

เอกสารวิชาการ

เรื่อง

การศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์

โดย

นางสาวเบญจวรรณ นาคนาโส

เลขทะเบียนวิชาการ : 61(2)-0510-038

สถานที่ดำเนินการ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมปศุสัตว์

ระยะเวลาดำเนินการ : ตุลาคม 2560 - มีนาคม 2561

การเผยแพร่ : เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมปศุสัตว์

หัวข้อการให้บริการ/เอกสารเผยแพร่/ผลงานวิชาการ

<http://manage.dld.go.th/>

คำนำ

การดำเนินการเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่รัฐบาลพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันปัญหาการทุจริต หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม

กรมปศุสัตว์ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 - 2559 เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินการและนำไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกและความน่าเชื่อถือให้กับกรมปศุสัตว์ในการเป็นหน่วยงานที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารราชการต่อไป

ผู้จัดทำ
มีนาคม 2561

การศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์

นางสาวเบญจวรรณ นาคนาโส*

บทคัดย่อ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม จึงเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานต้องค้นหาโอกาสในการปรับปรุงคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558-2559 และค้นหาโอกาสในการปรับปรุงผลการประเมิน โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในการวิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุง

ผลการศึกษาพบว่าผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.31 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีที่มีระดับผลการประเมินในระดับสูงมากมี 2 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.43 รองลงมาดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 83.81 ส่วนที่เหลืออีก 3 ดัชนีอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 67.98 รองลงมาดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 66.95 และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 60.77 ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2559 โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.19 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีที่มีระดับผลการประเมินในระดับสูงมากมี 2 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.64 รองลงมาดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 90.58 ดัชนีที่มีผลการประเมินในระดับสูงมี 2 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 76.75 รองลงมาดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 64.76 และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 59.71 อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการประเมินกรมปศุสัตว์ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร และรักษามาตรฐานการให้บริการ และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของกรมปศุสัตว์ให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

เลขทะเบียนวิชาการ : 61(2)-0510-038

*กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมปศุสัตว์ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
สารบัญภาพ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทคัดย่อ	1
บทที่ 1 บทนำ	2
1.1 ความเป็นมา	2
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 วิธีการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	4
2.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	6
2.3 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	18
บทที่ 3 วิธีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	25
3.1 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	25
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ	25
3.3 แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	26
3.4 เกณฑ์การให้คะแนนการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	26
3.5 เกณฑ์การแปลผลคะแนนประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	28
4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์	28
4.2 แนวโน้มการพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 - 2559	37
4.3 โอกาสในการปรับปรุงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์	38
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	41
5.1 บทสรุป	41
5.2 ข้อเสนอแนะ	41
บรรณานุกรม	44
ภาคผนวก	45
แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	
แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	
แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	
แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	
แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	
แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559	

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	7
ภาพที่ 2-2 ตัวชี้วัดของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)	8
ภาพที่ 2-3 ตัวชี้วัดของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)	10
ภาพที่ 2-4 ตัวชี้วัดของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)	11
ภาพที่ 2-5 ตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)	12
ภาพที่ 2-6 ตัวชี้วัดของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)	15
ภาพที่ 2-7 กรอบเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	18
ภาพที่ 2-8 โครงสร้างหมวด 1 การนำองค์การ	19
ภาพที่ 2-9 โครงสร้างหมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	19
ภาพที่ 2-10 โครงสร้างหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20
ภาพที่ 2-11 โครงสร้างหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	21
ภาพที่ 2-12 โครงสร้างหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	22
ภาพที่ 2-13 โครงสร้างหมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	23

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2-1 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)	8
ตารางที่ 2-2 ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความพร้อม รับผิดชอบ (Accountability Index)	10
ตารางที่ 2-3 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)	11
ตารางที่ 2-4 ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีวัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)	13
ตารางที่ 2-5 ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรม การทำงาน (Work Integrity Index)	16
ตารางที่ 4-1 รายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ กรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2558	28
ตารางที่ 4-2 รายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ กรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2559	33

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมา

สืบเนื่องจากนโยบายรัฐบาลของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ข้อ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2560) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารและเครื่องมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเข้ารับการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งยังกำหนดให้เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2559 (สำนักงาน ป.ป.ท., 2016)

การดำเนินการเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่รัฐบาลพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันปัญหาการทุจริต หน่วยงานภาครัฐจึงต้องปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม (สำนักงาน ป.ป.ท., 2016) และจะส่งผลกระทบต่อการยกระดับค่าดัชนีภาพลักษณ์การคอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

กรมปศุสัตว์ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ให้สูงขึ้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จึงดำเนินการศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 - 2559 เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวก และความน่าเชื่อถือให้กับกรมปศุสัตว์ในการเป็นหน่วยงานที่มีธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อทราบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์
- 2) เพื่อให้ทราบโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์

1.3 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 - 2559

1.4 วิธีการศึกษา

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร คู่มือ หนังสือ และบทความ ดังนี้

1) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 - 2559

2) คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดย สำนักงาน ป.ป.ท.

3) เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น (สำนักงาน ก.พ.ร., 2559)

ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ศึกษาและจัดทำเกณฑ์สำหรับการใช้ในการสำรวจและประเมินระดับธรรมาภิบาลของส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งมีองค์ประกอบรวม 10 ประเด็น ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) การตอบสนอง (Responsiveness) 4) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) 5) ความโปร่งใส (Transparency) 6) การมีส่วนร่วม (Participation) 7) การกระจายอำนาจ (Decentralization) 8) นิติธรรม (Rule of Law) 9) ความเสมอภาค (Equity) 10) มุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ทบทวนและวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ เพื่อให้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมีความง่ายต่อความเข้าใจ สะดวกต่อการจดจำ และการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย ซึ่งได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ และในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2555 ได้มีมติเห็นชอบกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยประกอบด้วย 4 หลักการสำคัญ และ 10 หลักการย่อย ดังนี้

1) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

- ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล่าสมัยและไม่มี ความจำเป็น

- ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2) ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย

- ภาวะรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

- เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปได้โดยง่าย

- หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

- ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่นๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3) ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแก้ไขปัญหาร่วมกันในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานและร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

- การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

4) ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย

- คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I - Integrity	ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
A - Activeness	ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ
M - Morality	มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
R - Responsiveness	คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
E - Efficiency	มุ่งมั่นประสิทธิภาพ

A - Accountability	ตรวจสอบได้
D - Democracy	ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
Y - Yield	มุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คือ การประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ขั้ตอนและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของหน่วยงานต่อประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้สร้างความสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลการทุจริต 2 รูปแบบ คือ

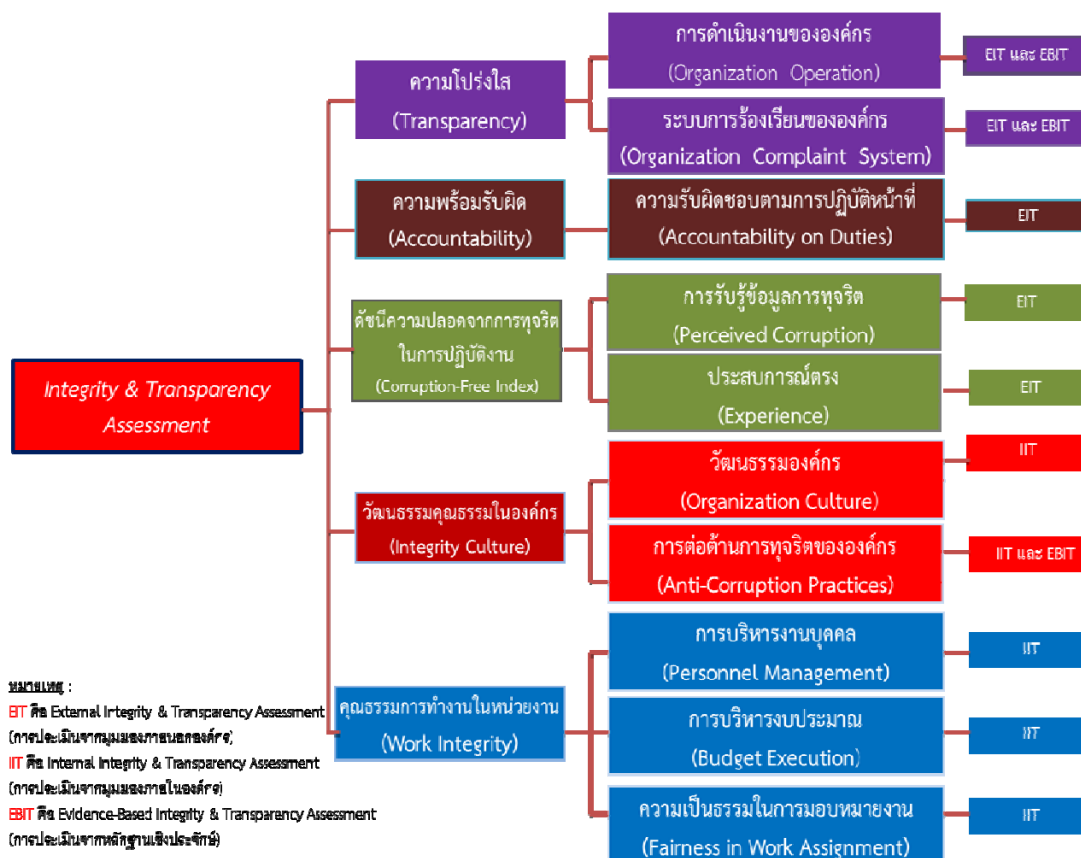
1) เครื่องมือการประเมินผลระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากการรับรู้ของประชาชนผู้มีประสบการณ์ในการเข้ารับบริการจากภาครัฐโดยตรงและเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานนั้นๆ (Perception-Based)

2) เครื่องมือการประเมินผลความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการต่อต้านการทุจริตและการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทั้งจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) และจากมุมมองการรับรู้

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานภาครัฐ สำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เกิดความตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ และครรลองของจรรยาบรรณวิชาชีพที่ต้งาม

2.2.1 กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี และบูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจและแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงาน



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
 ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, สำนักงาน ป.ป.ท.

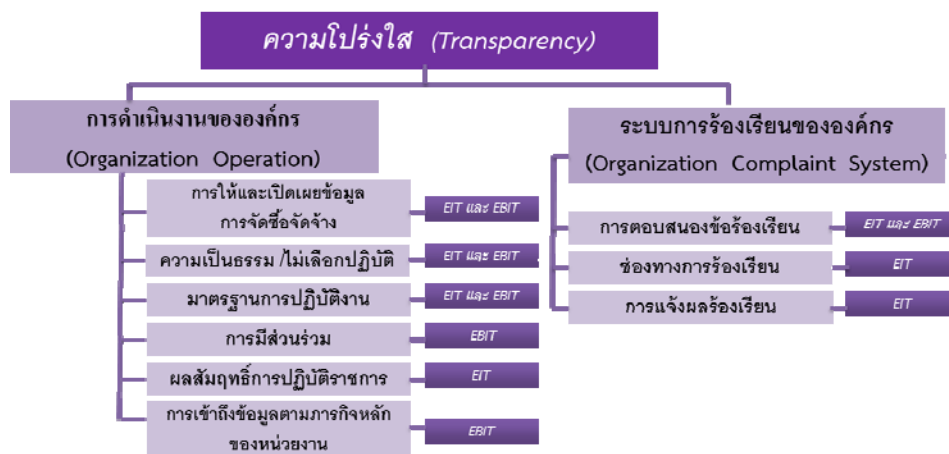
2.2.2 ดัชนี ตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

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

1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การดำเนินงานขององค์กร (Organization Operation) ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

- ระบบการร้องเรียนขององค์กร (Organization Complaint System) ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เกี่ยวกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน



ภาพที่ 2-2 ตัวชี้วัดของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, สำนักงาน ป.ป.ท.

ตารางที่ 2-1 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
ความโปร่งใส (Transparency)	การดำเนินงานขององค์กร	การให้และเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง	การให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	Q1	EIT
			การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่างๆ กฎเกณฑ์ ข้อกำหนด ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการอย่างชัดเจน	Q2	EIT
			การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ให้บริการอย่างชัดเจน	Q3	EIT
			การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และเอกสารประกอบอื่นๆ อย่างชัดเจน	Q4	EIT
		การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างรายโครงการ ให้สาธารณชนทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ	EB2	EBIT
			การพัฒนาแผนและกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้าง	EB3	EBIT
			การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	EB1	EBIT

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน	
		มาตรฐานการปฏิบัติงาน	การให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม	Q6	EIT	
			การดำเนินงานตามคู่มือมาตรฐานการดำเนินงานตามภารกิจหลัก	EB4	EBIT	
		ความเป็นธรรม/ ไม่เลือกปฏิบัติ	การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ	Q7	EIT
				ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	EB5	EBIT
		การมีส่วนร่วม	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจหลักของหน่วยงาน	EB6	EBIT	
		ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน	Q8	EIT	
	การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	ช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก	EB7	EBIT		
	ระบบการร้องเรียนขององค์กร	การตอบสนองข้อร้องเรียน	การแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม (เช่น ขั้นตอนระยะเวลา กระบวนการรับ และแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น)	Q10-1	EIT	
			การดำเนินการเรื่องร้องเรียน	EB8	EBIT	
			การติดตามเรื่องร้องเรียนที่ผู้ร้องเรียนใช้บริการ	Q10-2	EIT	
			ระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง	Q11	EIT	
ช่องทางการร้องเรียน		ช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวก	Q9	EIT		
การแจ้งผลร้องเรียน	การแจ้งผลเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนมีประสิทธิภาพ	Q10-3	EIT			

หมายเหตุ : EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

EBIT คือ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) หมายถึงการปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ดัชนีนี้วัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดย

มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability on Duties)



ภาพที่ 2-3 ตัวชี้วัดของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, สำนักงาน ป.ป.ท.

ตารางที่ 2-2 ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

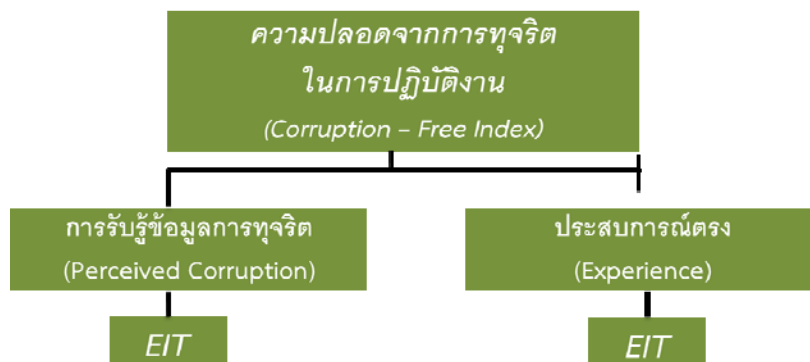
ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่	ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	Q12	EIT
		ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจการทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน	Q13	EIT

หมายเหตุ : EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้มาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้จาก 2 แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

- การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็น การรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับ การรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือ การให้บริการที่เป็นพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ เป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่นๆ

- ประสบการณ์ตรง (Experience) ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาคน หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ



ภาพที่ 2-4 ตัวชี้วัดของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, สำนักงาน ป.ป.ท.

ตารางที่ 2-3 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)	การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption)	การรับเงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาคน หรือร้องขอให้ผู้ให้บริการพาไปสถานบันเทิงรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามหน้าที่	Q14	EIT
		การรับรู้เกี่ยวกับการรับเงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาคน หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดเป็นเรื่องปกติธรรมดา	Q15	EIT
		เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการได้มีการเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ให้บริการบางคนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว	Q16	EIT
		เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเอง พวกพ้องหรือบุคคลอื่น	Q17	EIT
	ประสบการณ์ตรง (Experience)	การถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาคน หรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่	Q18	EIT

หมายเหตุ : EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดัชนีนี้เป็นการประเมินจากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมิน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

- วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม หรือเป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กร ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อค่านึงถึงประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มหรือพวกพ้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพ

- การต่อต้านการทุจริตขององค์กร (Anti-Corruption Practices) ประเมินการรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้ การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้ การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต กระบวนการลงโทษผู้กระทำการทุจริต การใช้จ่ายเงินที่ไม่สมควรและเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง การเรียกรับเงินพิเศษและการเรียกรับในโอกาสต่างๆ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันการทุจริต การจัดให้มีระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร รวมถึงการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส



ภาพที่ 2-5 ตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, สำนักงาน ป.ป.ท.

ตารางที่ 2-4 ดัชนี ตัวชี้วัด ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
วัฒนธรรมคุณธรรม ในองค์กร (Integrity Culture)	วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นใน คุณธรรมและจริยธรรม	Q1	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	Q2	
		การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือ ผลประโยชน์ของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือ พวกพ้อง	Q3	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	Q4	IIT
		การให้บริการด้วยความรวดเร็ว อัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ	Q5	IIT
		การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ บิดเบือนข้อเท็จจริง	Q6	IIT
		การปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	Q7	IIT
		การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลัก จรรยาวิชาชีพขององค์กร	Q8	IIT
	การต่อต้านการทุจริตของ องค์กร (Anti-Corruption Practices)	การรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต	Q9	IIT
		การเผยแพร่หลักการ แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือ ช่องทางอื่นๆ	Q10	IIT
		การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากร ในหน่วยงาน	Q11	IIT
		การเปิดโอกาสให้บุคลากรใน หน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงนโยบายและ กระบวนการจัดการผลประโยชน์ ทับซ้อน	Q12	IIT
		หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบ ภายใน/ควบคุมภายใน มีการทำงาน อย่างเป็นอิสระ	Q13	IIT

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
		ระบบการตรวจสอบภายใน หน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริต ได้	Q14	IIT
		การนำผลการประเมินการตรวจสอบ ภายในไปปรับปรุงเพื่อให้การทำงาน เกิดประสิทธิภาพและป้องกันการ การทุจริตได้	Q15	IIT
		การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำ การทุจริต	Q16	IIT
		กระบวนการที่เหมาะสมใน การลงโทษผู้กระทำการทุจริต	Q17	IIT
		การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่ สมควร	Q18	IIT
		การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่อ อุดหนุนธุรกิจตนเองหรือพวกพ้อง	Q19	IIT
		การรับเงินพิเศษ การเรียไร การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวก สะดวกหรือการให้ความบันเทิงจาก บุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง	Q20	IIT
		การรับของขวัญ/รับเงิน/สิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วัน สำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานศพงานมงคล ฯลฯ ที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท	Q21	IIT
		การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความ ร่วมมือกับทุกภาคส่วน (เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาค ประชาชน) เพื่อป้องกันการทุจริตได้	Q22	IIT
		การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับ ซ้อน	EB9	EBIT
		การดำเนินการด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	EB10	EBIT
		การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่ โปร่งใส	EB11	EBIT
		การถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน	EB12	จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ ถูกชี้มูลความผิด จาก สำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท.

หมายเหตุ : IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)

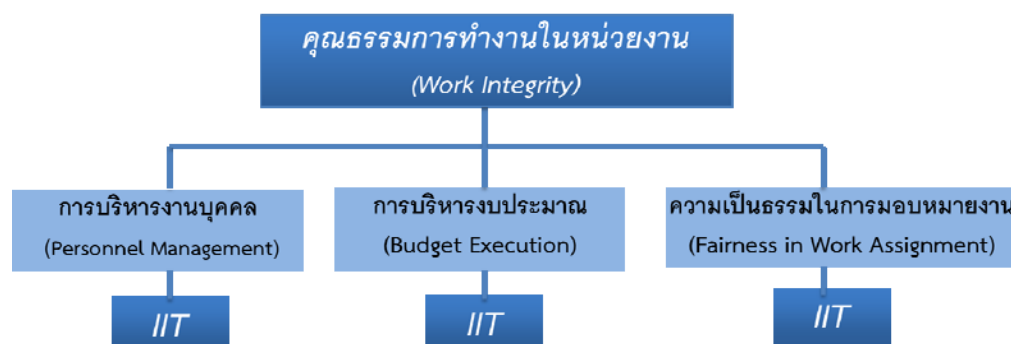
EBIT คือ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยดัชนีนี้ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานและการได้รับทุนการศึกษา ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน ระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่มีความเหมาะสม การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานที่มีความเหมาะสม ตลอดจนการให้ความอุปถัมภ์แก่บุคคลที่มีผลต่อระบบการบริหารงานบุคคล

- การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ประเมินจากมุมมองการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การบริหารงบประมาณขององค์กรคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด ถูกต้องตามกฎหมายและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

- ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง ความเป็นธรรมในการสั่งการ การมอบหมายงานที่เป็นไปตามภารกิจขององค์กรตามที่กฎหมายกำหนดและมีความเหมาะสม มิใช่การสั่งการหรือมอบหมายงานในเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา รวมถึงผลกระทบทางลบจากการไม่ปฏิบัติงานส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาตามที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 2-6 ตัวชี้วัดของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ที่มา : คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559, สำนักงาน ป.ป.ท.

ตารางที่ 2-5 ดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และวิธีการประเมินของดัชนีคุณธรรมการทำงาน
ในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
คุณธรรมการทำงาน ในหน่วยงาน (Work Integrity)	การบริหารงาน บุคคล (Personnel Management)	ประสบการณ์ ตรง	คำตอบแทนที่ได้รับมีความเป็น ธรรมเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	Q23	IIT
		การรับรู้	ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อม ภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน	Q24	IIT
			การประเมินความดีความชอบของ บุคลากรตามระดับคุณภาพของ ผลงาน	Q25	IIT
			ระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน สิ่งของมีค่า ความบันเทิง ความ สะดวกสบาย หรือประโยชน์ตอบ แทนอื่น มีผลต่อการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	Q26	IIT
			กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ ทุนการศึกษามีความเหมาะสม	Q27	IIT
			ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การ สัมมนา การศึกษาดูงาน และการ ได้รับทุนการศึกษา	Q28	IIT
			การวางระบบความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน	Q29	IIT
			วิธีการหรือระบบเพื่อรักษา บุคลากรที่มีความรู้และ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงาน แก่หน่วยงาน	Q30	IIT
			การเปลี่ยนงานในตำแหน่งและ ระดับเดียวกันในองค์กรอื่น	Q31	IIT
			การเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูง กว่าในองค์กรอื่น	Q32	IIT
	การบริหาร งบประมาณ (Budget Execution)	การรับรู้	การบริหารงานงบประมาณที่มี ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	Q33	IIT

ดัชนี	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ประเด็นในการสำรวจ	รหัส	วิธีการประเมิน
			การใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัด	Q34	IIT
			การเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือการเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง	Q35	IIT
			การใช้จ่ายงบประมาณผิดวัตถุประสงค์	Q36	IIT
	ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)	ประสบการณ์ตรง	การร้องขอ/ส่งด้วยวาจาให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการ	Q41	IIT
			การรายงานความคืบหน้าของงานหรือมีการติดตามผลการดำเนินงาน	Q43	IIT
			ความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงาน	Q44	IIT
			ภาวะความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มีความชัดเจน	Q45	IIT
		การรับรู้	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่	Q37	IIT
			การเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้	Q38	IIT
			บุคลากรในหน่วยงานได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร	Q39	IIT
			การมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	Q40	IIT
			การไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/ส่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชาจะได้รับผลกระทบทางลบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ของตน	Q42	IIT

หมายเหตุ : IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)

2.3 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบแนวคิดของการบริหารจัดการ โดยอาศัยหลักการ “ผลลัพธ์ที่ดีมาจากกระบวนการที่ดี” ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการ องค์การ การปรับปรุงผลการดำเนินการด้านอื่นๆ โดยทำให้เกิดความสอดคล้องกันของแผน กระบวนการ ตัดสินใจ บุคลากร การปฏิบัติการและผลลัพธ์ และใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบทุกภาคส่วนของระบบ บริหารงาน การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการและผลลัพธ์ เพื่อให้มีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 2-7 กรอบเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ที่มา : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550, สำนักงาน ก.พ.ร.

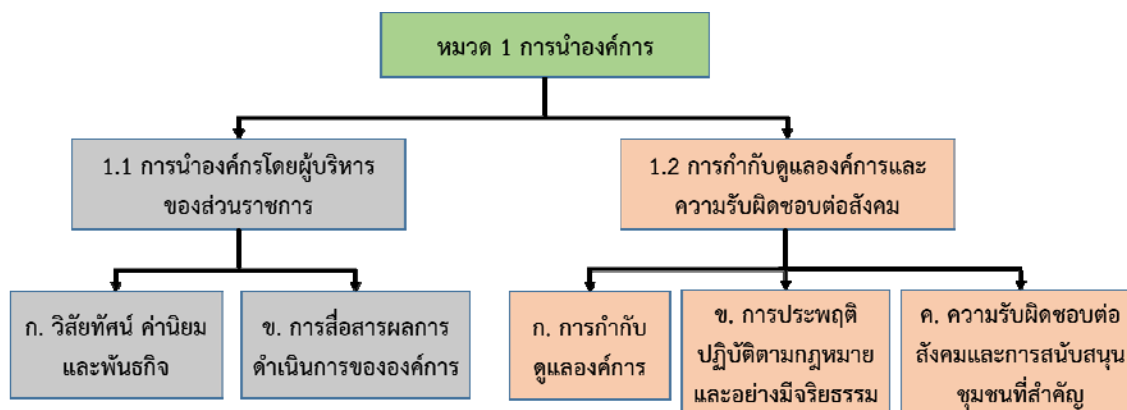
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นชุดของคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้านในการบริหาร และดำเนินงานของส่วนราชการจึงแบ่งเป็น 7 หมวด ดังนี้

- หมวด 1 การนำองค์การ
- หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
- หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
- หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร
- หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ
- หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พ.ศ. 2558

หมวด 1 : การนำองค์การ

หมวดการนำองค์การ เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนราชการดำเนินการ สั่งการหรือชี้้นำให้ส่วนราชการมีความยั่งยืนอย่างไร รวมถึงระบบการกำกับดูแลองค์การ วิธีการที่ส่วนราชการใช้เพื่อบรรลุผลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ



ภาพที่ 2-8 โครงสร้างหมวด 1 การนำองค์การ

เกณฑ์หมวด 1 การนำองค์การ

1.1 การนำองค์การโดยผู้บริหารของส่วนราชการ

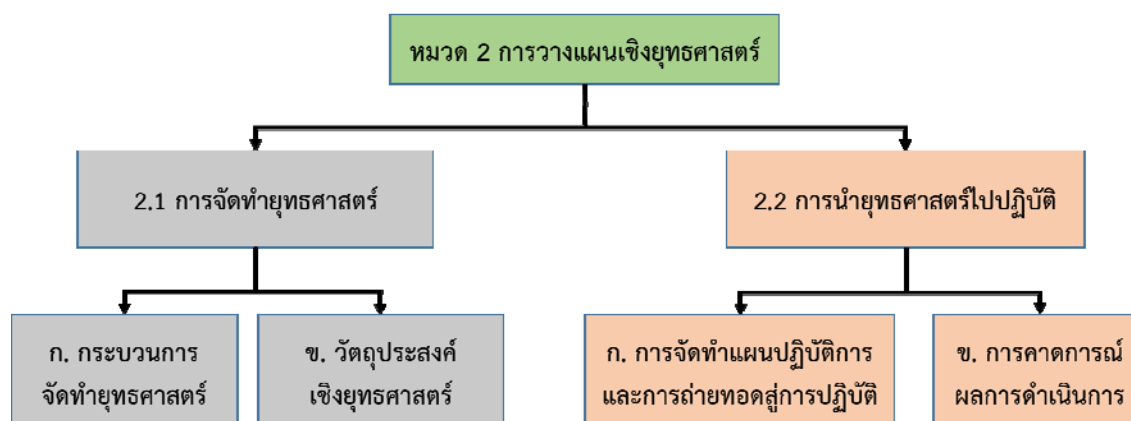
ผู้บริหารของส่วนราชการนำองค์การอย่างไร วิธีการที่ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้บริการที่ดีกับผู้รับบริการ สร้างนวัตกรรม และมีผลการดำเนินการที่ดี รวมถึงวิธีการที่ผู้บริหารสื่อสารกับบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ

1.2 การกำกับดูแลองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนราชการดำเนินการอย่างไรในการกำกับดูแลของส่วนราชการ และทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม วิธีการที่ส่วนราชการสร้างความมั่นใจว่า มีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

หมวด 2 : การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

หมวดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีการในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติของส่วนราชการ การนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า



ภาพที่ 2-9 โครงสร้างหมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

เกณฑ์หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

2.1 การจัดทำยุทธศาสตร์

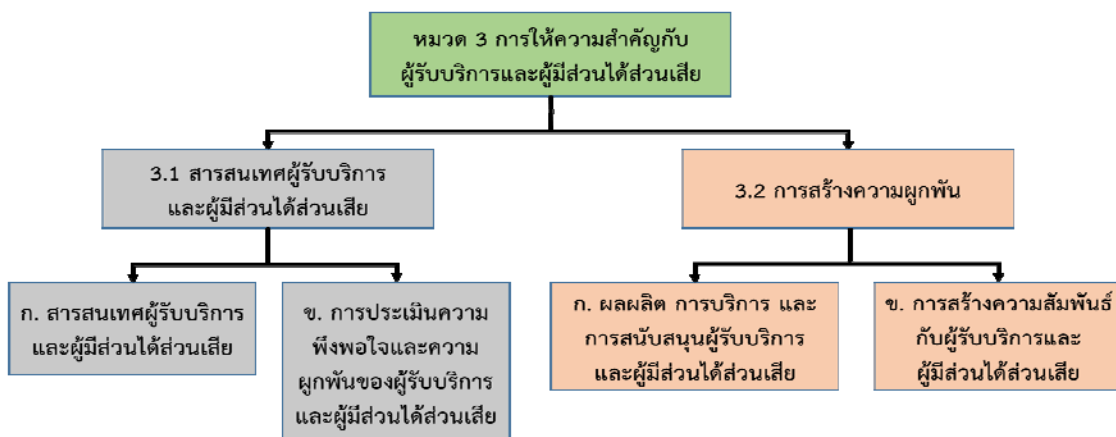
ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการจัดทำยุทธศาสตร์ การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และใช้ประโยชน์จากความสำเร็จเปรียบเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงการยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ผลการดำเนินการโดยรวม และความสำเร็จในอนาคต ให้อธิบายวิธีการที่ส่วนราชการตัดสินใจเรื่องระบบงานที่สำคัญ รวมทั้งสรุประบบงานที่สำคัญ

2.2 การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

ส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติอย่างไร การแปลงวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ไปสู่แผนการปฏิบัติ วิธีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ และตัววัดหรือตัวชี้วัดที่สำคัญในการติดตามความก้าวหน้า รวมทั้งคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตของตัววัดหรือตัวชี้วัดเหล่านี้กับค่าเทียบเคียงที่สำคัญ

หมวด 3 : การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวดการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อความสำเร็จในระยะยาวอย่างไร รวมทั้งวิธีการในการค้นหาสารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความสัมพันธ์ และการใช้สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม



ภาพที่ 2-10 โครงสร้างหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เกณฑ์หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

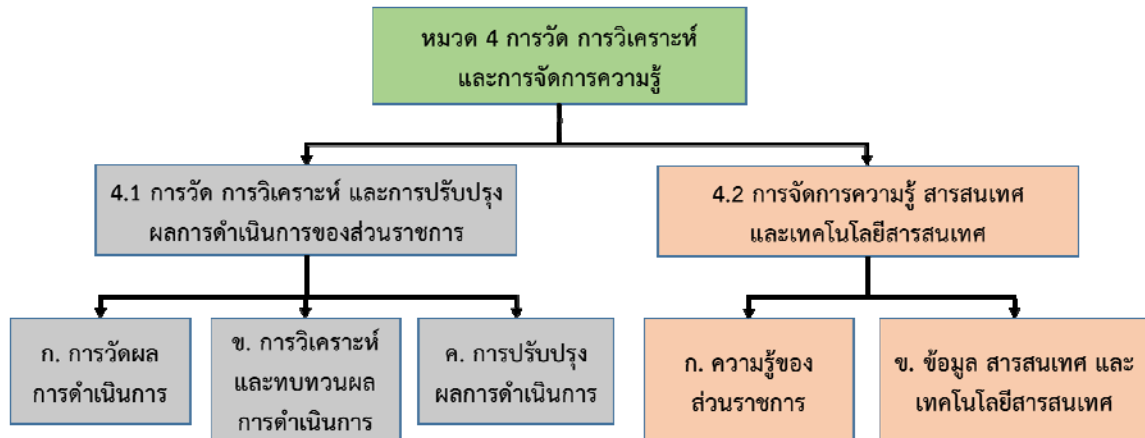
ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการค้นหาสารสนเทศจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความนิยมชมชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2 การสร้างความผูกพัน

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความผูกพันและสร้างความสัมพันธ์ วิธีการที่ส่วนราชการกำหนดผลผลิต บริการ และกลไกการสื่อสารต่างๆ เพื่อสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 4 : การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวดการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีการของส่วนราชการ ในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศและสินทรัพย์ทางความรู้ส่วนราชการ มีการเรียนรู้และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร รวมทั้งตรวจสอบประเมินว่าส่วนราชการใช้ผลการวิเคราะห์และทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร



ภาพที่ 2-11 โครงสร้างหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เกณฑ์หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ

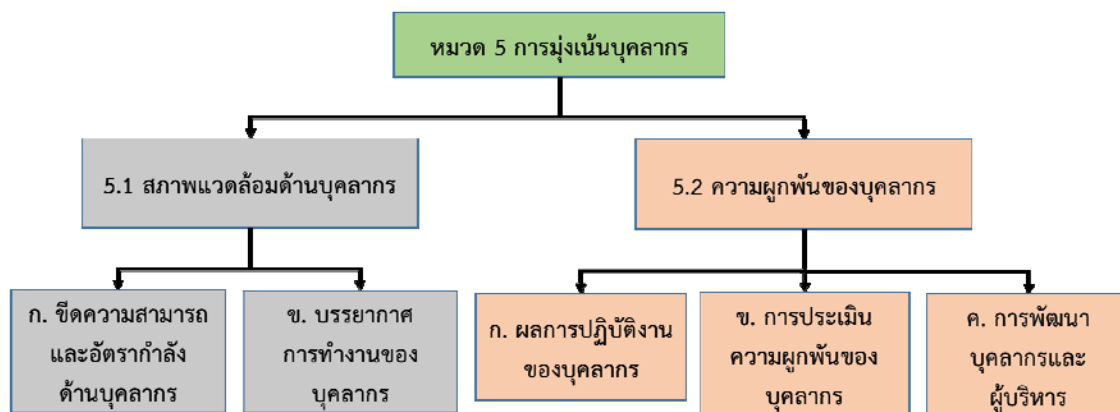
ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยการใช้ข้อมูลสารสนเทศในทุกระดับ และทุกส่วนงานของส่วนราชการ รวมทั้งวิธีการที่ส่วนราชการให้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

4.2 การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการจัดการสินทรัพย์ทางความรู้ของส่วนราชการ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ วิธีการที่ส่วนราชการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูล สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ รวมทั้งผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน

หมวด 5 : การมุ่งเน้นบุคลากร

หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการมีวิธีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากรและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ



ภาพที่ 2-12 โครงสร้างหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

เกณฑ์หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

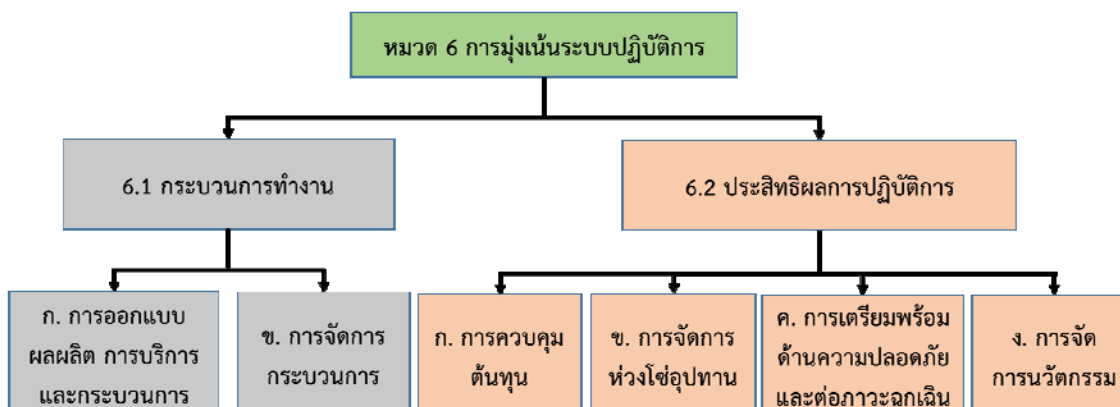
ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานและมีประสิทธิผล เพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุน และมีความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน มีวิธีการอย่างไรในการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จในระดับส่วนราชการ และระดับบุคคล วิธีการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างาน และผู้บริหาร เพื่อให้ผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งวิธีการที่ส่วนราชการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม

หมวด 6 : การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

หมวดการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ เป็นการแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการมีวิธีการออกแบบ จัดการและปรับปรุงผลผลิตและการบริการ กระบวนการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิผลของระบบการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จและยั่งยืน



ภาพที่ 2-13 โครงสร้างหมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

เกณฑ์หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงผลผลิตการบริการและกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อส่งมอบผลผลิตและการบริการที่สร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

6.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าระบบปฏิบัติการมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและเพื่ออนาคต

หมวด 7 : ผลลัพธ์การดำเนินการ

หมวดผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการแสดงให้เห็นถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินการทั้ง 6 หมวด ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแลส่วนราชการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการเติบโต และผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินมิติกระบวนการ (หมวด 1 - หมวด 6) มี 4 ปัจจัย คือ ADLI

A = Approach : แนวทาง หมายถึง 1) วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามกระบวนการ 2) ความเหมาะสมของวิธีการที่ใช้เพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติการของส่วนราชการ 3) ความมีประสิทธิภาพของวิธีการเหล่านั้น 4) ระดับของการที่แนวทางนั้นถูกนำไปใช้ซ้ำได้ และบนพื้นฐานของการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่เชื่อถือได้ (ซึ่งหมายถึงดำเนินการอย่างเป็นระบบ)

D = Deployment : การถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของ 1) การใช้แนวทางเพื่อตอบสนองข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและสำคัญต่อส่วนราชการ 2) การใช้แนวทางอย่างคงเส้นคงวา 3) การใช้แนวทางในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

L = Learning : การเรียนรู้ หมายถึง 1) การปรับปรุงแนวทางให้ดีขึ้น ผ่านวงรอบของการประเมินและการปรับปรุง 2) การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางอย่างก้าวกระโดด โดยใช้นวัตกรรม 3) การแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปรับปรุงที่ดีขึ้นและนวัตกรรมกับหน่วยงานและกระบวนการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องภายในส่วนราชการ

I = Integration : การบูรณาการ หมายถึง ความครอบคลุมและทั่วถึงของ 1) แนวทางที่ใช้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ ข้อกำหนดของหัวข้อต่างๆ ในหมวด 1 ถึง หมวด 6 2) การใช้ตัววัด สารสนเทศ และระบบการปรับปรุงที่ช่วยเสริมซึ่งกันและกันทั้งระหว่างกระบวนการและหน่วยงานต่างๆ ของส่วนราชการ 3) แผนงาน กระบวนการ ผลลัพธ์ การวิเคราะห์ การเรียนรู้ และการปฏิบัติ มีความสอดคล้องกลมกลืนกันในทุกกระบวนการและทุกหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ระดับองค์การ

ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินมิติผลลัพธ์ (หมวด 7) มี 4 ปัจจัย คือ LeTCI

Le = Level : ระดับ หมายถึง ระดับผลการดำเนินการในปัจจุบัน โดยใช้มาตรการวัดที่สื่อถึงความหมายที่มีนัยสำคัญ

T = Trends : แนวโน้ม หมายถึง 1) อัตราของการปรับปรุงผลการดำเนินการ หรือผลการดำเนินการที่ต่อเนื่อง 2) ความครอบคลุมของผลการดำเนินการ

C = Comparisons : การเปรียบเทียบ หมายถึง 1) ผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยเทียบกับข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่เหมาะสม 2) ผลการดำเนินการของส่วนราชการเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง หรือกับองค์การชั้นนำ

I = Integration : หมายถึง ความครอบคลุมทั่วถึงของ 1) ทั่วประเทศต่างๆ (จำแนกประเภท) ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลผลิตและบริการ กระบวนการและแผนปฏิบัติการที่สำคัญตามหัวข้อที่อยู่ในหมวดกระบวนการ (ในหมวด 1 ถึง หมวด 6) 2) ผลลัพธ์รวมถึงตัวชี้วัดที่เชื่อถือได้สำหรับผลการดำเนินการที่เชื่อถือได้ 3) ผลลัพธ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกันในทุกกระบวนการและหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ของส่วนราชการ

บทที่ 3

วิธีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

3.1 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน แบ่งเป็น 5 ดัชนี คือ

- 1) ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากแบบสำรวจ External และ หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based (ค่าน้ำหนักร้อยละ 26)
- 2) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากแบบสำรวจ External และ หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18)
- 3) การปลอดทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - free Index) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากแบบสำรวจ External (ค่าน้ำหนักร้อยละ 22)
- 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ จากแบบสำรวจ Internal และ หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based (ค่าน้ำหนักร้อยละ 16)
- 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน จากแบบสำรวจ Internal (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการสำรวจด้วยแบบประเมิน 3 แบบ ตามแบบที่สำนักงาน ป.ป.ช. หรือ สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด คือ

1) แบบประเมิน Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT

เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ใช้วิธีการสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Face Interview) หรือการสำรวจทางไปรษณีย์ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

2) แบบประเมิน External Integrity and Transparency Assessment : EIT

เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) และความปลอดจากการทุจริต (Corruption - free Index) ใช้วิธีการสำรวจโดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face to Face Interview) หรือการสำรวจทางไปรษณีย์ด้วยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

3) แบบประเมิน Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT

เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) และวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) โดยหน่วยงานภาครัฐตอบคำถามตามความเป็นจริงตามแบบประเมิน โดยแนบเอกสารหรือหลักฐานประกอบหรืออ้างอิงโดยใช้แบบประเมิน 1 ชุดต่อ 1 หน่วยงาน

4) การถูกขี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

กรณีมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินถูกขี้มูล จาก สำนักงาน ป.ป.ช.

- 1 คดี 1 ราย จะถูกหักคะแนน 40 คะแนน
- 2 คดีขึ้นไป หรือ 1 คดี 2 ราย จะถูกหักคะแนน 80 คะแนน

กรณีมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินถูกขี้มูล จาก สำนักงาน ป.ป.ท.

- 1 คดี 1 ราย จะถูกหักคะแนน 10 คะแนน
- 2 คดีขึ้นไป หรือ 1 คดี 2 ราย จะถูกหักคะแนน 20 คะแนน

3.3 แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีดังนี้

- 1) หน่วยงานราชการจัดส่งรายชื่อผู้ประสานงาน หน่วยงานละ 2 ท่าน ให้สำนักงาน ป.ป.ท.
- 2) หน่วยงานราชการจัดส่งข้อมูล บุคลากร (Internal) จำนวน 500 ราย และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) จำนวน 500 ราย ให้สำนักงาน ป.ป.ท.
- 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่เก็บข้อมูล Internal และ External
- 4) หน่วยงานราชการจัดส่งเอกสารหลักฐานตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์ Evidence - Based ให้สำนักงาน ป.ป.ท.
- 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องแจ้งผลคะแนนเบื้องต้นตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์
- 6) หน่วยงานราชการยื่นคำร้องขออุทธรณ์ผลคะแนนตามแบบสำรวจเชิงประจักษ์

3.4 เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการให้คะแนนจากการประเมินผลแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (IIT) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผล โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติในรูปแบบร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean) ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (IIT) และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของผู้รับการประเมิน ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลือก 2 หรือ 4 ตัวเลือก โดยทำการแทนค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน ตามตัวเลือกที่มีความแตกต่างกัน
- 2) การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) เป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน รวมไปถึงความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสารหลักฐานประกอบที่หน่วยงานจัดส่งมาพร้อมกับแบบสำรวจ โดยกำหนดให้แต่ละคำถามมีคะแนนระหว่าง 0 - 100 คะแนน
- 3) การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
 - การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรในหน่วยงาน (IIT) มีดังนี้
 - คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น
 - คะแนน IIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม IIT ในดัชนี

มีดังนี้

- การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT)
 - คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น
 - คะแนน EIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม EIT ในดัชนี
- การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ได้แก่ คะแนน EBIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม EBIT ในดัชนี
- การคำนวณคะแนนของดัชนี คะแนนของดัชนี หมายถึง ผลรวมคะแนน IIT EIT และ EBIT ในดัชนี
- การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก

3.5 เกณฑ์การแปลผลคะแนนประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 1 - 100 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับที่ 5 ค่าคะแนนระหว่าง 80-100 คะแนน
มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
- ระดับที่ 4 ค่าคะแนนระหว่าง 60-79.99 คะแนน
มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
- ระดับที่ 3 ค่าคะแนนระหว่าง 40-59.99 คะแนน
มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
- ระดับที่ 2 ค่าคะแนนระหว่าง 20-39.99 คะแนน
มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
- ระดับที่ 1 ค่าคะแนนระหว่าง 0-19.99 คะแนน
มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

บทที่ 4 ผลการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงานของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ตลอดจนประเมิน “ระบบงาน” โดยเฉพาะกระบวนการเปิดเผยข้อมูล กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส รวมถึงขั้นตอนและการปฏิบัติงานและการให้บริการที่มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล รวมไปถึงจนถึงการประเมิน “วัฒนธรรม” ในหน่วยงานที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และประเมินแนวทางในการป้องกันการทุจริตและการป้องกันการปฏิบัติงานที่อาจจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่สะท้อนได้จากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม และมีธรรมาภิบาลที่หน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์

4.1.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ.

2558

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.31 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 90.43 ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 60.77 และการจัดอันดับผลคะแนนในระดับกรมจากจำนวน 147 หน่วยงาน พบว่ากรมปศุสัตว์อยู่ในอันดับที่ 126

ตารางที่ 4-1 รายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2558

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26.00	67.98			67.98	17.67
	1.1 การดำเนินงานขององค์กร	14.30	78.28			78.28	
	1.1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	2.51	74.12	58.33		66.23	
	1.1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	2.17	68.79	100.00		84.40	
	1.1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ	2.61	81.74	100.00		90.87	
	1.1.4 การมีส่วนร่วม	2.01		100.00		100.00	
	1.1.5 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	3.00	73.85			73.85	

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
	1.1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	2.01		100.00		100.00	
	1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร	11.7	57.69			57.69	
	1.2.1 การตอบสนองข้อร้องเรียน	4.09	93.72	60.00		76.86	
	1.2.2 ช่องทางการร้องเรียน	3.63	74.44			74.44	
	1.2.3 การแจ้งผลร้องเรียน	3.98	0.33			0.33	
2	ความพร้อมรับผิด	18.00	83.81			83.81	15.09
	2.1 ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	8.82	80.11	86.67		83.39	
	2.2 ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ	9.18	81.80	86.67		84.23	
3	ความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22.00	90.43			90.43	19.90
	3.1 การรับรู้ข้อมูลการทุจริต	11.66	92.86			92.86	
	3.2 ประสิทธิภาพตรงการทุจริต	10.34	88.00			88.00	
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16.00		66.95		66.95	10.71
	4.1 วัฒนธรรมองค์กร	6.88			66.64	66.64	
	4.2 การต่อต้านการทุจริตขององค์กร	9.12		73.57	60.96	67.27	
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18.00			60.77	60.77	10.94
	5.1 การบริหารงานบุคคล	7.56			50.64	50.64	
	5.1.1 ประสิทธิภาพตรง	4.08			42.30	42.30	
	5.1.2 การรับรู้	3.48			51.56	51.56	
	5.2 การบริหารงบประมาณ	5.58			67.53	67.53	
	5.2.1 การรับรู้	5.58			67.53	67.53	
	5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	4.86			64.13	64.13	
	5.3.1 ประสิทธิภาพตรง	2.67			71.12	71.12	
	5.3.2 การรับรู้	2.19			58.54	58.54	
รวม		100.00	คะแนน ITA = 74.31				

จากตารางที่ 4-1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามดัชนี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.98 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกเป็นการดำเนินการขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.28 และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 57.69 เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียดดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 66.23 อยู่ในระดับสูง เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 74.12 (ระดับสูง) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 58.33 (ระดับปานกลาง) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์ขาดการดำเนินการประกาศเผยแพร่แผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ขาดการวิเคราะห์และจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา และขาดการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาต่งกล่าวข้างต้น

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.40 อยู่ในระดับสูงมาก เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 68.79 (ระดับสูง) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 100 (ระดับสูงมาก) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์มีการดำเนินการด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม และมีหลักฐานประกอบชัดเจน แต่ในส่วนผลการประเมิน EIT เป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับระยะเวลาการให้บริการ ซึ่งระยะเวลาการให้บริการอาจจะยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาต่งกล่าวข้างต้น

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.87 อยู่ในระดับสูงมาก เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 81.74 (ระดับสูงมาก) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 100 (ระดับสูงมาก) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์มีการดำเนินการด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม และมีหลักฐานประกอบชัดเจน และในส่วนผลการประเมิน EIT ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาต่งกล่าวข้างต้น

- การมีส่วนร่วม เป็นการประเมินผลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ประเด็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่ากรมปศุสัตว์มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม เช่น การแสดงความคิดเห็น การจัดทำแผนงาน/โครงการ การตรวจสอบและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 73.85 อยู่ในระดับสูง แสดงว่าผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของกรมปศุสัตว์ค่อนข้างมาก

- การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน เป็นการประเมินผลจาก EBIT ประเด็นมีการจัดตั้งหน่วยประชาสัมพันธ์ และมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางสื่อต่างๆ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่ากรมปศุสัตว์จัดให้มีช่องทางในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล และข่าวสารของกรมปศุสัตว์ ผ่านช่องทางที่หลากหลายและมีความเหมาะสมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม

- การตอบสนองข้อร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.86 อยู่ในระดับสูง เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 93.72 (ระดับสูงมาก) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 60 (ระดับสูง) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมิน EIT ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการดำเนินการตอบสนองข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์ แต่ในส่วนผลการประเมิน EBIT กรมปศุสัตว์ขาดหลักฐานการประกาศเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง และขาดรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาดังกล่าวข้างต้น

- ช่องทางการร้องเรียน เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นความสะดวกในการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.44 อยู่ในระดับสูง แสดงว่ากรมปศุสัตว์จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย และเข้าถึงได้ง่าย

- การแจ้งผลร้องเรียน เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 0.33 อยู่ในระดับต่ำมาก แสดงว่าหากมีกรณีร้องเรียนเกิดขึ้นกรมปศุสัตว์ขาดการแจ้งผลการดำเนินการร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.81 ซึ่งอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียดดังนี้

- ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ เป็นการประเมินผลจาก EIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.39 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

- ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ เป็นการประเมินผลจาก EIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.23 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีจิตบริการที่ดี

3) ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.43 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละมุมมอง มีรายละเอียดดังนี้

- การรับรู้ข้อมูลการทุจริต เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นการรับรู้/รับทราบว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์มีการรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บริการเป็นพิเศษ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม มีการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องหรือไม่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 92.86 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรม

- ประสพการณ์ตรงการทุจริต เป็นการประเมินผลจาก EIT ในประสพการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์อื่นใดจากเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.00 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่ไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (IIT) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 66.95 อยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียดดังนี้

- วัฒนธรรมองค์กร เป็นการประเมินผล IIT ในมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ที่มีต่อบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เองในเรื่องการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 66.64 อยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ค่อนข้างยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- การต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.27 อยู่ในระดับสูง เป็นผลคะแนนจาก IIT ได้เท่ากับร้อยละ 60.96 (ระดับสูง) ผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 73.57 (ระดับสูง) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์มีการดำเนินการด้านการป้องกันการปราบปรามการทุจริต แต่อย่างไรก็ตามยังขาดการดำเนินการในประเด็นการเผยแพร่ การให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ และผลการประเมินจาก EIT บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมปศุสัตว์ แต่ยังไม่ครอบคลุมในทุกประเด็นคำถามและในบุคลากรทุกระดับ จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาดังกล่าวข้างต้น

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (IIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 60.77 อยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียดดังนี้

- การบริหารงานบุคคล เป็นการประเมินผล IIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 50.64 อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเมินจากประสพการณ์ตรงของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 42.30 (ระดับปานกลาง) และประเมินการรับรู้จากมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ประเด็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศการทำงาน ความดีความชอบของบุคลากร ระบบอุปถัมภ์ การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา และความก้าวหน้าในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 51.56 (ระดับปานกลาง)

- การบริหารงบประมาณ เป็นการประเมินผล IIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 67.53 อยู่ในระดับสูง โดยประเมินการรับรู้จากมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีความคุ้มค่า ประหยัด โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และไม่เบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ

- ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน เป็นการประเมินผล IIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 64.13 อยู่ในระดับสูง โดยประเมินจากประสพการณ์ตรงของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับความชอบธรรมในการมอบหมายงาน และการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 71.12 (ระดับสูง) และประเมินการรับรู้จากมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์

เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง และการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 58.54 (ระดับปานกลาง)

4.1.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2559

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.19 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 94.64 ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 59.71 และการจัดอันดับผลคะแนนในระดับกรมจากจำนวน 148 หน่วยงาน พบว่ากรมปศุสัตว์อยู่ในอันดับที่ 108

ตารางที่ 4-2 รายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2559

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26.00	76.75			76.75	19.96
	1.1 การดำเนินงานขององค์กร	14.30	78.47			78.47	
	1.1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง	2.51	74.25	66.67		70.46	
	1.1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	2.17	64.89	100.00		82.45	
	1.1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ	2.61	84.77	100.00		92.39	
	1.1.4 การมีส่วนร่วม	2.01		80.00		80.00	
	1.1.5 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	3.00	71.93			71.93	
	1.1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	2.01		100.00		100.00	
	1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร	11.7	75.03			75.03	
	1.2.1 การตอบสนองข้อร้องเรียน	4.09	57.50	100.00		78.75	
	1.2.2 ช่องทางการร้องเรียน	3.63	65.93			65.93	
	1.2.3 การแจ้งผลร้องเรียน	3.98	16.50			16.50	
2	ความพร้อมรับผิด	18.00	90.58			90.58	16.30
	ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่	8.82	81.16	100.00		90.58	
3	ความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22.00	94.64			94.64	20.82
	3.1 การรับรู้ข้อมูลการทุจริต	11.66	93.28			93.28	
	3.2 ประสิทธิภาพตรงการทุจริต	10.34	96.00			96.00	

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16.00				64.76	10.36
	4.1 วัฒนธรรมองค์กร	6.88			64.79	64.79	
	4.2 การต่อต้านการทุจริตขององค์กร	9.12		70.24	59.25	64.74	
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18.00				59.71	10.75
	5.1 การบริหารงานบุคคล	7.56			52.20	52.20	
	5.1.1 ประสิทธิภาพตรง	4.08			51.36	51.36	
	5.1.2 การรับรู้	3.48			52.30	52.30	
	5.2 การบริหารงบประมาณ	5.58			63.40	63.40	
	5.2.1 การรับรู้	5.58			63.40	63.40	
	5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	4.86			63.54	63.54	
	5.3.1 ประสิทธิภาพตรง	2.67			71.79	71.79	
	5.3.2 การรับรู้	2.19			56.95	56.95	
รวม		100.00	คะแนน ITA = 78.19				

จากตารางที่ 4-2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ จำแนกตามดัชนี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.75 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยจำแนกเป็นการดำเนินการขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.47 และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.03 เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียดดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 70.46 อยู่ในระดับสูง เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 74.25 (ระดับสูง) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 66.67 (ระดับสูง) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนมีความสอดคล้องกัน แต่ผลจาก EBIT ได้คะแนนน้อยกว่า เนื่องจากกรมปศุสัตว์ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างไม่ครบถ้วนทุกประเด็นและไม่มีหลักฐานประกอบ ได้แก่ การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและผลการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินการประกาศเผยแพร่แผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง การวิเคราะห์และจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา และการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาดังกล่าวข้างต้น

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 82.45 อยู่ในระดับสูงมาก เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 64.89 (ระดับสูง) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 100 (ระดับสูงมาก) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์

มีการดำเนินการด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม และมีหลักฐานประกอบชัดเจน แต่ในส่วนผลการประเมิน EIT เป็นการประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับระยะเวลาการให้บริการ ซึ่งระยะเวลาการให้บริการอาจจะยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาดังก้าวข้างต้น

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 92.39 อยู่ในระดับสูงมาก เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 84.77 (ระดับสูงมาก) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 100 (ระดับสูงมาก) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์มีการดำเนินการด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม และมีหลักฐานประกอบชัดเจน และในส่วนผลการประเมิน EIT ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาดังก้าวข้างต้น

- การมีส่วนร่วม เป็นการประเมินผลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ประเด็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่ากรมปศุสัตว์มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ แต่หลักฐานยังไม่แสดงให้เห็นว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 71.93 อยู่ในระดับสูง แสดงว่าผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของกรมปศุสัตว์ค่อนข้างมาก

- การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน เป็นการประเมินผลจาก EBIT ประเด็นมีการจัดตั้งหน่วยประชาสัมพันธ์ และมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางสื่อต่างๆ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่ากรมปศุสัตว์จัดให้มีช่องทางในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล และข่าวสารของกรมปศุสัตว์ ผ่านช่องทางที่หลากหลายและมีความเหมาะสมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม

- การตอบสนองข้อร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.75 อยู่ในระดับสูง เป็นผลคะแนนจาก EIT ได้เท่ากับร้อยละ 57.50 (ระดับปานกลาง) ส่วนผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 100 (ระดับสูง) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์มีการดำเนินการด้านการตอบสนองข้อร้องเรียนครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม และมีหลักฐานประกอบชัดเจน แต่ในส่วนผลการประเมิน EIT การดำเนินการด้านการตอบสนองข้อร้องเรียนของกรมปศุสัตว์อาจจะยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาดังก้าวข้างต้น

- ช่องทางการร้องเรียน เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นความสะดวกในการเข้าถึงช่องทางการร้องเรียนของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 65.93 อยู่ในระดับสูง แสดงว่ากรมปศุสัตว์จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย และเข้าถึงได้ง่าย

- การแจ้งผลร้องเรียน เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 16.50 อยู่ในระดับต่ำมาก แสดงว่าหากมีเรื่องร้องเรียนเกิดขึ้นกรมปศุสัตว์ขาดการแจ้งผลการดำเนินการร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) ประเด็นความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสุภาพ กระตือรือร้น และเต็มใจให้บริการของเจ้าหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.58 อยู่ในระดับสูง แสดงว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีจิตบริการที่ดี

3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.64 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละมุมมอง มีรายละเอียดดังนี้

- การรับรู้ข้อมูลการทุจริต เป็นการประเมินผลจาก EIT ประเด็นการรับรู้/รับทราบว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์มีการรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บริการเป็นพิเศษ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม มีการเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้องหรือไม่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.28 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรม

- ประสพการณ์ตรงการทุจริต เป็นการประเมินผลจาก EIT ในประสพการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์อื่นใดจากเจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.00 อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ส่วนใหญ่ไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (IIT) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 64.76 อยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียดดังนี้

- วัฒนธรรมองค์กร เป็นการประเมินผล IIT ในมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ที่มีต่อบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เองในเรื่องการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 64.79 อยู่ในระดับสูง แสดงว่าบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ค่อนข้างยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

- การต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 64.74 อยู่ในระดับสูง เป็นผลคะแนนจาก IIT ได้เท่ากับร้อยละ 59.25 (ระดับปานกลาง) ผลคะแนนจาก EBIT ได้เท่ากับร้อยละ 70.24 (ระดับสูง) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผลคะแนนไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากผลการประเมินจาก EBIT กรมปศุสัตว์มีการดำเนินการด้านการป้องกันการปราบปรามการทุจริต แต่อย่างไรก็ตามยังขาดการดำเนินการในประเด็นการเผยแพร่ การให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ และผลการประเมินจาก IIT บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมปศุสัตว์ แต่ยังไม่ครอบคลุมในทุกประเด็นคำถามและในบุคลากรทุกระดับ จึงส่งผลให้ผลคะแนนออกมาดังกล่าวข้างต้น

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (IIT) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 59.71 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียดดังนี้

- การบริหารงานบุคคล เป็นการประเมินผล IIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 52.20 อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเมินจากประสบการณ์ตรงของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 51.36 (ระดับปานกลาง) และประเมินการรับรู้จากมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ประเด็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศการทำงาน ความดีความชอบของบุคลากร ระบบอุปถัมภ์ การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา และความก้าวหน้าในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 52.30 (ระดับปานกลาง)

- การบริหารงบประมาณ เป็นการประเมินผล IIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 63.40 อยู่ในระดับสูง โดยประเมินการรับรู้จากมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณที่มีความคุ้มค่า ประหยัด โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และไม่เบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ

- ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน เป็นการประเมินผล IIT ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 63.54 อยู่ในระดับสูง โดยประเมินจากประสบการณ์ตรงของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับความชอบธรรมในการมอบหมายงาน และการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 71.79 (ระดับสูง) และประเมินการรับรู้จากมุมมองของบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง และการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 56.96 (ระดับปานกลาง)

4.2 แนวโน้มการพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 - 2559

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี 2558 และ ปี 2559 พบว่า

1. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี 2559 (ร้อยละ 78.19) สูงขึ้นกว่า ปี 2558 (ร้อยละ 74.31)
2. ดัชนีความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน ปี 2559 (ร้อยละ 94.64) สูงขึ้นกว่า ปี 2558 (ร้อยละ 90.43) เนื่องจากผลการประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการจากตัวชี้วัดย่อย การรับรู้ข้อมูลการทุจริต และประสบการณ์ตรงการทุจริต มีผลการประเมินสูงขึ้นทั้ง 2 ตัวชี้วัด
3. ดัชนีความพร้อมรับผิด ปี 2559 (ร้อยละ 90.58) สูงขึ้นกว่า ปี 2558 (ร้อยละ 83.81) เนื่องจากผลการประเมินความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสูงขึ้น
4. ดัชนีความโปร่งใส ปี 2559 (ร้อยละ 76.75) สูงขึ้นกว่าปี 2558 (ร้อยละ 67.98) เนื่องจากตัวชี้วัดย่อย การดำเนินการขององค์กร และระบบการร้องเรียนขององค์กร มีผลการประเมินสูงขึ้นทั้ง 2 ตัวชี้วัด
5. ดัชนีวัฒนธรรมและคุณธรรมในองค์กร ปี 2559 (ร้อยละ 64.76) ลดลงจากปี 2558 (ร้อยละ 66.95) เนื่องจากตัวชี้วัดย่อย วัฒนธรรมองค์กร และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร มีผลการประเมินลดลงทั้ง 2 ตัวชี้วัด

6. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ปี 2559 (ร้อยละ 59.71) ลดลงจากปี 2558 (ร้อยละ 60.77) เนื่องจากตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน มีผลการประเมินลดลง แต่ตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล มีผลการประเมินเพิ่มขึ้น

แสดงว่ากรมปศุสัตว์มีการพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ได้ดีขึ้นในด้านมาตรฐานการให้บริการ และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงมีการพัฒนาและปรับปรุงในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร

4.3 โอกาสในการปรับปรุงผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์

การค้นหาโอกาสในการปรับปรุงการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของกรมปศุสัตว์ โดยใช้กรอบแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการและผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์เพิ่มสูงขึ้น โดยแยกเป็นมิติ ดังนี้

4.3.1 มิติด้านการนำองค์การ

- ผู้บริหารมีกำหนดมาตรการในการกำกับดูแลองค์การที่ดีเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงการสร้าง ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติราชการ เช่น มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ มีการวางระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน แต่ขาดการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และการสื่อสารมาตรการกำกับดูแลองค์การยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์มีการรับรู้การดำเนินการต่อต้านการทุจริตขององค์กรค่อนข้างน้อยในประเด็นต่างๆ ดังนี้ การรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีระบบการตรวจสอบภายใน มีการติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต มีกระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สมควร ดังนั้นกรมปศุสัตว์ควรเพิ่มการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้ครอบคลุมตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด และผู้บริหารควรปรับปรุงวิธีการสื่อสารให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกระดับ และใช้การสื่อสารแบบ 2 ทิศทาง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติจริง

4.3.2 มิติด้านการวางแผนยุทธศาสตร์

- แม้ว่ากรมปศุสัตว์จะมีมาตรการ และแนวทางในการดำเนินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ แต่ยังคงขาดการวางแผนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเป็นระบบ รวมถึงขาดการถ่ายทอดแนวทางการดำเนินการไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จึงส่งผลให้ผลการประเมินบางประเด็นลดลง ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและคุณธรรมในองค์กร และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้นกรมปศุสัตว์ควรมีการวางแผนการดำเนินการให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางการดำเนินการ และถ่ายทอดแนวทางไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรู้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมปศุสัตว์มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ

4.3.3 มิติด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- กรมปศุสัตว์มีการรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาปรับปรุงการบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่ขาดการนำข้อมูลและสารสนเทศที่มีมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์และการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เหมาะสมกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม ดังนั้นควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในแต่ละกลุ่ม เช่น การให้บริการที่เกินความคาดหวังของผู้รับบริการ การเปิดให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานของกรมปศุสัตว์ และร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของกรมปศุสัตว์ และส่งผลให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์

- กรมปศุสัตว์มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยมีระเบียบกรมปศุสัตว์ว่าด้วยแนวทางการจัดการข้อร้องเรียน รวมถึงมีการจัดช่องทางกรร้องเรียนที่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม แต่ขาดการดำเนินการในการติดตามเรื่องร้องเรียนและการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับเรื่องร้องเรียนควรดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนตามแนวทางและระเบียบที่กำหนดไว้

4.3.4 มิติด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

- แม้ว่ากรมปศุสัตว์มีการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ แต่ขาดการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ขาดการทบทวน และวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การวางแผนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นควรมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศภายในหน่วยงานไว้อย่างเป็นระบบ และนำมาวิเคราะห์หาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4.3.5 มิติด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

- กรมปศุสัตว์มีการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับภารกิจของกรม เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและแต่งตั้ง การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล การสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารแนวทางและแผนกลยุทธ์ดังกล่าวให้กับบุคลากรทราบแต่ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์มีการรับรู้แนวทางการบริหารงานบุคคลค่อนข้างน้อย ดังนั้นควรปรับปรุงการสื่อสารให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ และเข้าใจให้แก่บุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

- กรมปศุสัตว์มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยบุคลากร การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาประเมินการเลื่อนค่าตอบแทน แต่ยังคงขาดการนำไปปฏิบัติในบางหน่วยงาน และไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ เช่น ผู้บริหารบางหน่วยงานไม่นำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินการเลื่อนค่าตอบแทน การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงานไม่ครอบคลุมทุกสายงาน จึงส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมปศุสัตว์ อย่างไรก็ตาม หากมีการนำผลการสร้างแรงจูงใจมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือสร้างกิจกรรมในการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรให้มีความรักและความเชื่อมั่นต่อองค์กร และเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับหน่วยงาน

4.3.6 มิติด้านการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

- กรมปศุสัตว์มีการออกแบบกระบวนการทำงานภายใต้ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกและสร้างความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ได้แก่ ขั้นตอน ระยะเวลาการให้บริการ และค่าใช้จ่าย โดยมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและมีการเผยแพร่ขั้นตอนการให้บริการให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ แต่ขาดการดำเนินการตามมาตรฐานที่กำหนด โดยเฉพาะในเรื่องการให้บริการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อไป

- กรมปศุสัตว์มีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความผิดพลาด ลดการทำงานซ้ำซ้อน และลดความสูญเสียด้านงบประมาณ และเพิ่มความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงขาดการดำเนินการป้องกันปัญหาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในเชิงรุก ดังนั้นควรมีการจัดทำระบบการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากการศึกษาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2558-2559 ทำให้ทราบว่า ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2558 โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 74.31 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีที่มีระดับผลการประเมินในระดับสูงมากมี 2 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.43 ซึ่งประเมินจาก EIT เพียงแหล่งเดียว รองลงมาดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 83.81 ประเมินจาก EIT และ EBIT ส่วนที่เหลืออีก 3 ดัชนีอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 67.98 ประเมินจาก EIT และ EBIT รองลงมาดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 66.95 ประเมินจาก IIT และ EBIT และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 60.77 ประเมินจาก IIT เพียงแหล่งเดียว ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ปี พ.ศ. 2559 โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.19 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง โดยดัชนีที่มีระดับผลการประเมินในระดับสูงมากมี 2 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.64 ซึ่งประเมินจาก EIT เพียงแหล่งเดียว รองลงมาดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 90.58 ประเมินจาก EIT และ EBIT ดัชนีที่มีผลการประเมินในระดับสูงมี 2 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 76.75 ประเมินจาก EIT และ EBIT รองลงมาดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 64.76 ประเมินจาก IIT และ EBIT และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ ดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 59.71 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประเมินจาก IIT เพียงแหล่งเดียว

จากการผลการประเมินดังกล่าวแม้ว่าในปี พ.ศ. 2559 คะแนนภาพรวมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์เพิ่มขึ้น ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีความโปร่งใส มีผลคะแนนเพิ่มขึ้น แต่ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีผลคะแนนลดลง กรมปศุสัตว์จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการในด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร และรักษามาตรฐานการให้บริการ และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของกรมปศุสัตว์ให้ดียิ่งขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะในมุมมองการปฏิบัติการ

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมปศุสัตว์ ประจำปี พ.ศ. 2558 - 2559 กรมปศุสัตว์มีประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส

- กรมปศุสัตว์ควรดำเนินการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างให้ครบถ้วนทุกประเด็น เช่น การประกาศเผยแพร่แผนการปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง การวิเคราะห์และจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา และการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

- ผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับเรื่องร้องเรียนควรดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนตามแนวทางและระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการแจ้งผลเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ

2) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

- บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ควรได้รับการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ยึดมั่นคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

- กรมปศุสัตว์ควรเพิ่มการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การจัดทำคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง การรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

3) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

- กรมปศุสัตว์ควรมีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรทุกระดับภายในกรมปศุสัตว์ทราบ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ และเข้าใจให้แก่บุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

- กรมปศุสัตว์ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน และมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น การนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนในทุกหน่วยงานและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ มีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรที่ทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่กรมปศุสัตว์ มีการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกสายงาน

- ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมโดยต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร มีการให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ในส่วนของการประเมินการปฏิบัติงานของกรมปศุสัตว์โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ผู้ที่เกี่ยวข้องควรตอบคำถามให้ครบถ้วนทุกประเด็นข้อคำถาม และมีหลักฐานประกอบการดำเนินการในแต่ละประเด็นคำถามอย่างชัดเจน

5.2.2 ข้อเสนอแนะในมุมมองการบริหารจัดการ

1) ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

2) ผู้บริหารต้องสื่อสารและสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงการปลูกฝังหลักธรรมาภิบาลให้บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ยึดถือจนเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งนำไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรกรมปศุสัตว์

3) กรมปศุสัตว์ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินการ มีการติดตามประเมินผล และทบทวนผลการ

ปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ตามผลการปฏิบัติงาน

4) บุคลากรภายในกรมปศุสัตว์ต้องปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีการทำงานแบบใหม่โดยยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2559. หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี Good Governance. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2558. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2559. คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2549. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550. บริษัท วิชั่น ฟรันท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2557. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 Public Sector Management Quality Award. บริษัท วิชั่น ฟรันท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2558. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. 2559. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของกรมปศุสัตว์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.
- นางฉวีวรรณ นิลวงศ์. 2558. เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงรายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. 2559. เอกสารประกอบการประชุมชี้แจง รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.

ภาคผนวก



แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบประเมินซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้ผลการสำรวจ สามารถสะท้อนความคิดเห็นของท่านได้อย่างดี ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้เป็นอิสระ และขอยืนยันว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการใดๆ ทั้งสิ้น โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ท่านต้องการเลือก

คำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่านดังต่อไปนี้ เป็นการถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติเท่านั้น

DQ1. ท่านเป็นเจ้าของหน้าทีรัฐประเภทใด

ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเภททั่วไป

ลูกจ้าง/พนักงานราชการ ปฏิบัติงาน - อาวุโส ทักษะพิเศษ

ประเภทวิชาการ

ลูกจ้าง/พนักงานราชการ ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ - ทรงคุณวุฒิ

ประเภทอำนวยการ

ระดับต้น ระดับสูง

ประเภทบริหาร

ระดับต้น ระดับสูง

DQ2. กรุณาระบุเพศของท่าน ชาย หญิง

DQ3. ท่านทำงานให้กับหน่วยงานของท่านมาเป็นระยะเวลาทั้งหมด

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

กรุณาตอบคำถามดังต่อไปนี้ โดยใช้ประสบการณ์ของท่านในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา
เกี่ยวกับประเด็น วัฒนธรรมองค์กร การต่อต้านการทุจริตขององค์กร การบริหารงานบุคคล
การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน
ของหน่วยงานของท่าน

วัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q1.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q2.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบมีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q3.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q4.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมายมีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q5.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติมีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q6.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงมีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q7.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q8.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีจำนวน(สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				

การต่อต้านการทุจริตขององค์กร

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q9.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากน้อยเพียงใด				
Q10.	หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่หลักการ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวทีย บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด				
Q11.	หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด				
Q12.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมากน้อยเพียงใด				
Q13.	หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายในในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระมากน้อยเพียงใด				
Q14.	ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานของท่านสามารถป้องกันการทุจริตได้มากน้อยเพียงใด				
Q15.	หน่วยงานของท่านมีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตมากน้อยเพียงใด				
Q16.	หน่วยงานของท่านมีการติดตาม ตรวจสอบผู้กระทำการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด				
Q17.	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษ				

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
	ผู้กระทำการทุจริต (การพิจารณาและการกำหนดบทลงโทษ รวมถึงการลงโทษ) มากน้อยเพียงใด				

Q18. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควร เช่น ใช้งบประมาณมากเกินไปเกินความจำเป็นหรือใช้ในเรื่องส่วนตัวหรือไม่

- ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก

Q19. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้องหรือไม่

- ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก

Q20. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการรับเงินพิเศษ การเรียไร การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิงจากบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง หรือไม่

- ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก

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

- ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก

Q22. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริตหรือไม่

- ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก

การบริหารงานบุคคล

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q23.	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด				
Q24.	ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน มากน้อยเพียงใด				
Q25.	หน่วยงานของท่านประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงานมากน้อยเพียงใด				
Q26.	ระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน ของมีค่า ความบันเทิง ความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ตอบแทนอื่น มีผลต่อการคัดเลือกการบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมากน้อยเพียงใด				

Q27. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาที่เหมาะสมเพียงใด

- ไม่เหมาะสม ค่อนข้างไม่เหมาะสม ค่อนข้างเหมาะสม เหมาะสม

Q28. ท่านคิดว่าการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการให้ทุนการศึกษาดังกล่าวมีผลดีคุ้มค่าค่าใช้จ่ายของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด

- ไม่คุ้มค่า ค่อนข้างไม่คุ้มค่า ค่อนข้างคุ้มค่า คุ้มค่า

Q29. หน่วยงานของท่านมีการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนหรือไม่

- ไม่ชัดเจน ค่อนข้างไม่ชัดเจน ค่อนข้างชัดเจน ชัดเจน

Q30. ท่านเห็นว่าวิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงใด

- ไม่เหมาะสม ค่อนข้างไม่เหมาะสม ค่อนข้างเหมาะสม เหมาะสม

Q31. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันของท่านต่อไป

- ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย
- Q32. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันของท่านต่อไป
- ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย

การบริหารงบประมาณ

- Q33. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้หรือไม่
- ไม่โปร่งใส ค่อนข้างไม่โปร่งใส ค่อนข้างโปร่งใส โปร่งใสมาก
- Q34. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัดหรือไม่
- ไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า คำนึงถึงค่อนข้างน้อย คำนึงถึงค่อนข้างมาก คำนึงถึงมาก
- Q35. หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือ การเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง ที่เป็นเท็จมากน้อยเพียงใด
- น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก
- Q36. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณผิดวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด
- น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก

ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

- Q37. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด
- มีอิสระน้อย มีอิสระค่อนข้างน้อย มีอิสระค่อนข้างมาก มีอิสระมาก
- Q38. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้มากน้อยเพียงใด
- เปิดโอกาสน้อย เปิดโอกาสค่อนข้างน้อย เปิดโอกาสค่อนข้างมาก เปิดโอกาสมาก
- Q39. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควรมากน้อยเพียงใด
- ไม่เป็นธรรมมาก ค่อนข้างไม่เป็นธรรม ค่อนข้างเป็นธรรม เป็นธรรมมาก
- Q40. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมากน้อยเพียงใด
- คำนึงถึงน้อย คำนึงถึงค่อนข้างน้อย คำนึงถึงค่อนข้างมาก คำนึงถึงมาก
- Q41. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการร้องขอ/สั่งด้วยวาจาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการมากน้อยเพียงใด
- มีน้อย มีค่อนข้างน้อย มีค่อนข้างมาก มีมาก
- Q42. ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/สั่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชา ผู้นั้นจะได้รับผลกระทบทางลบต่อการทำงาน หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนมากน้อยเพียงใด
- ได้รับผลกระทบน้อย ได้รับผลกระทบค่อนข้างน้อย ได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก ได้รับผลกระทบมาก
- Q43. หัวหน้างานของท่านมักให้ท่านรายงานความคืบหน้าของงาน หรือมีการติดตามผลการดำเนินงานของท่านหรือไม่
- มีการติดตามน้อย มีการติดตามค่อนข้างน้อย มีการติดตามค่อนข้างมาก มีการติดตามมาก
- Q44. ท่านทราบความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงานมากน้อยเพียงใด
- น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก
- Q45. ท่านทราบถึงภาระความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนหรือไม่
- ไม่ชัดเจน ค่อนข้างไม่ชัดเจน ค่อนข้างชัดเจน ชัดเจน

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
 สำนักงาน ป.ป.ช.



แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบสำรวจซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลการประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้ผลการสำรวจ สามารถสะท้อนความคิดเห็นของท่านได้อย่างดี ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และขอรับรองว่า **ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่เป็นรายบุคคล** โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะในภาพรวมเท่านั้น ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงานที่ขอให้ท่านประเมิน

โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่อง ที่ท่านต้องการเลือกและ/หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นด้านคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงาน ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

• ดัชนีความโปร่งใส

ข้อ	ข้อความคำถาม	ไม่ชัดเจน	ค่อนข้างไม่ชัดเจน	ค่อนข้างชัดเจน	ชัดเจนมาก
Q1.	หน่วยงานนี้ มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบชัดเจน หรือไม่				
Q2.	หน่วยงานนี้ มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการต่าง ๆ เช่น กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการชัดเจน หรือไม่				
Q3.	หน่วยงานนี้ มีการเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการต่าง ๆ ชัดเจน หรือไม่				
Q4.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนี้ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และเอกสารประกอบอื่นๆ ชัดเจน หรือไม่				

Q5. ช่องทางสื่อสารที่ช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลหน่วยงานนี้ได้สะดวก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เว็บไซต์ของหน่วยงาน
 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น Facebook, Line, Twitter
 อื่นๆ โปรดระบุ

Q6. หน่วยงานนี้ ให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมหรือไม่

- ช้ามาก ค่อนข้างช้า ค่อนข้างเร็ว เร็วมาก

Q7. หน่วยงานนี้ ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือไม่

- เลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน เลือกปฏิบัติบ้าง ค่อนข้างไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกปฏิบัติ

- Q8. ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานนี้ในระดับใด
 ไม่พึงพอใจ ไม่ค่อยพึงพอใจ ค่อนข้างพึงพอใจ พึงพอใจมาก
- Q9. หน่วยงานมีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวกอย่างน้อยเพียงใด
 ไม่สะดวก ไม่ค่อยสะดวก ค่อนข้างสะดวก สะดวกมาก
- Q10. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยร้องเรียนเกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนหรือระยะเวลาการให้บริการของหน่วยงานที่ท่านติดต่อหรือไม่
 เคย
 ไม่เคย (*โปรดระบุเหตุผลและข้ามไปตอบข้อ Q11*) เหตุผลเพราะ
 ไม่มีเรื่องร้องเรียน
 มี แต่ไม่สำคัญ
 กลัวผลกระทบภายหลัง
 อื่นๆ โปรดระบุ.....

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		ไม่มีเลย	มี ค่อนข้างน้อย	มี ค่อนข้างมาก	มีมาก
Q10-1	หน่วยงานนี้ ได้ดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนของท่านอย่างเหมาะสมอย่างน้อยเพียงใด (เช่น ขั้นตอน ระยะเวลา กระบวนการรับและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น)				
Q10-2	หน่วยงานนี้ มีการติดตามเรื่องร้องเรียนของท่านอย่างน้อยเพียงใด				
Q10-3	การแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือการแจ้งผลดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานที่ท่านใช้บริการมีประสิทธิภาพอย่างน้อยเพียงใด				

- Q11. หน่วยงานมีระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง หรือไม่
 มี ไม่มี

• **ดัชนีความพร้อมรับผิด**

- Q12. เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการท่าน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ หรือไม่
 ไม่พร้อม ค่อนข้างไม่พร้อม ค่อนข้างพร้อม พร้อม
- Q13. เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการท่าน มีความสุภาพ มีความกระตือรือร้น เต็มใจ ทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน
 ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย

• **ดัชนีคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน**

• **การรับรู้ข้อมูลการทุจริต**

- Q14. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้ยิน/รับทราบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน รับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานบันเทิง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามหน้าที่ หรือไม่
 ไม่เคย เคย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
		ไม่มีเลย	มี ค่อนข้างน้อย	มี ค่อนข้างมาก	มีมาก
Q15.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน มีการรับเงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดเป็นเรื่องปกติธรรมดา				
Q16.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการให้บริการ ได้มีการเอื้อ ประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคน <u>เนื่องจากความสัมพันธ์ ส่วนตัว</u>				
Q17.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ เป็นธรรม หรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น				

• ประสพการณ์การทุจริต

(คำตอบของท่านจะถูกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติเท่านั้นและข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ)

Q18. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่าง ๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน

ไม่เคย

ไม่แน่ใจ/ไม่ตอบ

เคย ระบุรายละเอียด

Q19. สิ่งที่ท่านต้องการแนะนำให้หน่วยงานที่ได้รับการประเมิน ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
กระทำการทุจริตต่อหน้าที่

1.

2.

3.

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์

SQ1. อายุปี

SQ2. เพศ ชาย หญิง

SQ3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีขึ้นไป

SQ4. อาชีพ

ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ

พนักงาน/ลูกจ้าง

เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ (โปรดระบุ) → ไปตอบคำถาม SQ6

อื่นๆ (โปรดระบุ) → ไปตอบคำถาม SQ6

SQ5. ประเภทงาน/ธุรกิจ

ภาคเกษตร เช่น ประมง เลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก อื่นๆ (โปรดระบุ)

ภาคการค้า เช่น ค้าส่ง ค้าปลีก อื่นๆ (โปรดระบุ)

ภาคบริการ เช่น โรงแรม ภัตตาคาร ขนส่ง สุขภาพ ก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ สื่อสาร อื่น ๆ (โปรดระบุ)

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

ปิโตรเลียม เครื่องใช้ไฟฟ้า วัสดุก่อสร้าง เครื่องประดับ ยาง/ผลิตภัณฑ์ยาง

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

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

SQ7. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.

2.

3.

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
สำนักงาน ป.ป.ช.



แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence-based Integrity & Transparency Assessment
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปี พ.ศ. 2558

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบสำรวจซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ความร่วมมือจากหน่วยงานของท่านในการตอบแบบสำรวจจะสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี ตลอดจนช่วยสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร

สำนักงาน ป.ป.ช. ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน.....

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

1. โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่เป็นตัวเลือกว่าคำตอบที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงสำหรับหน่วยงานของท่าน และหากมีเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงให้ใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง พร้อมระบุชื่อเอกสารและส่งมอบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงนั้น
2. "ภารกิจหลัก" หมายถึง ภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่ได้เลือกสำหรับตอบเฉพาะข้อคำถามที่มีคำว่า "ภารกิจหลัก" โดยพิจารณาจากภารกิจที่มีจำนวนบุคลากร หรือได้รับการจัดสรรงบประมาณ หรือมีระยะเวลาในการดำเนินงานตามภารกิจนั้นๆ มากกว่าภารกิจอื่น ส่วนข้อคำถามที่ไม่ได้ระบุคำว่า "ภารกิจหลัก" หมายถึง การดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน
3. รายชื่อหลักฐานที่ระบุในแบบสำรวจฯ นี้ จะเป็นรายชื่อหลักฐานที่ใช้เป็นแนวทางการตอบข้อคำถาม ทั้งนี้หน่วยงานอาจใช้หลักฐานอื่นๆ สำหรับการตอบข้อคำถามนั้นได้ โดยให้ใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง อื่นๆ โดยระบุชื่อเอกสาร
4. “การจัดซื้อจัดจ้าง” หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงระเบียบที่รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานของอื่นของรัฐ ใช้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
5. “แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง” หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
การให้และเปิดเผยข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง		
EB1 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร		
1) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2557) หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> หลักฐาน หรือ Print screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้แสดงว่ามีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ภายใน 31 ตุลาคม 2557)..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ต่อไปนี้ หรือไม่		
2.1 ชื่อโครงการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 งบประมาณ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 ผู้ซื้อของ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 ผู้ยื่นซอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 ผู้ได้รับคัดเลือก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> หลักฐาน หรือ Print screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้แสดงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (โครงการที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว ณ วันที่หน่วยงานได้จัดส่งข้อมูลตามแบบ EBIT ให้กับผู้ประเมิน)..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
EB2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ อย่างไร (กรณีการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่า 5 โครงการ ให้แสดงหลักฐาน 5 โครงการที่มีงบประมาณสูงสุด)		
1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) มีการประกาศวิธีการคำนวณราคากลางของแต่ละโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
4) มีการประกาศรายชื่อผู้เสนอราคา/งานที่มีสิทธิได้รับการคัดเลือกแต่ละโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
5) มีการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		

ประเด็นคำถาม		มี	ไม่มี
EB3 การวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง			
1) มีการจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557..... <input type="radio"/> Print screen รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ที่แสดงหัวข้อเกี่ยวกับสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....			
2) มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....			
3) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ในลักษณะดังต่อไปนี้ หรือไม่			
3.1) ร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการวิเคราะห์..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....			
3.2) ร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการวิเคราะห์..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ			
4) มีการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา หรือไม่		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานแสดงสิ่งที่ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ.2558..... <input type="radio"/> ข้อมูลแสดงการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....			
มาตรฐานการปฏิบัติงาน			
EB4 การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก			
1) หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> บันทึก/หนังสือสั่งการแนวทางการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....			

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
2) หน่วยงานของท่านมีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ		
EB5 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก		
1) หน่วยงานของท่านมีระบบ เกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ (เช่น มีเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ มีระบบการให้บริการออนไลน์ มีระบบบัตริคว เป็นต้น)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> เอกสารคู่มือ..... <input type="radio"/> บัตริควการให้บริการ..... <input type="radio"/> ทะเบียนควบคุมการให้บริการรับเรื่อง..... <input type="radio"/> เกณฑ์ลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
2) หน่วยงานของท่านมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก อัตราค่าบริการ (ถ้ามี) และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการ หรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจนหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> แนวทางการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> คู่มือการให้บริการ..... <input type="radio"/> Print screen แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
3) หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่..... <input type="radio"/> ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
การมีส่วนร่วม (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน)		
EB6 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน		
1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการประชุม..... <input type="radio"/> รายงานการประชุมที่ระบุรายชื่อและรายละเอียดความคิดเห็นของบุคคล/หน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> โครงการ..... <input type="radio"/> รายงานการประชุม..... <input type="radio"/> รายงานสรุปการร่วมจัดทำแผน/โครงการ..... <input type="radio"/> ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมจัดทำแผน/โครงการ..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> โครงการ..... <input type="radio"/> รายงานการประชุม..... <input type="radio"/> รายงานสรุปการร่วมดำเนินการตามโครงการ..... <input type="radio"/> ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมดำเนินการตามโครงการ..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานประเมินผล..... <input type="radio"/> รายงานติดตามผลการดำเนินงาน..... <input type="radio"/> ภาพถ่ายกิจกรรมความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการดำเนินงาน..... <input type="radio"/> รายงานการประชุม..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน		
EB7 หน่วยงานของท่านมีช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักต่อไปนี้ หรือไม่		
1) มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> โครงสร้างหน่วยงาน..... <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> คำสั่งการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
2) มีข้อมูลตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสังคม (Social Media) หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print screen เอกสารเผยแพร่บนเว็บไซต์หรือสื่อสังคมของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
3) มีระบบการให้ข้อมูลตามภารกิจหลักผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงานหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> ระบุหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือหมายเลข Call Center..... <input type="radio"/> บรรจุอยู่ในโครงสร้างหน่วยงาน..... <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> คำสั่งการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
4) มีการเผยแพร่ข้อมูลตามภารกิจหลักทางสื่อต่อไปนี้ หรือไม่		
4.1 หนังสือพิมพ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		
4.2 วารสาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		
4.3 จุลสาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		
4.4 แผ่นพับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		
4.5 โทรทัศน์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		
4.6 วิทยุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		
4.7 สื่อสังคม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		
4.8 อื่นๆ โปรดระบุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ.....		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
การตอบสนองข้อร้องเรียน		
EB8 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างไร		
1) มีการกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียนและการตอบสนองหรือรายงานให้ผู้ร้องเรียนทราบหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน..... <input type="radio"/> แผนผังปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
2) มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน..... <input type="radio"/> แผนผังปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
3) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน..... <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน..... <input type="radio"/> คำสั่งการปฏิบัติงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
4) มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน <u>จัดซื้อจัดจ้าง</u> พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print screen รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้างจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
5) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน <u>ทั่วไป</u> พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนทั่วไป..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
การต่อต้านการทุจริตในองค์กร		
EB9 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างไร		
1) มีการประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการประชุมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> ภาพถ่าย (ระบุนวัน/เดือน/ปี/ที่บันทึก) กิจกรรมเกี่ยวกับการให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
2) มีการจัดทำคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
3) มีการให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการฝึกอบรมตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> ภาพถ่าย (ระบุนวัน/เดือน/ปีที่บ้านพัก) ประกอบกิจกรรมการให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
4) มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการดำเนินงานปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
5) มีแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> เอกสารแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
6) มีรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> บันทึกข้อความรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
7) มีการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการปรับปรุงระบบการทำงานจากข้อเสนอแนะรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> บันทึกข้อความรายงานผลการปรับปรุงจากข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
EB10 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างไร		
1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
2) หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> เอกสารผลการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (อย่างน้อย 1 โครงการ)..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
3) มีแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
EB11 หน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสอย่างไร		
1) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายชื่อคณะกรรมการ/กรรมการ/สมาชิกของกลุ่ม วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่ม และระเบียบหรือแนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม..... <input type="radio"/> คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		
2) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสมยิ่งขึ้น หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> ผลการดำเนินงานของกลุ่ม..... <input type="radio"/> ภาพถ่าย (ระบุวัน/เดือน/ปี้ที่บันทึก) กิจกรรมการรวมกลุ่ม..... <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....		

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ข้อมูลตามแบบสำรวจ

สำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ช.

โทร. 02-2823161



แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบประเมินซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้ผลการสำรวจสามารถสะท้อนความคิดเห็นของท่านได้อย่างดี ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้เป็นอิสระ และขอยืนยันว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการใดๆ ทั้งสิ้น โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน

โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่อง ที่ท่านต้องการเลือก

คำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่านดังต่อไปนี้ เป็นการถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติเท่านั้น

DQ1. ท่านเป็นเจ้าของหน้าทีรัฐประเภทใด

ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเภททั่วไป

ลูกจ้าง/พนักงานราชการ

ปฏิบัติงาน - อาวุโส

ทักษะพิเศษ

ประเภทวิชาการ

ลูกจ้าง/พนักงานราชการ

ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ - ทรงคุณวุฒิ

ประเภทอำนวยการ

ระดับต้น

ระดับสูง

ประเภทบริหาร

ระดับต้น

ระดับสูง

DQ2. กรุณาระบุเพศของท่าน

ชาย

หญิง

DQ3. ท่านทำงานให้กับหน่วยงานของท่านมาเป็นระยะเวลาทั้งหมด

ต่ำกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

กรุณาตอบคำถามดังต่อไปนี้ โดยใช้ประสบการณ์ของท่านในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาเกี่ยวกับประเด็น วัฒนธรรมองค์กร การต่อต้านการทุจริตขององค์กร การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ของหน่วยงานของท่าน

วัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q1.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q2.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q3.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q4.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดถือทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q5.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q6.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q7.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				
Q8.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีจำนวน (สัดส่วน) มากน้อยเพียงใด				

การต่อต้านการทุจริตขององค์กร

ข้อ	ข้อความ	ไม่มี	น้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q9.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากน้อยเพียงใด				
Q10.	หน่วยงานของท่านมีการเผยแพร่หลักการ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวทีย บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด				
Q11.	หน่วยงานของท่านมีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) แก่บุคลากรภายในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด				
Q12.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนมากน้อยเพียงใด				
Q13.	หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายในในหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างเป็นอิสระมากน้อยเพียงใด				
Q14.	ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานของท่านสามารถป้องกันการทุจริตได้มากน้อยเพียงใด				
Q15.	หน่วยงานของท่านมีการนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตมากน้อยเพียงใด				

ข้อ	ข้อความ	ไม่มี	น้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q16.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามตรวจสอบผู้กระทำกรทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด				
Q17.	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำกรทุจริต (การพิจารณาและการกำหนดบทลงโทษรวมถึงการลงโทษ) มากน้อยเพียงใด				

- Q18. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควร เช่น ใช้งบประมาณมากเกินไปจนเกิดความจำเป็นหรือใช้ในเรื่องส่วนตัวหรือไม่
 ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก
- Q19. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายเงินของหน่วยงาน เพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้องหรือไม่
 ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก
- Q20. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการรับเงินพิเศษ การเรียไร การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิงจากบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้องหรือไม่
 ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก
- Q21. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการรับของขวัญ/เงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานศพ งานมงคล ฯลฯ ที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท หรือไม่
 ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก
- Q22. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริตหรือไม่
 ไม่มี มีบ้างเล็กน้อย มีค่อนข้างบ่อย มีบ่อยมาก

การบริหารงานบุคคล

ข้อ	ข้อความ	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
Q23.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากน้อยเพียงใด				
Q24.	ท่านมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด				
Q25.	หน่วยงานของท่านประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงานมากน้อยเพียงใด				

- Q26. ระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน สิ่งของมีค่า ความบันเทิง ความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นในหน่วยงานของท่านส่งผลต่อการคัดเลือกการบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมากน้อยเพียงใด
 ไม่ส่งผล ส่งผลน้อย ส่งผลค่อนข้างมาก ส่งผลมาก
- Q27. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาที่เหมาะสมเพียงใด
 ไม่เหมาะสม ค่อนข้างไม่เหมาะสม ค่อนข้างเหมาะสม เหมาะสม
- Q28. ท่านคิดว่าการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการให้ทุนการศึกษาดังกล่าว มีผลดี คุ่มค่าค่าใช้จ่ายของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด
 ไม่คุ้มค่า ค่อนข้างไม่คุ้มค่า ค่อนข้างคุ้มค่า คุ้มค่า

- Q29. หน่วยงานของท่านมีการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนหรือไม่
 ไม่ชัดเจน ค่อนข้างไม่ชัดเจน ค่อนข้างชัดเจน ชัดเจน
- Q30. ท่านเห็นว่าวิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงใด
 ไม่เหมาะสม ค่อนข้างไม่เหมาะสม ค่อนข้างเหมาะสม เหมาะสม
- Q31. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันของท่านต่อไป
 ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย
- Q32. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันของท่านต่อไป
 ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย

การบริหารงบประมาณ

- Q33. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้หรือไม่
 ไม่โปร่งใส ค่อนข้างไม่โปร่งใส ค่อนข้างโปร่งใส โปร่งใสมาก
- Q34. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัดหรือไม่
 ไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า คำนึงถึงค่อนข้างน้อย คำนึงถึงค่อนข้างมาก คำนึงถึงมาก
- Q35. หน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือการเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทางมากน้อยเพียงใด
 ไม่มี ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก
- Q36. หน่วยงานของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณไม่ตรงวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด
 ไม่มี ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก

ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

- Q37. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่มากน้อยเพียงใด
 มีอิสระน้อย มีอิสระค่อนข้างน้อย มีอิสระค่อนข้างมาก มีอิสระมาก
- Q38. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้มากน้อยเพียงใด
 เปิดโอกาสน้อย เปิดโอกาสค่อนข้างน้อย เปิดโอกาสค่อนข้างมาก เปิดโอกาสมาก
- Q39. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควรมากน้อยเพียงใด
 ไม่เป็นธรรมมาก ค่อนข้างไม่เป็นธรรม ค่อนข้างเป็นธรรม เป็นธรรมมาก
- Q40. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมากน้อยเพียงใด
 คำนึงถึงน้อย คำนึงถึงค่อนข้างน้อย คำนึงถึงค่อนข้างมาก คำนึงถึงมาก
- Q41. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการร้องขอ/ส่งด้วยวาจาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการมากน้อยเพียงใด
 ไม่มี มีค่อนข้างน้อย มีค่อนข้างมาก มีมาก
- Q42. ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ/ส่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชา ผู้นั้นจะได้รับผลกระทบทางลบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนมากน้อยเพียงใด
 ไม่ได้รับผลกระทบ ได้รับผลกระทบค่อนข้างน้อย ได้รับผลกระทบค่อนข้างมาก ได้รับผลกระทบมาก
- Q43. หัวหน้างานของท่านมักให้ท่านรายงานความคืบหน้าของงานหรือมีการติดตามผลการดำเนินงานของท่านหรือไม่
 มีการติดตามน้อย มีการติดตามค่อนข้างน้อย มีการติดตามค่อนข้างมาก มีการติดตามมาก
- Q44. ท่านทราบความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงานมากน้อยเพียงใด
 น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก
- Q45. ท่านทราบถึงภาระความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจนหรือไม่
 ไม่ชัดเจน ค่อนข้างไม่ชัดเจน ค่อนข้างชัดเจน ชัดเจน

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ
สำนักงาน ป.ป.ช.



แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบประเมินซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้ผลการสำรวจสามารถสะท้อนความคิดเห็นของท่านได้อย่างดี ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้เป็นอิสระ และขอยืนยันว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการใดๆ ทั้งสิ้น โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นไปในลักษณะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด ความร่วมมือของท่านจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงานที่ท่านประเมิน

โปรดใส่เครื่องหมาย ในช่อง ที่ท่านต้องการเลือกและ/หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นด้านคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงาน ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

• ดัชนีความโปร่งใส

ข้อ	ข้อความคำถาม	ไม่ชัดเจน	ค่อนข้างไม่ชัดเจน	ค่อนข้างชัดเจน	ชัดเจนมาก
Q1.	หน่วยงานนี้ มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบชัดเจนหรือไม่				
Q2.	หน่วยงานนี้ มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการต่างๆ เช่น กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ และสถานที่ให้บริการชัดเจนหรือไม่				
Q3.	หน่วยงานนี้ มีการเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการต่างๆ ชัดเจนหรือไม่				
Q4.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนี้ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และเอกสารประกอบอื่นๆ ชัดเจนหรือไม่				

Q5. ช่องทางสื่อสารที่ช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลหน่วยงานนี้ได้สะดวก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เว็บไซต์ของหน่วยงาน
 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น Facebook, Line, Twitter
 อื่นๆ โปรดระบุ

Q6. หน่วยงานนี้ ให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมหรือไม่

- ช้ามาก ค่อนข้างช้า ค่อนข้างเร็ว เร็วมาก

Q7. หน่วยงานนี้ ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือไม่

- เลือกปฏิบัติอย่างชัดเจน เลือกปฏิบัติบ้าง ค่อนข้างไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เลือกปฏิบัติ

Q8. ท่านมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานนี้ในระดับใด

- ไม่พึงพอใจ ไม่ค่อยพึงพอใจ ค่อนข้างพึงพอใจ พึงพอใจมาก

Q9. หน่วยงานมีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวกมากน้อยเพียงใด

- ไม่สะดวก ไม่ค่อยสะดวก ค่อนข้างสะดวก สะดวกมาก

Q10. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยร้องเรียนเกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนหรือระยะเวลาการให้บริการของหน่วยงานที่ท่านติดต่อหรือไม่

- เคย
 ไม่เคย (โปรดระบุเหตุผลและข้ามไปตอบข้อ Q12) เหตุผลเพราะ
- ไม่มีเรื่องร้องเรียน
 มี แต่ไม่สำคัญ
 กลัวผลกระทบภายหลัง
 อื่นๆ โปรดระบุ

ข้อ	ข้อความถาม	ไม่มีเลย	มีค่อนข้างน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก
Q10.-1	หน่วยงานนี้ ได้ดำเนินการแก้ไขข้อร้องเรียนของท่านอย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงใด (เช่น ขั้นตอน ระยะเวลา กระบวนการรับและแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น)				
Q10.-2	หน่วยงานนี้ มีการติดตามเรื่องร้องเรียนของท่านมากน้อยเพียงใด				
Q10.-3	การแจ้งผลเรื่องร้องเรียนหรือการแจ้งผลดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานที่ท่านใช้บริการมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด				

Q11. หน่วยงานมีระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเองหรือไม่

- ไม่มี มี

● **ดัชนีความพร้อมรับผิด**

Q12. เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการท่าน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่หรือไม่

- ไม่พร้อม ค่อนข้างไม่พร้อม ค่อนข้างพร้อม พร้อม

Q13. เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการท่าน มีความสุภาพ มีความกระตือรือร้น เต็มใจ ทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน

- ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย

● **ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน**

• **การรับรู้ข้อมูลการทุจริต**

Q14. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยได้ยิน/รับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน รับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ให้บริการพาไปสถานบันเทิง รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามหน้าที่หรือไม่

- ไม่เคย เคย

ข้อ	ข้อความถาม	ไม่มีเลย	มีค่อนข้างน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก
Q15.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน มีการรับเงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดเป็นเรื่องปกติธรรมดา				
Q16.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการให้บริการ ได้มีการเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคน เนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว				
Q17.	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่าง สำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น				

• ประสพการณ์การทุจริต

(คำตอบของท่านจะถูกใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติเท่านั้นและข้อมูลส่วนบุคคลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ)

Q18. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใด แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการท่าน

ไม่เคย

ไม่แน่ใจ/ไม่ตอบ

เคย ระบุรายละเอียด

Q19. สิ่งที่ท่านต้องการแนะนำให้หน่วยงานที่ได้รับการประเมิน ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน กระทำการทุจริตต่อหน้าที่

1.

2.

3.

ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์

SQ1. อายุ ปี

SQ2. เพศ ชาย หญิง

SQ3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีขึ้นไป

SQ4. อาชีพ

ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ

พนักงาน/ลูกจ้าง

เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ (โปรดระบุ) → ไปตอบคำถาม SQ6

อื่นๆ (โปรดระบุ) → ไปตอบคำถาม SQ6

SQ5. ประเภทงาน/ธุรกิจ

ภาคเกษตร เช่น ประมง เลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก อื่นๆ (โปรดระบุ)

ภาคการค้า เช่น ค้าส่ง ค้าปลีก อื่นๆ (โปรดระบุ)

ภาคบริการ เช่น โรงแรม ภัตตาคาร ขนส่ง สุขภาพ ก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ สื่อสาร อื่นๆ (โปรดระบุ)

ภาคอุตสาหกรรม เช่น อาหาร เครื่องดื่ม สิ่งทอ เครื่องหนัง รองเท้า เคมีภัณฑ์ ยานยนต์ เหล็ก เครื่องเรือน อิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเลียม เครื่องใช้ไฟฟ้า วัสดุก่อสร้าง เครื่องประดับ ยาง/ผลิตภัณฑ์ยาง อื่นๆ (โปรดระบุ)

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

SQ7. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

1.

2.

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

สำนักงาน ป.ป.ช.



แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการสำรวจระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แบบประเมินซึ่งได้รับการออกแบบเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ ผลประเมินจะแสดงถึงระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานและเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ความร่วมมือจากหน่วยงานของท่านในการตอบแบบสำรวจจะสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงระดับคุณธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี ตลอดจนช่วยสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อองค์กร

สำนักงาน ป.ป.ช. ขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน

ภารกิจหลักของหน่วยงาน คือ

วิธีการตอบแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT)

- โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ที่เป็นตัวเลือกคำตอบที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงสำหรับหน่วยงานของท่าน และหากมีเอกสารหรือหลักฐานอ้างอิงให้ใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง พร้อมระบุชื่อเอกสารและส่งมอบเอกสาร/หลักฐานที่อ้างอิงนั้น
- “ภารกิจหลัก” หมายถึง ภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่ได้เลือกสำหรับตอบเฉพาะข้อคำถามที่มีคำว่า “ภารกิจหลัก” โดยพิจารณาจากภารกิจที่มีจำนวนบุคลากร หรือได้รับการจัดสรรงบประมาณ หรือมีระยะเวลาในการดำเนินงานตามภารกิจนั้นๆ มากกว่าภารกิจอื่น ส่วนข้อคำถามที่ไม่ได้ระบุคำว่า “ภารกิจหลัก” หมายถึงการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน
- ข้อคำถามเกี่ยวกับ “ภารกิจหลัก” (EB4 – EB7) หน่วยงานต้องใช้เอกสาร/หลักฐานที่มีความสอดคล้องกับ “ภารกิจหลัก” ตามที่หน่วยงานได้ระบุไว้ในแบบสำรวจฯ มาตอบคำถาม
- รายชื่อหลักฐานที่ระบุในแบบสำรวจฯ นี้ จะเป็นรายชื่อหลักฐานที่ใช้เป็นแนวทางการตอบข้อคำถาม ทั้งนี้หน่วยงานอาจใช้หลักฐานอื่นๆ สำหรับการตอบข้อคำถามนั้นได้ โดยให้ใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง อื่นๆ โดยระบุชื่อเอกสาร
- “การจัดซื้อจัดจ้าง” หมายถึง การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงระเบียบที่รัฐวิสาหกิจ/หน่วยงานของอื่นของรัฐ ใช้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
- “แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง” หมายถึง แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

หมายเหตุ: หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ควรศึกษาวิธีการตอบแบบสำรวจฯ จากคู่มือคำอธิบายแบบสำรวจฯ ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ให้ละเอียด ก่อนดำเนินการตอบแบบสำรวจฯ

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
การให้และเปิดเผยข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง		
EB1 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร		
1) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2559) หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> หลักฐาน หรือ Print Screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้แสดงว่ามีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2559) <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ต่อไปนี้ หรือไม่		
2.1 ชื่อโครงการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 งบประมาณ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 ผู้ซื้อของ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 ผู้ยื่นซอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 ผู้ได้รับคัดเลือก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> หลักฐาน หรือ Print Screen จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้แสดงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (โครงการที่ได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว ณ วันที่หน่วยงานได้จัดส่งข้อมูลตามแบบ EBIT ให้กับผู้ประเมิน) <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
EB2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ อย่างไร (กรณีการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่า 5 โครงการ ให้แสดงหลักฐาน 5 โครงการที่มีงบประมาณสูงสุด)		
1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print Screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print Screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
3) มีการประกาศวิธีการคำนวณราคากลางของแต่ละโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print Screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
4) มีการประกาศรายชื่อผู้เสนอราคา/งานที่มีสิทธิได้รับการคัดเลือกแต่ละโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print Screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
5) มีการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print Screen เอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
EB3 การวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง		
1) มีการจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 <input type="radio"/> Print Screen รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่แสดงหัวข้อเกี่ยวกับสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ในลักษณะดังต่อไปนี้ หรือไม่		
3.1) ร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการวิเคราะห์ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
3.2) ร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการวิเคราะห์ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
4) มีการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานแสดงสิ่งที่ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 <input type="radio"/> ข้อมูลแสดงการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
มาตรฐานการปฏิบัติงาน		
EB4 การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก		
1) หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> บันทึก/หนังสือสั่งการแนวทางการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงาน/คู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) หน่วยงานของท่านมีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ		
EB5 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก		
1) หน่วยงานของท่านมีระบบ เกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ (เช่น มีเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ มีระบบการให้บริการออนไลน์ มีระบบบัตรคิว เป็นต้น)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> เอกสารคู่มือ <input type="radio"/> บัตรคิวการให้บริการ		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
<input type="radio"/> ทะเบียนควบคุมการให้บริการรับเรื่อง <input type="radio"/> เกณฑ์ลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) หน่วยงานของท่านมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก อัตราค่าบริการ (ถ้ามี) และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการ หรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจนหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> แนวทางการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> คู่มือการให้บริการ <input type="radio"/> Print Screen แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ <input type="radio"/> ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่บังคับใช้ต่อผู้ที่ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
การมีส่วนร่วม (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน)		
EB6 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน		
1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการประชุม <input type="radio"/> รายงานการประชุมที่ระบุรายชื่อและรายละเอียดความคิดเห็นของบุคคล/หน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> โครงการ <input type="radio"/> รายงานการประชุม <input type="radio"/> รายงานสรุปการร่วมจัดทำแผน/โครงการ <input type="radio"/> ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมจัดทำแผน/โครงการ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> โครงการ <input type="radio"/> รายงานการประชุม <input type="radio"/> รายงานสรุปการร่วมดำเนินการตามโครงการ <input type="radio"/> ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมดำเนินการตามโครงการ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผล การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานประเมินผล <input type="radio"/> รายงานติดตามผลการดำเนินงาน <input type="radio"/> ภาพถ่ายกิจกรรมความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลัก อย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการดำเนินงาน <input type="radio"/> รายงานการประชุม <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน		
EB7 หน่วยงานของท่านมีช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักต่อไปนี้ หรือไม่		
1) มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> โครงสร้างหน่วยงาน <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงาน		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
<input type="radio"/> คำสั่งการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) มีข้อมูลตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสังคม (Social Media) หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print Screen เอกสารเผยแพร่บนเว็บไซต์หรือสื่อสังคมของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) มีระบบการให้ข้อมูลตามภารกิจหลักผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> ระบุหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือหมายเลข Call Center <input type="radio"/> บรรจุอยู่ในโครงสร้างหน่วยงาน <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> คำสั่งการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
4) มีการเผยแพร่ข้อมูลตามภารกิจหลักทางสื่อต่อไปนี้ หรือไม่		
4.1 หนังสือพิมพ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		
4.2 วารสาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		
4.3 จุลสาร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		
4.4 แผ่นพับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		
4.5 โทรทัศน์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		
4.6 วิทยุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		
4.7 สื่อสังคม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		
4.8 อื่นๆ โปรดระบุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
การตอบสนองข้อร้องเรียน		
EB8 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างไร		
1) มีการกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียนและการตอบสนองหรือรายงานให้ผู้ร้องเรียนทราบ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน <input type="radio"/> แผนผังการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน <input type="radio"/> คำสั่งการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
4) มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> Print Screen รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้างจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
5) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน <u>ทั่วไป</u> พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนทั่วไป <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
การต่อต้านการทุจริตในองค์กร		
EB9 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างไร		
1) มีการประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการประชุมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> ภาพถ่าย (ระบุวัน/เดือน/ปี ที่บันทึก) กิจกรรมเกี่ยวกับการให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แก่เจ้าหน้าที่ <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) มีการจัดทำคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> คู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) มีการให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แก่เจ้าหน้าที่ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการฝึกอบรมตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> ภาพถ่าย (ระบุวัน/เดือน/ปี ที่บันทึก) ประกอบกิจกรรมการให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
4) มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการดำเนินงานปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
5) มีแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> เอกสารแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองาน ในการจัดซื้อจัดจ้าง <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
6) มีรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> บันทึกข้อความรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
7) มีการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานการปรับปรุงระบบการทำงานจากข้อเสนอแนะรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> บันทึกข้อความรายงานผลการปรับปรุงจากข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
EB10 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างไร		
1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
2) หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> เอกสารผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (อย่างน้อย 1 โครงการ) <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
3) มีแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		
EB11 หน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสอย่างไร		
1) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส หรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
มีหลักฐาน คือ <input type="radio"/> รายชื่อคณะกรรมการ/กรรมการ/สมาชิกของกลุ่ม วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่ม และระเบียบ หรือแนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม <input type="radio"/> คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม <input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี
2) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้นหรือไม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>มีหลักฐาน คือ</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> ผลการดำเนินงานของกลุ่ม<input type="radio"/> ภาพถ่าย (ระบุวัน/เดือน/ปี/ที่บันทึก) กิจกรรมการรวมกลุ่ม<input type="radio"/> อื่นๆ โปรดระบุ		

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ข้อมูลตามแบบสำรวจ
สำนักป้องกันการค้าทุจริตภาครัฐ
สำนักงาน ป.ป.ช.
โทร. 0 2282 3161 ต่อ 121 – 2 และ 0 2282 0558
โทรสาร 0 2282 0560