหตุ: ....

EB7 หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานอย่างไร

1) มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางช่องทางใดบ้าง (อย่างน้อย 4 ช่องทาง)

☐ มี หลักฐาน คือ (1).....

(2).....

(3).....

(4).....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

3) มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

4) มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

EB8 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการอย่างไร

1) มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

3) มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

4) มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ หรือไม่

หมายเหตุ: รายงานสรุปผลให้แยกเป็น 2 กรณี คือ (1) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
(2) ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของหน่วยงาน

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

EB9 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างไร

1) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

3) มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

4) มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

EB10 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานอย่างไร

1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

หมายเหตุ: เป็นโครงการที่หน่วยงานดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

EB11 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานอย่างไร

1) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส หรือไม่

หมายเหตุ: กลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องไม่ใช่กลุ่มตามโครงสร้างหน่วยงาน เช่น กลุ่มตรวจสอบภายใน หรือคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

2) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น หรือไม่

☐ มี หลักฐาน คือ .....

.....

☐ ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....

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

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

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) ใช้ประเมินในดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ด้วยจำนวนและสัดส่วนที่มีลักษณะความเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

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

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

SQ1. อายุ ☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20 – 40 ปี ☐ 41 – 60 ปี ☐ มากกว่า 60 ปี

SQ2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

SQ3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

SQ4. ประเภทหน่วยงาน/ระดับตำแหน่ง

☐ องค์กรอิสระ/องค์กรตามรัฐธรรมนูญ/ สำนักงานศาล (เฉพาะงานธุรการศาล)	☐ ส่วนราชการระดับกรม/ส่วนภูมิภาค	☐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
○ ผู้บริหารระดับสูง ○ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ○ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – ทรงคุณวุฒิ ○ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – ทักษะพิเศษ ○ ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	○ ผู้บริหารระดับสูง ○ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ○ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – ทรงคุณวุฒิ ○ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – ทักษะพิเศษ ○ ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	○ บริหารระดับสูง ○ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ○ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ ○ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – อาวุโส ○ ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
☐ รัฐวิสาหกิจ	☐ องค์การมหาชน	☐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
○ ผู้บริหารระดับสูง ○ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ○ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ○ ลูกจ้าง	○ ผู้บริหารระดับสูง ○ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ○ เจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ○ ลูกจ้าง	○ ผู้บริหารระดับสูง ○ หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ○ บุคลากรประเภทวิชาการ ○ พนักงาน/ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ ○ พนักงาน/ข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน – ชำนาญงานพิเศษ ○ ลูกจ้าง

หมายเหตุ: หากตำแหน่งของท่านไม่ปรากฏในตัวเลือก ให้เทียบเคียงกับตำแหน่งที่ใกล้เคียงที่สุด

SQ5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

<u>ดัชนีความพร้อมรับผิด</u>

I1. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I2. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I3. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I4. ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I5. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I6. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I7. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่า จะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I8. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

I9. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I10. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I12. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I13. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I14. นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

I15. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I16. หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I17. เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I18. หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I19. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I20. การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I21. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I22. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I23. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I24. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

I25. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I26. หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I27. หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I28. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I29. หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I30. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I31. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

I32. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I33. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

I34. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานของท่าน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
สำนักงาน ป.ป.ช.

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

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

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีเครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT) 2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT) และ 3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

สำหรับแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT) ใช้ประเมินในดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ด้วยจำนวนและสัดส่วนที่มีลักษณะความเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

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

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน.....

ท่านเคยติดต่อกับหน่วยงานในเรื่องใด.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

SQ1. อายุ
☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20 – 40 ปี ☐ 41 – 60 ปี ☐ มากกว่า 60 ปี

SQ2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

SQ3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

SQ4. อาชีพ
☐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
☐ พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว
☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

<u>ดัชนีความโปร่งใส</u>

E1. หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E2. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E3. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E4. หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E5. หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

<u>ดัชนีความพร้อมรับผิด</u>

E6. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E7. หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E8. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E9. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E10. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E11. ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E12. ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

<u>ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</u>

E13. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E14. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E15. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ

☐ เคย ☐ ไม่เคย

E16. ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E17. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

☐ เคย ☐ ไม่เคย

E18. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E19. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

E20. นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

<u>ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน</u>

E21. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

E22. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ

สำนักงาน ป.ป.ช.