



รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity & Transparency Assessment: ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

สำหรับ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

จัดทำโดย

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP)

Code 24



สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1. ข้อมูลเบื้องต้น	
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2. วัตถุประสงค์ของโครงการ	2
1.3. ขอบเขตการดำเนินงาน	2
บทที่ 2. กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	
2.1. กรอบแนวคิด	5
2.2. ดัชนีที่ใช้ในการประเมิน	7
บทที่ 3. ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	16
3.2. กลุ่มประชากรเป้าหมายและการคัดเลือกตัวอย่าง	16
3.3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	17
3.4. การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน	20
3.5. แผนการศึกษาวิจัย	22
บทที่ 4. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ	
4.1. ผลการประเมิน ITA ในภาพรวม	24
4.2. ผลการประเมิน ITA แยกตามดัชนีและเครื่องมือที่ใช้	26
บทที่ 5. สรุปและอภิปรายผล	
5.1. การวิเคราะห์ข้อมูล	27
5.1.1 การวิเคราะห์ค่าคะแนนของหน่วยงานตามดัชนี	27
5.1.2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนของหน่วยงานตามเครื่องมือที่ใช้	29
5.1.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสำรวจ	34
5.2. การสังเคราะห์ข้อมูล	35
5.3. สรุปผลการประเมิน	36
5.4. ข้อเสนอแนะ	39
ภาคผนวก ก. ผลการจัดเก็บข้อมูลภาคสนาม	42
ภาคผนวก ข. รายละเอียดของคะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)	46



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	ดัชนีและองค์ประกอบในการประเมิน ITA
ตารางที่ 2	รายละเอียดของข้อมูลรายชื่อและหลักฐานที่เกี่ยวข้องแยกตามแบบสำรวจ
ตารางที่ 3	วิธีการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละแบบสำรวจ
ตารางที่ 4	สรุปการให้คะแนนตามแบบสำรวจ
ตารางที่ 5	เกณฑ์การประเมินผล
ตารางที่ 6	กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน
ตารางที่ 7	สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)
ตารางที่ 8	รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)
ตารางที่ 9	การวิเคราะห์ช่วงคะแนนแบบอิงกลุ่มด้วยค่าสถิติ Percentile ในภาพรวมและรายดัชนี
ตารางที่ 10	ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนตามเครื่องมือที่ใช้เทียบกับผลคะแนนโดยรวมของหน่วยงาน ภาครัฐที่เข้ารับการประเมินทั้งหมดแยกรายดัชนี
ตารางที่ 11	คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal
ตารางที่ 12	คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสำรวจ External
ตารางที่ 13	สรุปผลการประเมิน ITA ประจำปี 2558
ตารางที่ 14	ประเภทเจ้าหน้าที่ ความถี่ และ ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal
ตารางที่ 15	เพศ ความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal
ตารางที่ 16	ระยะเวลาในการทำงาน ความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal
ตารางที่ 17	เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประเภทงาน รายได้ต่อเดือน ความถี่ และ ร้อยละของ ผู้ตอบแบบสอบถาม External (n=100)



สารบัญแนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1	กรอบแนวคิดทางการศึกษาของ IRDP ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ
แผนภาพที่ 2	องค์ประกอบในภาพรวมของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ
แผนภาพที่ 3	แสดงขั้นตอนการดำเนินการโครงการ ITA
แผนภาพที่ 4	แสดงวิธีการให้คะแนนและเกณฑ์การประเมินผล
แผนภาพที่ 5	กราฟคะแนนดัชนีประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานทั้ง 5 ดัชนี
แผนภาพที่ 6	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

บทที่ 1

ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากลต่างให้ความสำคัญกับการต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยสำหรับประเทศไทยได้มีการมุ่งส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้สูงขึ้นทัดเทียมกับมาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศในหลายประการ อาทิ การอุดรอยรั่วในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถจัดเก็บรายได้เข้ารัฐได้มากขึ้น ซึ่งเมื่อรัฐมีรายได้มากขึ้นก็จะสามารถจัดสรรงบประมาณไว้ใช้เพื่อการลงทุนในโครงการต่างๆ สำหรับประชาชนผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหน่วยงานภาครัฐ ให้ได้รับบริการที่ดีขึ้น อีกทั้งเพื่อเป็นการเพิ่มความยอมรับจากต่างประเทศ โดยพัฒนาภาพลักษณ์โดยรวมของประเทศไทยให้เป็นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น จนสามารถดึงดูดนักลงทุนหรือนักท่องเที่ยวให้เข้ามาสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทยได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ผลจากการจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI)¹ พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2538-2557 ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 33.8 คะแนน ล่าสุดในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยมีค่า CPI อยู่ที่ 38 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 76 จาก 168 ประเทศทั่วโลกที่เข้าร่วมประเมิน โดยประเทศที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ประเทศเดนมาร์กได้ 91 คะแนน 2) ประเทศฟินแลนด์ได้ 90 คะแนนและอันดับ 3) ประเทศสวีเดนได้ 89 คะแนน ซึ่งจากผลคะแนนที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยจำเป็นต้องมีการยกระดับในด้านภาพลักษณ์การทุจริตขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงต้องให้ความสำคัญและเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความตระหนักและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย อันจะนำมาซึ่งการสร้างการรับรู้ที่ดีด้านภาพลักษณ์การทุจริต (CPI) ในระดับสากลต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เพื่อใช้วัดผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบอันประกอบด้วย สำนักงานศาล (หน่วยธุรการ) องค์การอิสระ องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน ซึ่งผลที่ได้จะทำให้หน่วยงานภาครัฐทราบถึงระดับคุณธรรมความโปร่งใส และข้อจำกัดในการดำเนินงาน นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีความเป็นธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ให้ความสำคัญกับการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การอิสระ องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาล (หน่วยธุรการศาล) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและองค์การมหาชนที่เข้าร่วมโครงการประเมินผลข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

¹ ที่มา: CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2015 จากเว็บไซต์ <https://www.transparency.org/cpi2015>

ภาครัฐ สำหรับการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาทางด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนเพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้หน่วยงานภาครัฐยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมโครงการซึ่งถือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ช. อันได้แก่ 121 หน่วยงาน (สำนักงานศาล เฉพาะหน่วยธุรการ, องค์กรอิสระ, องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ, ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา, รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน)

1.2.2 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมโครงการ สำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการประเมินผลหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมโครงการ โดยใช้ระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น จัดทำเป็นบทสรุปผู้บริหาร และรายงานผลการประเมินในภาพรวมและรายหน่วยงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รวมถึงสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการประเมินผลโดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ² (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น ซึ่งประกอบด้วยดัชนีทั้งห้าที่จะถูกนำไปจำแนกตามตัวชี้วัดของประเด็นในการสำรวจ จากนั้นจึงนำไปแปลงให้เป็นข้อคำถามสำหรับใช้ในการสำรวจความคิดเห็นต่อไป

สำหรับรายละเอียดของดัชนีทั้ง 5 ดัชนี มีดังต่อไปนี้

- 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐและประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ
- 3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ประเมินจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

² ที่มา: คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผลและที่ปรึกษา)

4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

1). การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินจัดเตรียมเอกสารหลักฐานตามประเด็นที่ถูกประเมิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2). การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจความคิดเห็นการประเมินภายนอกองค์กร (External) และแบบสำรวจความคิดเห็นการประเมินภายในองค์กร (Internal) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ ในกรณีการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดี

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

ที่ปรึกษาได้ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐกับกลุ่มเป้าหมายที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบ จำนวน 121 หน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1). สำนักงานศาล (เฉพาะหน่วยธุรการ)	จำนวน 3 หน่วยงาน
2). องค์การอิสระ	จำนวน 4 หน่วยงาน
3). องค์การอื่นตามรัฐธรรมนูญ	จำนวน 3 หน่วยงาน
4). สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	จำนวน 1 หน่วยงาน
5). สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	จำนวน 1 หน่วยงาน
6). รัฐวิสาหกิจ	จำนวน 56 หน่วยงาน
7). องค์การมหาชน	จำนวน 53 หน่วยงาน

(หมายเหตุ: โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2558 มีหน่วยงานที่ไม่เข้าร่วมการประเมินจำนวน 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, สำนักงานอัยการสูงสุด, บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด, สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และสถาบันอนุญาโตตุลาการ ดังนั้น จึงมีหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินผลซึ่งอยู่ภายใต้การรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ช.ทั้งสิ้น 115 หน่วยงาน)



1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีแหล่งที่ตั้งกระจายในพื้นที่กรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ ในกรณีข้อมูลเป็นความลับของหน่วยงาน เช่น ข้อมูลพนักงานในหน่วยงาน และบุคคลที่มาติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงาน จะได้รับการปกป้องไม่ให้ระบุถึงตัวบุคคลตามจรรยาบรรณของนักวิจัย รวมถึงการตรวจเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการตอบแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินผลกระททำการ ณ สถานที่ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดเตรียมไว้

1.3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ระยะเวลาในการดำเนินโครงการจ้างสำรวจข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีระยะเวลาดำเนินงานตามแผนงาน รวมทั้งสิ้น 7 เดือน (ระยะเวลา 210 วัน) ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558 จนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559



บทที่ 2

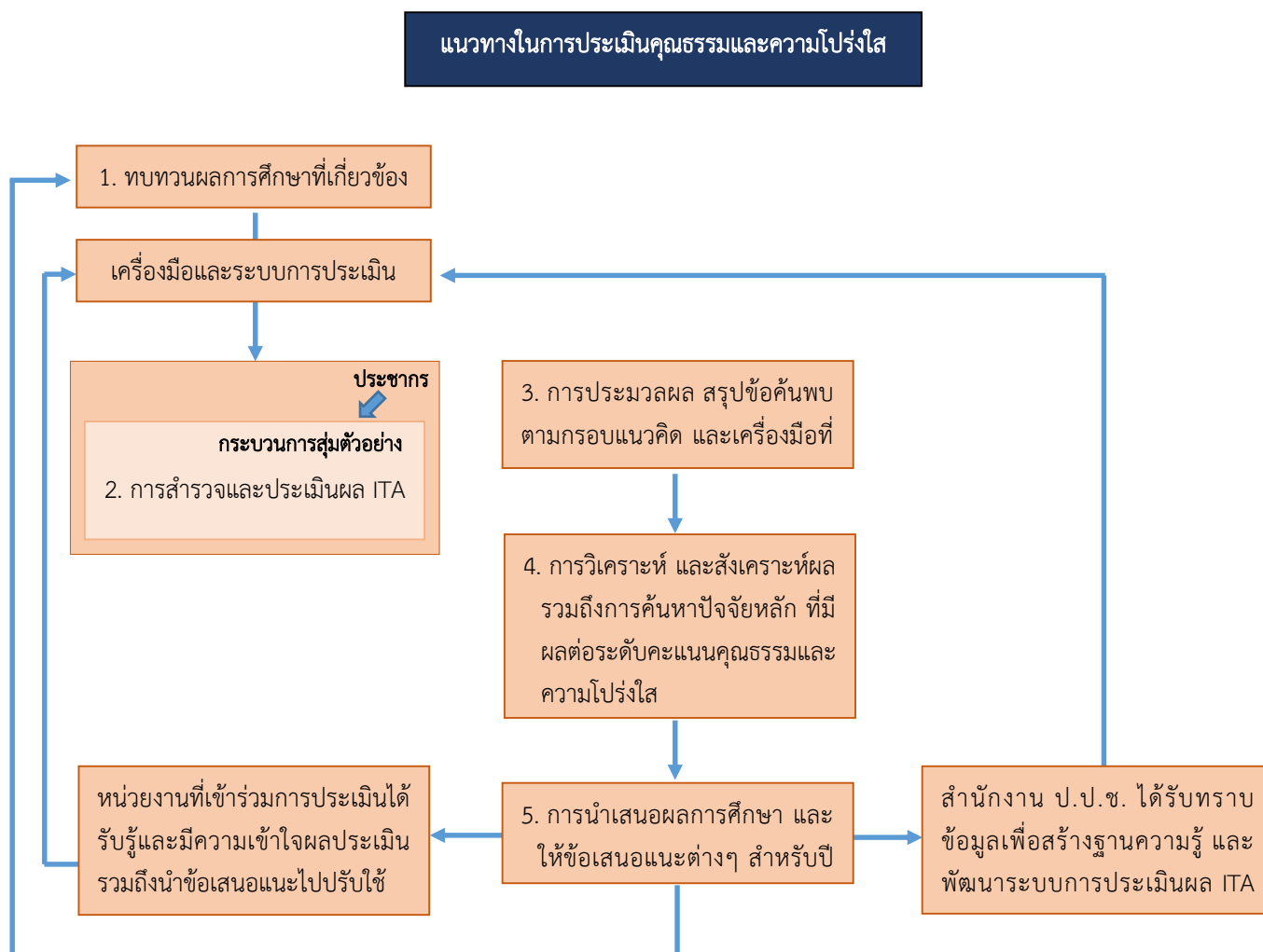
กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ

2.1 กรอบแนวคิดการประเมิน

การศึกษาผ่านกระบวนการสำรวจและวิจัยนั้น ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะเปิดเผยถึงข้อค้นพบ ข้อเท็จจริงที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่สนใจในกลุ่มประชากรนั้นๆ กระบวนการสำรวจนั้นจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีการนิยามประเด็นที่เราจะศึกษาให้ลึกไปถึงนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operation Definition) เช่น หากต้องการสำรวจความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งความโปร่งใสนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม จับต้องไม่ได้ นักวิจัยจึงต้องนิยามให้เห็นว่าวิธีการวัดความโปร่งใสต้องใช้ตัวแปรใดบ้าง และพยายามระบุประเด็นที่เจาะลึกลงไปยังตัวแปรที่สามารถวัดได้ เช่น การแสดงระดับความเห็นความรู้สึและการรับรู้เป็นมาตรวัด (Rating Scale) หรือการตรวจสอบจากหลักฐานเชิงประจักษ์และเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Evidence-Based) ดังที่แสดงไว้ในแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดทางการศึกษาของ IRDP ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และแผนภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ที่ดำเนินโครงการโดยสำนักงาน ป.ป.ช. นั้นจำเป็นต้องมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งที่ปรึกษาได้พัฒนาขึ้นดังนี้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทางการศึกษาของ IRDP ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ



ที่มา: กรอบแนวคิดทางการศึกษาของ IRDP ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

1. การทบทวนผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นขั้นตอนแรกที่จะต้องรวบรวมจัดระบบความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งทฤษฎีและผลการศึกษาในอดีตคือ แหล่งข้อมูลขั้นต้นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากฎกรอบแนวคิดเพื่อตอบคำถามการวิจัยเพื่อระบุขอบเขตการศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องและเพื่อใช้ในการตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนั้น นักวิจัยจำเป็นต้องมีแนวทางทบทวนข้อมูลดังกล่าวให้มีความถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของประเด็นที่จะทำการศึกษา

2. การสำรวจและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกระบวนการสำรวจข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ตาม 5 ดัชนีสำคัญ ได้แก่ 1) ความโปร่งใส (Transparency Index) 2) ความพร้อมรับผิด (Accountability Index) 3) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) 4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และ 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) และเนื่องด้วยในการสำรวจนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น หลักปฏิบัติสำคัญคือการสุ่มและเลือกตัวอย่างที่จะต้องมีความเหมาะสมและสามารถใช้เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ รวมถึงการควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนที่จะทำให้ผลการสำรวจไม่

ถูกต้อง นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ก็ถือเป็นการวิจัยเอกสารที่จะต้องประมวลผลดังกล่าวประกอบเข้าไปด้วย ซึ่งต้องอาศัยคณะทำงานที่มีประสบการณ์ในภาคสนามมาควบคุมการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตรงตามที่คาดหวัง

3. การประมวลผลและสรุปข้อค้นพบ เป็นกระบวนการรวบรวม ประมวลผล จากทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเอกสาร คิดคะแนนและประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อมาใช้บรรยายลักษณะของข้อมูล จัดอันดับและนำข้อมูลที่ได้นี้เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ต่อไป

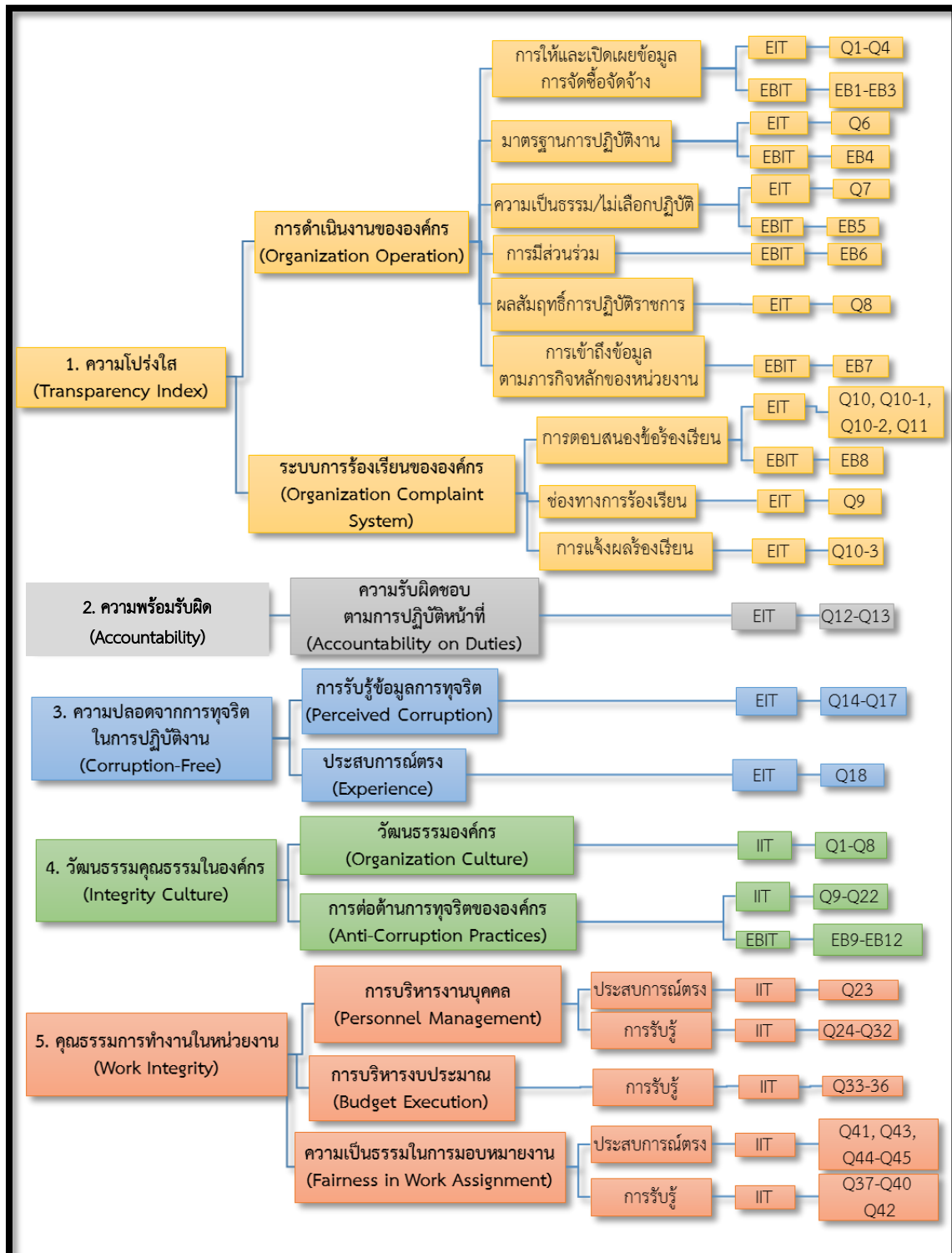
4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผล เป็นกระบวนการอธิบายถึงลักษณะร่วมของประเภทหน่วยงาน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยอาจจะทำการจัดลำดับ วิเคราะห์ความแตกต่าง ความสัมพันธ์ หรือการใช้ผลของตัวแบบทางสถิติ เพื่อแยกคุณลักษณะของหน่วยงานที่มีระดับคะแนนต่างกัน เช่น แยกเป็นระดับสูงกับระดับต่ำ เป็นต้น

5. การนำเสนอผลการศึกษา เป็นกระบวนการเขียนรายงานเพื่อนำเสนอข้อเท็จจริง และผลการประเมินในรูปแบบที่เข้าใจง่าย โดยที่ปรึกษาจะทำการให้ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ของหน่วยงานผู้รับการประเมิน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในปีต่อไปและเป็นฐานความรู้ที่สำคัญในการปรับปรุงเครื่องมือหรือปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

2.2 ดัชนีที่ใช้ในการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) พัฒนามาจากความร่วมมือในการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ระหว่างประเทศไทยและสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตของทั้งสองฝ่ายให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้แนวคิดของการประเมินคุณธรรมในการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ของคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง สาธารณรัฐเกาหลี (Anti-Corruption and Civil Rights Commission: ACRC) บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index) ของสำนักงาน ป.ป.ช. จนเกิดเป็นระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) โดยระบบการประเมิน ITA ในภาพรวมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบในภาพรวมของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



ที่มา: กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามคู่มือ ITA (สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินผลและที่ปรึกษา) ของสำนักงาน ป.ป.ช.



ตารางที่ 1 ดัชนีและองค์ประกอบในการประเมิน ITA

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)				
ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
การดำเนินงานขององค์กร (Organization Operation)	การให้และเปิดเผยข้อมูล จัดซื้อจัดจ้าง	EIT	Q1	การให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
			Q2	การเผยแพร่ข้อมูลการให้บริการต่างๆ กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับและสถานที่ให้บริการอย่างชัดเจน
			Q3	การเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาอย่างชัดเจน
			Q4	การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) และเอกสารประกอบอื่นๆ
		EBIT	EB1	การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
			EB2	การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างรายการโครงการ ให้สาธารณชนทราบผ่านทางเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ
			EB3	การวิเคราะห์ การพัฒนาแผนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	EIT	Q6	การให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม
		EBIT	EB4	การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	EIT	Q7	การให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
		EBIT	EB5	ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	การมีส่วนร่วม	EBIT	EB6	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	EIT	Q8	ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน



ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
การดำเนินงานขององค์กร (Organization Operation)	การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจ หลักของหน่วยงาน	EBIT	EB7	การมีช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก
ระบบการร้องเรียนของ องค์กร (Organization Complaint System)	การตอบสนองข้อร้องเรียน	EIT	Q10	การร้องเรียนเกี่ยวกับวิธีการ หรือขั้นตอน หรือระยะเวลาการให้บริการของหน่วยงาน
			Q10-1	การแก้ไขข้อร้องเรียนของผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม (เช่น ขั้นตอนระยะเวลา กระบวนการรับและแก้ไข ปัญหาข้อร้องเรียน เป็นต้น)
		EBIT	EB8	การดำเนินการเรื่องร้องเรียน
		EIT	Q10-2	การติดตามเรื่องร้องเรียนที่ผู้ร้องเรียนใช้บริการ
			Q11	ระบบให้ผู้ร้องเรียนติดตามผลการร้องเรียนด้วยตนเอง
	ช่องทางการร้องเรียน	EIT	Q9	การมีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการที่สะดวก
	การแจ้งผลร้องเรียน	EIT	Q10-3	การแจ้งผลเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียน
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)				
ตัวชี้วัด		เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability on Duties)		EIT	Q12	ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่
			Q13	ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ การทำงานรวดเร็ว และมุ่งผลสำเร็จของงาน



3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)			
ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption)	EIT	Q14	การรับเงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือร้องขอให้ผู้ใช้บริการพาไปสถานบันเทิงรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามหน้าที่
		Q15	การรับเงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการเป็นเรื่องปกติธรรมดา
		Q16	เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการได้มีการเอื้อประโยชน์/เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว
		Q17	เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม หรือมีการให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่น
ประสบการณ์ตรง (Experience)	EIT	Q18	การถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไร ขอรับบริจาค หรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)			
ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	IIT	Q1	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
		Q2	การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ
		Q3	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน กลุ่มหรือพวกพ้อง และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน



ตัวชี้วัด	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	IIT	Q4	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
		Q5	การให้บริการด้วยความรวดเร็ว อธิบายดี และไม่เลือกปฏิบัติ
		Q6	การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
		Q7	การปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
		Q8	การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
การต่อต้านการทุจริตขององค์กร (Anti-Corruption Practices)	IIT	Q9	การรับรู้ถึงแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
		Q10	การเผยแพร่หลักการ แนวความคิด ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ
		Q11	การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรในหน่วยงาน
		Q12	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
		Q13	หน่วยงานหรือกลุ่มงานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน มีการทำงานอย่างเป็นอิสระ
		Q14	ระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้
		Q15	การนำผลการประเมินการตรวจสอบภายในไปปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและป้องกันการทุจริตได้
		Q16	การติดตามและตรวจสอบผู้กระทำการทุจริต



ตัวชี้วัด		เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
การต่อต้านการทุจริตขององค์กร (Anti-Corruption Practices)		IIT	Q17	กระบวนการที่เหมาะสมในการลงโทษผู้กระทำการทุจริต
			Q18	การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานที่ไม่สมควร
			Q19	การใช้จ่ายเงินของหน่วยงานเพื่ออุดหนุนธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง
			Q20	การรับเงินพิเศษ การเรียไ้ การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวกหรือการให้ความบันเทิงจากบุคคลภายนอก เพื่อประโยชน์ส่วนตน กลุ่ม หรือพวกพ้อง
			Q21	การรับของขวัญ/รับเงิน/สิทธิประโยชน์ต่างๆในเทศกาล/วันสำคัญต่างๆ เช่น ปีใหม่ ตรุษจีน งานศพงานมงคล ฯลฯ ที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท
			Q22	การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคประชาชน) เพื่อป้องกันการทุจริตได้
		EBIT	EB9	การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน
			EB10	การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
			EB11	การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
			EB12	การถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)				
ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)	ประสบการณ์ตรง	IIT	Q23	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
	การรับรู้	IIT	Q24	ความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น สถานที่ สาธารณูปโภคต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงบรรยากาศในการทำงาน
			Q25	การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน



ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
การบริหารงานบุคคล (Personnel Management)	การรับรู้	IIT	Q26	ผลกระทบของระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน สิ่งของมีค่า ความบันเทิง ความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่มีต่อการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
			Q27	ความเหมาะสมของกระบวนการคัดเลือกบุคลากรการเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา
			Q28	ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการได้รับทุนการศึกษา
			Q29	ความชัดเจนในการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
			Q30	ความเหมาะสมของวิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงาน
			Q31	การเปลี่ยนงานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น
			Q32	การเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น
การบริหารงบประมาณ (Budget Execution)	การรับรู้	IIT	Q33	การบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
			Q34	การใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัด
			Q35	การเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เป็นเท็จ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือ การเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง
			Q36	การใช้จ่ายงบประมาณผิดวัตถุประสงค์
ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)	ประสบการณ์ตรง	IIT	Q41	การร้องขอ/ส่งด้วยวาจาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานส่วนตัวที่ไม่ใช่งานราชการ
			Q43	การรายงานความคืบหน้าของงาน หรือมีการติดตามผลการดำเนินงาน



ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	เครื่องมือ	ข้อคำถาม	ประเด็นในการสำรวจ
ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)	ประสบการณ์ตรง	IIT	Q44	ความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงาน
			Q45	ภาระความรับผิดชอบในหน้าที่มีความชัดเจน
ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)	การรับรู้	IIT	Q37	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่
			Q38	การเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้
			Q39	บุคลากรในหน่วยงานได้รับคำสั่งที่ไม่เป็นธรรม เช่น คำสั่งในการมอบหมายงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร
			Q40	การมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
			Q42	การไม่ปฏิบัติตามการร้องขอ สั่งด้วยวาจาของผู้บังคับบัญชา/จะได้รับผลกระทบทางลบต่อการทำงานหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ของตน

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2558 มีการดำเนินงานด้านการสำรวจ จัดเก็บข้อมูลและประเมินผลโดยใช้เครื่องมือ 3 ชนิด ได้แก่

1) **แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT** ประจำปี พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชาโดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

2) **แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT** ประจำปี พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และครอบคลุมผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกประเภทของแต่ละหน่วยงาน ในช่วงระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา โดยใช้ประเมินข้อคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) และดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)

3) **แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT** ประจำปี พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน โดยหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบข้อคำถาม พร้อมทั้งแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามให้สอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ดำเนินการประเมิน โดยประเมินการปฏิบัติงานตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

3.2 กลุ่มประชากรเป้าหมายและการคัดเลือกตัวอย่าง

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2558 (สำนักงานศาล เฉพาะหน่วยธุรการ, องค์กรอิสระ, องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ, รัฐวิสาหกิจและองค์การมหาชน) ที่ปรึกษาทำการคัดเลือกและสุ่มตัวอย่างจากฐานข้อมูลรายชื่อซึ่งหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินผลจัดส่งมายังสำนักงาน ป.ป.ช. โดยที่ปรึกษาจะเป็นผู้นำฐานข้อมูลรายชื่อไปดำเนินการจัดเก็บข้อมูลภาคสนามต่อไป

สำหรับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2558 จะต้องดำเนินการจัดส่งรายชื่อบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อใช้สำหรับแบบสำรวจ Internal และรายชื่อผู้รับบริการตามภารกิจหลักขององค์กร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานเพื่อใช้สำหรับแบบสำรวจ External ให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อให้ที่ปรึกษาดำเนินการสุ่มคัดเลือกตัวอย่างใช้ในการสำรวจต่อไป



นอกจากนี้ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินจะต้องเตรียมเอกสาร/หลักฐาน (Evidence-based) จัดส่งกลับมายังสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ทันเวลา และครบถ้วนตามประเด็นที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด (อ้างอิงตามคู่มือของ สำนักงาน ป.ป.ช. ระบุไว้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน ของปีงบประมาณ 2558) โดยข้อมูลรายชื่อและหลักฐานที่เกี่ยวข้องสามารถแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 รายละเอียดของข้อมูลรายชื่อและหลักฐานที่เกี่ยวข้องแยกตามแบบสำรวจ

ประเภทแบบสำรวจ	ข้อมูลรายชื่อและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
Internal (Internal Integrity & Transparency Assessment)	ข้อมูลรายชื่อบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีอายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 300 รายชื่อ ครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อมูลด้าน ชื่อ-นามสกุล ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้) สังกัด ระดับ ตำแหน่ง เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน/มือถือ) และ E-mail รวมทั้งผู้ประสานงาน (กรณีหน่วยงานมีบุคลากรน้อยกว่า 300 คน ให้ทำการจัดส่งรายชื่อทั้งหมด)
External (External Integrity & Transparency Assessment)	ข้อมูลรายชื่อผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 300 รายชื่อ โดยระบุข้อมูลที่ประกอบด้วย ชื่อ-นามสกุล ประเภท/เรื่องในการติดต่อกับหน่วยงาน สถานที่ทำงาน ตำแหน่ง ระดับ ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้) เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน/มือถือ) และ E-mail
EBIT (Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment)	หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจะเป็นผู้จัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ดำเนินการประเมิน พร้อมทั้งระบุ ถึงการอ้างอิงสำหรับการตอบข้อคำถามในแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) โดยมีรายละเอียดตามคู่มือ ITA ที่หน่วยงานได้รับ

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับวิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลภาคสนาม ที่ปรึกษามีการวางแผนวิธีการ โดยจำแนกตามประเภทแบบสำรวจ Internal และ External พร้อมทั้งอาศัยหลักความยืดหยุ่นของวิธีการตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลมาอย่างครบถ้วนและมีความเป็นตัวแทนประชากรของหน่วยงาน ตามรายละเอียดดังนี้

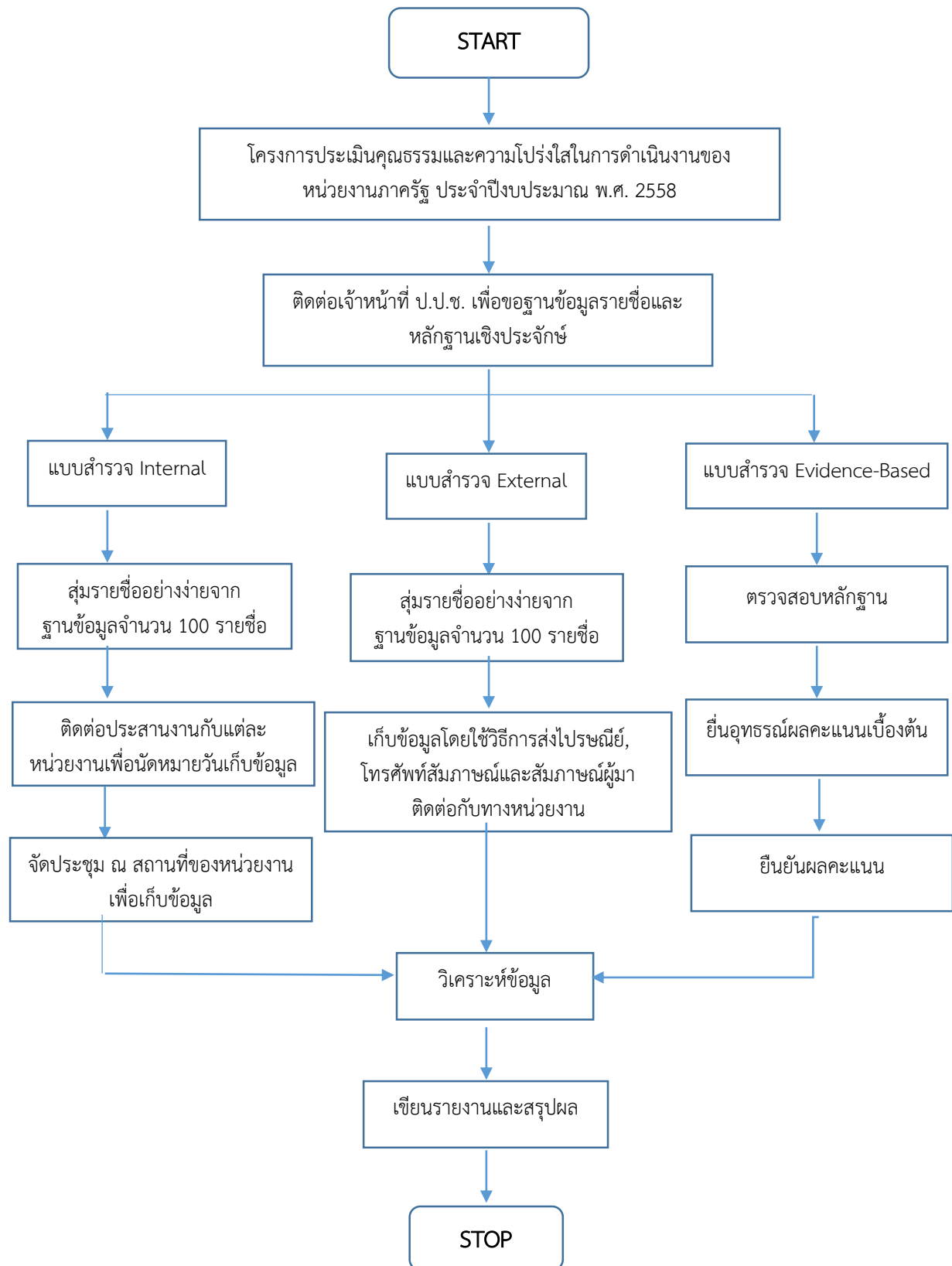
ตารางที่ 3 วิธีการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละแบบสำรวจ

ประเภทแบบสำรวจ	วิธีการเก็บข้อมูล
แบบสำรวจ Internal	หัวหน้าทีมจัดเก็บข้อมูลภาคสนามจะทำการติดต่อไปยังผู้ประสานงานที่รับผิดชอบโครงการ ITA ของแต่ละหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2558 โดยนัดวันและเวลา พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องแก่หน่วยงานเพื่อเข้าเก็บข้อมูล โดยจะเน้นวิธีการเก็บแบบจัดเป็นทีมที่ประชุมให้บุคลากรได้ทำแบบสำรวจโดยอิสระและรักษาข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ พร้อมทั้งนำแบบสำรวจที่ได้ลงมือทำมาส่งให้กับทีมเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยตนเองโดยไม่ผ่านมือผู้อื่น เพื่อเก็บรักษาแบบสำรวจเอาไว้อย่างรัดกุม ทั้งนี้ จำนวนตัวอย่างเบื้องต้นกำหนดไว้ที่ 100 คน แต่ถ้าเกิดกรณีที่หน่วยงานมีจำนวนบุคลากรไม่ถึง 100 คน ทางที่ปรึกษาจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดตามความเป็นจริง สำหรับการจัดเก็บข้อมูลแบบสำรวจในแต่ละครั้ง จะไม่มีการทิ้งแบบสำรวจเอาไว้ โดยหัวหน้าทีมเก็บข้อมูลภาคสนามจะเป็นผู้นำแบบสำรวจซึ่งถูกรวบรวมและปิดผนึกกล่อง เก็บกลับมาทั้งหมด หากเกิดกรณีที่การสำรวจได้จำนวนกลับมาไม่ครบตามจำนวนรายชื่อที่กำหนดไป จะมีการนำแบบสำรวจเก็บใส่ซองและมอบให้แก่ผู้ประสานงานของ



ประเภทแบบสำรวจ	วิธีการเก็บข้อมูล
	หน่วยงานนั้นๆ เพื่อเก็บไว้ให้แก่ผู้ที่ยังไม่ได้ตอบแบบสำรวจ จากนั้นจึงให้ผู้ตอบแบบสำรวจนำส่งกลับมาด้วยตนเองทางไปรษณีย์ หลังจากวันที่เข้าสำรวจข้อมูล โดยไม่ผ่านมือผู้ประสานงานของหน่วยงาน
แบบสำรวจ External	สำหรับวิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสำรวจ External ทางทีมจัดเก็บข้อมูลภาคสนามได้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งข้อมูลด้วยการจัดเก็บหลากหลายวิธี ตามความเหมาะสม ได้แก่ การส่งไปรษณีย์, การโทรศัพท์, การเก็บหน้างาน และการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face interview) โดยจำนวนตัวอย่างกำหนดไว้ที่ 100 คน แต่ถ้ากรณีที่หน่วยงานมีผู้รับบริการตามภารกิจขององค์กร/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องไม่ถึง 100 คน ทางที่ปรึกษาจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลทั้งหมดตามความเป็นจริง ตามรายละเอียด ดังนี้ 1. การส่งไปรษณีย์: ในการจัดส่งแบบสำรวจทางไปรษณีย์จะมีการแนบหนังสือแนะนำเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสำรวจข้อมูลประกอบไปกับแบบสำรวจด้วย นอกจากนี้ได้มีการแนบซองจดหมายติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของถึง คุณกานต์พิชชา วระเดช ตู ปณ 2 ปจ. ชลบุรี อ.เมือง จังหวัดชลบุรี 20000 ซึ่งบุคคลที่ระบุถึงนี้ เป็นเครือข่ายการสำรวจข้อมูลภาคสนามของ IRDP โดยการส่งด้วยวิธีนี้จะระบุกำหนดการส่งกลับไว้ด้วย เช่น วันที่ 4 ธันวาคม 2558 นอกจากนี้ ทางทีมภาคสนามยังใช้วิธีการโทรศัพท์แจ้งเตือนภายในไปยังผู้ตอบแบบสำรวจให้ส่งแบบสำรวจกลับมาให้ทันวันและเวลาที่กำหนดไว้ด้วย 2. การโทรศัพท์: ทีมจัดเก็บข้อมูลภาคสนามได้ติดต่อไปยังเบอร์โทรศัพท์ของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มเลือกมา โดยมีการแนะนำตัวว่าเป็นเจ้าหน้าที่ทวิจัยให้แก่สำนักงาน ป.ป.ช. จากนั้นจึงขอสำรวจความคิดเห็นโดยการสอบถามผู้ถูกสำรวจตามข้อคำถามทุกข้อในแบบสำรวจ External 3. การเก็บหน้างาน (เก็บข้อมูลผู้มาติดต่อ ณ หน่วยงาน): วิธีนี้ใช้สำหรับหน่วยงานที่มีการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีลักษณะเป็นเคาน์เตอร์เซอร์วิส หรือสถานที่ซึ่งประชาชนเข้าติดต่อได้โดยตรง ซึ่งจะเป็นการช่วยลดระยะเวลาในการรวบรวมแบบสำรวจ External และเป็นการช่วยทำให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่มีการวางแผนไว้อีกด้วย 4. การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face-to-Face interview): วิธีนี้ใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่ไม่สะดวกให้ข้อมูลด้วยวิธีอื่น
แบบสำรวจ EBIT	ที่ปรึกษาใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลและให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินตามความเป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยงานรับการประเมินจัดส่งแบบสำรวจจำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน พร้อมคำอธิบายให้กับหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพร้อมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น

แผนภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการโครงการ ITA





3.4 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน

จากรายละเอียดของคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ระบุถึงวิธีการประเมินผลตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT ว่าเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และความเหมาะสมของระดับการประเมินผลตามแบบสำรวจและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเข้ามาช่วยในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของคะแนนรายดัชนี คำนวณกรณรายดัชนี และเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปการให้คะแนนตามแบบสำรวจ

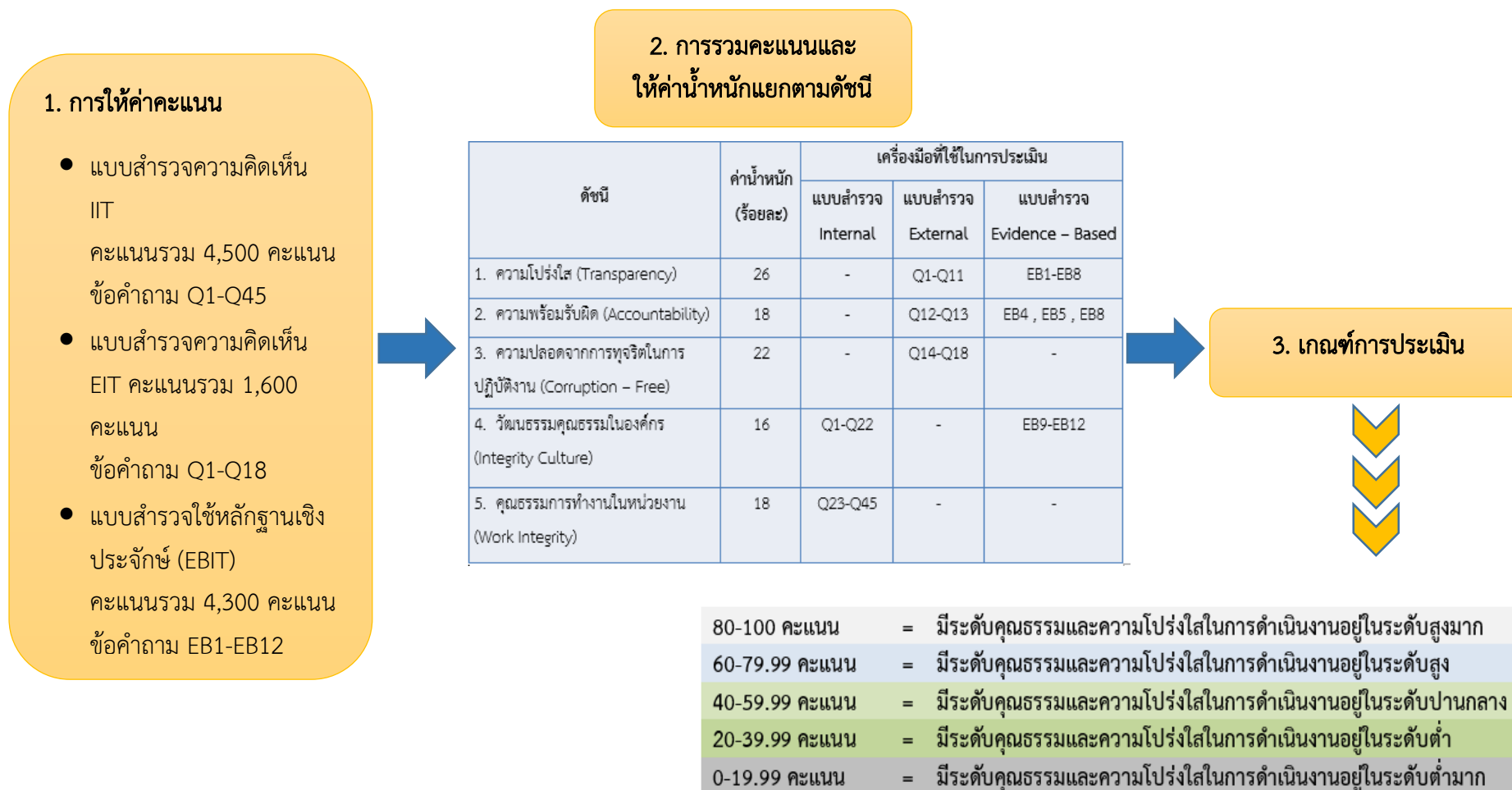
ดัชนี		คะแนนรวม (แยกแบบสำรวจ)
EIT	1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)	1,600
	2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)	
	3) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)	
IIT	4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)	4,500
	5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)	
EBIT	แบ่งเป็นหัวข้อต่างๆ ได้แก่ ข้อคำถามที่ EB1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง, EB2 การเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้าง, EB3 การวิเคราะห์ การพัฒนาและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง, EB4 มาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก, EB5 ความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ, EB 6 การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย, EB7 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน, EB8 การดำเนินการเรื่องร้องเรียน, EB9 การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน, EB10 การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต EB11 การรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสและ EB12 การชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	4,300

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2558 ทางสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการกำหนดเกณฑ์การให้น้ำหนักรายดัชนี ดังนี้

ตารางที่ 5 เกณฑ์การประเมินผล

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
		แบบสำรวจ ความคิดเห็น IIT	แบบสำรวจ ความคิดเห็น EIT	แบบสำรวจใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์ EBIT
1. ความโปร่งใส (Transparency)	26	-	Q1-Q11	EB1-EB8
2. ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18	-	Q12-Q13	EB4-EB5, EB8
3. ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free)	22	-	Q14-Q18	-
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16	Q1-Q22	-	EB9-EB12
5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	18	Q23-Q45	-	

แผนภาพที่ 4 แสดงวิธีการให้คะแนนและเกณฑ์การประเมินผล





3.5 แผนการศึกษาวิจัย

ที่ปรึกษาได้มีการทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดไว้ในขอบเขตการศึกษา จากนั้นจึงนำมาสรุปเป็นแผนงานและกิจกรรมตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ตารางที่ 6 กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน

กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน	ปี พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2559						
	1	2	3	4	5	6	7
1. การวางกรอบแผนงาน ได้แก่ การระบุปัญหาการวิจัย กิจกรรมและบุคลากรโครงการ การสรุปผลงานที่ต้องส่งมอบ (Project's deliverables) วางแผนการจัดเก็บข้อมูล การสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และการจัดทำรายงาน							
2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นและตรวจสอบรายชื่อผู้ถูกประเมินตามหน่วยงาน ดำเนินการสุ่มรายชื่อเพื่อใช้ในการสำรวจภาคสนาม							
3. การสำรวจภาคสนาม โดยที่ปรึกษาได้มีการประชุมหัวหน้าทีมภาคสนามและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลและวิธีการลงรหัส รวมถึงระเบียบขั้นตอนพิเศษสำหรับบางหน่วยงาน จากนั้นจึงประสานงานกับทางเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานเพื่อเข้าไปสำรวจข้อมูลภาคสนาม รวมถึงดำเนินการตรวจสอบคำตอบและหลักฐานตามแบบสำรวจ EBIT							
4. การประมวลผลข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal แบบสำรวจ External และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT)							
5. การประเมินผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสำรวจทั้ง 3 เครื่องมือ							
6. การจัดทำและส่งรายงานผลการประเมินฯ ให้แก่สำนักงาน ป.ป.ช.							
7. เข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ป.ป.ช. เช่น การจัดทำเนื้อหาสาระและร่วมแถลงข่าวประชาสัมพันธ์ ชี้แจงและสรุปผลการประเมินรวมถึงเป็นวิทยากรร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในการที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. จะให้มีการประชุมหรือแถลงข่าวประชาสัมพันธ์ เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ							★
8. เข้าร่วมพิธีมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่มีผลคะแนนตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด							★

หมายเหตุ: ★ กิจกรรมร่วมระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. และที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับโครงการและอยู่ภายใต้ขอบเขตทางการศึกษา



บทที่ 4

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ

ภารกิจของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

วิสัยทัศน์

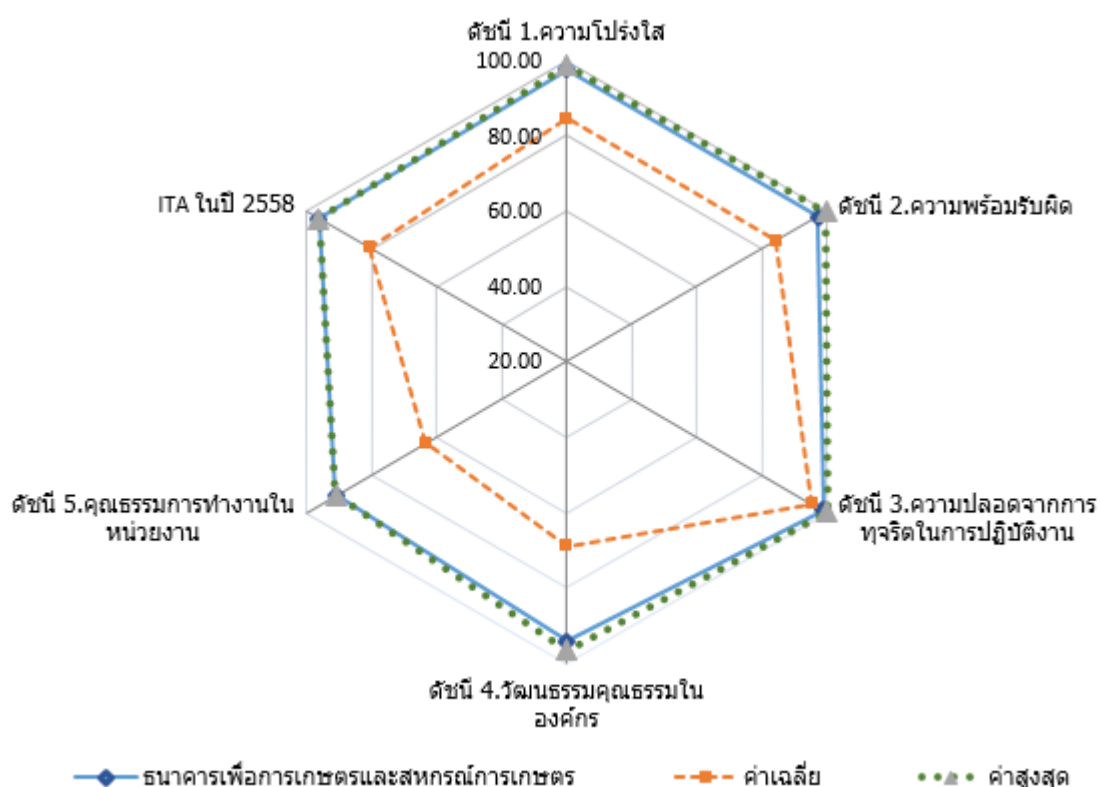
เป็นธนาคารพัฒนาชนบทที่มั่นคง มีการจัดการที่ทันสมัย ให้บริการทางการเงินครบวงจร เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

พันธกิจ

1. บริการทางการเงินครบวงจร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของห่วงโซ่คุณค่าสินค้าเกษตร และตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
2. พัฒนาการบริหารและการจัดการทรัพยากร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกร ชุมชน สถาบันการเงินชุมชน และสถาบันเกษตรกร อย่างเกื้อกูล แบ่งปันและเป็นธรรม
3. บริหารจัดการเงินทุน ให้เพียงพอและมีต้นทุนที่เหมาะสมต่อลูกค้าและการดำเนินงาน
4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการบริการ
5. มุ่งมั่นหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน"

4.1 ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาพรวม

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรได้คะแนน 96.02 คะแนน ผลการประเมินตามเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ช. จัดอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนี พบว่าดัชนีที่ 1 ความโปร่งใสได้ 97.64 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิดได้ 97.11 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้ 98.75 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรได้ 94.29 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมากและดัชนีที่ 5 คุณธรรมในการทำงานของหน่วยงานได้ 90.81 คะแนน ผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมาก



แผนภาพที่ 5 กราฟคะแนนดัชนีประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานทั้ง 5 ดัชนี



การเปรียบเทียบผลคะแนน ITA ของหน่วยงานกับค่าเฉลี่ยและค่าสูงสุดจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (จำนวน 115 หน่วยงาน) สามารถสรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)

คะแนน ITA = 96.02 (ถ่วงน้ำหนัก)		ระดับผลการประเมิน	
		สูงมาก	
ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผล การประเมิน	คะแนน ITA ปี 2558 (115 หน่วยงาน)
1. ความโปร่งใส	97.64	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 84.64 ค่าสูงสุด 98.56
2. ความพร้อมรับผิด	97.11	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 84.20 ค่าสูงสุด 99.50
3. ความปลอดจากการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน	98.75	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 95.21 ค่าสูงสุด 100.00
4. วัฒนธรรมคุณธรรม ในองค์กร	94.29	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 68.87 ค่าสูงสุด 96.52
5. คุณธรรมในการ ทำงานของหน่วยงาน	90.81	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 63.16 ค่าสูงสุด 90.81
สรุปผลคะแนน ITA	96.02	สูงมาก	ค่าเฉลี่ย 80.50 ค่าสูงสุด 96.02

หมายเหตุ : คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ได้ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี
คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว



4.2 ผลการประเมิน ITA แยกตามดัชนีและเครื่องมือที่ใช้

ตารางที่ 8 รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)

ดัชนีชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนน ที่ได้	คะแนนหลัง ถ่วงน้ำหนัก
1. ความโปร่งใส	26	95.20	100.00		97.64	25.39
1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง		88.10	100.00		94.05	
1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		93.07	100.00		96.54	
1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ		100.00	100.00		100.00	
1.4 การมีส่วนร่วม			100.00		100.00	
1.5 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ		95.71			95.71	
1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของ หน่วยงาน			100.00		100.00	
1.7 ช่องทางการร้องเรียน		95.34			95.34	
1.8 การตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผล ร้องเรียน		99.00	100.00		99.50	
2. ความพร้อมรับผิด	18	94.21	100.00		97.11	17.48
2.1 ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่		94.21	100.00		97.11	
3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22	98.75			98.75	21.73
3.1 มุมมองการรับรู้		99.50			99.50	
3.2 ประสิทธิภาพตรง		98.00			98.00	
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16		93.08	94.61	94.29	15.09
4.1 วัฒนธรรมองค์กร				94.87	94.87	
4.2 การต่อต้านการทุจริตในองค์กร			93.08	94.34	93.71	
5. คุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน	18			90.81	90.81	16.35
5.1 การบริหารงานบุคคล						
5.1.1 ประสิทธิภาพตรง				91.37	91.37	
5.1.2 การรับรู้				82.70	82.70	
5.2 การบริหารงบประมาณ						
5.2.1 การรับรู้				96.60	96.60	
5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน						
5.3.1 การรับรู้				92.30	92.30	
5.3.2 ประสิทธิภาพตรง				91.10	91.10	
ระดับผลการประเมิน	สูงมาก	คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส				96.02

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 การวิเคราะห์ค่าคะแนนของหน่วยงานตามดัชนี

1) การแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ของสำนักงาน ป.ป.ช.³

ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

2) การวิเคราะห์ค่าคะแนนแบบอิงกลุ่มด้วยการจัดอันดับ (Ranking) และค่าสถิติ Percentile

เนื่องจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมของปี 2558 ในแต่ละหน่วยงานตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. นั้น มีค่าเฉลี่ยรายดัชนีอยู่ในระดับสูงและสูงมากเป็นส่วนใหญ่ ที่ปรึกษาจึงใช้การวิเคราะห์แบบอิงกลุ่ม (จากผลสำรวจหน่วยงานภาครัฐจำนวน 115 หน่วยงาน) ด้วยการจัดอันดับ (Ranking) และใช้ค่าสถิติ Percentile จำแนกระดับคะแนนของหน่วยงาน ออกเป็นระดับต่างๆ เพื่อให้มีความชัดเจนในการวิเคราะห์และออกแบบข้อเสนอแนะให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากการประมวลผลค่าคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวน 115 หน่วยงาน ที่ปรึกษาได้คำนวณค่า Percentile ตามดัชนี โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงคะแนน คือ

- ช่วงคะแนนที่ 1 ค่าคะแนนตกอยู่ในช่วง 0-24.99 Percentile หรือ Quartile 1 โดยหากหน่วยงานมีค่าคะแนนตกอยู่ในช่วงนี้ หมายความว่าหน่วยงานต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพราะค่าคะแนนต่ำกว่าค่ากลาง (ที่ 50 percentile) ค่อนข้างมาก

³ ที่มา: คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

- ช่วงคะแนนที่ 2 ค่าคะแนนตกอยู่ในช่วง 25-49.99 Percentile หรือ Quartile 2 โดยหากหน่วยงานมีค่าคะแนนตกอยู่ในช่วงนี้ หมายความว่าหน่วยงานจำเป็นต้องปรับปรุงเนื่องจากคะแนนยังต่ำกว่าค่ากลาง (ที่ 50 percentile) อยู่
- ช่วงคะแนนที่ 3 ค่าคะแนนตกอยู่ในช่วง 50-74.99 Percentile หรือ Quartile 3 โดยหากหน่วยงานมีค่าคะแนนตกอยู่ในช่วงนี้ หมายความว่าหน่วยงานมีคะแนนในดัชนีนั้นๆ อยู่ในเกณฑ์ดีเพราะมีคะแนนสูงกว่าค่ากลาง (ที่ 50 percentile) แต่ยังสามารถพัฒนาให้มีคะแนนสูงขึ้นได้อีก
- ช่วงคะแนนที่ 4 ค่าคะแนนตกอยู่ในช่วง 75-100 Percentile หรือ Quartile 4 โดยหากหน่วยงานมีค่าคะแนนตกอยู่ในช่วงนี้ หมายความว่าหน่วยงานมีคะแนนในดัชนีดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ดีมาก เพราะสูงกว่าค่ากลาง (ที่ 50 percentile) ค่อนข้างมาก จำเป็นต้องรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับนี้ต่อไป

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนรายดัชนีของหน่วยงานเทียบกับผลคะแนนโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินทั้งหมด สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ช่วงคะแนนแบบอิงกลุ่มด้วยค่าสถิติ Percentile ในภาพรวมและรายดัชนี

ดัชนี	ช่วงคะแนน Quartile 1	ช่วงคะแนน Quartile 2	ช่วงคะแนน Quartile 3	ช่วงคะแนน Quartile 4
1. ดัชนีความโปร่งใส	31.71-80.17	80.17-86.39	86.39-91.48	91.48-98.56
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด	29.30-76.76	76.76-87.61	87.61-92.44	92.44-99.50
3. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	54.09-96.08	96.08-98.50	98.50-99.02	99.02-100.0
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	43.24-61.76	61.76-68.53	68.53-76.57	76.57-96.52
5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	38.37-57.06	57.06-63.52	63.52-69.05	69.05-90.81
สรุปผลคะแนน ITA	44.09-77.08	77.08-81.19	81.19-84.80	84.80-96.02

ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนด้วยการจัดอันดับ (Ranking) และค่าสถิติ Percentile

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2558 อยู่ที่ 96.02 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น จัดอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เปอร์เซนต์ไทล์ (Percentile) เทียบรวมจากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนน ITA ในภาพรวมของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ Ranking อันดับที่ 1 และตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยมีรายละเอียดผลคะแนนการประเมินแยกเป็นรายดัชนี ดังนี้

ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส (Transparency Index) ได้ Ranking อันดับที่ 4 มีคะแนนอยู่ที่ 97.64 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เปอร์เซนต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 1 อยู่ในเกณฑ์ดีมาก



ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้ Ranking อันดับที่ 7 มีคะแนนอยู่ที่ 97.11 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เปอร์เซนต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก

ดัชนีที่ 3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ได้ Ranking อันดับที่ 45 มีคะแนนอยู่ที่ 98.75 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เปอร์เซนต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 (50-74.99 Percentile) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ดี แต่สามารถพัฒนาได้อีก

ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Index) ได้ Ranking อันดับที่ 2 มีคะแนนอยู่ที่ 94.29 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เปอร์เซนต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 4 อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก

ดัชนีที่ 5 วัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ได้ Ranking อันดับที่ 1 มีคะแนนอยู่ที่ 90.81 เมื่อนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เปอร์เซนต์ไทล์ (Percentile) จากผลการประเมินในภาพรวมของ 115 หน่วยงาน พบว่าคะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 5 อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก

5.1.2 การวิเคราะห์ค่าคะแนนของหน่วยงานตามเครื่องมือที่ใช้

เนื่องจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีการบูรณาการเครื่องมือทั้งจากแบบสำรวจเพื่อวัดความรู้ (Perception) ซึ่งวัดจากบุคลากรภายในหน่วยงานและบุคคลภายนอกที่เข้ามาใช้บริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน และใช้การประมวลผลจากเอกสารหรือหลักฐานตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลคะแนนตามเครื่องมือที่ใช้ ซึ่งที่ปรึกษาใช้ค่าเฉลี่ยของดัชนีที่ 1 ดัชนีที่ 2 และดัชนีที่ 4 มาทำแผนภาพการกระจายของข้อมูลเป็นรายคู่ระหว่าง Perception-Based กับ Evidence-Based รวมถึงได้ใช้ค่าเฉลี่ยในแต่ละดัชนีดังกล่าวในการจำแนกประเภทของหน่วยงานตามค่าคะแนนที่ได้ ดังนี้

Quadrant 3 หน่วยงานมีคะแนน Evidence-Based <u>สูงกว่าค่าเฉลี่ย</u> แต่ Perception ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	Quadrant 4 หน่วยงานมีคะแนน Perception และ Evidence-Based <u>สูงกว่าค่าเฉลี่ย</u>
Quadrant 1 หน่วยงานมีคะแนน Perception และ Evidence-Based <u>ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย</u>	Quadrant 2 หน่วยงานมีคะแนน Perception <u>สูงกว่าค่าเฉลี่ย</u> แต่ Evidence-Based ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย



- กลุ่มที่ตกอยู่ใน Quadrant 1 (คะแนน perception และ evidence-based ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย) เป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการปรับปรุงทั้งด้านการสร้าง การรับรู้ (Perception) และความพร้อมในการจัดเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เพราะมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยทั้งสองด้าน
- กลุ่มที่ตกอยู่ใน Quadrant 2 (คะแนน perception สูงกว่าค่าเฉลี่ย แต่ evidence-based ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนในด้านการรับรู้ (Perception) อยู่ในเกณฑ์ดี มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แต่ควรปรับปรุงความพร้อมในการจัดเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ตามดัชนีที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้น เพราะยังมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย
- กลุ่มที่ตกอยู่ใน Quadrant 3 (คะแนน evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย แต่ perception ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนในด้านความพร้อมในการจัดเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) อยู่ในเกณฑ์ดี มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย แต่ควรปรับปรุงการสร้างการรับรู้ (Perception) ตามดัชนีที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้น เพราะยังมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย
- กลุ่มที่ตกอยู่ใน Quadrant 4 (คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย) เป็นกลุ่มที่มีคะแนนทั้งในด้านการสร้างการรับรู้ (Perception) และด้านความพร้อมในการจัดเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) อยู่ในเกณฑ์ดี เพราะมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั้งสองด้าน

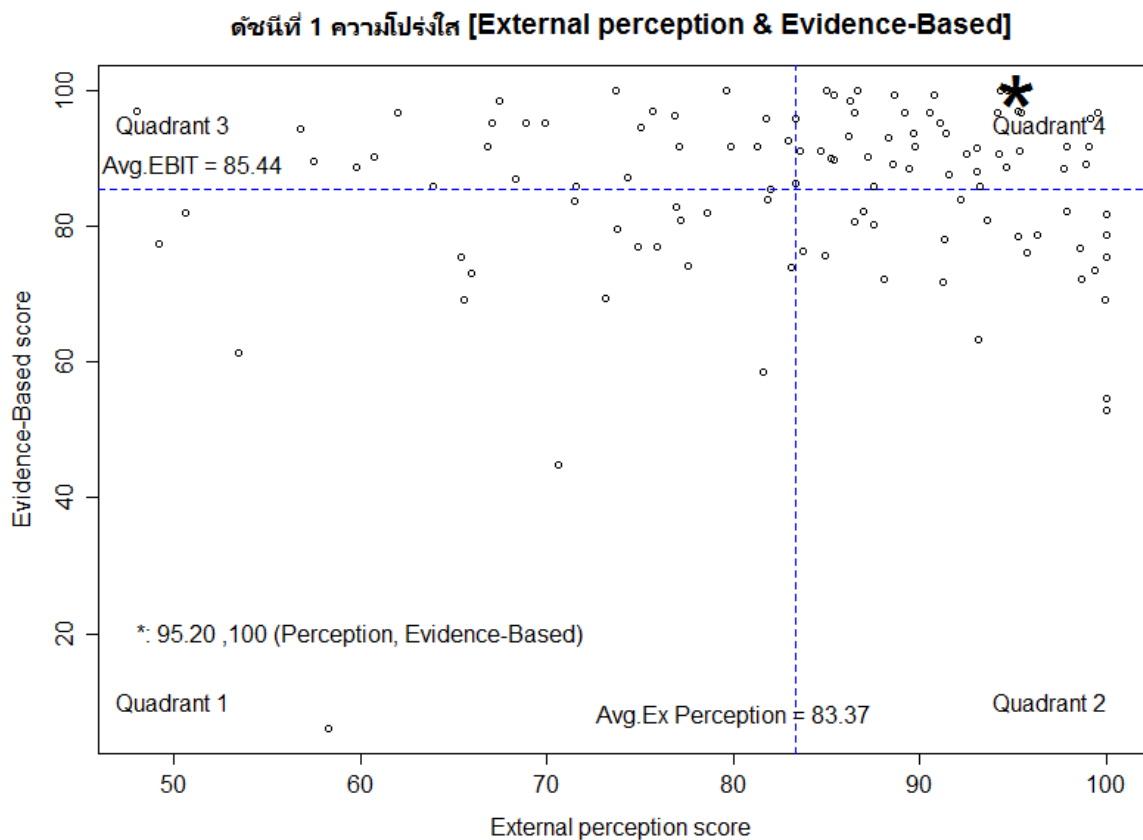
สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนตามเครื่องมือที่ใช้ของหน่วยงานเทียบกับผลคะแนนโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินทั้งหมดแยกรายดัชนี สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าคะแนนตามเครื่องมือที่ใช้เทียบกับผลคะแนนโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินทั้งหมดแยกรายดัชนี

ดัชนี	Evidence-Based (Avg.)	Perception Based (Avg.)		ผลการวิเคราะห์
		Internal	External	
1. ดัชนีความโปร่งใส	100.00		95.20	Quadrant 4 (คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย)
2. ดัชนีความพร้อมรับผิด	100.00		94.21	Quadrant 4 (คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย)
4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	93.08	94.61		Quadrant 4 (คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย)

หมายเหตุ: ที่ปรึกษาใช้ค่าเฉลี่ย (Avg.) ตามประเภทของเครื่องมือและดัชนีมาทำการวิเคราะห์

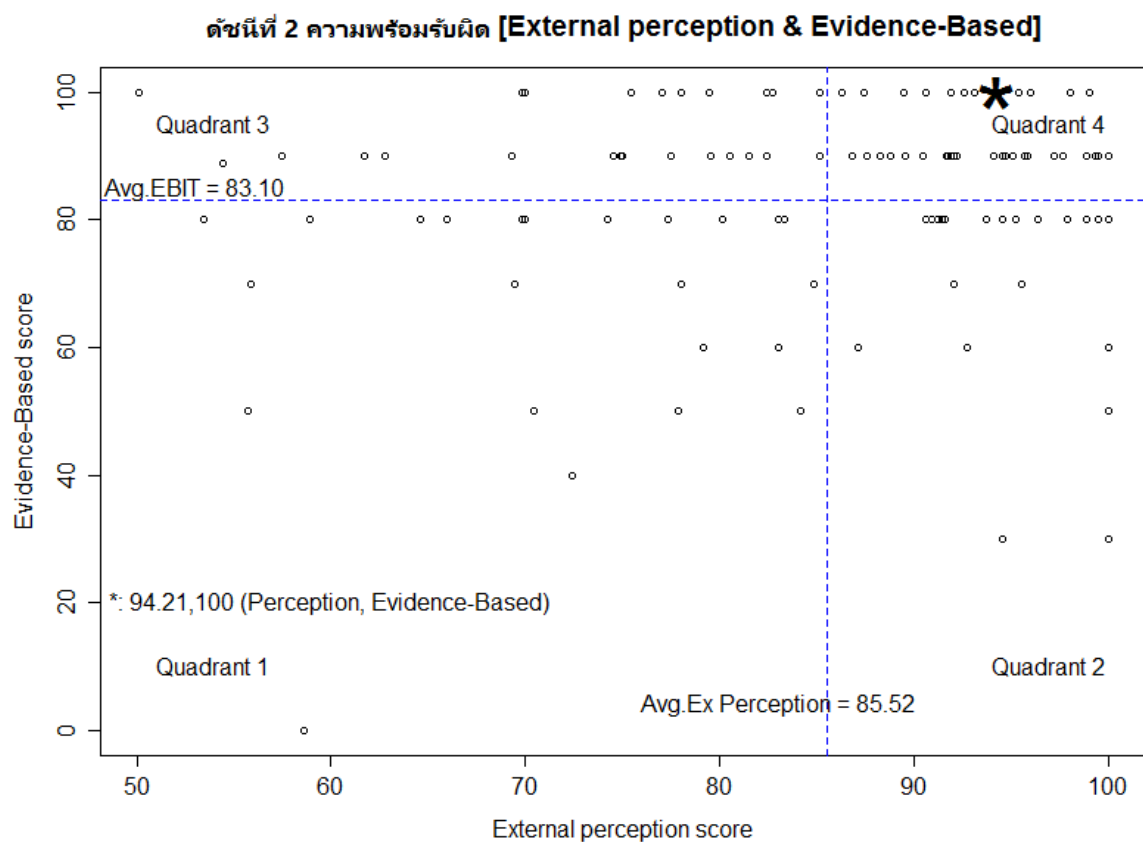
ดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส (Transparency Index)



หมายเหตุ: * คือตำแหน่งของการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน

ผลคะแนนการประเมินของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ตกอยู่ในควอดรนต์ (Quadrant) ที่ 4: **คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย** สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีความพร้อมและมีความเข้าใจในการจัดเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Evidence-Based) สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการประเมิน รวมถึงหน่วยงานสามารถสร้างการรับรู้ (Perception) ในด้านความโปร่งใส (Transparency) ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ทางหน่วยงานจึงควรรักษาระดับมาตรฐานของทั้งสองส่วนนี้ให้คงประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

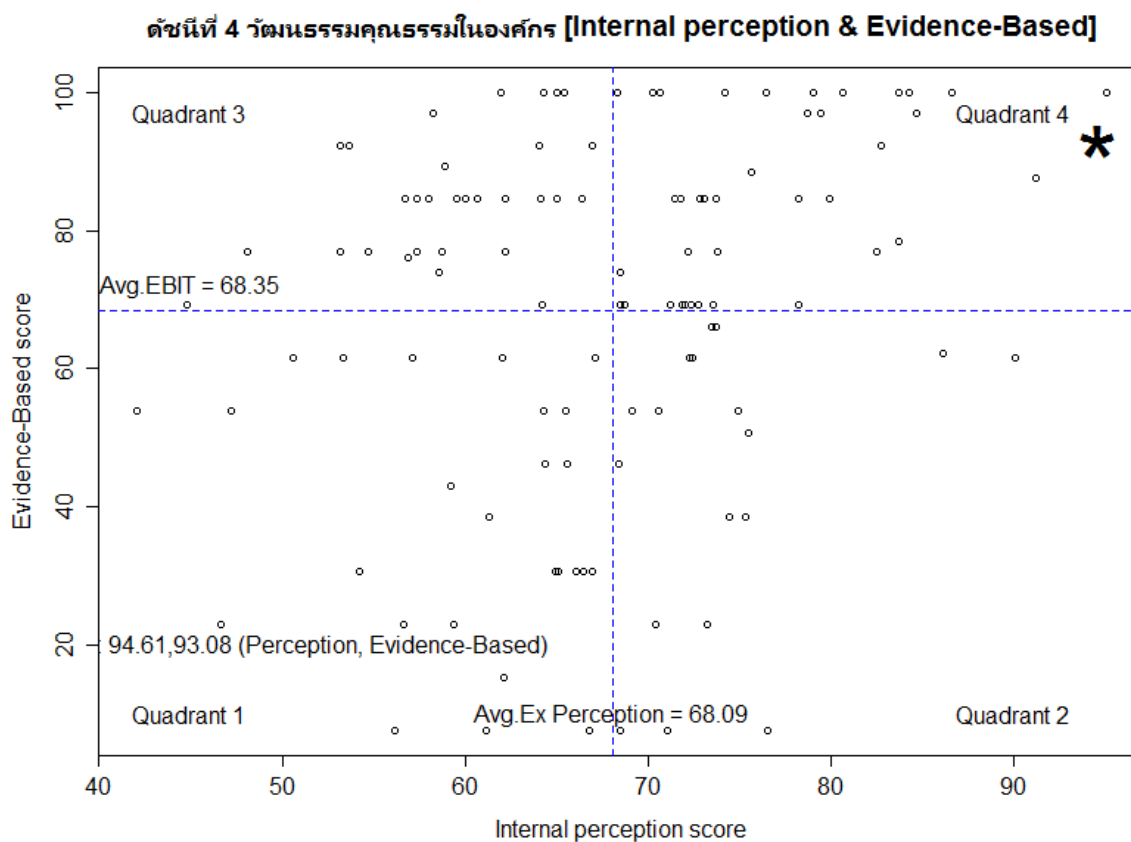
ดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด (Accountability Index)



หมายเหตุ: * คือตำแหน่งของการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน

ผลคะแนนการประเมินของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ตกอยู่ในควอดรนต์ (Quadrant) ที่ 4: **คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย** สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีความพร้อมและมีความเข้าใจในการจัดเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Evidence-Based) สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการประเมิน รวมถึงหน่วยงานสามารถสร้างการรับรู้ (Perception) ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ทางหน่วยงานจึงควรรักษาระดับมาตรฐานของทั้งสองส่วนนี้ให้คงประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

ดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)



หมายเหตุ: * คือตำแหน่งของการวิเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน

ผลคะแนนการประเมินของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ตกอยู่ในควอดรนต์ (Quadrant) ที่ **4: คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่าค่าเฉลี่ย** สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีความพร้อมและมีความเข้าใจในการจัดเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Evidence-Based) สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในการประเมิน รวมถึงหน่วยงานสามารถสร้างการรับรู้ (Perception) ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นทางหน่วยงานจึงควรรักษาระดับมาตรฐานของทั้งสองส่วนนี้ให้คงประสิทธิภาพที่ดีต่อไป



5.1.3 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 11 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ Internal	ร้อยละ	การแบ่งกลุ่มตามตำแหน่งงาน
1. ลูกจ้าง	2	ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 96
2. พนักงาน – พนักงานอาวุโสหรือเทียบเท่า	94	
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	4	ระดับบริหาร ร้อยละ 4
4. รองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	-	
5. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	-	
6. ผู้ช่วยผู้ว่าการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	-	
7. รองผู้ว่าการ/รองผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	-	
8. ผู้ว่าการ/ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า	-	
รวม	100	

ตารางที่ 12 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสำรวจ External

ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ External	ร้อยละ	การแบ่งกลุ่มตามกลุ่มอาชีพ
ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ	89	ผู้ประกอบการ/เจ้าของธุรกิจ ร้อยละ 89
พนักงาน/ลูกจ้าง	3	ลูกจ้าง/พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ และ อื่นๆ ร้อยละ 11
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ	7	
อื่นๆ	1	
รวม	100	



5.2 การสังเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่ศึกษาได้ทำการสังเคราะห์ผลการศึกษาทั้งหมด โดยอ้างอิงจากเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. และการวิเคราะห์แบบอิงกลุ่ม (Percentile) ของที่ศึกษา สรุปเป็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ดังนี้

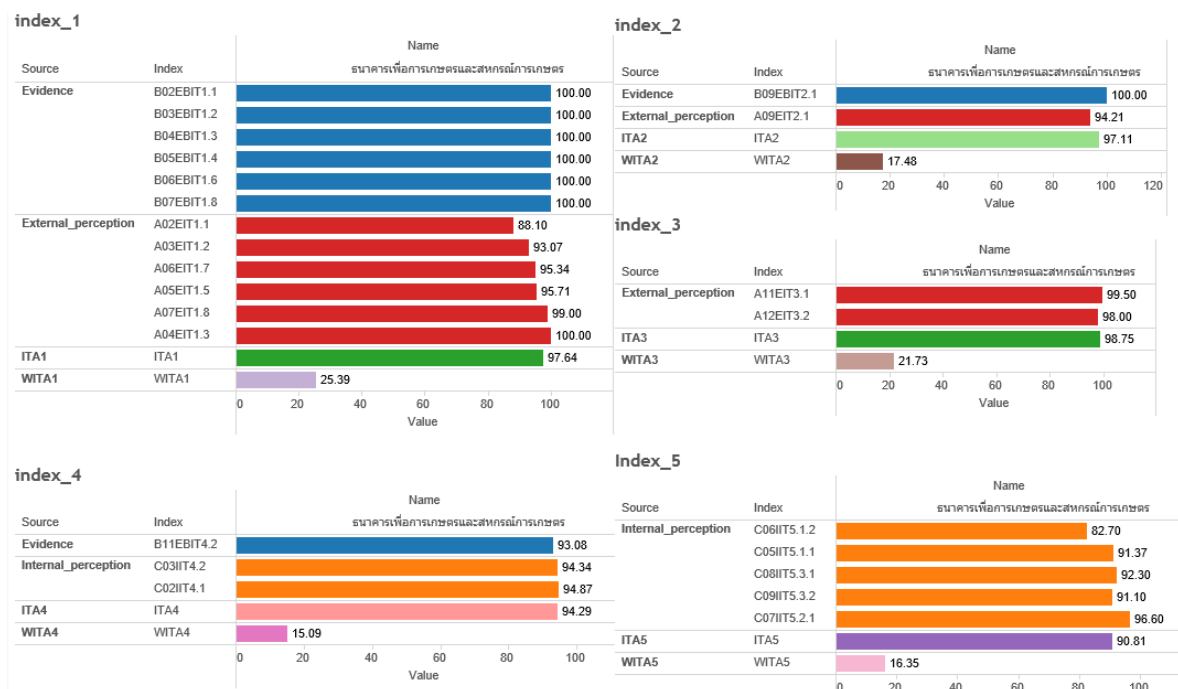
จุดแข็ง (Strength)	มีความพร้อมในการจัดเตรียมเอกสารเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) และ ความพร้อมในการสร้างการรับรู้ในดัชนีที่ 1 ความโปร่งใส ซึ่งหัวข้อที่ทำคะแนน ได้ดี สำหรับการประเมินด้วยแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้แก่ ข้อที่ 1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ข้อที่ 1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ข้อที่ 1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ ข้อที่ 1.4 การมีส่วนร่วม ข้อที่ 1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และข้อที่ 1.8 การตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียน ได้ 100 คะแนน และการประเมินการรับรู้ของบุคคลภายนอก (External) ได้แก่ ข้อที่ 1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ ได้ 100.00 คะแนน และข้อที่ 1.8 การตอบสนองข้อ ร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียน ได้ 99.00 คะแนน
	มีความพร้อมในการจัดเตรียมเอกสารเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) และ ความพร้อมในการสร้างการรับรู้ในดัชนีที่ 2 ความพร้อมรับผิด ซึ่งหัวข้อที่ทำ คะแนนได้ดี สำหรับการประเมินด้วยแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้แก่ ข้อที่ 2.1 ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้ 100.00 คะแนน และ การประเมินการรับรู้ของบุคคลภายนอก (External) ข้อที่ 2.1 ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ ได้ 94.21 คะแนน
	มีความพร้อมในการจัดเตรียมเอกสารเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) และ ความพร้อมในการสร้างการรับรู้ในดัชนีที่ 4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ซึ่ง หัวข้อที่ทำคะแนนได้ดี สำหรับการประเมินการรับรู้ของบุคคลภายใน (Internal) ได้แก่ ข้อที่ 4.1 วัฒนธรรมองค์กร ได้ 94.87 คะแนน ข้อที่ 4.2 การต่อต้านการ ททุจริตในองค์กร ได้ 94.34 คะแนน และสำหรับการประเมินด้วยแบบสำรวจการ ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้แก่ ข้อที่ 4.2 การต่อต้านการ ททุจริตในองค์กร ได้ 93.08 คะแนน
	มีความพร้อมในการสร้างการรับรู้ในดัชนีที่ 5 คุณธรรมในการทำงานของ หน่วยงาน ซึ่งหัวข้อที่ทำคะแนนได้ดี ได้แก่ เรื่องการบริหารงบประมาณ ข้อที่ 5.2.1 การรับรู้ ได้ 96.60 คะแนน และเรื่องความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ข้อที่ 5.3.1 การรับรู้ ได้ 92.30 คะแนน
จุดอ่อน (Weakness)	ในภาพรวมไม่พบจุดอ่อน



5.3 สรุปผลการประเมิน

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่ปรึกษาได้ทำการสังเคราะห์ผลการศึกษาทั้งหมดตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. และใช้หลักการวิเคราะห์แบบอิงกลุ่ม (จากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจำนวน 115 หน่วยงาน) ด้วยการจัดอันดับรายดัชนี (Ranking) รวมถึงการใช้ค่าสถิติ Percentile เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงจุดที่ควรปรับปรุงเมื่อเทียบกับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินทั้งหมด สรุปได้ดังนี้

แผนภาพที่ 6 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน





ตารางที่ 13 สรุปผลการประเมิน ITA ประจำปี 2558

ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ) / ระดับเกณฑ์ การประเมิน	ระดับผลการประเมินแบบอิงกลุ่ม หน่วยงานภาครัฐจำนวน 115 หน่วยงานในปี 2558 (Ranking and Percentile)	ตัวชี้วัดย่อยที่ควรปรับปรุง (คะแนนที่ได้)		สรุปผลการประเมิน
			การสร้างการรับรู้ (Perception)	หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based)	
1. ความโปร่งใส	97.64 (สูงมาก)	Ranking อันดับที่ 4 คะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percent and higher) สะท้อนให้ เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 1 อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีมาก	1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง (88.10)	-	ระดับคะแนนสูงมาก ให้รักษาระดับคะแนนที่ดีไว้ พร้อม กับปรับปรุงตัวชี้วัดย่อยที่ยังสามารถ พัฒนาได้อีก [ผลวิเคราะห์คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่า ค่าเฉลี่ย (อยู่ใน Quadrant 4)]
2. ความพร้อมรับผิด	97.11 (สูงมาก)	Ranking อันดับที่ 7 คะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้ เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 2 อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีมาก	-	-	ระดับคะแนนสูงมาก ให้รักษาระดับคะแนนที่ดีไว้ [ผลวิเคราะห์คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่า ค่าเฉลี่ย (อยู่ใน Quadrant 4)]
3. ความปลอดจากการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน	98.75 (สูงมาก)	Ranking อันดับที่ 45 คะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 3 (50 – 74.99 percent) สะท้อนให้เห็นว่า คะแนนในดัชนีที่ 3 อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ ยังสามารถพัฒนาได้อีก	3.2 ประสิทธิภาพตรง (98.00)	-	ระดับคะแนนสูงมาก ให้รักษาระดับคะแนนที่ดีไว้ พร้อม กับปรับปรุงตัวชี้วัดย่อยที่ยังสามารถ พัฒนาได้อีก
4. วัฒนธรรมคุณธรรม ในองค์กร	94.29 (สูงมาก)	Ranking อันดับที่ 2	-	-	ระดับคะแนนสูงมาก ให้รักษาระดับคะแนนที่ดีไว้



ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ) / ระดับเกณฑ์ การประเมิน	ระดับผลการประเมินแบบอิงกลุ่ม หน่วยงานภาครัฐจำนวน 115 หน่วยงานในปี 2558 (Ranking and Percentile)	ตัวชี้วัดย่อยที่ควรปรับปรุง (คะแนนที่ได้)		สรุปผลการประเมิน
			การสร้างการรับรู้ (Perception)	หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based)	
		คะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้ เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 4 อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีมาก			[ผลวิเคราะห์คะแนน perception และ evidence-based สูงกว่า ค่าเฉลี่ย (อยู่ใน Quadrant 4)]
5. คุณธรรมในการ ทำงานของหน่วยงาน	90.81 (สูงมาก)	Ranking อันดับที่ 1 คะแนนตกอยู่ใน Quartile ที่ 4 (75 percentile and higher) สะท้อนให้ เห็นว่าคะแนนในดัชนีที่ 5 อยู่ใน เกณฑ์ที่ดีมาก	5.1 การบริหารงานบุคคล ข้อ ที่ 5.1.2 การรับรู้ (82.70)	-	ระดับคะแนนสูงมาก ให้รักษาระดับคะแนนที่ดีไว้ พร้อม กับปรับปรุงตัวชี้วัดย่อยที่ยังสามารถ พัฒนาได้อีก
คะแนน ITA ในภาพรวม	96.02 (สูงมาก)	Ranking อันดับที่ 1	-	-	คะแนน ITA อยู่ในเกณฑ์สูงมาก

หมายเหตุ : คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว
คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ได้ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี



5.4 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการเตรียมพร้อมสำหรับการประเมิน ITA

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นั้นเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (สำรวจระดับการรับรู้จากบุคลากรภายในหน่วยงาน และบุคลากรผู้รับบริการหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงาน) และการวิจัยเอกสารจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ดังนั้น หน่วยงานต้องเตรียมพร้อมทั้งด้านข้อมูลรายชื่อ การมอบหมายผู้ประสานงาน การสื่อสารไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งที่ปรึกษาได้ทำการสรุปหัวข้อที่จะต้องเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินไว้ตามตารางข้างล่าง ดังนี้

หัวข้อ	การเตรียมพร้อม
ข้อมูลรายชื่อ Internal	- คุณลักษณะของตัวอย่าง Internal: เป็นเจ้าหน้าที่/พนักงานของหน่วยงาน ที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี (นับ ณ สิ้นเดือนมิถุนายน) ให้สุ่มกระจายไปทุกระดับ เช่น ฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน ฝ่ายปฏิบัติการ (สำหรับฝ่ายบริหารควรมีสัดส่วน 5-10% หรือตามความเป็นจริง) - จำนวน: เตรียมรายชื่อ 300 รายชื่อหรือมากกว่า (กรณีมีพนักงานภายในหน่วยงานน้อยกว่า 300 รายให้ส่งรายชื่อทั้งหมด) พร้อมระบุชื่อ-นามสกุล สังกัด ตำแหน่ง ระดับ ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้) เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน/มือถือ) และ Email อย่างครบถ้วน เท่าที่หน่วยงานจะเตรียมการได้ - ไฟล์ข้อมูล: อยู่ในฟอร์แมตที่จัดการได้ง่าย คือ Excel หรือ MS words (เนื่องจากการหากไม่ครบ 100 รายชื่อ จะต้องมีความถี่ที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีบุคลากรน้อยกว่า 100 ราย และหน่วยงานได้ส่งรายชื่อให้มาแล้วทั้งหมด) - รายละเอียดเพิ่มเติม: เช่น หากเป็นผู้บริหารระดับสูง ให้ระบุรายละเอียดไว้ด้วย เพื่อให้ผู้สำรวจเตรียมการวิธีการที่เหมาะสม
ข้อมูลรายชื่อ External	- คุณลักษณะของตัวอย่าง External: เป็นบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียภายในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา (นับ ณ สิ้นเดือนมิถุนายน) กับหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป็นผู้รับบริการ/หรือเข้ามาติดต่อโดยตรง ตามภารกิจหลัก (หากมีหลายภารกิจควรกระจายให้ทั่วถึง) 2) เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการซื้อขาย/จัดซื้อจัดจ้าง ทั้งที่ได้เป็นผู้รับจ้างและไม่ได้เป็นผู้รับจ้าง (หากเป็นไปได้ควรกำหนดสัดส่วนให้เท่าๆ กัน) 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรืออาจจะเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงาน เป็นต้น



หัวข้อ	การเตรียมพร้อม
	- จำนวน: เตรียมรายชื่อ 300 รายชื่อหรือมากกว่า คัดเลือกโดยใช้การสุ่มเข้ามาให้ทั่วถึงทุกองค์ประกอบ (หากไม่มีข้อมูลสัดส่วนที่แน่ชัดในแต่ละองค์ประกอบ อาจใช้สัดส่วน ดังนี้ 1) ผู้รับบริการ 60% 2) ผู้เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้าง 30% และ 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับหน่วยงาน 10%) พร้อมระบุ ชื่อ-นามสกุล สังกัด ตำแหน่ง ระดับ ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้) เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน/มือถือ) และ Email อย่างครบถ้วน ควรเป็นรายชื่อเป็นบุคคล เพราะจากการสำรวจในปีที่ผ่านมาที่ปรึกษาได้รับรายชื่อองค์กร/บริษัทเข้ามาแล้วประสบปัญหาการเข้าถึงรายบุคคล - ไฟล์ข้อมูล: อยู่ในฟอร์แมตที่จัดการได้ง่าย คือ Excel, MS words (หากไม่ครบ 100 รายชื่อ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีบุคลากรน้อยกว่า 100 ราย และหน่วยงานได้ส่งรายชื่อให้มาแล้วทั้งหมด)
เอกสารหลักฐานสำหรับแบบสำรวจ Evidence-based	หน่วยงานต้องมอบหมายผู้รับผิดชอบในการศึกษาองค์ประกอบ และประสานงานภายในหน่วยงานเพื่อขอหลักฐานที่ถูกต้องประกอบการประเมิน Evidence-based ส่งให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยรายละเอียดสามารถดูได้จากคู่มือ ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช.
ระยะเวลา	เตรียมข้อมูลให้พร้อมภายในเดือนมิถุนายน (ไม่ควรเกินเดือนกรกฎาคม)
ด้านการประสานงาน	- จำนวนผู้ประสานงาน: ต้องมีอย่างน้อย 2 คน ทั้ง Internal & External และ Evidence-based โดยระบุ ชื่อ-นามสกุล สังกัด ตำแหน่ง ระดับ ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้) เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน/มือถือ) และ Email เพื่อสะดวกต่อผู้รับจ้างสำรวจข้อมูล ITA ทำการติดต่อเข้าไป โดยผู้ประสานงานหลักจะต้องไม่ถูกเปลี่ยนตัวระหว่างการสำรวจ เพราะจะทำให้มีปัญหาการประสานงาน - ระเบียบวิธีการเก็บข้อมูลที่มีรูปแบบเฉพาะ: ในกรณีหากหน่วยงานนั้นๆ มีประเด็นอ่อนไหวหรือข้อจำกัดในการจัดเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร/ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือข้อมูลบุคลากรเป็นความลับ จะต้องระบุแนวทางในการติดต่อเข้าจัดเก็บข้อมูล ให้เห็นถึงวิธีการที่จะบรรลุผลสำเร็จในการจัดเก็บข้อมูล - การศึกษาข้อมูล ITA: ผู้ประสานงานจะต้องเข้าร่วมการประชุมถ่ายทอดความรู้ที่จัดโดย สำนักงาน ป.ป.ช. ที่จัดขึ้นทุกปี หากไม่สะดวกอาจติดต่อให้คณะทำงาน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. เข้าไปประชุม ณ หน่วยงานได้ - การสื่อสารทั่วทั้งองค์กร: ดำเนินการสื่อสารไปยังประชากรเป้าหมาย ทั้ง Internal และ External เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้ทราบช่วงเวลา



หัวข้อ	การเตรียมพร้อม
	และเตรียมพร้อมในการตอบแบบสอบถาม เพื่อโอกาสความสำเร็จในการเก็บข้อมูล สำหรับการเตรียมพร้อมด้านหลักฐานเชิงประจักษ์ หน่วยงานจะต้องมีการจัดประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจ ว่าใครเป็นผู้ประสานงาน ข้อมูลต่างๆ ต้องไปนำมาจากแผนกไหนบ้าง ช่วงเวลาดำเนินการต่างๆ เช่น กำหนดวันส่งเอกสาร กำหนดการอุทธรณ์ เป็นต้น ทุกกิจกรรมจำเป็นต้องได้รับการติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิด

สำหรับข้อเสนอแนะที่แสดงไว้ในรายงานฉบับนี้ IRDP ในฐานะที่ปรึกษาโครงการฯ ได้รวบรวมแนวปฏิบัติที่สามารถเป็นไปได้สำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อยกระดับการรับรู้ด้านคุณธรรมและการโปร่งใสในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นในปีต่อไป แต่อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดของขอบเขตงานที่ต้องดำเนินการสำรวจข้อมูล และรายงานผลตามดัชนีของเครื่องมือที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเท่านั้น หน่วยงานจึงต้องนำข้อมูลที่มีอยู่นำมาประกอบการตัดสินใจเพื่อจัดลำดับประเด็นที่มีความสำคัญในการปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงต่อไป



ภาคผนวก ก.
ผลการจัดเก็บข้อมูลภาคสนาม



1) การดำเนินงานด้านการสำรวจภาคสนาม

ลำดับ	การดำเนินงาน	ประเภทแบบสำรวจ	
		แบบสำรวจ Internal	แบบสำรวจ External
1	วิธีการเลือกตัวอย่าง	สุ่มอย่างง่ายจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานส่งมาให้	สุ่มอย่างง่ายจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานส่งมาให้
2	วิธีการเก็บข้อมูล	การจัดประชุม	1) ส่งไปรษณีย์ ตอบกลับ 28 ชุด 2) โทรศัพท์สัมภาษณ์ 72 ชุด
3	วันที่เข้าเก็บข้อมูล	8 ธ.ค. 2558	18 ธ.ค. 2558 ถึง 8 ม.ค. 2559
4	จำนวนฐานข้อมูลรายชื่อ	300	300
5	จำนวนตัวอย่างที่เก็บได้	100	100
6	เหตุผลประกอบ	เก็บได้ครบตามจำนวน	เก็บได้ครบตามจำนวน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal

ผู้ตอบแบบสอบถาม Internal ส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 94.00 รองลงมาคือ รองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าและพนักงาน-พนักงานอาวุโสหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 4.00 และร้อยละ 2.00 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ประเภทเจ้าหน้าที่ ความถี่ และ ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal

ประเภทเจ้าหน้าที่	ความถี่	ร้อยละ
1. พนักงาน – พนักงานอาวุโสหรือเทียบเท่า	2	2.00
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	94	94.00
3. รองผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	4	4.00
รวม	100	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถาม Internal ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.00 สำหรับเพศชายที่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมีผู้ไม่ระบุแบบสอบถามเพียงร้อยละ 1.00 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 เพศ ความถี่ และ ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1. ชาย	40	40.00
2. หญิง	59	59.00
3. ไม่ระบุ	1	1.00
รวม	100	100.00



ผู้ตอบแบบสอบถาม Internal ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.00 และร้อยละ 18.00 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ระยะเวลาในการทำงาน ความถี่ และ ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม Internal

ระยะเวลาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	22	22.00
2. 5 - 10 ปี	11	11.00
3. 11 - 20 ปี	18	18.00
4. มากกว่า 20 ปี	49	49.00
รวม	100	100.00

3) การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม External

ผู้ตอบแบบสอบถาม External ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.00 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 27.00 ไม่ระบุเพศในแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 2.00 อายุส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี และช่วงอายุ 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00 และ 24.00 ตามลำดับ ระดับการศึกษา ส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.00 การศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.00 อาชีพ ส่วนมากมีอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาประกอบอาชีพเจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจและพนักงานหรือลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 21.00 และร้อยละ 13.00 ตามลำดับ ไม่ระบุอาชีพในแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 11.00

ประเภทงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการและพนักงานหรือลูกจ้าง ส่วนมากอยู่ในประเภทงานภาคเกษตร เช่น ประมง เลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาอยู่ในประเภทงานภาคการค้า เช่น ค้าส่ง ค้าปลีกและภาคอุตสาหกรรม เช่น อาหาร เครื่องดื่ม สิ่งทอ เครื่องหนัง รองเท้า เคมีภัณฑ์ ยานยนต์ เหล็ก เครื่องเรือน อิเล็กทรอนิกส์ ปีโตรเลียม เครื่องใช้ไฟฟ้า วัสดุก่อสร้าง เครื่องประดับ ยาง/ผลิตภัณฑ์ยาง คิดเป็นร้อยละ 25.00 และร้อยละ 19.00 ตามลำดับ ไม่ระบุประเภทงาน คิดเป็นร้อยละ 3.00 รายได้ต่อเดือน ส่วนมากมีรายได้ต่ำกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 84.00 สำหรับรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.00 ไม่ระบุรายได้ในแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 2.00 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 17



ตารางที่ 17 เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประเภทงาน รายได้ต่อเดือน ความถี่ และ ร้อยละ
ของผู้ตอบแบบสอบถาม External (n=100)

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1. ชาย	73	73.00
2. หญิง	27	27.00
ช่วงอายุ		
1. 20 – 29 ปี	3	3.00
2. 30 – 39 ปี	29	29.00
3. 40 - 49 ปี	36	36.00
4. 50 – 59 ปี	24	24.00
5. 60 – 69 ปี	8	8.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	76	76.00
2. ปริญญาตรีขึ้นไป	24	24.00
อาชีพ		
1. ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของกิจการ	89	89.00
2. พนักงานหรือลูกจ้าง	3	3.00
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ	7	7.00
4. แม่บ้าน	1	1.00
ประเภทงาน		
1. ภาคเกษตร เช่น ประมง เลี้ยงสัตว์ เพาะปลูก	30	30.00
2. ภาคการค้า เช่น ค้าส่ง ค้าปลีก	25	25.00
3. ภาคบริการ เช่น โรงแรม ภัตตาคาร ขนส่ง สุขภาพ ก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ สื่อสาร	15	15.00
4. ภาคอุตสาหกรรม เช่น อาหาร เครื่องดื่ม สิ่งทอ เครื่องหนัง รองเท้า เคมีภัณฑ์ ยานยนต์ เหล็ก เครื่องเรือน อิเล็กทรอนิกส์ ปิโตรเลียม เครื่องใช้ไฟฟ้า วัสดุก่อสร้าง เครื่องประดับ ยาง/ ผลิตภัณฑ์ยาง	19	19.00
5. ไม่ระบุ	3	3.00
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 50,000 บาท	84	84.00
2. 50,000 บาท ขึ้นไป	14	14.00
3. ไม่ระบุ	2	2.00



ภาคผนวก ข.
รายละเอียดของคะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
(Evidence-Based)



การพิจารณาคะแนนตามหลักฐานเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Evidence-Based)

หัวข้อคำถามตามที่แสดงในแบบสำรวจการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ตามที่แสดงในตารางข้างบนนี้ อ้างอิงจากคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยมีหัวข้อคำถาม

หัวข้อคำถาม	ข้อคำถามย่อย	คะแนนที่ได้
EB1 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร	1) มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2557) หรือไม่	100.00
	2) มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือไม่	100.00
EB2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ อย่างไร	1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมาย ของแต่ละหน่วยงานกำหนด หรือไม่	100.00
	2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ หรือไม่	100.00
	3) มีการประกาศวิธีการคำนวณราคากลางของแต่ละโครงการ หรือไม่	100.00
	4) มีการประกาศรายชื่อผู้เสนอราคา/งานที่มีสิทธิได้รับการคัดเลือกแต่ละโครงการ หรือไม่	100.00
	5) มีการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่	100.00
EB3 การวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	1) มีการจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่	100.00
	2) มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่	100.00
	3) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ในลักษณะดังต่อไปนี้ หรือไม่ 3.1) ร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 3.2) ร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557	100.00
	4) มีการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา หรือไม่	100.00
EB4 การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	1) หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่	100.00
	2) หน่วยงานของท่านมีรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หรือไม่	100.00
EB5 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก	1) หน่วยงานของท่านมีระบบ เกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ หรือไม่	100.00
	2) หน่วยงานของท่านมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก อัตราค่าบริการ (ถ้ามี) และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการ หรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจนหรือไม่	100.00



หัวข้อคำถาม	ข้อความถามย่อย	คะแนนที่ได้
	3) หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก หรือไม่	100.00
EB6 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือ การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	100.00
	2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	100.00
	3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	100.00
	4) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก หรือไม่	100.00
	5) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ หรือไม่	100.00
EB7 หน่วยงานของท่านมีช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักต่อไปนี้หรือไม่	1) มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน หรือไม่	100.00
	2) มีข้อมูลตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสังคม (Social Media) หรือไม่	100.00
	3) มีระบบการให้ข้อมูลตามภารกิจหลักผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน หรือไม่	100.00
	4) มีการเผยแพร่ข้อมูลตามภารกิจหลักทางสื่อต่อไปนี้ หรือไม่	100.00
EB8 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างไร	1) มีการกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียนและการตอบสนองหรือรายงานให้ผู้ร้องเรียนทราบ หรือไม่	100.00
	2) มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียน หรือไม่	100.00
	3) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน หรือไม่	100.00
	4) มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข หรือไม่	100.00
	5) รายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขหรือไม่	100.00
EB9 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างไร	1) มีการประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่หรือไม่	100.00
	2) มีการจัดทำคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	100.00
	3) มีการให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ หรือไม่	100.00
	4) มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่	100.00
	5) มีแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง หรือไม่	100.00



หัวข้อคำถาม	ข้อความย่อย	คะแนนที่ได้
	6) มีรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ หรือไม่	100.00
	7) มีการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน หรือไม่	100.00
EB10 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเป็นอย่างไร	1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 หรือไม่	100.00
	2) หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 หรือไม่	100.00
	3) มีแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 หรือไม่	100.00
EB11 หน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสอย่างไร	1) มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสหรือไม่	100.00
	2) กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้น หรือไม่	100.00
EB12 การถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.	การปรากฏคดีที่ถูกข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน	10.00
คะแนนรวม		4,210