



การประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



ITA 2560

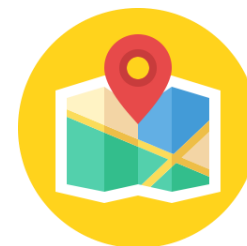
Integrity and Transparency Assessment: ITA

Integrity and Transparency Assessment: ITA

- เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- เพื่อเป็นการยกระดับคะแนน CPI ของ ประเทศไทยให้สูงขึ้น

การประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่ครอบคลุมทุกมิติ
ทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารและระดับการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน
ของหน่วยงาน วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจาก
การดำเนินงานของหน่วยงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ผลการประเมิน จะมีคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน
โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง
ก็จะสะท้อนภาพลักษณะการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส
ในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน

กรอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ



การประเมินภายในองค์กร

- แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)
- แบบสำรวจความคิดเห็นภายใน (Internal)

การประเมินภายนอกองค์กร

- แบบสำรวจความคิดเห็นภายนอก (External)

ITA

หลักการประเมิน ITA

INPUT
ปัจจัยนำเข้า



OUTPUT
ผลผลิต

กระบวนการตามภารกิจ (Process)



ITA
Score

Evidence – Based
(หลักฐานระบบงาน)



Internal Perception
(ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)



External Perception
(ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก)



นำผลคะแนน ITA ไปปรับปรุงพัฒนาจุดบกพร่อง



ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 คะแนน โดยเกณฑ์การให้คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งเป็น 5 ระดับ

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



1

ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)



การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

การมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- การจัดการเรื่องร้องเรียน

2

ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ความพร้อมรับผิด

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน
- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เจตจำนงสุจริต

- เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน



3

ดัชนีความปลอดจากการ ทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)

การถูกชี้มูล ความผิด

- เรื่องชี้มูลความผิด

การทุจริตต่อหน้าที่

- การรับสินบน
- การใช้ตำแหน่งหน้าที่
ในการเอื้อประโยชน์

ความปลอดจาก การทุจริตเชิงนโยบาย

- ความปลอดจากการ
ทุจริตเชิงนโยบาย



4

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)



สำนักงาน ป.ป.ช.

การสร้างวัฒนธรรม สุจริตในหน่วยงาน

- การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต
- การไม่ทนต่อการทุจริต
- การอายและเกรงกลัว
ที่จะทุจริต

การป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน

- การดำเนินการเพื่อป้องกัน
ผลประโยชน์ทับซ้อน
ในหน่วยงาน

การป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตในหน่วยงาน

- แผนปฏิบัติการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริต
การตรวจสอบทั่วทุก
ภายในหน่วยงาน



5

ดัชนีคุณธรรมการทำงาน ในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

มาตรฐาน และคุณธรรม ในการปฏิบัติงาน

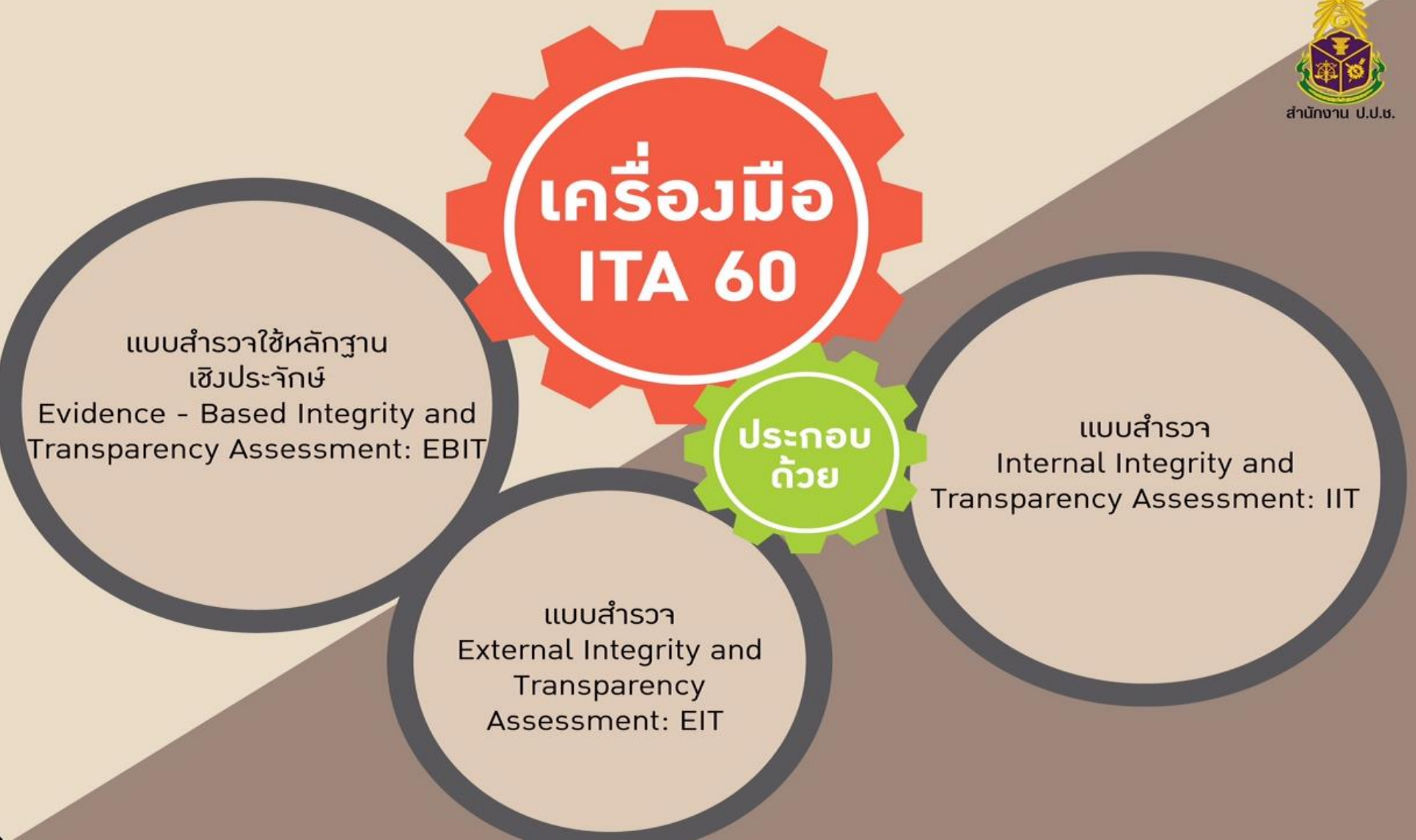
- มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

คุณธรรมในการบริหารงาน

- การบริหารงานบุคคล
- การบริหารงบประมาณ
- คุณธรรมในการมอบหมายงาน
- การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

The logo consists of the letters "ITA" in a bold, yellow, sans-serif font, centered within a solid purple oval.

เครื่องมือประเมิน ITA

The diagram illustrates the ITA 60 tool as a central red gear with three interlocking circles. The central gear is labeled "เครื่องมือ ITA 60". It is surrounded by three circles: a green one labeled "ประกอบ ด้วย" (Composed of), and two tan ones labeled "แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์" (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) and "แบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT". A fourth tan circle at the bottom is labeled "แบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment: EIT".

เครื่องมือ ITA 60

แบบสำรวจใช้หลักฐาน
เชิงประจักษ์

Evidence - Based Integrity and
Transparency Assessment: EBIT

ประกอบ
ด้วย

แบบสำรวจ
Internal Integrity and
Transparency Assessment: IIT

แบบสำรวจ
External Integrity and
Transparency
Assessment: EIT

(1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (แบบสำรวจ Evidence – Based)

เก็บข้อมูลจากแบบสำรวจที่หน่วยงานจัดส่ง พร้อมแนบเอกสาร/หลักฐานประกอบการตอบ จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน ซึ่งจะจัดเก็บเป็น 2 รอบ คือ

รอบแรก → จัดส่งภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560

ประเมินเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำหน่วยงาน ในการนำหน่วยงาน (Leading) ให้มีการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในการส่งเสริม/สนับสนุนให้หน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น ผ่านการกำหนดทิศทางนโยบาย มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม รวมถึงมีการแสดงเจตจำนงที่จะบริหารงานและนำหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและสาธารณชนภายนอกหน่วยงาน

รอบที่สอง → **จัดส่งภายในวันที่ 28 เมษายน 2560**

ประเมินเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบ/ถ่วงดุลการบริหารงาน

ซึ่งประเมินจากทั้ง ภารกิจในภาพรวม และ ภารกิจหลักของหน่วยงาน

สำหรับข้อคำถามที่ประเมินจากภารกิจหลักของหน่วยงาน ให้หน่วยงานคัดเลือกเพียง 1 ภารกิจ โดยจะต้องเป็นภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งของหน่วยงานเท่านั้น หากมีภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งมากกว่า 1 ภารกิจ ให้คัดเลือกโดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) ภารกิจที่หน่วยงานให้ความสำคัญมากที่สุด
- (2) ภารกิจที่ใช้บุคลากรและทรัพยากร มีการจัดสรรงบประมาณ มีระยะเวลาในการดำเนินงาน มากที่สุด
- (3) ภารกิจที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตมากที่สุด

(2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบสำรวจ Internal)

เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

วิธีเก็บข้อมูล → ทางแบบสำรวจออนไลน์ การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า โทรศัพท์ ไปรษณีย์ หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

(3) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบสำรวจ External)

เก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานในช่วงปีงบประมาณ

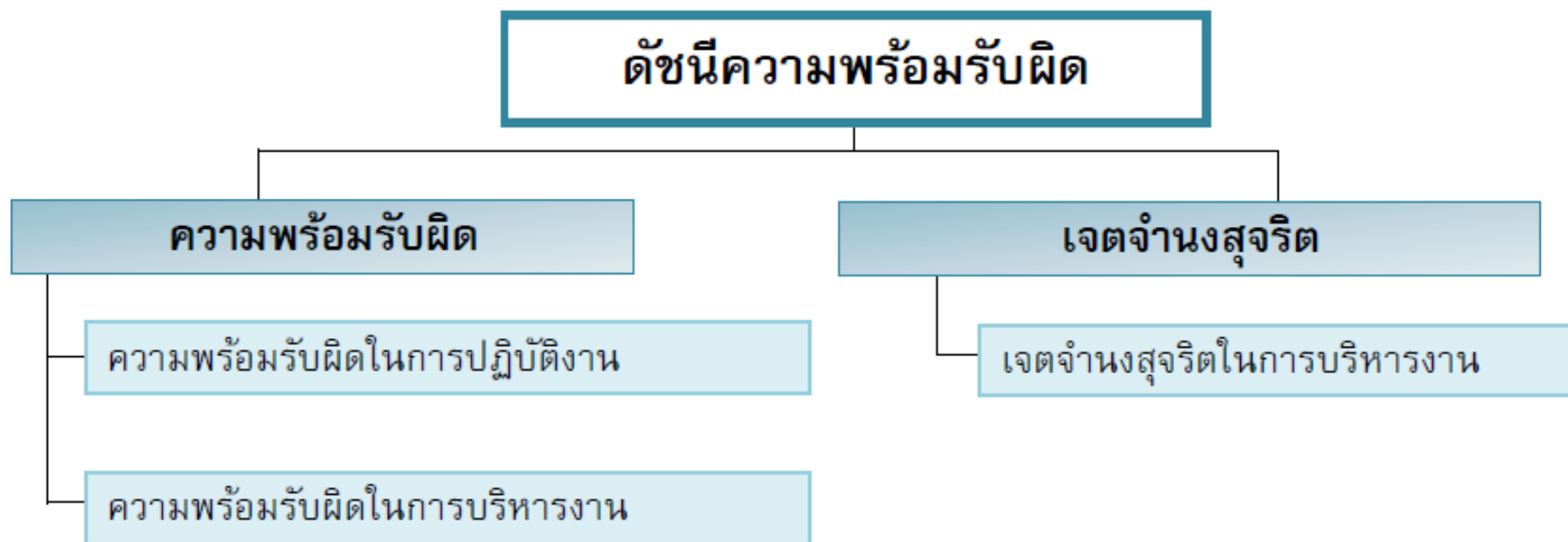
พ.ศ. 2560

วิธีเก็บข้อมูล → ทางแบบสำรวจออนไลน์ การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า โทรศัพท์ ไปรษณีย์ หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

- ยึดรูปแบบ เครื่องมือ และกรอบการประเมิน 5 ดัชนี เช่นเดียวกับการประเมินในปีที่ผ่านมา
- ยึดกรอบคำถามเดิมเป็นหลัก แต่แก้ไขบางประโยคให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- เพิ่มเติมข้อคำถามบางส่วนเพื่อผลักดันความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
มีกรอบการประเมิน 5 ดัชนี ดังนี้

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





ดัชนีความพร้อมรับผิด

ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

(1) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานหากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการของหน่วยงานในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการทำงาน โดยมีการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน
	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2) ตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานด้วย โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม



ดัชนีความพร้อมรับผิด

ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

ตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารหน่วยงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบหากเกิดความไม่เป็นธรรม หรือการทุจริตขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT รอบที่ 1	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านความโปร่งใส (2) ด้านความพร้อมรับผิด (3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) ด้านคุณธรรมการดำเนินงานในหน่วยงาน (6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน



ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

(1) ตัวชี้วัดย่อยการรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจริง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ

(2) ตัวชี้วัดย่อยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น จากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่นๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูก เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

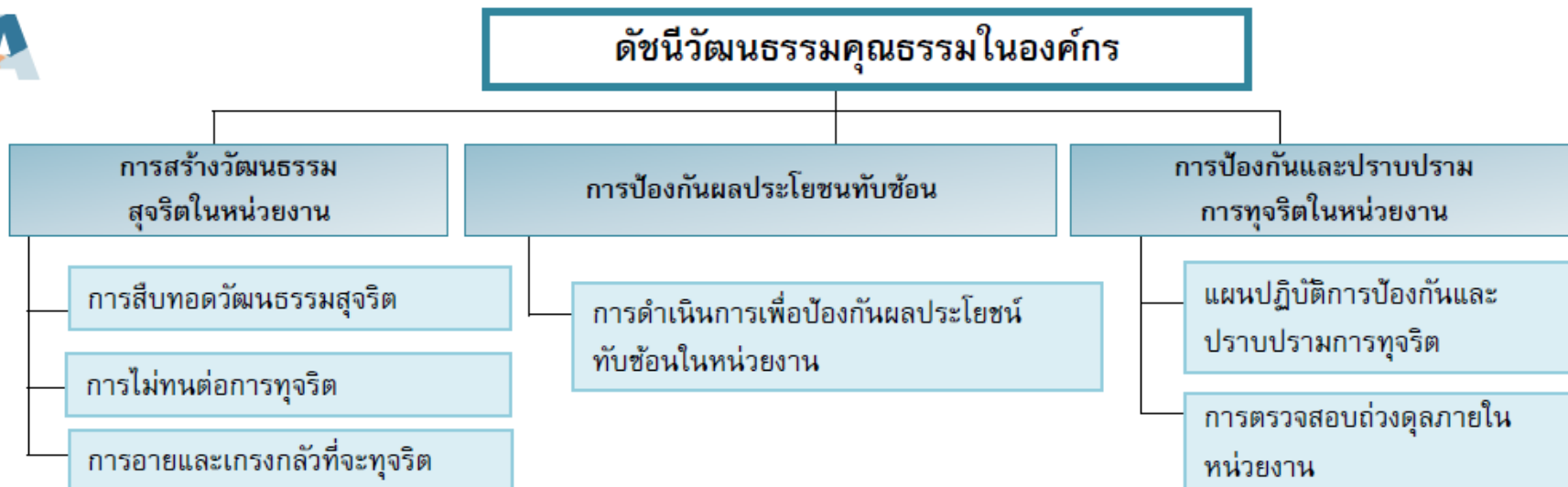
IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

ตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจ เอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน หรือ แลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใดๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
EIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง



ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

(1) ตัวชี้วัดย่อยการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตของหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ
-----	--

(2) ตัวชี้วัดย่อยการไม่ทนต่อการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบและยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น
-----	---

(3) ตัวชี้วัดย่อยการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
	หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวชี้วัดย่อยการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
	มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว
	การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

(1) ตัวชี้วัดย่อยแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
	มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
IIT	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรม
	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มีบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีดำเนินการอย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

EBIT	มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้น
IIT	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

คุณธรรมในการบริหารงาน

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงบประมาณ

คุณธรรมในการมอบหมายงาน

การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

(1) ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงานบุคคล

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือ
	การให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี
	หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

(2) ตัวชี้วัดย่อยการบริหารงบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
	หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ
	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

(3) ตัวชี้วัดย่อยคุณธรรมในการมอบหมายงาน

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

IIT	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

(4) ตัวชี้วัดย่อยการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังนี้

IIT	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน
-----	--

ITA

ผลการประเมิน ITA2558

76

ของโลก

3

ของอาเซียน

38

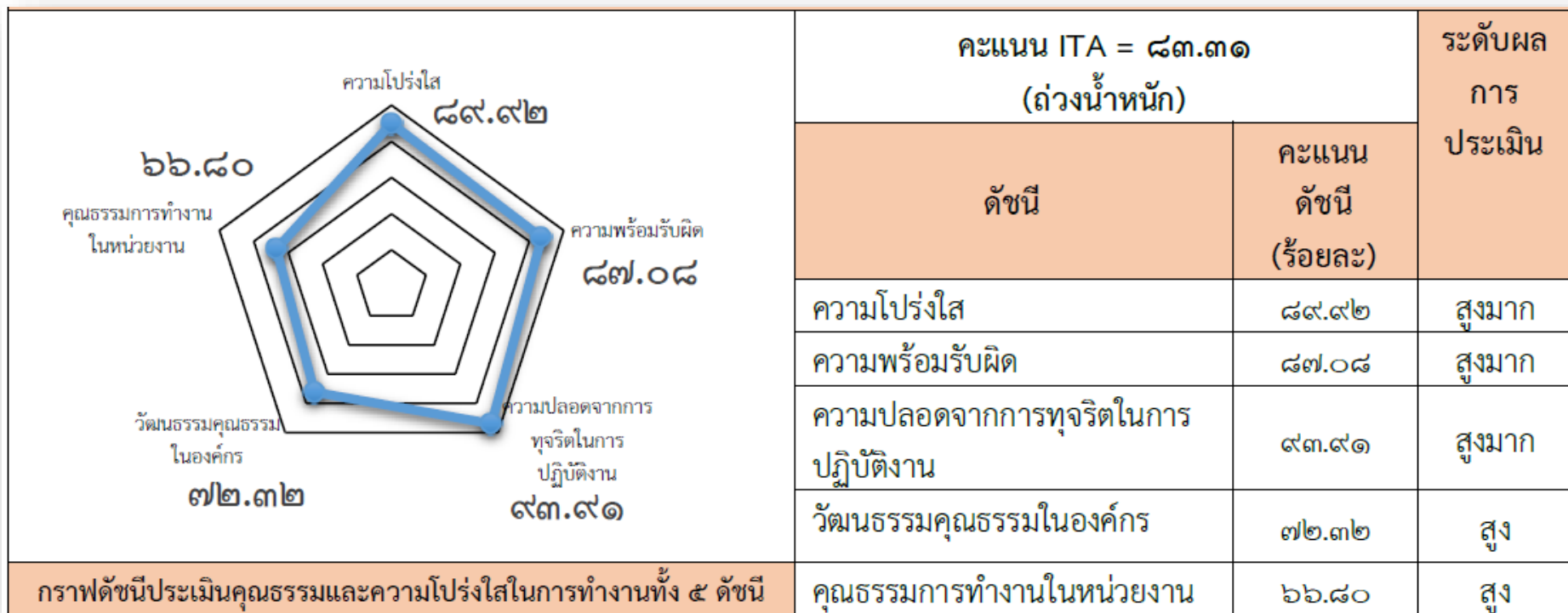
คะแนน

ค่าคะแนน CPI
ของประเทศไทย ปี 2558

สถิติในการดำเนินคดี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 – 2558



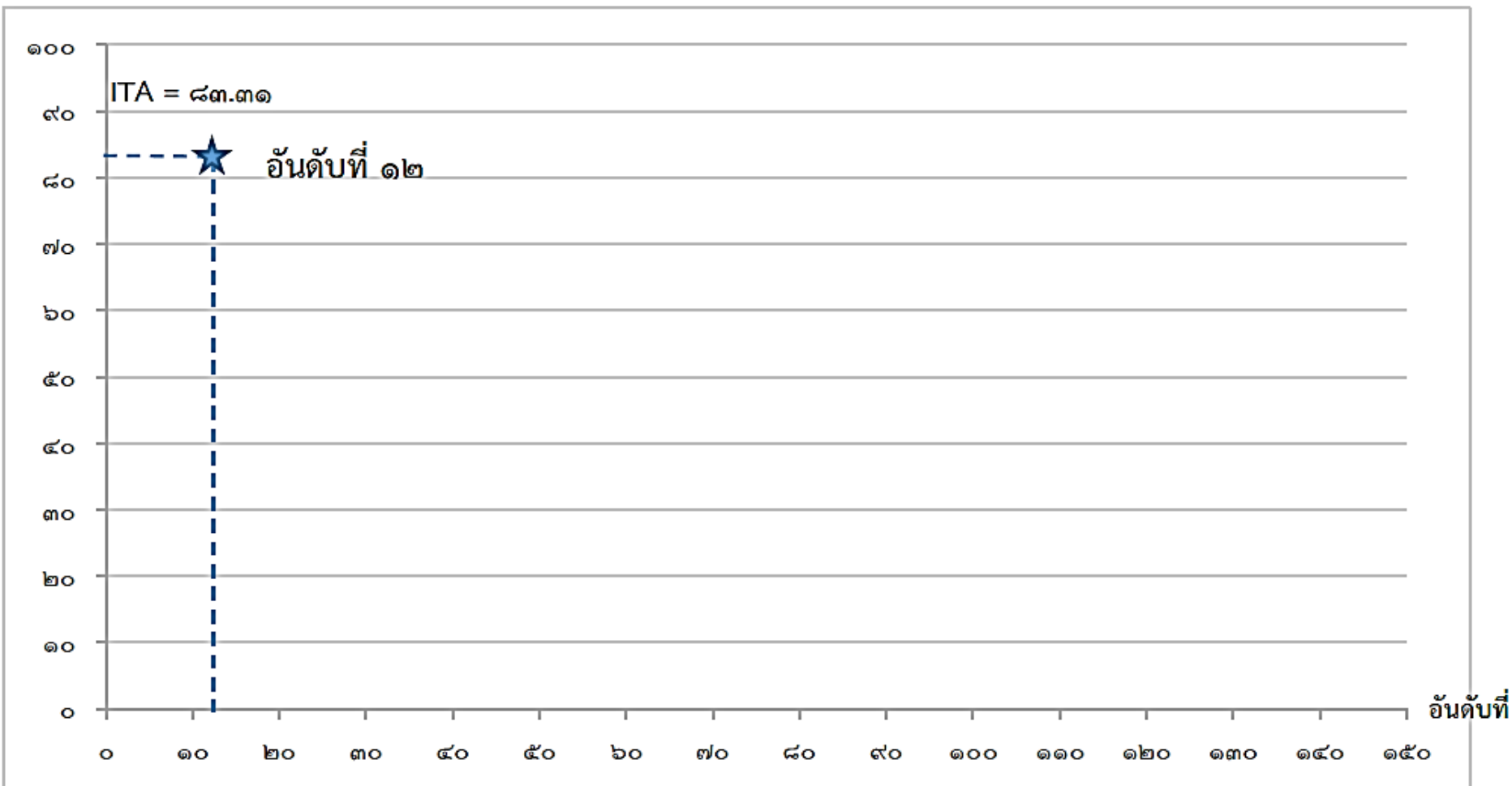
ปี งบประมาณ	จำนวนรับเรื่อง กล่าวหา			ผลการดำเนินงาน								คงเหลือ
	ยกมา	รับใหม่	รวม	ก.	ข.	ค.	ง.	จ.	ฉ.	ช.	รวม	
2554	7,896	3,092	10,988	1,270	222	66	-	-	93	171	1,822	9,166
2555	9,166	2,430	11,596	1,085	211	70	115	2	2,063	97	3,643	7,953
2556	7,953	2,625	10,578	1,163	174	45	226	1	294	97	2,000	8,578
2557	8,578	3,117	11,695	1,535	130	31	157	4	224	101	2,182	9,513
2558	9,513	3,050	12,563	1,054	86	12	181	7	133	145	1,618	10,945
รวม	7,896	14,314	22,210	6,107	823	224	679	14	2,807	611	11,265	10,945



ITA

อันดับคุณธรรมและความโปร่งใส สคช.2559

คะแนน ITA



ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception - Based)

1) **ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)** เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ในประเด็นเรื่อง (1) การเผยแพร่หลักการ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต เช่น มีเวที บอร์ด เว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน (2) การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน และ (3) การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต

2) **ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** เป็นคะแนนจาก Internal โดยบกพร่องในตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล ในประเด็นเรื่อง (1) การได้งานในตำแหน่งที่สูงกว่าในองค์กรอื่น ยังคงเลือกอยู่กับหน่วยงานปัจจุบันต่อไป (2) วิธีการหรือระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมีความเหมาะสม และ (3) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

*ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานจะต้องปรับปรุงดำเนินงานตามแบบประเมิน
หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)*

- 1) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก
- 2) การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ
- 3) รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ
- 4) การนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน
- 5) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา



THAILAND PROFESSIONAL QUALIFICATION INSTITUTE

**THANK
YOU**