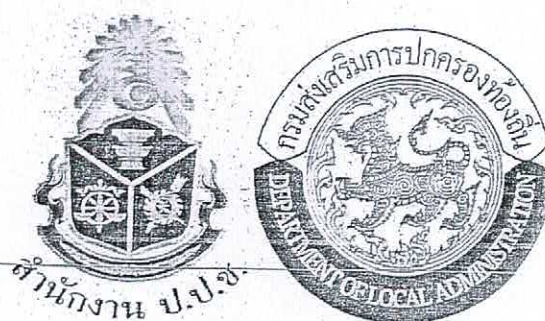




รายงานผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

จัดทำโดย
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
2562



รายงานผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

จัดทำโดย
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

2562

100

1

1

1

2562

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงเครื่องมือในการประเมินกับการยกระดับดัชนีวัดการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (External) จำนวน 100 คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง (Internal) จำนวน 90 คน โดยประเมินจากดัชนี 5 ดัชนี คือ 1) ดัชนีความโปร่งใส 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด 3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พบว่า คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 57.22 มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกคะแนนรายดัชนี (ร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) พบว่า ดัชนีความพร้อมรับผิดมีค่าคะแนนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 90.11 รองลงมา คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ร้อยละ 59.12 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.43 ดัชนีความโปร่งใส ร้อยละ 45.59 และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ร้อยละ 44.83 ตามลำดับ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.59 จากตัวชี้วัดการดำเนินงานขององค์กรในการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ร้อยละ 46.92 และจากตัวชี้วัดการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ 43.46

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 90.11 จากตัวชี้วัดความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ร้อยละ 84.35 และจากตัวชี้วัดการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ร้อยละ 95.43

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ประเมินจากการถูกข่มขู่ความผิดในอบปีงบประมาณ และจากความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.43 จากตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด ร้อยละ 100 ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ร้อยละ 36.30 และจากตัวชี้วัดความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย ร้อยละ 58.36

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.12 จากตัวชี้วัด

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร ร้อยละ 89.89 จากตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ร้อยละ 26.56 และจากตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ร้อยละ 59.12

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นดัชนีที่แสดงถึงระบบการบริหารงานจัดการที่ดีของหน่วยงาน โดยยึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งประเมินจากความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.83 จากตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 47.23 และจากตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ร้อยละ 43.39

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

คอร์รัปชันถือเป็นปัญหาใหญ่ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆทั่วโลกในปัจจุบัน ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งประเทศไทยนับว่าเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีภาพลักษณ์เรื่องการทุจริตคอร์รัปชันในทางลบ จะเห็นได้จากรายงานผลการจัดอันดับค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทยโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ที่ผ่านมา จากการประเมินดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชันในปี 2559 พบว่า ประเทศไทยมีค่าคะแนนภาพลักษณ์การทุจริตอยู่ที่ 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 101 จากประเทศที่เข้าร่วมรับประเมินทั้งหมด 176 ประเทศทั่วโลก โดยมีคะแนนลดลงจากปี 2558 จาก 38 คะแนน เหลือ 35 คะแนน (สรเสรีญ พลเจียก, 2560) ซึ่งจะเห็นว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่มีปัญหาคอร์รัปชันที่อยู่ในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

รัฐบาลไทยทุกยุคทุกสมัยได้พยายามที่จะปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะ เช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) มีจุดมุ่งหมายเพื่อควบคุมและลงโทษข้าราชการประจำ และในปี พ.ศ. 2540 ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทของ ป.ป.ป. ไปเป็นสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพื่อสร้างกรอบในการแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันให้ครอบคลุมไปถึงฝ่ายการเมือง พร้อมกับการให้อำนาจสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เข้าตรวจสอบการใช้งบประมาณแผ่นดินมากขึ้น แต่ดูเหมือนว่ายังมีการป้องกันปราบปรามก็ยิ่งทำให้รูปแบบและพฤติกรรมการทุจริตคอร์รัปชันเริ่มมากเรื่อยๆ (สุพรรณิ ไชยอำพร และ ศิริทิพย์ อรุณเรือ, 2549; 183-228) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) นับเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนและดูแลสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจของตนอย่างซื่อสัตย์สุจริต ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์อย่างมาก แต่ในความเป็นจริงกลับพบว่า เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ในเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันค่อนข้างสูง

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบในการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้พัฒนาเครื่องมือที่จะบ่งชี้ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และต่อมาได้พัฒนาเป็นระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขึ้น ในปี พ.ศ. 2556 (สำนักงาน ป.ป.ช., 2559)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตในภาพรวมของประเทศ โดยใน

ปีงบประมาณ 2560 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์จำนวน 151 หน่วยงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 หน่วยงาน เทศบาลเมือง จำนวน 2 หน่วยงาน เทศบาลตำบล จำนวน 77 หน่วยงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 71 หน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสะท้อนภาพลักษณ์ตามความเป็นจริงและเกิดผลลัพธ์เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภาครัฐและประชาชนทั่วไป สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ดำเนินโครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ 2560 โดยมีเจตนารมณ์ที่มุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้นำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตรวมทั้งความพยายามในการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากลอันจะส่งผลต่อการยกระดับดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

2.1 เพื่อประเมินผลด้านระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เข้ารับการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2560

2.2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ที่เข้ารับการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2560

2.3 เพื่อให้ได้ข้อเสนอในการจัดทำมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในระดับนโยบายและในระดับปฏิบัติ

2.4 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการเชื่อมโยงเครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์กับการยกระดับดัชนีวัดการรับรู้การทุจริต (CPI)

3. ขอบเขตการดำเนินงาน

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการประเมิน

ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น ซึ่งเนื้อหาประกอบไปด้วย 5 ดัชนีคือ

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

3.2 ขอบเขตพื้นที่ดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 151 หน่วยงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 หน่วยงาน เทศบาลเมือง จำนวน 2 หน่วยงาน เทศบาลตำบลจำนวน 77 หน่วยงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 71 หน่วยงาน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินโครงการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 180 วัน

3.4 ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาฬสินธุ์ Integrity & Transparency Assessment (ITA) ใช้วิธีวิจัย 2 วิธีคือ

1. การวิจัยเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based integrity & Transparency Assessment: EBIT) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริง และมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์

2. การวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT และ External Integrity & Transparency Assessment: EIT เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบไปด้วย

1. แบบสำรวจ (Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT)
2. แบบสำรวจ (External Integrity & Transparency Assessment: EIT)
3. แบบสำรวจ (Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT)

บทที่ 2

กรอบแนวคิด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลีมาบูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นการประเมินเชิงบวกที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของภาครัฐที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมินโดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) แบ่งเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Index) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ
3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free Index) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Index) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) มี ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ จึงเป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมี 2 ตัวชี้วัดหลักและ 4 ตัวชี้วัดย่อย

1.1 ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานรัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้

1.1.2 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล

1.2 ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้

1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานใน

กระบวนการต่างๆ ของหน่วยงานอันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้การตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้องชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหา และได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาลได้ โดยมี 2 ตัวชี้วัดหลัก และ 3 ตัวชี้วัดย่อย

2.1 ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ

2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

2.2 ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

2.2.1 เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

รายงานผลการประเมิน

การประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงกับการยกระดับดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต (CPI) การรายงานผลการประเมินฯ จึงได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 190 คน เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจำนวน 100 คน กระจายตามภาระงานที่มารับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวน 90 คน โดยข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสามารถแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างภายในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	32.20
หญิง	61	67.80
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 - 40 ปี	55	61.10
41 -60 ปี	34	37.80
มากกว่า 60 ปี	1	1.10
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	32.22
ปริญญาตรี	49	54.45
ปริญญาโท	12	13.33
ปริญญาเอก	-	-

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างภายในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
บริหารระดับสูง	-	-
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	7	7.78
ข้าราชการระดับปฏิบัติการเชี่ยวชาญ	18	20.00
ข้าราชการระดับปฏิบัติงานอาวุโส	5	5.55
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	60	66.67
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	29	32.20
5 - 10 ปี	38	42.20
11 - 20 ปี	23	25.60
มากกว่า 20 ปี	-	-
รวม	90	
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก		
เพศ		
ชาย	22	22.00
หญิง	78	78.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	2	2.00
20 - 40 ปี	21	21.00
41 - 60 ปี	53	53.00
มากกว่า 60 ปี	24	24.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	81	81.00
ปริญญาตรี	15	15.00
ปริญญาโท	4	4.00
ปริญญาเอก	-	-
อาชีพ		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ราชการ/พนักงานราชการ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4	4.00
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	43	43.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างภายในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

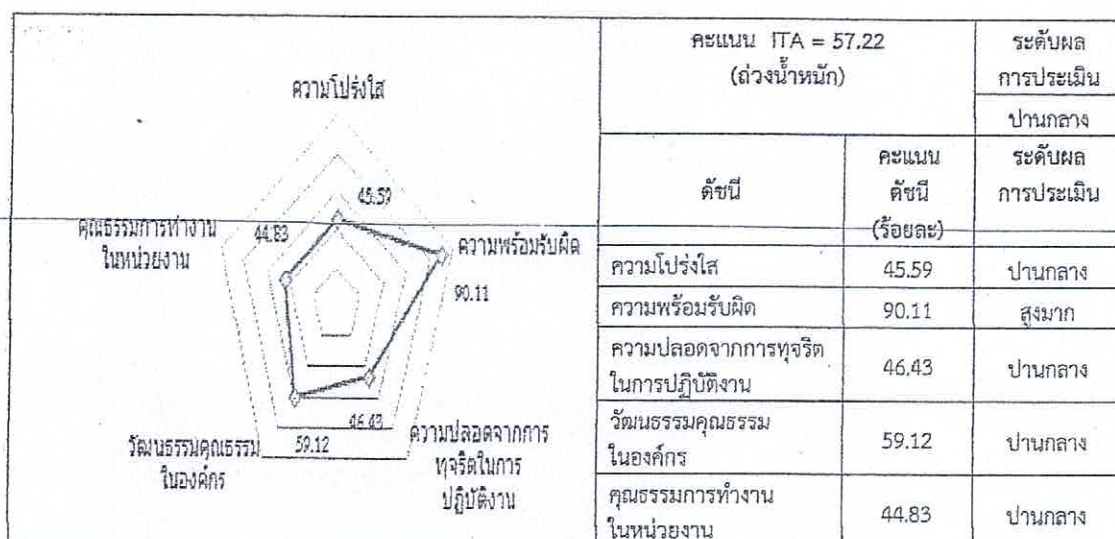
อื่นๆ (เกษตรกรรม)	53	53.00
รวม	100	

พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 90 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.80 และเพศชาย ร้อยละ 32.20 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 40 ปี ร้อยละ 61.10 รองลงมา คือ มีอายุ 41-60 ปี ร้อยละ 37.80 และมีอายุมากกว่า 60 ปี ร้อยละ 1.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.45 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 32.22 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.33 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติการเชี่ยวชาญ ร้อยละ 20.00 และหัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป ร้อยละ 7.78 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 5-10 ปี ร้อยละ 42.20 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 32.20 และ 11-20 ปี ร้อยละ 25.60 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเป็นผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 100 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.00 และเพศชาย ร้อยละ 22.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-60 ปี ร้อยละ 53.00 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 60 ปี ร้อยละ 24.00 และอายุ 20-40 ปี ร้อยละ 21.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 81.00 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.00 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 4.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 53.00 รองลงมา คือ พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 43.00 และเจ้าหน้าที่ของรัฐ/ราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

4.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแขวง

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแขวง (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า มีคะแนน ITA (ถ่วงน้ำหนัก) เท่ากับ 57.22 มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกคะแนนรายดัชนี (ร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) พบว่า ดัชนีความพร้อมรับมิดมีค่าคะแนนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 90.11 รองลงมา คือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 59.12 รองลงมา คือ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 46.43 ดัชนีความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 45.59 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 44.83 ตามลำดับ



หมายเหตุ : 1. คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

2. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

ภาพที่ 4.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ตารางที่ 4.2 การแจกแจงคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ดัชนี/ ค่าน้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	EBIT	IIT	EIT	คะแนน รวม	คิดเป็น 100คะแนน	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
ความ โปร่งใส ร้อยละ 26	การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล (1,600 คะแนน)	การดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง	200	-	-	750.73	45.59	15.23
		การให้เปิดเผยและ เข้าถึงข้อมูลของ หน่วยงาน	400	-	150.73			
	การมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (1,000คะแนน)	การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน	-	-	97.21	434.61		
		การจัดการเรื่อง ร้องเรียน	300	-	57.40			
ความพร้อม รับผิด ร้อยละ 18	ความพร้อม รับผิด (1,200 คะแนน)	ความพร้อมรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	-	448.91	396.92	1,012.17	90.11	16.22
		ความพร้อมรับผิดชอบ ในการบริหารงาน	-	87.53	78.81			
	เจตจำนงสุจริต (1,300 คะแนน)	เจตจำนงสุจริต ในการบริหารงาน	1,000	162.45	78.16	1,240.61		
		การตรวจสอบถ่วงดุล ในหน่วยงาน	-	232.89	-			



แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน 5 ดัชนี ได้แก่ 1. ดัชนีความโปร่งใส 2. ดัชนีความพร้อมรับผิด 3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 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 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 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

☒ องค์การอิสระ/องค์กรตาม รัฐธรรมนูญ/สำนักงานศาล (เฉพาะงานตุลาการศาล)	☐ ส่วนราชการระดับกรม/ส่วน ภูมิภาค	☐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ 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 - ชำนาญงาน พิเศษ ☐ ลูกจ้าง

หมายเหตุ: หากตำแหน่งของท่านไม่ปรากฏในตัวเลือก ให้เทียบเคียงกับตำแหน่งที่ใกล้เคียงที่สุด

SQ5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

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

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ดัชนีความพร้อมรับผิด

11. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผล

สำเร็จของงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

12. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

13. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำ
ธุระส่วนตัว ในเวลาปฏิบัติงาน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

14. ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการ
ปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

15. หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

16. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อ
สังคมโดยรวม

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

17. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความ
ซื่อสัตย์สุจริต

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

18. ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและ
ซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

19. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสั่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ
จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

110. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

111. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

112. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

113. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับ
ผู้บริหารของหน่วยงาน

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

114. นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มี
อำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

115. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กัน
อยู่เสมอ

☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี

116. หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ
(เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบ
การทุจริตนั้น

☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

117. เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
118. หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคม จากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
119. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว
☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
120. การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม
☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
121. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
122. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
123. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
124. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
- ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน
125. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
126. หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี
☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
127. หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
128. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
129. หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จเช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ
☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
130. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย
131. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
☐ มีมาก ☐ มีค่อนข้างมาก ☐ มีค่อนข้างน้อย ☐ ไม่มี
132. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
☐ เห็นด้วย ☐ ค่อนข้างเห็นด้วย ☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

133. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

☐ เห็นด้วย

☐ ค่อนข้างเห็นด้วย

☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

134. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

☐ เห็นด้วย

☐ ค่อนข้างเห็นด้วย

☐ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

☐ ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานของท่าน เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ

สำนักงาน ป.ป.ช.