

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมเกี่ยวกับหน่วยงานของภาครัฐที่มีการดำเนินงานที่ไม่โปร่งใส มีการบริหารงานอย่างไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้นอย่างมากมาย ก่อให้เกิดผลกระทบและความเสียหายต่อประเทศอย่างมหาศาล สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จึงได้มีแนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือ ที่จะบ่งชี้ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และต่อมาได้พัฒนาเป็นระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2556 (สำนักงาน ป.ป.ช., 2559 : 1)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือที่มีเนื้อหาการสำรวจเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามจรรยาบรรณ การบริหารงานอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการจ่ายหรือเรียกรับสินบนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสำรวจทั้งมิติการรับรู้ (Perception - Based) คือ สำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงานภาครัฐ (External Stakeholders) และเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ (Internal Stakeholders) และในมิติหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) คือ สำรวจจากหลักฐานการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ช., 2559 : 1) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ได้ผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม โดยในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ 2559 – 2560 ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่สะท้อนจากเครื่องมือที่ใช้ในการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม ปลอดจากการทุจริตต่อไป (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560 : 4)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้มีการตรวจสอบ/สอบทานตนเอง มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่อง มีการพัฒนาระบบงานให้เกิดความโปร่งใส มีการปรับปรุงการบริหารงานและการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ทั้งต่อบุคลากรในหน่วยงานและต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี (สำนักงาน ป.ป.ช., 2560 : 5)

## 1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2.2 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

## 1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) จัดทำขึ้น ซึ่งเนื้อหาประกอบไปด้วย 5 ดัชนี คือ

1.3.1.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ และประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.3.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐและประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.3.1.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการจากหน่วยงานภาครัฐ ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐ และประเมินจากข้อมูลการถูกข่มขู่ความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

1.3.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐและประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.3.1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐและประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

### 1.3.2 ขอบเขตด้านวิธีวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1.3.2.1 การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบสำรวจ Evidence - Based โดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับวิถีปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐาน

ประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

1.3.2.2 การวิจัยจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment และแบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

### 1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จะดำเนินการสำรวจตามระบบการประเมิน ITA ด้วยแบบสำรวจ 3 แบบ ตามแบบที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

1.3.3.1 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

1.3.3.2 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

1.3.3.3 แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ โดยหน่วยงานภาครัฐ ตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบสำรวจและแนบเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงประกอบ

### 1.3.4 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.4.1 กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ Internal ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ครอบคลุมตามโครงสร้างสายงาน กลุ่มตำแหน่ง และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักสถิติ หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 ราย ที่ปรึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

1.3.4.2 กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ External ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง ครอบคลุมทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสีย และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลัก

สถิติ หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 ราย ที่ปรึกษาจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

1.3.4.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายสำหรับแบบสำรวจ Evidence - based ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เข้ารับการประเมิน โดยใช้แบบสำรวจ 1 ชุด

ทั้งนี้ กรณีที่ไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลของแต่ละแบบสำรวจได้ตามที่กำหนด เนื่องจากเหตุสุดวิสัยหรือเหตุการณ์ที่ไม่ใช่ความผิดของที่ปรึกษา ที่ปรึกษาจะแสดงให้เห็นว่าได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้วตามวิสัยของวิชาชีพทางการวิจัย รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าจำนวนตัวอย่างที่จัดเก็บได้นั้นมีคุณสมบัติความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

### 1.3.5 ขอบเขตด้านพื้นที่การประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จะสำรวจข้อมูลครอบคลุมประชากรในพื้นที่องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 1.3.6 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีระยะเวลาดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 180 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง (ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2560 ถึงวันที่ 12 ธันวาคม 2560)

## 1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

1.4.1 องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

1.4.2 องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

## บทที่ 2

# กรอบแนวคิด ดัชนี ตัวชี้วัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

### 2.1 กรอบแนวคิด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ก็จะสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เช่น หน่วยงานมีความโปร่งใสในการให้ข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สาธารณชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างสะดวกทุกช่องทาง และสามารถตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีความพร้อม มีความเต็มใจ และพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ในการบริหารงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ดีอันเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หน่วยงานมีระบบการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณ และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

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

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินหน่วยงานภาครัฐอย่างครอบคลุมทุกมิติทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังนั้น เพื่อให้การประเมินครอบคลุมในทุกมิติดังกล่าว การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงประเมินทั้งจากระบบการดำเนินงานของหน่วยงานซึ่งจะพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐาน

และประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งพิจารณาจากผลของการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และจัดเก็บจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้มีเครื่องมือสำหรับการประเมิน จำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่

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

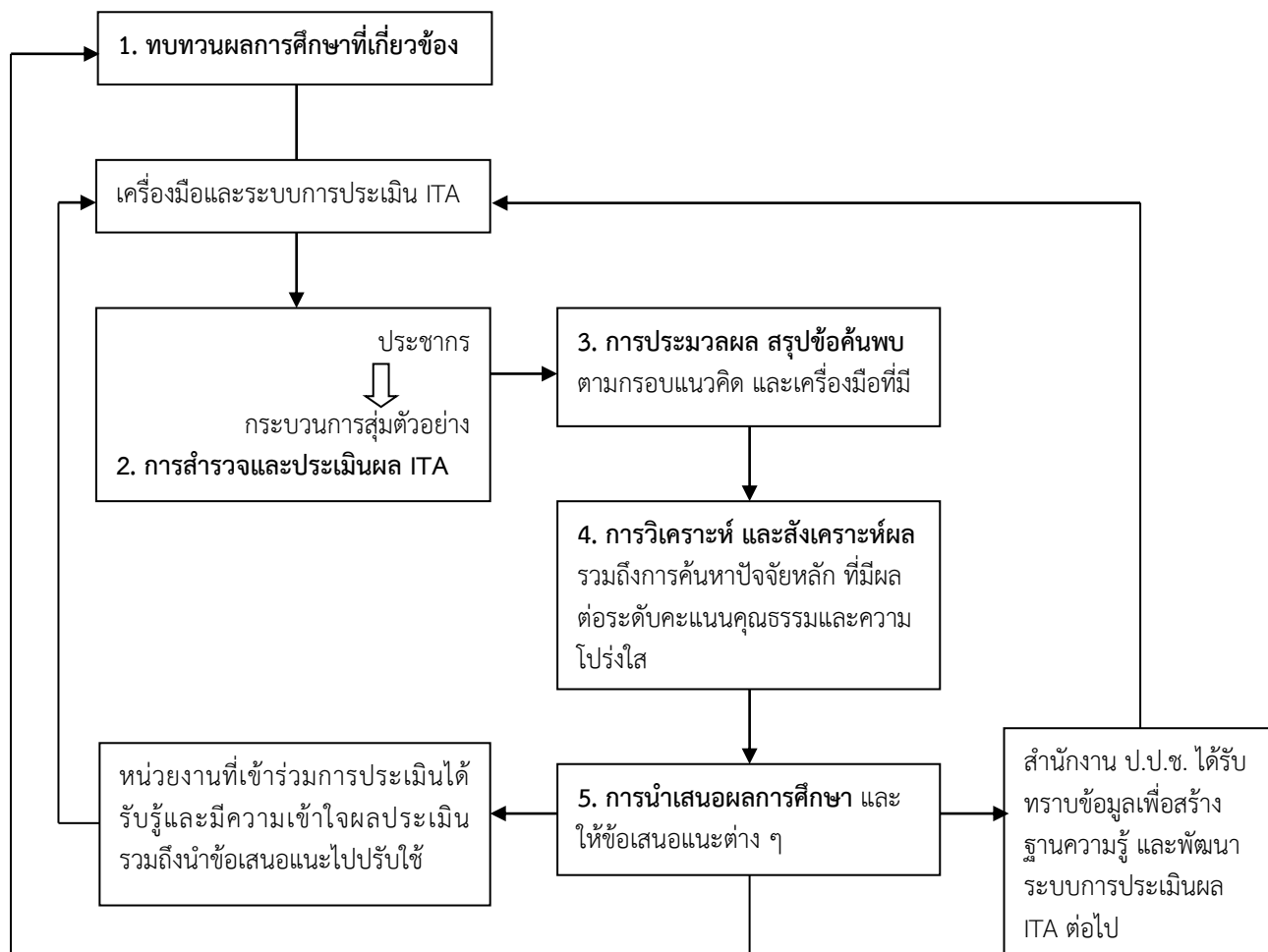
(2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)

(3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงเป็นการประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกมิติของหน่วยงาน และสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอย่างครบถ้วน

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดกรอบแนวคิดการประเมิน ดังนี้ (สำนักงาน ป.ป.ช., 2559 : 9-10)

## แนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส



ที่มา : ปรับปรุงจากกรอบแนวคิดทางการศึกษาของ IRDP ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ของหน่วยงานภาครัฐ

**แผนภาพที่ 2.1** กรอบแนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

จากกรอบแนวคิดตามภาพข้างบนมีรายละเอียดตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1) การทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นขั้นตอนแรกที่จะต้องรวบรวมจัดระบบความรู้  
เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทฤษฎีและผล  
การศึกษาในอดีต คือแหล่งข้อมูลขั้นต้นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามการวิจัย  
เพื่อระบุขอบเขตการศึกษา เพื่อระบุตัวแปร และเพื่อใช้ในการตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนั้น นักวิจัย  
จำเป็นต้องมีแนวทางทบทวนข้อมูลดังกล่าวให้มีความถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของประเด็นที่จะ  
ทำการศึกษา

2) การสำรวจและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกระบวนการสำรวจข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ตาม 5 ดัชนีสำคัญ ได้แก่ 1) ความโปร่งใส (Transparency Index) 2) ความพร้อมรับผิด (Accountability Index) 3) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และ 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) และเนื่องด้วยในการสำรวจครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผสมผสานกับเชิงปริมาณ ดังนั้น หลักปฏิบัติสำคัญคือการสุ่มและเลือกตัวอย่าง ที่จะต้องมีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ รวมถึงควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนที่จะทำให้ผลการสำรวจไม่ถูกต้อง ซึ่งต้องอาศัยคณะทำงานที่มีประสบการณ์ในภาคสนามมาควบคุมงาน

3) การประมวลผลและสรุปข้อค้นพบ เป็นกระบวนการรวบรวม ประมวลผล คิดคะแนนและประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำมาใช้บรรยายจัดอันดับและนำข้อมูลที่ได้นี้เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อไป

4) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผล เป็นกระบวนการอธิบายถึงลักษณะร่วมของหน่วยงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยอาจจะทำการจัดลำดับ วิเคราะห์ความแตกต่าง ความสัมพันธ์ หรือการใช้ผลของตัวแบบทางสถิติ เพื่อแยกคุณลักษณะของหน่วยงานที่มีระดับคะแนนต่างกัน (แยกเป็นระดับสูง กับ ระดับต่ำ)

5) การนำเสนอผลการศึกษา เป็นกระบวนการเขียนรายงานเพื่อนำเสนอข้อเท็จจริงและผลการประเมินในรูปแบบที่เข้าใจง่าย โดยที่ปรึกษาจะทำการให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในปีต่อไป ของหน่วยงานผู้รับการประเมิน และเป็นฐานความรู้ที่สำคัญในการปรับปรุงเครื่องมือหรือปรับปรุงระบบการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

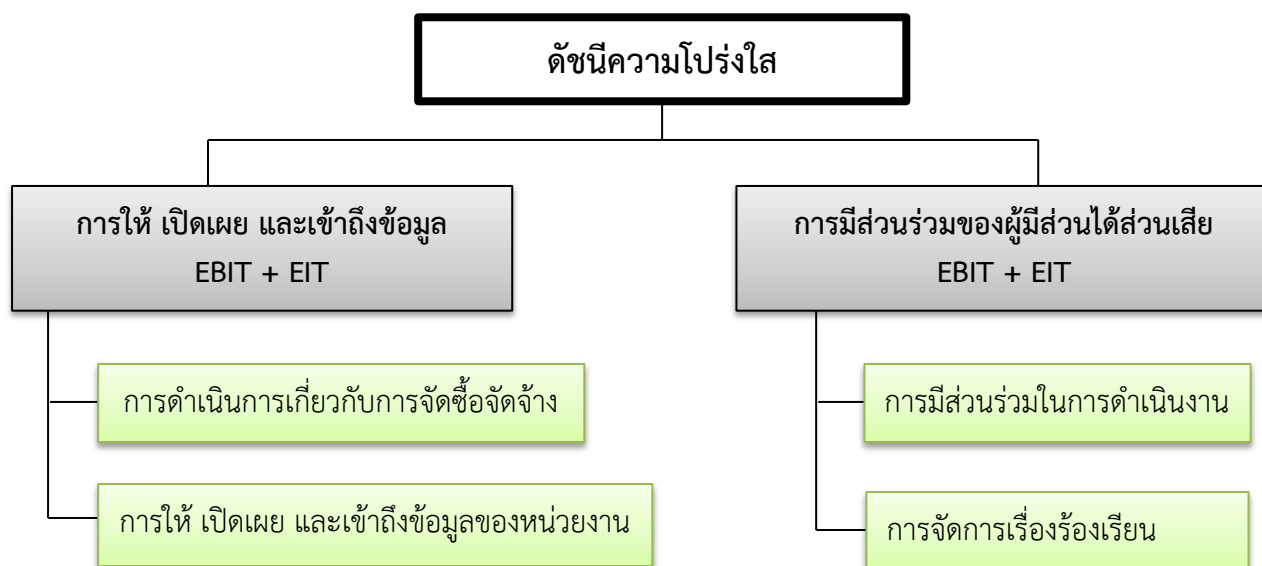
## 2.2. ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบการประเมิน ออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

### 2.2.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริต มากกว่าการดำเนินงานด้านอื่น ๆ หน่วยงานจะต้องดำเนินงานและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้





แผนภาพที่ 2.2 ดัชนีความโปร่งใส

### 2.2.1.1 ตัวชี้วัดการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

#### 1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินงานอย่างโปร่งใสและลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้

#### 2) การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการให้และเปิดเผยข้อมูล บทบาทภารกิจของหน่วยงาน และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของหน่วยงาน โดยหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าว จะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และเผยแพร่อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล

### 2.2.1.2 ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

#### 1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

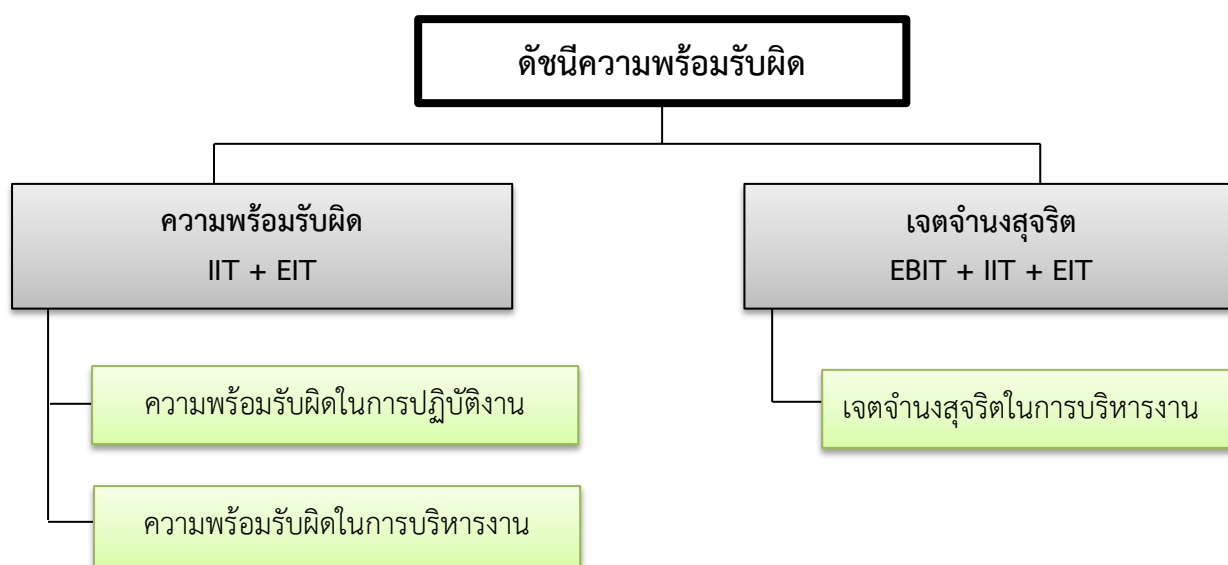
การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผนงานร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของหน่วยงานได้

## 2) การจัดการเรื่องร้องเรียน

การจัดการเรื่องร้องเรียน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสของหน่วยงานได้

### 2.2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ขอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



แผนภาพที่ 2.3 ดัชนีความพร้อมรับผิด

### 2.2.2.1 ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

#### 1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจ

#### 2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย

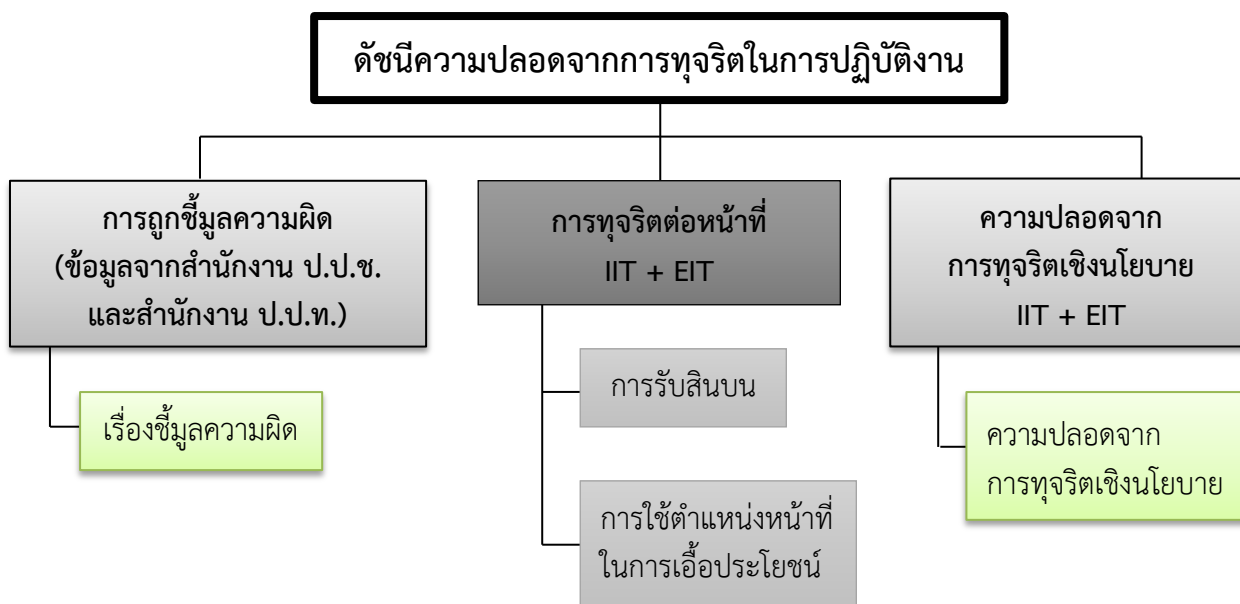
### 2.2.2.2 ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ

#### เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนาธรรมที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรมหรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### 2.2.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อถือ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



แผนภาพที่ 2.4 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

### 2.2.3.1 ตัวชี้วัดการถูกขโมยข้อมูลความผิด ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องข้อมูลความผิด

เรื่องข้อมูลความผิด เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติขโมยข้อมูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องข้อมูลความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ทั้งนี้ เรื่องกล่าวหาเหล่านั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ

### 2.2.3.2 ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

#### 1) การรับสินบน

การรับสินบน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง

#### 2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนอย่าง

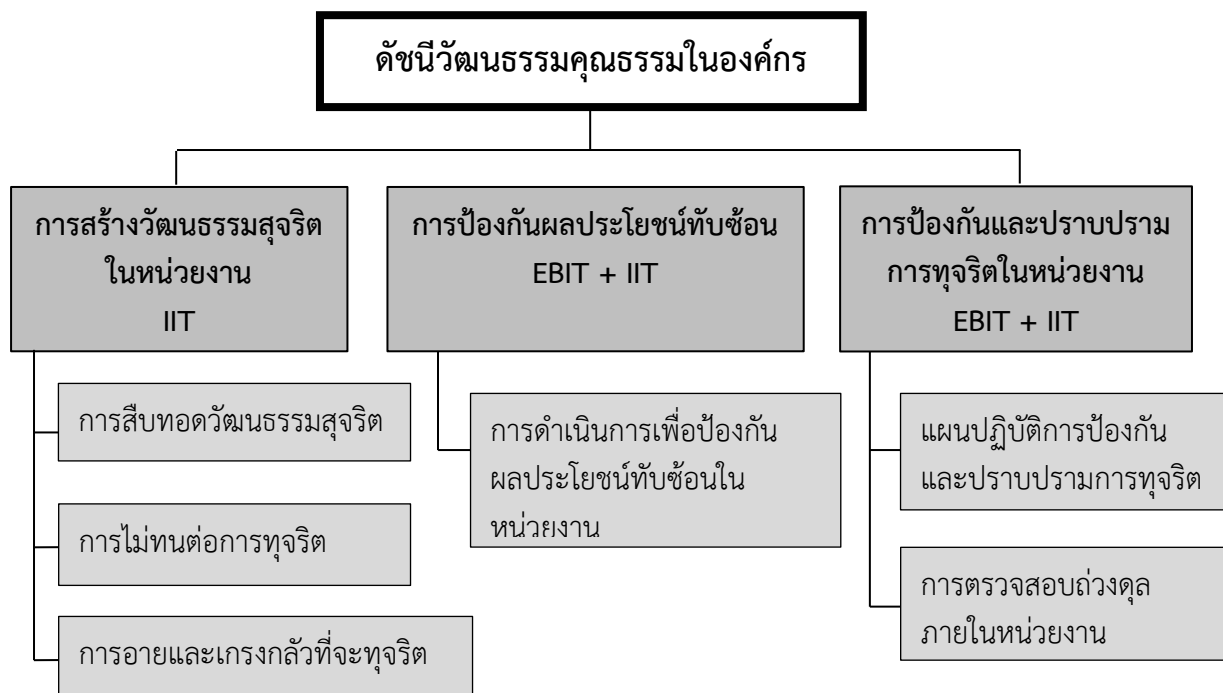
ไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

### 2.2.3.3 ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

### 2.2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้นควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่าง ๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



แผนภาพที่ 2.5 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

#### 2.2.4.1 ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

##### 1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน

##### 2) การไม่ทนต่อการทุจริต

การไม่ทนต่อการทุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงาน

##### 3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต

#### 2.2.4.2 ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

#### 2.2.4.3 ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

##### 1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

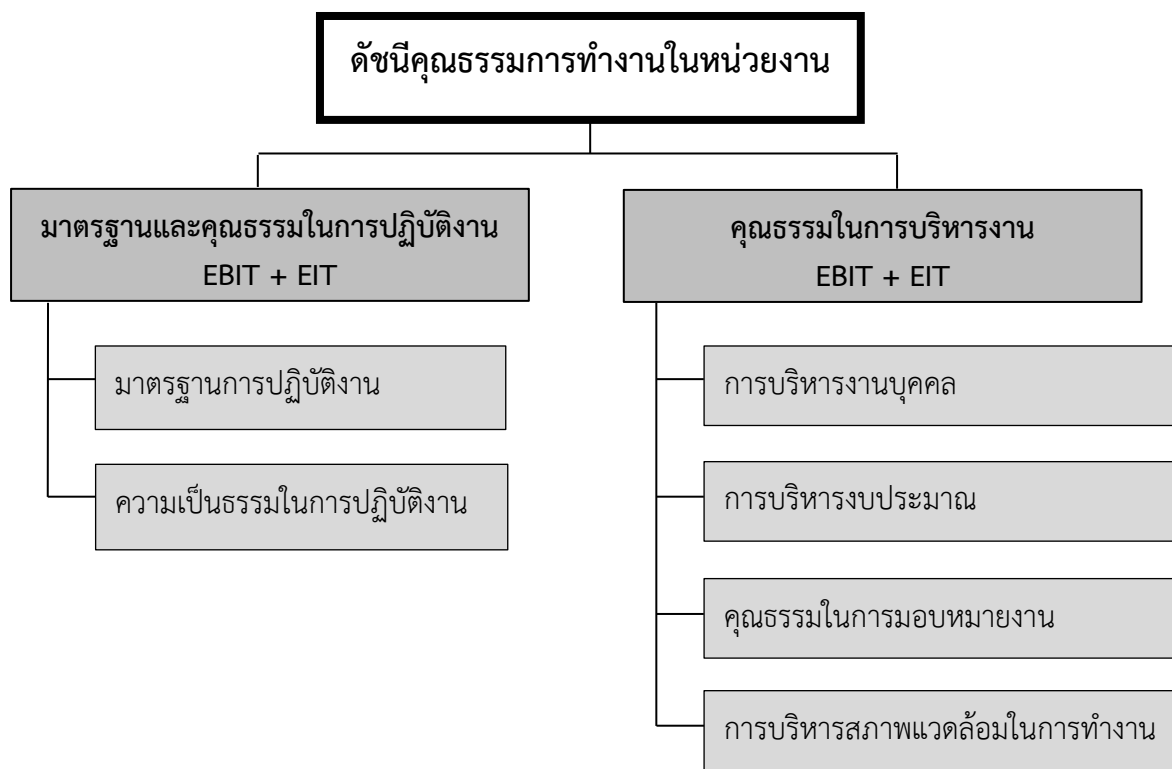
แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน

##### 2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

#### 2.2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



แผนภาพที่ 2.6 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

### 2.2.5.1 ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

#### 1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ

#### 2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในกรณีใดกรณีหนึ่ง



## 2.2.5.2 ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

### 1) การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### 2) การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน

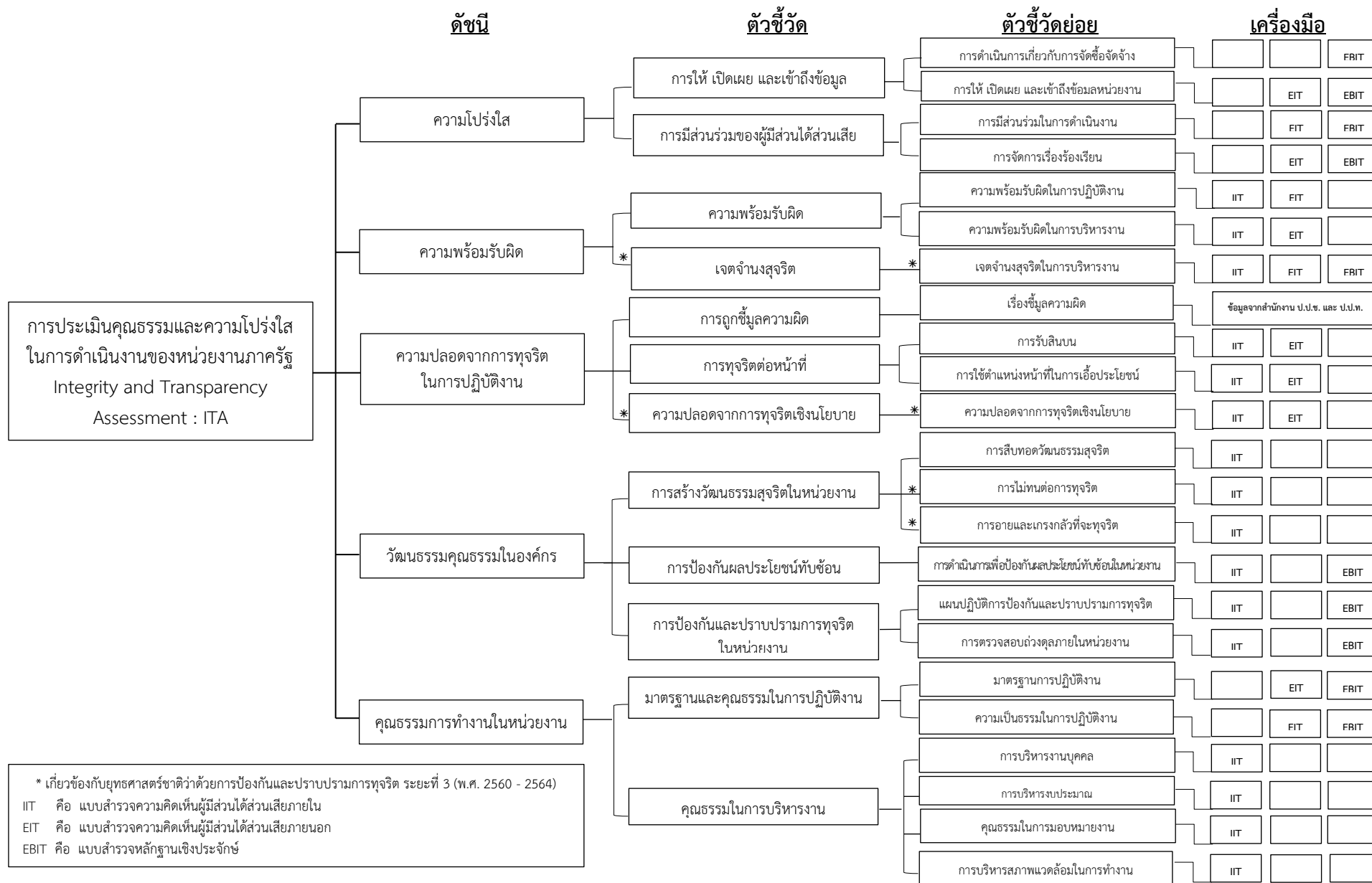
### 3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

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

### 4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

แผนภาพที่ 2.7 รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อย ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



\* เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)  
 IIT คือ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน  
 EIT คือ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก  
 EBIT คือ แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์

## บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง  
อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

### 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง  
อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ใช้วิธีการศึกษาวิจัย 2 วิธี คือ

3.1.1 การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐาน  
ต่าง ๆ ตามแบบสำรวจ Evidence - Based โดยให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบคำถามต่าง ๆ  
เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มี  
คุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

3.1.2 การวิจัยจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูล  
เกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity and Transparency  
Assessment และแบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment ซึ่งเกี่ยวกับ  
ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและ  
พฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยการ  
ทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการ  
กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560  
จำแนกตามประเภทแบบสำรวจ ดังนี้

#### 3.2.1 ประชากรเป้าหมาย

3.2.1.1 แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT  
ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัด  
นครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.2.1.2 แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity and Transparency Assessment : EIT  
กลุ่มประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง  
อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสีย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

3.2.1.3 แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based Integrity and Transparency  
Assessment : EBIT ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัด  
นครศรีธรรมราช ซึ่งเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยใช้แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) จำนวน 1 ชุด

### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่างและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลและอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.2.2.1 แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT กลุ่มตัวอย่างจะคัดเลือกจากประชากรเป้าหมาย โดยจะต้องมีการกระจายให้ครอบคลุมตามโครงสร้างสายงาน กลุ่มตำแหน่ง มีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 ราย จะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ที่ปรึกษาจะศึกษาวิเคราะห์ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ โดยพิจารณาตามลักษณะโครงสร้าง สายงาน กลุ่มตำแหน่ง ประกอบกับลักษณะความเหมาะสมในการให้ข้อมูลตามเนื้อหาของแบบสำรวจ และจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ทำการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ตัวอย่าง จากประชากรเป้าหมาย 300 ราย ที่หน่วยงานจัดส่งรายชื่อมา หรือเท่าที่หน่วยงานจะให้ข้อมูลได้

3.2.2.2 แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity and Transparency Assessment : EIT กลุ่มตัวอย่างจะคัดเลือกจากประชากรเป้าหมาย โดยจะต้องมีการกระจายครอบคลุมทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน โดยมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 100 ตัวอย่าง หากหน่วยงานมีจำนวนประชากรน้อยกว่า 100 ราย จะเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ที่ปรึกษาจะศึกษาวิเคราะห์ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ โดยพิจารณาครอบคลุมทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบกับลักษณะความเหมาะสมในการให้ข้อมูลตามเนื้อหาของแบบสำรวจ และจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ทำการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ตัวอย่าง จากประชากรเป้าหมาย 300 ราย ที่หน่วยงานจัดส่งรายชื่อมา หรือเท่าที่หน่วยงานจะให้ข้อมูลได้

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลและอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จะดำเนินการสำรวจตามระบบการประเมิน ITA ด้วยแบบสำรวจ 3 แบบ ตามแบบที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด คือ

3.3.1 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในขององค์กรบริหารส่วนตำบลและอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

3.3.2 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรบริหารส่วนตำบลและอำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยการสัมภาษณ์

แบบเผชิญหน้า ทางไปรษณีย์ ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ทางแบบสอบถามออนไลน์ หรือวิธีการที่คณะที่ปรึกษาเห็นว่ามีความเหมาะสมในการวิจัย

3.3.3 แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบสำรวจและแบบเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงประกอบ

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ปรึกษาจะทำการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลทางด้านรายชื่อและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากหลักฐานและข้อมูลที่หน่วยงานจัดส่งมา โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถแบ่งตามประเภทของแบบสำรวจ ได้ดังนี้

3.4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT ที่ปรึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้บุคลากรภายในของหน่วยงานที่รับการประเมิน ตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire Survey) การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview) การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสำรวจทางไปรษณีย์หรือการสำรวจทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หรือการสำรวจทางอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โดยวิธีการที่จะเน้นคือการนัดกับผู้ประสานงานของหน่วยงาน เพื่อเก็บแบบสอบถามในคราวเดียว ทั้งนี้ข้อมูลที่จะเก็บรวบรวมจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะนำมาใช้สำรวจโครงการ ITA ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2560 เท่านั้น โดยไม่มีการรายงานผลเป็นรายบุคคล หรือเปิดเผยข้อมูลการตอบเป็นรายบุคคล

3.4.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity and Transparency Assessment : EIT ที่ปรึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่รับการประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire Survey) การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face Interview) การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสำรวจทางไปรษณีย์หรือการสำรวจทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) หรือการสำรวจทางอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โดยวิธีการที่จะเน้นคือการตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง ทั้งนี้ ข้อมูลที่จะเก็บรวบรวมจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และจะนำมาใช้สำรวจโครงการ ITA ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2560 เท่านั้น โดยไม่มีการรายงานผลเป็นรายบุคคล หรือเปิดเผยข้อมูลการตอบเป็นรายบุคคล

3.4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT ที่ปรึกษาใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดส่งแบบสำรวจจำนวน 1 ชุด พร้อมคำอธิบายให้กับหน่วยงานที่รับการประเมิน ดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพร้อมกับแบบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น ซึ่งจะจัดเก็บ 2 รอบ คือ

**รอบแรก** หน่วยงานที่รับการประเมินจัดทำแบบสำรวจพร้อมกับแบบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบ จัดส่งแก่ที่ปรึกษาภายในวันที่ 14 กรกฎาคม 2560

**รอบที่สอง** หน่วยงานที่รับการประเมินจัดทำแบบสำรวจพร้อมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบ จัดส่งแก่ที่ปรึกษาภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2560

ทั้งนี้ ที่ปรึกษาจะรับข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. เข้ามาเป็นข้อมูลในการคิดคะแนนตามแบบการประเมิน EBIT ด้วย

### 3.5 การให้คะแนน การประมวลผลคะแนน เกณฑ์การประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.5.1 การให้คะแนน

การให้คะแนนของแต่ละข้อคำถาม จำแนกตามแบบสำรวจได้ดังนี้

3.5.1.1 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) จะมีการให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีหลักการให้คะแนน คือ หากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมาก ส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อย และแต่ละข้อคำถามจะมีคะแนนระหว่าง 0 - 100 คะแนน

3.5.1.2 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) จะมีการให้คะแนนตามตัวเลือกคำตอบของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งมีหลักการให้คะแนน คือ หากตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากจะให้คะแนนมาก ส่วนตัวเลือกคำตอบที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสน้อยจะให้คะแนนน้อย และแต่ละข้อคำถามจะมีคะแนนระหว่าง 0 - 100 คะแนน

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

#### หมายเหตุ

1) กรณีหน่วยงานไม่สามารถตอบคำถามใดได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย ขอให้หน่วยงานทำหนังสือชี้แจงโดยละเอียด พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาการอุทธรณ์ต่อไป

2) การประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 1 จะไม่มีการพิจารณาอุทธรณ์ เนื่องจากเป็นกิจกรรม/ขั้นตอนที่ควรดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ วันที่หน่วยงานจัดส่ง จะนับจากวันที่ประทับตราไปรษณีย์ หากพ้นกำหนดการส่งดังกล่าวแล้ว จะไม่มีการพิจารณาและถือว่าหน่วยงานไม่ได้คะแนนในส่วนนี้

3) การประเมินจากแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 2 หน่วยงานที่รับการประเมิน สามารถยื่นอุทธรณ์คะแนนผลการประเมินแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ รอบที่ 2 ได้ โดยหน่วยงานจะสามารถยื่นอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อคำถามที่ได้ตอบและส่งเอกสาร/หลักฐานประกอบ

การตอบเท่านั้น หากไม่มีการตอบและส่งเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบในข้อคำถามใด จะไม่มีการพิจารณาอุทธรณ์ในข้อนั้น ๆ

3.5.1.4 ข้อมูลถูกขโมยความผิด จะเป็นการให้คะแนนโดยพิจารณาจากข้อมูลการถูกขโมยความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. โดยหากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีการถูกขโมยความผิดใด ๆ จะให้คะแนน 100 คะแนน และหากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานถูกขโมยความผิด จะให้คะแนน 0 คะแนน ทั้งนี้ พิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติขโมยความผิดในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 และเรื่องกล่าวหาที่นั้นจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558

### 3.5.2 การประมวลผลคะแนน

ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) จะถูกบันทึกนำเข้าสู่โปรแกรมการประมวลผลคะแนน จากนั้นจะทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและจัดการข้อมูลตามหลักสถิติ เช่น ข้อมูล Error & Outlier และข้อมูล Missing Value เป็นต้น และจะประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินตามหลักการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จะมีคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน ซึ่งการประมวลผลคะแนนจะเป็นการคำนวณคะแนนของแต่ละข้อคำถามในแต่ละแบบสำรวจ เพื่อคำนวณเป็นคะแนนของแต่ละตัวชี้วัดย่อย คะแนนแต่ละตัวชี้วัด คะแนนแต่ละดัชนี และคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

3.5.2.1 **คะแนนข้อคำถาม** หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถาม ที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (เฉพาะแบบสำรวจ Internal และแบบสำรวจ External)

3.5.2.2 **คะแนนตัวชี้วัดย่อย** หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัดย่อย

3.5.2.3 **คะแนนตัวชี้วัด** หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในตัวชี้วัด

3.5.2.4 **คะแนนดัชนี** หมายถึง การคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนี

3.5.2.5 **คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (คะแนน ITA)** หมายถึง การคำนวณผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว

โดยค่าน้ำหนักของแต่ละดัชนีสำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** คำน้้ำหนักและรหัสข้อคำถามตามเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ

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
ความปลอดภัยจากการทุจริต ในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free)	22	ข้อมูลการถูก ชี้มูลความผิด	I9 – I14	E13 – E20
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16	EB9 - EB11	I15 – I24	-
คุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน (Work Integrity)	18	EB2 – EB3	I25 – I34	E21 – E22

### 3.5.3 เกณฑ์การประเมินผล

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0 - 100 คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามตารางที่ 3.2

**ตารางที่ 3.2** ค่าคะแนนและเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ

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



### 3.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกระดับ อำเภอรอบใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จะวิเคราะห์ข้อบกพร่องของหน่วยงาน เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนในแต่ละดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากแบบสำรวจ Evidence - Based ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบ/การดำเนินงานของหน่วยงาน กับคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็น Internal/External ซึ่งเป็นข้อมูลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่ามีความสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ตารางแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย แล้วนำเสนอด้วยตารางและแผนภูมิ เป็นต้น

### 3.6 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกระดับ อำเภอรอบใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีกรอบการทำงานที่ชัดเจน จึงได้กำหนดแผนและขั้นตอนการดำเนินงาน ตามรายละเอียด ดังนี้

- 3.6.1 การวางกรอบแผนงานและออกแบบวิธีการศึกษา
- 3.6.2 การประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ
- 3.6.3 การวิเคราะห์กลุ่มประชากรเป้าหมาย
- 3.6.4 การกำหนดสัดส่วนและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.6.5 การจัดส่งรายงานฉบับต้น (Inception Report)
- 3.6.6 การจัดเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ Evidence – Based รอบที่ 1
- 3.6.7 การจัดเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal External และ Evidence – Based รอบที่ 2
- 3.6.8 การจัดส่งรายงานฉบับขั้นกลาง (Interim Report)
- 3.6.9 การลงรหัสและบันทึกข้อมูล และตรวจสอบให้คะแนน
- 3.6.10 การจัดส่งผลการประเมิน Evidence – Based ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ
- 3.6.11 การพิจารณาการอุทธรณ์และแจ้งผลการอุทธรณ์ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ
- 3.6.12 การประมวลผลข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal External และ Evidence – Based
- 3.6.13 การประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล
- 3.6.14 การจัดทำร่างรายงานสรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในภาพรวมและรายหน่วยงาน
- 3.6.15 การจัดส่งรายงานฉบับสุดท้าย ฉบับร่าง (Draft Final Report)
- 3.6.16 การประชุมแจ้งผลการประเมินให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ
- 3.6.17 การจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) และบทสรุปผู้บริหาร

ตารางที่ 3.3 แผนและขั้นตอนการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับ	กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน	เดือนมิถุนายน - ธันวาคม 2560						
		มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1	การวางกรอบแผนงานและออกแบบวิธีการศึกษา โดยวางกรอบ แผนการดำเนินงาน กำหนดกิจกรรมที่ต้องกระทำทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูลและการจัดทำรายงานให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	↔						
2	การประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบเกี่ยวกับรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ รวมถึงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการสำรวจ Internal External และ Evidence-Based	↔						
3	การวิเคราะห์กลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยตรวจสอบข้อมูลรายชื่อผู้ถูกประเมินที่ได้รับจากหน่วยงาน ทำการศึกษาและทบทวนคุณลักษณะของตัวอย่างว่ามีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนประชากรหรือไม่ มีองค์ประกอบครบถ้วนหรือไม่ จากนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างและดำเนินการสุ่มคัดเลือกรายชื่อเพื่อนำไปวางแผนจัดเก็บข้อมูลต่อไป		↔					
4	การกำหนดสัดส่วนและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นและตรวจสอบรายชื่อผู้ถูกประเมินตามหน่วยงาน ดำเนินการสุ่มรายชื่อด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งตัวอย่างต้องกระจายครอบคลุมทุกประเภทเพื่อใช้ในการสำรวจภาคสนาม		↔					
5	การจัดส่งรายงานฉบับต้น (Inception Report) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ กำกับและติดตามงานจ้างที่ปรึกษา		↔					
6	การจัดเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ Evidence – Based รอบที่ 1 หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจัดทำแบบสำรวจพร้อมกับแบบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบจัดส่งแก่ที่ปรึกษา		↔					

ตารางที่ 3.3 แผนและขั้นตอนการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน	เดือนมิถุนายน - ธันวาคม 2560						
		มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
7	การจัดเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal External และ Evidence – Based รอบที่ 2 โดยที่ปรึกษาได้มีการประชุมนักวิจัย ผู้ช่วยผู้วิจัย ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ Internal External การตรวจสอบข้อมูลและวิธีการลงรหัส รวมถึงขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประสานงานกับทางเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานเพื่อจัดส่งข้อมูล EBIT รวมถึงดำเนินการตรวจสอบคำตอบและหลักฐานตามแบบสำรวจ EBIT							
8	การจัดส่งรายงานฉบับขึ้นกลาง (Interim Report) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ กำกับและติดตามงานจ้างที่ปรึกษา							
9	การลงรหัสและบันทึกข้อมูล และตรวจสอบให้คะแนนดำเนินการลงรหัส ตรวจสอบการให้คะแนน และบันทึกข้อมูลตามแบบสำรวจทั้ง 3 แบบ ลงโปรแกรมการประมวลผลคะแนน							
10	การจัดส่งผลการประเมิน Evidence – Based รอบที่สอง ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ และจัดเตรียมหลักฐานเพื่อยื่นอุทธรณ์							
11	การพิจารณาการอุทธรณ์และแจ้งผลการอุทธรณ์ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ							
12	การประมวลผลข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal External และ Evidence – Based							
13	การประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยที่เข้ารับการประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล							
14	การจัดทำร่างรายงานสรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ทั้งในภาพรวมและรายหน่วยงาน							
15	การจัดส่งรายงานฉบับสุดท้าย ฉบับร่าง (Draft Final Report) ให้คณะกรรมการตรวจสอบ กำกับและติดตามงานจ้างที่ปรึกษา							

ตารางที่ 3.3 แผนและขั้นตอนการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน	เดือนมิถุนายน - ธันวาคม 2560						
		มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
16	การประชุมแจ้งผลการประเมินให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทราบ						↔	
17	การจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) และบทสรุปผู้บริหาร ให้คณะกรรมการตรวจสอบ กำกับและติดตามงานจ้างที่ปรึกษา						↔	

## บทที่ 4

### ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแหะ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแหะ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน โดยใช้กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น ประกอบด้วย 5 ดัชนี คือ

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

และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือสำหรับการประเมิน จำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่

- (1) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
- (2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
- (3) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT)

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ปรากฏดังนี้

#### 4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแหะ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

##### 4.1.1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแหะ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ครอบคลุมตามโครงสร้าง สายงาน กลุ่มตำแหน่งของแต่ละหน่วยงาน รายละเอียดตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจความคิดเห็น  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>จำนวนกลุ่มตัวอย่าง</b>	31	100.00
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 40 ปี	19	61.29
41 – 60 ปี	12	38.71
มากกว่า 60 ปี	-	-
<b>เพศ</b>		
ชาย	8	25.81
หญิง	23	74.19
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	9.68
ปริญญาตรี	20	64.52
ปริญญาโท	8	28.81
ปริญญาเอก	-	-
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
บริหารระดับสูง	-	-
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	6	19.35
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ	7	22.58
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส	7	22.58
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	11	35.48
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	7	22.58
5 – 10 ปี	9	29.03
11 – 20 ปี	13	41.94
มากกว่า 20 ปี	2	6.45

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลภูแพะ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ จำนวนทั้งสิ้น 31 คน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 61.29 อายุระหว่าง 41 - 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 ส่วนอายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุมากกว่า 60 ปี ไม่มี

จำแนกตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลภูแพะ ประกอบด้วยเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81 และเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 74.19

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 9.68 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.81 โดยไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 ดำรงตำแหน่งเป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 โดยไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูง

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ ประกอบด้วย ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 22.58 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 5-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 ปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 และปฏิบัติงานในหน่วยงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45

#### 4.1.2 ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีความเกี่ยวข้องข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสีย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ครอบคลุมทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน รายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	100	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20 – 40 ปี	39	39.00
41 – 60 ปี	39	39.00
มากกว่า 60 ปี	22	22.00
เพศ		
ชาย	55	55.00
หญิง	45	45.00

ตารางที่ 4.2 จำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจความคิดเห็น  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	74	74.00
ปริญญาตรี	23	23.00
ปริญญาโท	3	3.00
ปริญญาเอก	-	-
<b>อาชีพ</b>		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	9	9.00
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	15	15.00
อื่น ๆ เช่น ค้าขาย เกษตรกรรม ผู้สูงอายุ เป็นต้น	76	76.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ จำนวน 100 ราย เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 อายุระหว่าง 41 - 60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ส่วนอายุต่ำกว่า 20 ปี ไม่มี

จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 เพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 โดยไม่มีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น ค้าขาย เกษตรกรรม ผู้สูงอายุ เป็นต้น จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00



#### 4.1.3 ผลการแจกแจงรายละเอียดของข้อมูลที่จัดเก็บได้ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ

การจัดเก็บข้อมูลใช้วิธีการจัดเก็บหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและลักษณะของแบบสำรวจ รายละเอียดตามตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน ร้อยละ ของข้อมูลที่จัดเก็บ จำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูลและประเภทของแบบสำรวจ

วิธีการเก็บข้อมูล	ประเภทของแบบสำรวจ					
	Internal		External		Evidence - Based	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (ชุด)	ร้อยละ
การตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง	31	100.00	-	-	-	-
การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า	-	-	100	100.00	-	-
การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์	-	-	-	-	-	-
การสำรวจทางไปรษณีย์	-	-	-	-	1	100.00
การสำรวจทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	-	-
การสำรวจทางออนไลน์	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>100.00</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>	<b>1</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของข้อมูลที่จัดเก็บจำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล และประเภทของแบบสำรวจ พบว่า การเก็บข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 การเก็บข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และการเก็บข้อมูลแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสำรวจทางไปรษณีย์ จำนวน 1 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

#### 4.1.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูแหะ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

##### ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูแหะ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูแหะ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช			
<p>ความโปร่งใส 93.23</p> <p>คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน 68.58</p> <p>วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 76.00</p> <p>ความพร้อมรับผิด 90.31</p> <p>ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 80.72</p> <p>คะแนน ITA = 82.76 (ถ่วงน้ำหนัก)</p> <p>ระดับผลการประเมิน สูงมาก</p> <p>ดัชนี</p> <p>คะแนนดัชนี (ร้อยละ)</p> <p>ความโปร่งใส 93.23</p> <p>ความพร้อมรับผิด 90.31</p> <p>ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 80.72</p> <p>วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 76.00</p> <p>คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน 68.58</p> <p>ระดับผลการประเมิน สูง</p> <p>ระดับผลการประเมิน สูง</p>	คะแนน ITA = 82.76 (ถ่วงน้ำหนัก)	ระดับผลการประเมิน สูงมาก	
	ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
	ความโปร่งใส	93.23	สูงมาก
	ความพร้อมรับผิด	90.31	สูงมาก
	ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	80.72	สูงมาก
	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	76.00	สูง
	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	68.58	สูง

- หมายเหตุ : 1. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว  
2. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจ  
ในดัชนี ที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

จากตารางที่ 4.4 แสดงกราฟและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูแหะ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่า ได้คะแนนร้อยละ 82.76 ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกเป็นรายดัชนี ปรากฏว่า ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 93.23 อยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 90.31 อยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 80.72 อยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 76.00 อยู่ในระดับสูง และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 68.58 อยู่ในระดับสูง

**ตารางที่ 4.5** รายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	<b>ความโปร่งใส</b>	26				93.23	24.24
	1.1 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					95.96	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		100.00			100.00	
	1.1.2 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		67.70	89.23	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					88.86	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		59.48	83.79	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00		69.68	93.94	
2	<b>ความพร้อมรับผิด</b>	18				90.31	16.26
	2.1 ความพร้อมรับผิด					83.04	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			97.86	67.85	82.86	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			98.94	69.04	83.99	
	2.2 เจตจำนงสุจริต					97.01	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	95.73	69.73	97.01	
3	<b>ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</b>	22				80.72	17.76
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					79.61	
	3.2.1 การรับสินบน			100.00	68.36	81.02	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			100.00	63.68	78.21	
	3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					78.67	
	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			100.00	57.35	78.67	
4	<b>วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร</b>	16				76.00	12.16
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					94.65	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			96.81		96.81	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			94.65		94.65	
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			93.58		93.58	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					100.00	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		100.00	100.00		100.00	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					48.67	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		0.00	96.27		48.14	
4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		0.00	98.40		49.20		

**ตารางที่ 4.5** รายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ต่อ)

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				68.58	12.34
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					22.80	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		0.00		69.06	23.02	
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		0.00		67.72	22.57	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					96.05	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			95.73		95.73	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			97.14		97.14	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			95.37		95.37	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			95.74		95.74	
	คะแนนรายแบบสำรวจ (100)		81.82	97.30	65.89		
<b>คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ</b>						<b>82.76</b>	

จากตารางที่ 4.5 แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำแนกตามดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย พบว่า

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 93.23 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย พบว่า

1.1. การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 95.96 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1.1. การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนร้อยละ 100.00

1.1.2 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 89.23

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนร้อยละ 88.86 โดยมีตัวชี้วัดย่อย

ดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ 83.79

1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนร้อยละ 93.94

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 90.31 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย พบว่า

2.1 ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 83.04 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 82.86

2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 83.99

2.2 เจตจูงใจสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 97.01 มีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ เจตจูงใจ

สุจริตในการบริหารงาน

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 80.72 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย พบว่า

3.1 การถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนร้อยละ 100.00 ตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ เรื่องชี้มูลความผิด

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ 79.61 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

3.2.1 การรับสินบน ได้คะแนนร้อยละ 81.02

3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนร้อยละ 78.21

3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนร้อยละ 78.67 มีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 76.00 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย พบว่า

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 94.65 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 96.81

4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 94.65

4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 93.58

4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนร้อยละ 100.00 มีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 48.67 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 48.14

4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 49.20

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 68.58 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย พบว่า

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 22.80 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

5.1.1. มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 23.02

5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 22.57

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 96.05 โดยมีตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

5.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนร้อยละ 95.73

5.2.2 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 97.14

5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนร้อยละ 95.37

5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนร้อยละ 95.74

เมื่อจำแนกคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ตามประเภทของแบบสำรวจ พบว่า แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 81.82 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 97.30 และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 65.89

## 4.2 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งรวบรวมจากแบบสำรวจ มีดังนี้

**4.2.1 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)** จากการสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ไม่มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่

**4.2.2 แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)** จากการสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้เสนอแนะให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส และป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ มีดังนี้

4.2.2.1 ควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต่อสาธารณชนรับทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงมากขึ้น

4.2.2.2 หน่วยงานควรชี้แจงแนวทางการรับบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้แก่ประชาชนได้รับทราบ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ

4.2.2.3 หน่วยงานควรเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณให้ชัดเจน และประกาศให้ประชาชนในเขตความรับผิดชอบทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงกัน

4.2.2.4 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เอื้อประโยชน์แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือแก่พวกพ้อง มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้น ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ไม่นำเวลาปฏิบัติงานไปทำธุระส่วนตัว และต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ

ในบทนี้เป็นการสรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว การนำเสนอในบทนี้จะสรุปและอภิปรายผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระโดยภาพรวม รายดัชนี ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อย ว่าอยู่ในระดับใด และทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินดังกล่าว เพื่อหาจุดบกพร่อง/จุดด้อยของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถามรวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากแบบสำรวจต่าง ๆ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 82.76 ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก โดยดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ 93.23 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา ได้แก่ ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 90.31 อยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 80.72 อยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 76.00 อยู่ในระดับสูง และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 68.58 อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนีในแต่ละตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

**5.1.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และประเมินจากการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 93.23 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1.1 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 95.96 อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)

2) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 89.23 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 67.70 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

5.1.1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนร้อยละ 88.86 อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ 83.79 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 59.48 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

2) การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนร้อยละ 93.94 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 69.68 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

**5.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 90.31 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.2.1 ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 83.04 อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 82.86 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 67.85 และคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 97.86

2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 83.99 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 69.04 และคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 98.94

5.1.2.2 เจตจูงใจสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 97.01 อยู่ในระดับสูงมาก มีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ เจตจูงใจสุจริตในการบริหารงาน โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 69.73 คะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 95.73 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

**5.1.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และประเมินจากข้อมูลการถูกข่มขู่ความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 80.72 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย สรุปผลได้ ดังนี้

5.1.3.1 การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับสูงมาก มีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ เรื่องข่มขู่ความผิด โดยเป็นคะแนนจากการถูกข่มขู่ความผิด จากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.



5.1.3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ 79.61 อยู่ในระดับสูง โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) การรับสินบน ได้คะแนนร้อยละ 81.02 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 68.36 และคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนร้อยละ 78.21 อยู่ในระดับสูง โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 63.68 และคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

5.1.3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนร้อยละ 78.67 อยู่ในระดับสูง มีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 57.35 และคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

**5.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 76.00 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยสรุปผลได้ ดังนี้**

5.1.4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 94.65 อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 96.81 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

2) การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 94.65 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 93.58 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

5.1.4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับสูง มีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียว คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 100.00 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

5.1.4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 48.67 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 48.14 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 96.27 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 0.00

2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 49.20 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 98.40 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 0.00

**5.1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยภาพรวม ได้คะแนนร้อยละ 68.58 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย สรุปผลได้ ดังนี้**

5.1.5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 22.80 อยู่ในระดับต่ำ โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 23.02 อยู่ในระดับต่ำ โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 69.06 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 0.00

2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 22.57 อยู่ในระดับต่ำ โดยเป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 67.72 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนร้อยละ 0.00

5.1.5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 96.05 อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนร้อยละ 95.73 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

2) การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 97.14 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนร้อยละ 95.37 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนร้อยละ 95.74 อยู่ในระดับสูงมาก โดยเป็นคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

## 5.2 อภิปรายผลการประเมิน

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุแหระ โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนีปรากฏว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ประกอบด้วย 3 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ส่วนดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อวิเคราะห์คะแนนทั้ง 5 ดัชนี เพื่อหาจุดบกพร่อง/จุดด้อยของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคะแนนตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากแบบสำรวจ Evidence - Based ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับระบบ/การดำเนินงานของหน่วยงานกับคะแนนจากแบบสำรวจ Internal และแบบสำรวจ External ซึ่งเป็นข้อมูลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่ามีความสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป มีรายละเอียด ดังนี้

## 5.2.1 ข้อบกพร่องของหน่วยงาน

**5.2.1.1 ดัชนีความโปร่งใส** เป็นการประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน รวมถึงสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใส โดยภาพรวม ผลการประเมินคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อวิเคราะห์ตามตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม พบว่า

1) ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์คะแนนจาก Evidence – Based กับคะแนนจาก External ไม่สอดคล้องกันและพบข้อบกพร่อง 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ

1.1) ตัวชี้วัดย่อยการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

2) ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์คะแนนจาก Evidence – Based กับคะแนนจาก External ไม่สอดคล้องกันและพบข้อบกพร่องทั้ง 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ

2.1) ตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงาน ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2) ตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

**5.2.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด** เป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ชอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยภาพรวมผลการประเมินคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อวิเคราะห์ตามตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม พบว่า

1) ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์คะแนนจาก Internal กับคะแนนจาก External พบข้อบกพร่องทั้ง 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า เจ้าหน้าที่มีกระตือรือร้น ปฏิบัติงานแบบเต็มความสามารถและเต็มใจ มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อ

สาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่พร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือ ดิชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

1.2) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารงาน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม

2) ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ผลการวิเคราะห์ คะแนนที่ได้จาก Evidence – Based และ Internal ไม่สอดคล้องกันกับคะแนนที่ได้จาก External โดยข้อมูลจาก Evidence – Based รอบที่ 1 พบว่า ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน แต่พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

**5.2.1.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** เป็นการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งของหน่วยงาน และผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. โดยภาพรวม ผลการประเมินคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อวิเคราะห์ตามตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถามพบว่า

1) ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับสูง แต่ผลการวิเคราะห์คะแนนจาก Internal กับคะแนนจาก External พบข้อบกพร่องทั้ง 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1) ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่าประชาชนส่วนหนึ่งค่อนข้างเห็นด้วยว่า เคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต และเคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

1.2) ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนส่วนหนึ่งค่อนข้างเห็นด้วยว่า เคยได้ยินหรือรับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน

2) ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยมีตัวชี้วัดย่อยเพียงตัวเดียวเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย แต่ผลการวิเคราะห์คะแนนจาก Internal และ External ไม่สอดคล้องกัน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนส่วนหนึ่งค่อนข้างเห็นด้วยว่า คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความ

เกี่ยวข้องกับเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

**5.2.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** เป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลุกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่กันของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากรุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานในการปลุกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม กระบวนการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน และกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม ผลการประเมินคะแนนอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ตามตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม พบว่า

1) ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์คะแนนจาก Evidence – Based กับคะแนนจาก Internal ไม่สอดคล้องกันและพบข้อบกพร่องทั้ง 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ

1.1) ตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก Evidence – Based พบว่า หน่วยงานไม่แสดงหลักฐานการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และไม่มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1.2) ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก Evidence – Based พบว่า หน่วยงานไม่แสดงหลักฐานการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส และไม่มีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น

**5.2.1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** เป็นการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน มีคุณธรรมในการบริหารงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ผลการประเมินคะแนนอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ตามตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม พบว่า

1) ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมคะแนนอยู่ในระดับต่ำ แต่ผลการวิเคราะห์คะแนนจาก Evidence – Based กับคะแนนจาก External ไม่สอดคล้องกันและพบข้อบกพร่องทั้ง 2 ตัวชี้วัดย่อย คือ

1.1) ตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก Evidence – Based พบว่า หน่วยงานไม่แสดงหลักฐานคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

และไม่มีกรรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ส่วนข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนส่วนหนึ่งค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

1.2) ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พบข้อบกพร่องซึ่งเป็นข้อมูลจาก Evidence – Based พบว่า หน่วยงานไม่แสดงหลักฐานการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน รวมถึงไม่มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก ส่วนข้อมูลจาก External พบว่า ประชาชนส่วนหนึ่งค่อนข้างไม่เห็นด้วยว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดย ยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

## 5.2.2 ประเด็นการปรับปรุง

จากการวิเคราะห์เพื่อหาจุดบกพร่อง/จุดด้อยของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคะแนนตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และข้อคำถาม รวมทั้ง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนนจากแบบสำรวจ Evidence - Based กับคะแนนจากแบบสำรวจ Internal และแบบสำรวจ External ว่ามีความสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ อย่างไร มีประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุง รวมถึงประเด็นที่ควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วน ดังนี้

**5.2.2.1 ดัชนีความโปร่งใส** มีประเด็นที่หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนและประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงในตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย คือ

1) ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล มีประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุง ในตัวชี้วัดย่อยตัวชี้วัดย่อยการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

2) ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประเด็นที่ควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงประเด็นที่ควรปรับปรุง ในตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

2.1) ตัวชี้วัดย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนงาน/โครงการ และเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

2.2) ตัวชี้วัดย่อยการจัดการเรื่องร้องเรียน หน่วยงานควรปรับปรุงเกี่ยวกับกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

**5.2.2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด** มีประเด็นที่หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนและประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงในตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย คือ

1) ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด มีประเด็นที่ควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงประเด็นที่ควรปรับปรุง ในตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นเต็ม

ความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน ความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

1.2) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารงาน ประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงคือ ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อ หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

2) ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต ประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงคือ ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

**5.2.2.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** มีประเด็นที่หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนและประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงในตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย คือ

1) ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ มีประเด็นที่ควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงประเด็นที่ควรปรับปรุง ในตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1) ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน ประเด็นที่หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ ประชาชนเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต และควรปรับปรุงเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

1.2) ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ประเด็นที่ควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ ประชาชนเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน ส่วนประเด็นที่ควรปรับปรุงคือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

**5.2.2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** มีประเด็นที่หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนและประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงในตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย คือ

1) ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีประเด็นที่ควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงประเด็นที่ควรปรับปรุง ในตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1) ตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หน่วยงานควรแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และควรปรับปรุงแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

1.2) ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน มีประเด็นที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้น

**5.2.2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** มีประเด็นที่หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนและประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงในตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย คือ

1) ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่หน่วยงานควรเร่งรัดแก้ไขอย่างเร่งด่วนและประเด็นที่หน่วยงานควรปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย คือ

1.1) ตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีประเด็นที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และควรปรับปรุงให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

1.2) ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่ควรแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก และควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควรยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลภูแหะอำเภอกู่ใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 หน่วยงานควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินในครั้งต่อไป แม้จะไม่มีหน่วยงานกลางเข้ามาตรวจสอบ ตลอดจนมีกลไก กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และนำคะแนนส่วนนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี

5.3.1.2 หน่วยงานควรประกาศเจตจำนงสุจริตอย่างชัดเจนและปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเคร่งครัด รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.3.1.3 หน่วยงานควรจัดทำนโยบายเชิงรุกทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมกันป้องปรามการทุจริตทุกรูปแบบ โดยการส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

5.3.1.4 หน่วยงานควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานเป็นประจำทุกปี ส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การเอาชนะความทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.1.5 หน่วยงานควรกำหนดให้การเปิดเผยข้อมูล (open data) บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เน้นเปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 โดยให้บริการเชิงรุก ตอบสนองความต้องการของประชาชน ยกกระดับหน่วยงานให้มีความทันสมัยตามแนวคิดของรัฐบาลที่จะพัฒนาระบบราชการไทยสู่ยุค 4.0



### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ และเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินทั้ง 5 ดัชนี ดังนี้

**5.3.2.1 ดัชนีด้านความโปร่งใส** มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินของหน่วยงาน คือ

1) หน่วยงานควรมีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่มีใช้ทางการเงิน สร้างกลไกของข้อมูลข่าวสารให้เกิดความโปร่งใส เพื่อให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน

2) หน่วยงานควรกำหนดกลไกที่สามารถตอบคำถามกับสาธารณชนได้ เพื่อให้การทุจริตคอร์รัปชันกระทำได้ยากขึ้น และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น มีแบบฟอร์มแสดงความเกี่ยวข้องของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานกับผู้เสนองาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือมีการบันทึกขั้นตอนและรายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้างในรูปแบบวิดีโอ หรือการแต่งตั้งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นคณะกรรมการ และมีการเผยแพร่หน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน

3) หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามภารกิจครบทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การจัดทำแผน/โครงการ การดำเนินการ การตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการ และการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานอาจจัดทำประชาพิจารณ์หรือประชุมหมู่บ้าน จัดรถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ ลงพื้นที่ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้เชี่ยวชาญ ทำการศึกษารายละเอียดทั้งด้านบวกและด้านลบในรูปแบบของงานวิจัยที่เชื่อถือได้ ตลอดจนสอบถามความต้องการและความคิดเห็นของประชาชน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับประชาชน แต่งตั้งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นคณะกรรมการร่วมกับหน่วยงาน และมีการประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนรับทราบ

4) หน่วยงานควรกำหนดมาตรการ กลไก หรือระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน โดยเพิ่มช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย กำหนดมาตรการการคุ้มครองผู้ร้องเรียน เช่น ไม่เปิดเผยชื่อ กำหนดรางวัล เพื่อความปลอดภัยและสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ให้ข้อมูลการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน และต้องมีกระบวนการจัดการและตอบสนอง กำกับ ติดตามเรื่องร้องเรียนอย่างเหมาะสม อันแสดงถึงการให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงสะท้อนหรือเรื่องร้องเรียนจากประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5) หน่วยงานต้องมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการของหน่วยงานและเรื่องร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณชนรับทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เช่น การจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ เสียงตามสายหมู่บ้าน การนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาช่วยในการประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสมและเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย

**5.3.2.2 ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด** มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินของหน่วยงาน คือ

1) หน่วยงานควรแสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีจิตบริการ มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพ กำหนดให้ผู้รับบริการประเมินความพึงพอใจการให้บริการของเจ้าหน้าที่

2) ผู้บริหารของหน่วยงานควรเป็นต้นแบบสุจริตให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชน มีทัศนคติและพฤติกรรมการบริหารงานซึ่งแสดงออกถึงความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน เช่น มีการเผยแพร่แผนงาน/โครงการ งบประมาณ ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3) หน่วยงานควรกำหนดมาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส บริหารตามหลักธรรมาภิบาลสากล เช่น จัดโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ารับฟังร่วมกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ตลอดจนกำกับติดตาม ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่อสาธารณชน

**5.3.2.3 ดัชนีด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินของหน่วยงาน คือ

1) หน่วยงานมีผู้บริหารเป็นต้นแบบสุจริต และกำหนดมาตรการห้ามเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับสินบน สิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารคอยสอดส่อง กำกับ ดูแล หากพบว่ามีกรณีทุจริตในหน่วยงาน ต้องรีบดำเนินการแก้ไข และเปิดเผยให้สาธารณชนรับทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

2) หน่วยงานควรสร้างความเชื่อมั่นว่า หน่วยงานปลอดภัยจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ อาทิ

2.1) เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพิ่มจำนวนผู้เสนองาน จัดทำทะเบียนประวัติ ศึกษาเปรียบเทียบผลงาน ความรับผิดชอบ การติดตามงาน ความต่อเนื่อง หรือระยะเวลาในการส่งมอบของผู้เสนองานที่ผ่านมาประกอบการพิจารณาโดยมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการร่วมเป็นคณะกรรมการ

2.2) พัฒนาดัชนีชี้วัดความสุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้มีมาตรฐานในการวัดหรือให้คะแนนความสุจริตแก่หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ และจัดให้มีการประเมินความสุจริตที่มีความเชื่อถือได้ภายในหน่วยงาน ตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนรับทราบ

2.3) มีการตรวจสอบว่าเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความเกี่ยวข้องในเชิงทุน หรือเชิงบริหาร หรือความสัมพันธ์ในเชิงเครือญาติกับผู้เสนอราคา/เสนองานหรือไม่

3) หน่วยงานควรสร้างความเชื่อมั่นว่า หน่วยงานปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยอาจกำหนดนโยบาย มาตรการ จัดทำแบบฟอร์ม ตรวจสอบความสัมพันธ์และทรัพย์สินของผู้บริหาร ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการดำเนินโครงการ และให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบว่าผู้บริหารไม่มีความเกี่ยวข้องกับคู่สัญญาโครงการในเชิงทุน หรือเชิงบริหาร หรือความสัมพันธ์ในเชิงเครือญาติ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการให้ผลประโยชน์ตอบแทนและการถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจในรูปแบบต่าง ๆ

5.3.2.4 **ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา/ปรับปรุง การดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินของหน่วยงาน คือ

1) ควรมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน อาทิ

1.1) จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานทุก ปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง โดยแผนดังกล่าวต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) และมีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมอย่างเป็น รูปธรรม

1.2) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามคู่มือและสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการ ประชุมหรือสัมมนาหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันภายในหน่วยงาน และนำไปใช้ประโยชน์เป็น แนวทางในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

1.3) กำหนดขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างเป็นรูปธรรมและดำเนินการอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะ

1.4) จัดกิจกรรม/โครงการที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการ บริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น เช่น จัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานด้วยการเข้าร่วมสัมมนา/อบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อให้ความรู้และตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับ การป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.5) สร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายร่วมกับทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เช่น เครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริตในชุมชน

1.6) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น จัดทำเป็นบันทึกผลการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ จัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานโดยระบุว่า เจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือผู้ชนะ การประกวดราคา

2) หน่วยงานควรจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ หน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยอาจจะกำหนดให้ทุกฝ่าย/แผนกจัดทำกลยุทธ์ระยะสั้น และระยะยาว ด้านการปลูกฝังค่านิยมสุจริต ตลอดจนกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว โดย เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประสานพลังระหว่างภาครัฐและ ภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน

3) หน่วยงานควรกำหนดมาตรการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานอย่างเป็น รูปธรรม เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับหน่วยงาน เช่น

3.1) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มและกลุ่มดังกล่าวต้องมีความเข้มแข็ง มีอิสระในการทำงาน และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการป้องกันการทุจริต รวมถึงมีกระบวนการ ลงโทษทางวินัยต่อเจ้าหน้าที่ที่กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง

3.2) ส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างบูรณาการร่วมกับเครือข่ายหรือกลุ่ม ภายนอก อาทิ ภาคีเครือข่ายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของชาติ (ภตช.) องค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ชมรมหมาเฝ้าบ้าน และประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนรับทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

5.3.2.5 ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา/ปรับปรุงการดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องตามผลการประเมินของหน่วยงาน คือ

1) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานควรปฏิบัติงานตามกฎหมาย คู่มือ ระเบียบ ขั้นตอนอย่างเคร่งครัด มีมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนามาตรฐานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐยุคใหม่ นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการรับรู้ต่อสาธารณชนเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2) หน่วยงานควรกำหนดระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักและภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน จัดให้มีกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรหรือกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เช่น การประชุมเพื่อสรุปปัญหาการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่าง ๆ เพื่อยกระดับการรับรู้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน