

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

รายงานผลการศึกษา  
การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ  
ในกรุงเทพมหานคร



RCH

JF  
1338  
T5  
ท151ก

เลขหมู่..... ๐.1.๐.1

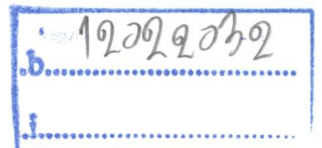
เลขทะเบียน..... 86368

วัน,เดือน,ปี.....-3.S.ค. 2551

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

กันยายน ๒๕๕๐

ISBN 978-974-8308-58-6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## คำนำ

รายงานการศึกษาวิจัย "โครงการประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร ภายใต้โครงการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินของหน่วยงานภาครัฐ" ฉบับนี้เป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จาก 4 ภาคส่วนร่วมกัน ได้แก่ การศึกษาเอกสาร (Literature Review) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐอันประกอบด้วย กระทรวงวิสาหกิจ และองค์การอิสระของรัฐ รวมทั้งสิ้น 30 หน่วยงาน การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้นำชุมชนจากพื้นที่ 3 เขตในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตดินแดง เขตวัฒนา และเขตลาดกระบัง และการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Survey Research by Questionnaire) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ จำนวน 496 ตัวอย่าง จากนั้นได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาประมวลพิจารณา ประชุมระดมสมอง แล้วทำการสังเคราะห์ตัวแบบ (Model) เบื้องต้นสำหรับประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรุงเทพมหานคร

อย่างไรก็ตาม ตัวแบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่นำเสนอในครั้งนี้ ถือเป็นเพียงจุดเริ่มต้นในความพยายามที่จะวัดและประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นตัวแบบประเมินดังกล่าวจึงต้องมีการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และยังคงต้องการการพัฒนาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งให้สอดคล้องกับสถานการณ์และพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง งานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเพื่อนำไปสู่การขยายผล และการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถสร้างความไว้วางใจ สร้างศรัทธาให้กับประชาชนในฐานะเจ้าของอธิปไตย ภายใต้หลักการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตยสืบต่อไป

คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ได้มอบความไว้วางใจให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นที่ปรึกษาสำหรับการศึกษาวิจัยในโครงการดังกล่าวนี้ และขอขอบคุณท่านอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้การสนับสนุนคณะผู้วิจัยอย่างดียิ่งมาโดยตลอด ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของทางสถาบันฯ ที่ช่วยดูแลงานด้านเอกสารต่าง ๆ และสุดท้าย ขอขอบคุณผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ผู้นำชุมชน และข้าราชการ/พนักงานของรัฐทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลเพื่องานวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คณะผู้วิจัย

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 แสดงคุณลักษณะของนิยามเชิงแนวคิดของความโปร่งใส	45
2 เปรียบเทียบการให้ความหมายของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ และผู้นำชุมชนในกรุงเทพมหานคร	268
3 การจัดกลุ่มตัวแบบประเมินความโปร่งใส โดยใช้หลักการหน้าที่ (Function) ของงาน จำแนกกลุ่มตัวแบบประเมินความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐได้เป็น 3 กลุ่ม	274



# บทที่ 1

## บทนำ

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน (The people's right to know) ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการประกันตามปฏิญญาสากลว่าด้วย สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ สิทธิที่จะรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ซึ่งมีการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วย สิทธิมนุษยชน ข้อ 19 มีใจความว่า "บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิในเสรีภาพแห่งความเห็นและการแสดงออก สิทธินี้รวมถึงเสรีภาพที่จะยึดมั่นในความเห็น โดยปราศจากการแทรกสอดและสิ่งที่จะแสวงหา รับ ตลอดจนแจ้งข่าวสาร รวมทั้งความคิดเห็นโดยผ่านสื่อใดๆ และโดยมิต้องคำนึงถึงเขตแดน" (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนและสันติภาพ, 2530 : 21 อ้างถึงในบุญอยู่ ขอพรประเสริฐ, 2540 : 96)

กล่าวสำหรับประเทศไทย ได้มีการรับรองสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไว้ในฐานะเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ถือเป็น การรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรก ซึ่งบัญญัติไว้ในหมวด 3 ว่าด้วย สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย มาตรา 58 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

"บุคคลย่อมมีสิทธิ ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารสาธารณะ ในครอบครองของหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ"

จากสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญดังกล่าว จึงนำไปสู่การตราพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการนี้เป็นกฎหมายที่รองรับสิทธิการรับรู้ (Right to Know) ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในครอบครองแก่ประชาชน ยกเว้นข้อมูลบางประเภทที่หน่วยงานของรัฐอาจไม่เปิดเผยแก่ประชาชนทั่วไปได้ ตามหลักการที่ว่า "เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น"

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2540 เป็นต้นมา ได้บังคับให้หน่วยงานรัฐต้องจัดข้อมูลข่าวสารไว้ให้ประชาชนตรวจสอบได้ เช่น จัดผลการพิจารณา หรือคำวินิจฉัยที่มีผลโดยตรงต่อเอกชน แผนงานโครงการ รายงานประจำปี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี สัญญาสัมปทาน เป็นต้น จากบทบัญญัติของกฎหมาย จะเห็นว่าสาระสำคัญของกฎหมายได้รับรองสิทธิที่จะรู้ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ กล่าวได้ว่า เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้มุ่งคุ้มครองการรับรู้ข้อมูลสาธารณะของราชการภายใต้หลักการที่ว่า "รัฐรู้อะไร ประชาชนรู้สิ่งนั้น" ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

แม้ว่าในเวลาต่อมาได้มีการทำรัฐประหาร โดยคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (คปค.) เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 ซึ่งมีผลให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ใช้อยู่ต้องถูกยกเลิกไปก็ตาม แต่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ก็ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปตามปกติ ซึ่งหมายความว่า สิทธิของประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐยังคงได้รับการรับรองเช่นเดิม รวมทั้งภายใต้ข้อบังคับของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 หน่วยงานภาครัฐยังคงต้องมีการทักใน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ ในความครอบครองของรัฐ ให้ประชาชนทราบเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ พ.ศ. 2550 ที่ผ่านการลงประชามติไปแล้วนั้น ก็ยังคงให้การรับรองสิทธิที่จะรู้ของประชาชนไว้เช่นเดียวกัน ซึ่งบัญญัติไว้ในส่วนที่ 10 ว่าด้วย สิทธิในข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียน มาตรา 56 และมาตรา 57 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา 56 "บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบ และเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น หรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ"

ส่วน มาตรา 57 บัญญัติไว้เพิ่มเติมว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจงและเหตุผลจากหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นก่อนการอนุญาตหรือการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตหรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดเกี่ยวกับตน หรือชุมชนท้องถิ่น และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในเรื่องดังกล่าว การวางแผนพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ การวางผังเมือง การกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดิน และการออกกฎที่อาจมีผลกระทบต่อส่วนได้เสียสำคัญของประชาชน ให้รัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างทั่วถึงก่อนดำเนินการ"

จากบทบัญญัติมาตรา 56 และมาตรา 57 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับหลักกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 จึงเป็นการยืนยันได้เป็นอย่างดีว่า รัฐต้องรับรองสิทธิการรับรู้ข่าวสารราชการ ของ

ประชาชน และยอมรับให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของรัฐได้ ตามหลัก  
ของความโปร่งใส อันเป็นส่วนหนึ่งของการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวคิดของสังคม  
ประชาธิปไตยแบบเสรี ซึ่งลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสังคมประชาธิปไตยแบบเสรี ก็คือ เป็น  
สังคมที่ยอมรับความหลากหลายทางความคิดต่อการนำเสนอ เพื่อแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ด้วย  
เหตุผลนี้ ลักษณะของประชาธิปไตยแบบเสรี จึงจำเป็นต้องมีการถกเถียงกันในทางความคิด  
เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สังคมยอมรับ เพราะฉะนั้นสังคมประชาธิปไตยแบบเสรี จึงให้การรับรองสิทธิ  
และเสรีภาพของประชาชนในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพในการชุมนุม เสรีภาพในการรวมตัว  
กันเป็นสมาคม รวมถึงเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นพรรคการเมือง เพื่อแสดงออกซึ่งเจตจำนงทาง  
การเมืองของประชาชน เหล่านี้เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึง “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” หรือ “การบริหารจัดการที่ดี” ซึ่งบางกลุ่ม  
นิยมเรียกกันว่า “ธรรมาภิบาล” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Good Governance” คือ การยึดหลัก  
พื้นฐาน 6 ประการในการบริหารจัดการองค์กร อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลัก  
ความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้ หลักการทั้ง 6  
ประการดังกล่าวได้มีการบรรจุไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ  
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน นั้นหมายความว่า การบริหารงาน  
ภาครัฐภายหลังพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.  
2546 ใช้บังคับต้องยึดหลัก 6 ประการดังกล่าวนี้เป็นหลักในการดำเนินงานต่างๆ ของภาครัฐ

ภายใต้หลักการบริหารกิจการที่ดี (Good Governance) หลักปฏิบัติสำคัญประการหนึ่ง  
คือ หลักความโปร่งใส (Transparency) ดังนั้น การดำเนินงานตามภารกิจด้านต่างๆ ของภาครัฐ  
ต้องมีความโปร่งใสในทุกด้าน ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้ง ความโปร่งใส  
ด้านโครงสร้างของระบบงาน ระบบการให้คุณ ระบบการให้โทษ ประการสำคัญคือ หน่วยงาน  
ภาครัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้สังคม และประชาชนรับรู้ และสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริง  
หรือความถูกต้องได้ในทุกระบบของการดำเนินงาน จึงจะเป็นการแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการ  
ดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา มี “ความโปร่งใส” อย่างแท้จริง ซึ่งในประการนี้ พ.ร.บ. ข้อมูล  
ข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ก็มีข้อบังคับให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการเปิดเผยข้อมูล  
ต่างๆ อยู่แล้ว เช่น ในมาตรา 7 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ต้องส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ  
1) โครงสร้างและการจัดองค์กร 2) สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีดำเนินงาน 3) สถานที่ติดต่อ  
เพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร 4) กฎ มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน  
นโยบายหรือการตีความ เผยแพร่โดยอย่างน้อยต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีตัวบทกฎหมายให้องค์กรภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเอง  
และพัฒนาการบริหารจัดการไปสู่หลักธรรมาภิบาลที่ดี หรือหลักการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสก็

ดี แต่จากการติดตามการนำเสนอข่าวสารของภาครัฐผ่านสื่อมวลชนต่างๆ พบว่า ยังมีข่าวการประพาศมิชอบและการซื้อราษฎร์บังหลวงเกิดขึ้นมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ของภาครัฐจะพบว่า มีความไม่โปร่งใส และมีการทุจริตคอร์รัปชันอยู่เนืองๆ เช่น การทุจริตในโครงการจัดซื้อชุดอุปกรณ์สำหรับตรวจวัดวัตถุระเบิด (CTX 9000) ประจำท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นต้น แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานของหน่วยงานรัฐภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และภายใต้หลักการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 นั้น น่าจะยังไม่สามารถทำให้เกิดระบบ และกลไกในตรวจสอบการดำเนินงานของรัฐ ให้เกิดความโปร่งใสได้อย่างครอบคลุมรอบด้านและสร้างความเชื่อถือให้กับประชาชนโดยรวมได้อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ดี หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแล และสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานด้วยความสุจริต โปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้งก็ไม่ละความพยายาม ที่จะแสวงหากลไกต่างๆ มาช่วยทำให้หน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมองค์กรที่โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลในขณะเดียวกัน คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศประกวดราคา การสอบราคา และผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งถือว่าเป็นมติคณะรัฐมนตรีที่แสดงให้เห็นถึง แนวนโยบายการสนับสนุนในเรื่องของความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 มีผลเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ที่มุ่งเน้นการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) จึงได้นำแนวนโยบายดังกล่าว เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นำมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2547 ที่กำหนดให้ หน่วยงานของรัฐนำข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศประกวดราคา การสอบราคา และผลการพิจารณาการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือน เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน รวมทั้ง การนำเรื่องความโปร่งใสในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหนึ่งในตัวชี้วัด (KPI) ประสิทธิภาพของหน่วยงานราชการทุกแห่ง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2549 เห็นชอบแนวทางการดำเนินการ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติต่อไป ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) เสนอ

อีกประการหนึ่ง พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 นั้น ถือได้ว่าเป็นกลไกที่สำคัญยิ่ง ในการผลักดันให้เกิดกระบวนการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ซึ่งนำไปสู่การ

บริหารราชการที่มีความโปร่งใส อันเป็นปัจจัยหลักของการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับรัฐบาลชุดใหม่ภายใต้การนำของ ฯพณฯ พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี มีแนวนโยบายที่จะพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ให้เป็นไปตามหลัก 4 ป. ได้แก่ “โปร่งใส ประสิทธิภาพ เป็นธรรม และประหยัด” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเด็นเกี่ยวกับความโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแล ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการด้วยความโปร่งใส โดยอย่างน้อย ต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารไปสู่ประชาชนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2550 และเพื่อให้การกำกับดูแลการดำเนินงาน ในด้านความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ เป็นไปอย่างมีหลักการ หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และมีมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) จึงมีดำริที่จะให้มีการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น ในเบื้องต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใส เพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใส ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้ง กระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อร่วมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ของหน่วยงานภาครัฐให้สัมฤทธิ์ผล เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้ง เป็นการสนับสนุน และตอบสนองแนวนโยบายของรัฐบาลด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านความโปร่งใสที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมแบบเปิดเผย โดยการเผยแพร่และบริการข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมแก่ประชาชน ตลอดจน นำไปสู่การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้อย่างแท้จริง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์ชี้วัดในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่มีความเหมาะสมกับการบริหารราชการส่วนกลาง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการในการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบททางสังคม และวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับศักยภาพในการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ ตามข้อ 1.
3. เพื่อสนับสนุนและผลักดัน ให้การปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการเปิดเผย และการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน รวมทั้ง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ และตรวจสอบการใช้อำนาจของหน่วยงานภาครัฐ

## เป้าหมายโครงการ

1. เป้าหมายด้านเนื้อหาครอบคลุมการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์ชี้วัดในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนารูปแบบ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านความโปร่งใส และการสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของ ราชการ พ.ศ. 2540 อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. เป้าหมายด้านหน่วยงานครอบคลุมทุกกระทรวง และทุกกรมในราชการส่วนกลาง

## ขอบเขตการดำเนินการ/กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. ศึกษากรอบแนวคิด รูปแบบ และวิธีการจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน และตัวชี้วัดความโปร่งใสในระบบราชการ และหน่วยงาน/องค์กรอิสระ เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นต้น
2. จัดทำเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใส ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐตามที่กำหนดไว้
3. จำแนก/จัดกลุ่ม และจัดทำระบบข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจะต้องเปิดเผยข้อมูล เพื่อแสดงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เช่น
  - ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง การประกวดราคา การสอบราคา
  - ความโปร่งใสในการบริหารงานและการให้บริการแก่ประชาชน
  - ความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
  - ความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ และการติดตามและประเมินผล
4. ดำเนินการค้นหารูปแบบ และทดสอบประเมินผลมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐและพื้นที่เป้าหมาย โดยวิธีการที่เหมาะสม
5. ดำเนินการประเมินความโปร่งใส สำหรับหน่วยงานราชการส่วนกลาง โดยมีความครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสที่กำหนด

## นิยามศัพท์

**ตัวชี้วัด (Indicators)** หมายถึง ชุดเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลความโปร่งใสในด้านต่างๆ ที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน เพื่อสะท้อนถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

**ความโปร่งใส (Transparency)** หมายถึง การกระทำใดๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระทำใดๆ นั้น สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย

**การตรวจสอบได้ (Accountability)** หมายถึง ความสามารถในการตอบคำถามได้ หรือการที่ข้าราชการหน่วยงานนั้นสามารถตอบคำถาม หรือให้คำอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของตนหรือของหน่วยงานได้ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และรวมไปถึงการมีความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ

**หน่วยงานภาครัฐ (Government Offices)** หมายถึง หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระของรัฐ หรือองค์กรประเภทอื่นๆ ของรัฐ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถทราบถึงสภาพการณ์ปัจจุบันในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องต่างๆ ที่สามารถแสดงให้เห็นถึง ความโปร่งใสที่เป็นจริงที่ได้รับจากประเมินผลตามหลักวิชาการ
2. มีข้อมูลจากการประเมินผลตามหลักวิชาการ ที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานข้อมูล สำหรับการพัฒนากำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐาน สำหรับใช้กับหน่วยงาน ภาครัฐ
3. มีรูปแบบและวิธีการ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ
4. มีกลไกในการผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส อันเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล
5. มีกลไกสำคัญในการผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐ เร่งรัดการปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2550
6. มีการส่งเสริมระบบ และกลไกการเปิดเผย การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน รวมทั้ง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ และตรวจสอบการใช้อำนาจของหน่วยงานภาครัฐ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง "การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐใน กรุงเทพมหานคร ภายใต้โครงการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์การประเมินของ หน่วยงานภาครัฐ" อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส
2. แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้
3. แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส

##### 1. นิยามของคำว่า "ความโปร่งใส" (Transparency)

นิยามของคำว่า "ความโปร่งใส" นั้น ไม่มีนิยามที่ตายตัว หากแต่ว่า การให้คำนิยามของ "ความโปร่งใส" ขึ้นอยู่กับความเข้าใจของหน่วยงานที่นำไปใช้รวมทั้งบริบทของสังคม วัฒนธรรม ซึ่งรวมไปถึงค่านิยม และวิถีชีวิต ความโปร่งใส จึงเป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่าง และหลากหลาย เพราะหน่วยงานในแต่ละแห่ง ในแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมองค์กร ธรรมเนียม และความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกของสังคม และหน่วยงานที่แตกต่างกัน ทั้งยังมีประเด็นเกี่ยวข้องที่ล้วนมีความ หลากหลาย เช่น ความโปร่งใสในภาครัฐเป็นผลจากนโยบาย หน่วยงาน และวิธีปฏิบัติที่จัด ช่องทางให้ข้อมูล ด้วยวิธีที่เสริมความเข้าใจนโยบายสาธารณะ เพิ่มประสิทธิผลของวิถีการเมือง และลดความไม่แน่นอนของนโยบาย เป็นต้น

โดยทั่วไป ความโปร่งใส คือ การทำให้กระบวนการตัดสินใจของหน่วยงานเป็นไปอย่าง เปิดเผย หรือเรียกได้ว่า เป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารนโยบายของรัฐต่อกลุ่มที่ให้ความ สนใจหรือกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ซึ่งการสื่อสารนี้ อาจมีอุปสรรค เพราะ บุคคลที่ให้ความสนใจ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องนั้นมีหลากหลาย เช่น ประชาชนผู้มีสิทธิออกเสียง เลือกตั้ง หรือนักลงทุนจากในประเทศและต่างประเทศ

จากการค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานเขียนต่างๆ พบว่า มีผู้แปลความหมาย "ความ โปร่งใส" แตกต่างกันไป อาทิ

1) องค์การเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (June, 2001) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า สถานะที่ชัดเจน ชัดแจ้ง ไม่คลุมเครือของการบริหารภาครัฐ ในการดำเนินธุรกรรมใดใดต่อสาธารณะ อย่างมีเหตุผล และมีหลักเกณฑ์ โดยอาจแสดงในรูปแบบของระบบเอกสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เช่น บันทึกการประชุม รายงาน การจดบันทึกต่างๆ ฯลฯ

2) อัมมาร สยามวาลา (2547) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกัน และรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก ซึ่งจำเป็นที่จะต้องวางกฎระเบียบ เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องเปิดเผยล่วงหน้า ถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจ และมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ ความโปร่งใสไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่สังคมอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า หากผู้มีอำนาจบิดพลิ้วไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือ “ไม่โปร่งใส” ผู้นั้นเจตนาที่จะฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือกำลังปกปิดพฤติกรรมดังกล่าว

3) Brewer's Political Science Dictionary (อ้างใน OECD, 2002) ให้ความหมายว่า “การเปิดเผยต่อสายตาของประชาชน”

4) Business consultancy (อ้างใน Price Waterhouse Coopers, 2001) ให้คำนิยามว่า “การมีอยู่ซึ่ง วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน แม่นยำ ง่ายต่อการเข้าใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง”

5) OECD Public Management (อ้างใน OECD, 2002) กล่าวว่า “ความโปร่งใส” มีความหมายที่หลากหลาย และแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ควบคุม (Regulators) กลุ่มต่างๆ แนวความคิดนั้นมีความหมายที่เริ่มตั้งแต่ การประกาศต่อสาธารณชนว่า “ได้มีการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการควบคุมบริหาร (Regulatory Decisions) ไปจนถึงการลดละ การปิดบังข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการ (Administrative Discretion) และคอร์รัปชัน การจัดระเบียบระบบกฎหมายด้วยการระบุกฎหมายให้ชัดเจน และการนำไปใช้อย่างรอบด้าน การปรึกษา และรับคำแนะนำจากประชาชน การทำการประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงระบบการควบคุมบริหาร และการใช้วิธีการตัดสินใจ (Decision-making) ที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

6) International Monetary Fund (1998) ให้ความหมายว่า หมายถึง การเปิดเผยต่อสาธารณชนเกี่ยวกับระบบโครงสร้าง (Structure) และหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบ (Functions) ของรัฐบาล จุดมุ่งหมายของนโยบายการคลัง (Fiscal Policy) บัญชีภาครัฐ (Public Sector Accounts) และการคาดการณ์สถานะทางการคลัง (Fiscal Projections)

7) APEC Leader's Statement to Implement APEC Transparency Standards (October, 2002) กล่าวว่า ความโปร่งใส คือ หลักการพื้นฐานที่อยู่เบื้องหลังการส่งเสริมความเสรีทางการค้า (Trade Liberalization) การส่งเสริมการค้า (Trade Facilitation) ด้วยเหตุว่า การ

กำจัดอุปสรรคทางการค้า (Removals of Barriers to Trade) นั้น จะมีความหมายก็ต่อเมื่อ ประชาชนทราบว่า กฎหมาย ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติ และข้อพิพาทเกี่ยวกับการบริหาร (Administrative Ruling) มีผลต่อผลประโยชน์ของพวกเขาอย่างไร สามารถมีส่วนร่วมในการ พัฒนากฎเกณฑ์เหล่านี้ขึ้นมา และสามารถเรียกร้องให้มีการดูแล การนำไปใช้ภายใต้ระบบ กฎหมายในประเทศ (Domestic Law) ในระบบการเงินและการคลัง ความโปร่งใสทำให้เกิดความ มั่นใจว่ามีมาตรการตรวจสอบได้ และมีความสุจริต (Integrity) ของธนาคารแห่งชาติ และบริษัทการเงิน และจัดหาข้อมูลทางเศรษฐกิจ การเงิน และตลาดเงินทุน (Capital Market) ให้กับสาธารณชน

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2003) ได้ วิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาเกี่ยวกับคำว่า “ความโปร่งใส” ดังนี้

- ความซับซ้อนของนโยบายและการเลือกผู้ฟัง นโยบายหลายนโยบายมักจะซับซ้อน และ ยากต่อความเข้าใจของบุคคลที่ไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงทำให้ไม่โปร่งใส องค์กรเอกชน หลายองค์กร ได้ออกมาเรียกร้องให้มีการเขียนกฎหมาย และนโยบายในภาษาสามัญ (Plain Language Drafting) ยกเว้นในกรณีที่เลี่ยงไม่ได้ หรือจำเป็นต้องใช้ศัพท์เฉพาะ

- การออกกฎหมายและความโปร่งใสของการบริหาร (Administration) และการบังคับใช้ (Enforcement) ความถูกต้องของกฎหมาย มักขึ้นอยู่กับ การตีความ วิธีการบริหาร และการบังคับ ใช้ ความสม่ำเสมอ และไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้นการออกกฎหมาย และการตีความกฎหมาย จึงมีผล อย่างมากต่อความโปร่งใส ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ นโยบายที่ไม่มีบุคคลที่อยู่นอกรัฐบาลให้ ความเชื่อถือ และไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ก็เท่ากับไม่มีใครเข้าใจและไร้ผล ซึ่งหมายถึง การ ไม่มี ความโปร่งใส

- สิทธิภายใต้ความโปร่งใส กิจกรรมภาครัฐมีผลกระทบต่อประชาชนทุกๆ คน ความ โปร่งใส จึงต้องมีการหมุนเวียนของข้อมูลแบบสองทิศทาง (Two-way Information Flow) และ กระจายอำนาจ ภายใต้กรอบความคิดความโปร่งใส บุคคลเหล่านี้ต้องมีอำนาจในการร้องเรียน ซึ่ง ทำให้ความเคารพสิทธิการเมือง สิทธิพลเมือง สิทธิทางสังคม และสิทธิด้านแรงงาน เป็น ส่วนประกอบที่ขาดไม่ได้ของการเสริมสร้างความโปร่งใส

- บุคคลภายในและบุคคลภายนอก บุคคลที่อยู่ภายในระบบ อาจเป็นบุคคลที่อยู่ภายใต้ กรอบของความโปร่งใสในภาครัฐ และสามารถนำสภาพความโปร่งใสมาใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ได้ง่ายกว่าบุคคลภายนอก รัฐบาลจึงต้องใช้ความพยายามสื่อสารกับ “บุคคลภายนอก” เช่น นัก ลงทุนต่างประเทศมากกว่าการสื่อสารกับข้าราชการ ที่มีความเข้าใจในระบบมาก่อน เป็นต้น

อนึ่ง ในการส่งเสริมความโปร่งใส นั้น ไม่มีนโยบายใดที่ใช้ได้ในทุกโอกาส (One-size-fits-all policy) (OECD, 2003) แต่มีมาตรการหลักๆ ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าช่วยส่งเสริม ความโปร่งใส คือ

- 1) การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ ให้แก่กลุ่มที่ให้ความสนใจ หรือมีผลประโยชน์ (Interested Parties)
- 2) การมีขอบเขตของข้อปฏิบัติ ภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน (นโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยมักเป็นข้อยกเว้น)
- 3) การใช้กลไก เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจ หรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายได้ โดยในยุคนี้มีอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระจายข้อมูล
- 4) การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูล ในระดับระหว่างประเทศ (มักจะใช้กับการค้ามากกว่าการเมือง)
- 5) การแจ้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายล่วงหน้า และรับฟังความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้น ในเบื้องต้น คณะผู้วิจัยจึงได้สรุป คำนิยามของ “ความโปร่งใส” ดังนี้

“ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การกระทำใดๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากร ตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระทำใดๆ นั้น สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย”

## 2. ความสำคัญของความโปร่งใส

Amartya Sen (1999) ได้ อรรถาธิบายว่า “การรับประกันความโปร่งใสเป็นหมวดหมู่หนึ่งที่สำคัญของเสรีภาพอันเป็นอุปกรณ์ (Instrumental Freedom) และการรับประกันนี้ เป็นบทบาทที่ชัดเจนในการเป็นเครื่องมือป้องกันการคอร์รัปชัน การละเลยหน้าที่ทางการเงิน และการเกี่ยวข้องกับความทุจริต” กล่าวคือ ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารงานของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังเป็นวิธีป้องกันการคอร์รัปชันที่ดีที่สุด ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติในหลายๆ วงการ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือในภาคเอกชน หันมาให้ความสนใจกับความโปร่งใส เพราะมองเห็นประโยชน์ในหลายด้าน ทั้งนี้ ความสำคัญของความโปร่งใส สามารถวิเคราะห์ และสรุปได้ ดังต่อไปนี้

- 1) ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ
- 2) ความโปร่งใสทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจและภาครัฐ (Accountability) โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีความโปร่งใส

3) ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับ อันเป็นการสร้างความเท่าเทียมและสร้างทางเลือกให้ประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย

4) ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา จะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบประมาณรายจ่าย และการจ้างงาน แต่ในปัจจุบัน วาทกรรมทั้งหลาย ได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย Amartya Sen (1999) อรรถาธิบายเพิ่มเติมว่า การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ (Successful Development) หรือการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ชีวิตอย่างเสรี ต้องเคารพในสิทธิหลายประการ รวมทั้งสิทธิทางเศรษฐกิจ (โดยเฉพาะในทรัพย์สินที่ดิน) เสรีภาพทางการเมือง การรับประกันความปลอดภัย (Protective Security) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับประกันความโปร่งใส

5) ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุนประสิทธิผลของการบริหารนโยบายภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใส ยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บภาษีและการใช้กฎระเบียบที่ซับซ้อน ลดการสิ้นเปลือง และลดปัญหาคอร์รัปชัน

6) นอกจากนี้ การรับประกันความโปร่งใส หมายถึง การรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูลในรูปแบบต่างๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจ ที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียม (Information Asymmetry) ดังนั้น จึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกันความโปร่งใส ยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคล หรือหน่วยงานสนองตอบการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบัน ด้วยวิธีการทางการเมือง ทางประชาสังคม และทางเศรษฐกิจ อย่างเท่าเทียมกัน

7) การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบายจะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ และยอมรับนโยบายใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วและง่ายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กระบวนการความโปร่งใส เช่น การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น และการแจ้งนโยบายล่วงหน้า เพื่อส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชน ต่อนโยบายดังกล่าว ประชาชนจะสามารถติติงนโยบายที่เห็นว่า ไม่เหมาะสม และแนะนำ รวมทั้ง เรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งทำที่สุดแล้ว ความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนานโยบายที่ดีขึ้น

8) ความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อสามารถมั่นใจว่า การตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่ ซึ่งหากรัฐบาลมีความโปร่งใสก็

จะเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาล และการตัดสินใจที่มีความโปร่งใส ก็จะมีค่าน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป ความโปร่งใส จึงมีความสำคัญต่อการเมือง การบริหาร ระบบเศรษฐกิจ ประชาสังคม และการพัฒนาประเทศให้เป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

### 3. ประเภทของความโปร่งใส

องค์กร Bankstown Greens (2005) ได้จำแนกประเภทของความโปร่งใส โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสาธารณะใน 3 รูปแบบ ดังนี้

- 1) มองได้แต่ห้ามพูด ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ แต่ประชาชนไม่สามารถออกความคิดเห็นได้
- 2) มองได้แต่ห้ามแตะต้อง ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็นได้ แต่ไม่สามารถมีอิทธิพลโดยตรงต่อระบบการตัดสินใจ
- 3) มองได้และเล่นได้ ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็น และมีอิทธิพล หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อระบบการตัดสินใจได้โดยตรง

### 4. ความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

Bellver and Kaufmann (2005) ได้เปิดเผยผลการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างความโปร่งใสให้กับรัฐบาลในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยแบ่งขอบเขตของความโปร่งใสเป็น 2 ลักษณะ คือ ความโปร่งใสด้านเศรษฐกิจ สถาบัน และการเมือง (Economic Institutional and Political Transparency) จากการวิจัยพบว่า มีความแตกต่าง ระหว่างความโปร่งใสทางด้านเศรษฐกิจ สถาบัน และการเมืองภายในระดับประเทศอย่างมาก ผู้วิจัยเสนอว่า การทำให้เกิดความโปร่งใสนั้นเกิดขึ้นได้ โดยไม่ต้องใช้ทรัพยากรมากมาย เนื่องจากความโปร่งใสมักจะช่วยรัฐบาลประหยัดทรัพยากรสาธารณะ (Public Resources) และมักจะเป็นเครื่องมือที่สามารถแทนองค์อธิสระและองค์กรตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากกว่า และใช้ค่าใช้จ่ายน้อยกว่า ผู้วิจัยได้ให้นิยามของคำว่า “ความโปร่งใส” โดยยึดถือแนวความคิดของ Vishwananth and Kaufmann (1999) และ Kaufmann (2002) ที่นิยามความโปร่งใสว่า เป็น “การเพิ่มขึ้นของการหมุนเวียนของข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ตรงเวลาและน่าเชื่อถือได้ ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด สามารถเข้าถึงได้” ดังนั้น Transparency Task Force ของ Brookings University จึงได้สรุปไว้ว่า ความโปร่งใส ก็คือ ระดับความเปิดเผยของสถาบัน ซึ่งหมายถึง ขอบเขตความสามารถที่บุคคลภายนอก (เช่น ประชาชนหรือผู้ถือหุ้น) สามารถตรวจสอบ ควบคุม และประเมินการกระทำของบุคคลภายใน (เช่น เจ้าพนักงานรัฐ หรือผู้บริหารองค์กร)

ผลการศึกษาข้อมูลของ Bellver and Kaufmann (2004) ยังชี้ให้เห็นว่า การมุ่งจัดหาข้อมูลเพียงอย่างเดียวมักไม่เพียงพอ หากจะให้มีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ถูกจัดหามา จะต้องถูกคัดเลือกมาแล้ว และจะต้องเหมาะสมกับกลุ่มต่างๆ ในสังคมที่จะมีความสามารถในการวิเคราะห์ และนำข้อมูลไปใช้ในวิธีของตนเอง เช่น ในประเทศเม็กซิโก กฎหมายข้อมูลข่าวสารเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ตามคำถามโดยไม่จำกัดรูปแบบ เช่น มีจำนวนวาททั้งหมดก็ตัวในประเทศเม็กซิโก ประเทศเม็กซิโกผลิตนมเป็นปริมาณทั้งหมดเท่าไร่ในปี 2003 และนักการเมืองคนไหนบ้างที่ไม่เข้าร่วมประชุมสภาโดยไม่มีข้ออ้างที่เหมาะสม คำถามทั้งหมดนี้ถือว่า ถูกต้องตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารราชการของเม็กซิโก และล้วนได้รับคำตอบ ซึ่งในปี 2004 ประเทศเม็กซิโกเป็นประเทศที่อุทิศงบประมาณ ในการให้ข้อมูลกับสาธารณะมากที่สุด เป็นจำนวนเงิน 22 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นอันดับ 2 โดยใช้เงิน 20 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกา

การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการเพิ่มความโปร่งใสของภาครัฐ เพราะฉะนั้น สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลจึงจำเป็นต้องได้รับการรับรองโดยกฎหมาย แต่ทว่า ภาวะทางการเมืองและทางระบบราชการ มักทำให้นักการเมืองและข้าราชการมีเหตุผลเชิงจิตที่ต้องปิดบังข้อมูล ดังนั้น การมีมติเห็นชอบ หรือออกกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร จึงสามารถควบคุมคอร์รัปชันได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม การออกกฎหมายก็เป็นก้าวแรกที่สำคัญ และเป็นสัญญาณบ่งบอกถึงการทำให้การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเป็นสถาบัน และการผูกมัดทรัพยากร เพื่อเหตุผลนี้ การตรากฎหมายเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น ถ้าจะทำให้กฎหมายนั้นมีประโยชน์จริง กฎหมายนั้นต้องถูกนำมาปฏิบัติจริง และสถาบันภาครัฐจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์กรของคน (Bellver and Kauffmann, 2003)

Mendel (2004) ได้จัดทำหลักการปฏิบัติสากลในเชิงเปรียบเทียบที่ประเทศต่างๆ พึ่งกระทำในการออกกฎหมายข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

1) เปิดเผยมากที่สุด (Maximum Disclosure) กฎหมายข้อมูลข่าวสาร ควรปฏิบัติตามหลักการมุ่งมั่นเปิดเผยข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) พันธกรณีเพื่อเปิดเผย (Obligation to Publish) หน่วยงานสาธารณะควรมีพันธกรณีที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชน

3) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย (Promotion of Open Government) องค์กรของรัฐควรส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย

4) จำกัดข้อยกเว้น (Limited Scope of Exceptions) ควรมีการกำหนดข้อยกเว้น จากการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนที่สุด และน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และข้อยกเว้นทั้งหลายควรผ่านการทดสอบเรื่อง "ความเสียหาย" (Harm) และ "ประโยชน์ของส่วนรวม" (Public Interest) อย่าง

## เคร่งครัด

5) ขั้นตอนที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึง (Process to Facilitate Access) การขอข้อมูลควรผ่านกระบวนการขั้นตอนที่รวดเร็ว ยุติธรรม การทบทวนการปฏิเสธการขอข้อมูลควรเป็นไปอย่างอิสระและเปิดเผย

6) ค่าใช้จ่าย (Costs) ประชาชนไม่ควรถูกกีดกันจากการขอข้อมูลด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจำเป็น

7) การประชุมแบบเปิด (Open Meetings) การประชุมองค์กรของรัฐ ควรเปิดเผยให้สาธารณชนเข้าร่วมและรับรู้ได้

8) ยึดการเปิดเผยเป็นหลัก (Disclosure Takes Precedence) กฎหมายซึ่งขัดแย้งกับหลักการเปิดเผยมากที่สุด (Maximum Disclosure) ควรได้รับการแก้ไขหรือยกเลิก

9) ปกป้องผู้แจ้งเบาะแส (Protection for Whistle Blower) บุคคลที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตควรได้รับการปกป้อง

หลักการปฏิบัติเหล่านี้จำเป็น เพราะกฎหมายข้อมูลข่าวสารจะไม่มีผล หากประชาชนและองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรพัฒนาเอกชน (Non-Government Organisation : NGO) ไม่สามารถใช้สิทธิในการเข้าถึง หรือไม่สามารถใช้สิทธิเพื่อตั้งคำถามที่ซับซ้อนได้ ในขณะเดียวกัน กฎหมายข้อมูลข่าวสารจะไม่ถูกนำมาใช้ หากบุคคลในภาคประชาสังคมไม่สามารถมองเห็นถึงประโยชน์ในการเปิดเผยข้อมูลบางอย่าง หรือไม่สามารถนำข้อมูลนั้นไปใช้ต่อในที่อื่น ๆ ได้ หากกฎหมายมุ่งหวังเพียงแค่การมอบสิทธิให้กับประชาชน โดยไม่มีกลไกที่ชัดเจนที่ทำให้ประชาชนสามารถนำกฎหมายมาใช้ได้ และหากข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย และประโยชน์ของกฎหมายข้อมูลข่าวสารไม่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณชน ด้วยการรณรงค์อย่างจริงจัง กฎหมายนั้นก็จะสูญเปล่า การปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารอย่างจริงจัง จึงเป็นเงื่อนไขที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะชี้ให้เห็นระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

## แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้

“การตรวจสอบได้” มีความหมาย หรือมีความสำคัญมากในการควบคุมการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยการตรวจสอบได้ เป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ในการรักษาธรรมาภิบาล (Good Governance) สามารถควบคุมพฤติกรรมคอร์รัปชันได้ ด้วยการควบคุมนักการเมือง และผู้บริหารไม่ให้ประพฤติเกินขอบเขต และแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ การที่ประชาชนสามารถตรวจสอบ และสามารถทำให้นักการเมืองแสดงความรับผิดชอบได้ จึงหมายถึง การที่ประชาชนมีอำนาจในทางอ้อมต่อการตัดสินใจทางการเมือง หากไม่มีความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้ นักการเมืองและผู้บริหารก็จะสามารถละเมิดอำนาจ หรือประพฤติมิชอบโดยไม่ต้องกังวลถึงผลที่จะตามมา เพราะประชาชนไม่มีอำนาจที่แท้จริง

## 1. นิยามการตรวจสอบได้ (Accountability)

เนื่องจากการตรวจสอบได้ (Accountability) ไม่มีคำศัพท์โดยตรงในบริบทของภาษาไทย จึงอธิบายความหมาย และสาระครอบคลุมได้ยาก ในระดับส่วนบุคคล เรามักจะใช้ศัพท์แทนความหมายของการตรวจสอบได้ (Accountability) ว่าเป็นเรื่องของความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งทั้งสองคำนี้ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน แต่ไม่ใช่คำที่มีความหมายเดียวกัน และใช้ทดแทนกันได้

ในระดับสังคมและในระดับสาธารณะ การตรวจสอบได้ หมายถึง สถาบันหรือวิธีการที่จัดเป็นระบบแทนการตรวจสอบเพื่อตรวจทานและดุลยภาพ (Checks and Balances) ในระบบการบริหารที่ตรวจสอบได้ทั้งภายนอกและภายใน

การตรวจสอบได้เป็นศัพท์ทางการบัญชี หมายถึง การชี้แจง หรือแสดงให้เห็น และรับผิดชอบต่อเรื่องที่เกิดขึ้นชัดเจน แสดงบัญชีออกมาได้ ดังนี้

- 1) Fiscal Accountability คือ การรับผิดชอบต่อเงินของมหาชน (Public Funds)
- 2) Legal Accountability คือ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมาย
- 3) Program Accountability คือ ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด
- 4) Process Accountability คือ ความรับผิดชอบในการทำตามกระบวนการ และวิธีการต่าง ๆ

5) Outcome Accountability คือ ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

นอกจากนี้ การตรวจสอบได้ ยังรวมถึง ส่วนที่เป็นภายใน หรือเป็นปทัสถานภายใน (Internal Norms) กล่าวคือ เป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ (Professional) จริยธรรม (Ethical) และเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ (Pragmatic) ซึ่งควบคุมการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละคนตามมาตรฐาน และอุดมคติของอาชีพ ดังนั้น ข้าราชการที่มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Accountable Public Servant) จะไม่ประพฤติตนในลักษณะที่ไม่เหมาะสม เช่น การรับเงินใต้โต๊ะหรือประพฤติมิชอบอื่นๆ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ส่วนผู้บริหาร หรือฝ่ายบริหารที่มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ ย่อมปฏิบัติตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ตามวิธีการประชาธิปไตยแบบรัฐสภา สามารถตรวจสอบได้ โดยฝ่ายรัฐสภาและประชาชน และรวมถึงความพร้อมที่จะให้สังคมตรวจสอบได้ เช่น งบประมาณที่ตรวจสอบได้ จะต้องสามารถชี้แจงต่อสภา และต่อประชาชนได้ว่า จะใช้จ่ายอย่างไรในเรื่องนั้นๆ

ในแวดวงบริหารรัฐกิจอาจแบ่งความหมาย "การตรวจสอบได้" ได้เป็น 2 แนวทาง คือ

- 1) ความหมายแบบแคบ/ดั้งเดิม

B.S. Romzek (1998, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) เห็นว่าการตรวจสอบได้ ที่เน้นเพียงการควบคุมตามสายการบังคับบัญชา มาตรฐานของกระบวนการ

## สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ทำงานนั้นล้ำสมัย และไม่สอดคล้องกับกระแสของการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบัน ที่เน้นผลงาน ซึ่งเห็นว่า ความหมายดั้งเดิมนี้แคบเกินไป

### 2) ความหมายแบบกว้าง

ในความหมายที่ใช้ปัจจุบัน การตรวจสอบได้ มีความหมายกว้างกว่า ความสามารถในการตอบคำถาม หรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด Jabbra and Dwivedi (1989, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) กล่าวว่า การตรวจสอบได้ ไม่ได้จำกัดความหมายเพียงความถูกต้องทางกฎหมายของพฤติกรรมข้าราชการ หรือหน่วยงาน หากให้ความสนใจในมิติอื่นๆ เช่น มิติด้านจริยธรรม มิติด้านมาตรฐานทางวิชาชีพ มิติด้านหน่วยงานหรือการบริหาร และมิติด้านการเมือง ซึ่งมิติต่างๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการตรวจสอบได้

จากการค้นคว้าเอกสารเห็นได้ว่า นักวิชาการแปลความหมาย Accountability แตกต่างกันไป อาทิ

1) ราชบัณฑิตยสถาน (2545) ในหนังสือเรื่อง "ศัพท์รัฐศาสตร์" ได้แปลความหมายคำว่า Accountability ว่าหมายถึง "ภาระรับผิดชอบ"

2) สถาบันพระปกเกล้า (2545) แปลความหมายว่า "สำนึกรับผิดชอบ" และแบ่งความหมายการตรวจสอบได้ออกเป็น 2 แนว คือ 1) ความหมายแบบแคบ หมายถึง "ความสามารถในการตอบคำถามได้" หรือการที่ข้าราชการ หรือหน่วยงานนั้นสามารถตอบคำถาม หรือให้คำอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของตน หรือหน่วยงานได้ตามกฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และตอบคำถามเฉพาะเท่าที่กฎหมายกำหนด 2) ความหมายแบบกว้าง จะรวมถึงความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ

3) ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535) กล่าวว่า Accountability หรือ "ความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ" หมายถึงความรับผิดชอบต่องาน โดยผู้มีอำนาจคอยตรวจสอบการปฏิบัติงานอีกชั้นหนึ่ง

4) เจริญ เจษฎาวัดย์ (2546) อรรถาธิบายว่า การตรวจสอบได้ เป็นกระบวนการตรวจสอบ วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานต่างๆ ของหน่วยงานหรือบุคคล หรือส่วนบุคคลอย่างเป็นระบบ และมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และรายงานผลนั้น สื่อความต่อผู้รับประโยชน์ หรือผู้ใช้บริการตรวจสอบที่มีส่วนได้เสีย

5) ในบทความเรื่อง "ปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอดของไทย" โดย ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) ใช้คำว่า "ความรับผิดชอบ" แทนความหมายของ Accountability

6) ในหนังสือรวมบทความชื่อ "ธรรมรัฐ: จุดเปลี่ยนประเทศไทย" ที่มี พิทยา ว่องกุล เป็นบรรณาธิการนั้น มีการให้นิยามของ Accountability ไว้อย่างหลากหลาย อาทิ ยุค ศรีอาริยะ แปลความหมายว่า "ความน่าเชื่อถือ และมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน" อมรา พงศาพิชญ์ แปลความหมายว่า "การทำงานอย่างมีหลักการและเหตุผล" ปรัชญา เวสารัชช์ แปลความหมายว่า "ความสามารถในการตรวจสอบ"

7) คีสัน กุศลานุกาพ (สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, 2536) ได้อธิบายเกี่ยวกับ Accountability หมายถึง "ความรับผิดชอบ" ซึ่งมี 2 ลักษณะคือ 1) ความรับผิดชอบของข้าราชการในอันที่จะให้บริการต่อสาธารณะตามเป้าหมายที่กำหนดและ 2) ความรับผิดชอบที่มีต่อบุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มอบหมายงานและเป็นการให้สัญญาทางใจว่าผู้ปฏิบัติงานยินดีจะกระทำหน้าที่นั้นเพื่อผู้ที่มีมอบหมาย

8) พิทยา บวรวัฒนา (ม.ป.ป. อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) อธิบายว่า Accountability มีนัยว่า ประชาชนหรือพลเมืองมีสิทธิทางประชาธิปไตย อาทิ 1) สิทธิที่จะมีรัฐบาลที่สะอาดและซื่อสัตย์ 2) สิทธิที่จะได้รับผลิตภัณฑ์และบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ 3) สิทธิที่จะตั้งคำถาม หรืออุทธรณ์ต่อการปฏิบัติ และการตัดสินใจของระบบราชการ 4) สิทธิที่จะรู้ว่าข้าราชการกำลังทำอะไรอยู่ 5) สิทธิที่จะปกครองตัวเองโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น และ 6) สิทธิที่จะถอดถอนข้าราชการที่เลวออกจากตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่ง ระบบราชการที่มี Accountability ก็คือ ระบบราชการที่มีคอร์รัปชันน้อยและมีประสิทธิภาพ มีการเปิดเผย โปร่งใส กระจายอำนาจ และสามารถถอดถอนได้

จากการทบทวนความหมายข้างต้น คีสัน กุศลานุกาพ และ ดิน ปรัชญพฤทธิ ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ และการตรวจสอบ ที่สะท้อนให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นมิติทางการบริหาร หากแต่ พิทยา บวรวัฒนา เห็นว่า การตรวจสอบได้สะท้อนให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับสาธารณชน หรือประชาชน เพราะฉะนั้นจะเห็นว่า การตรวจสอบได้มีมิติทางการเมืองอย่างเห็นได้ชัด องค์กรเพื่อความโปร่งใส เห็นว่า การแปลความหมายของ Accountability ว่าเป็น "การตรวจสอบได้" ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติการเมืองและการบริหารที่รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากภายนอก หรือจากประชาชน รวมทั้ง การสร้างระบบตรวจสอบจากภายใน และการรับผิดชอบต่อผลจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมมากกว่าการรับผิดชอบในการดำเนินงาน แต่รวมไปถึงการดำเนินงานอย่างมีหลักการและมีเหตุผล

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดนิยามของ "การตรวจสอบได้" ดังนี้

"การตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ความสามารถในการตอบคำถามได้ หรือการที่ข้าราชการหน่วยงานนั้นสามารถตอบคำถาม หรือให้คำอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของ

ตนหรือของหน่วยงานได้ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และและรวมไปถึงการมีความรับผิดชอบในผลงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ”

## 2. ประเภทของการตรวจสอบได้

Romzek และ Dubnick (1987, อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) เห็นว่า การตรวจสอบได้ มีบทบาทสำคัญในการบริหารรัฐกิจ การตรวจสอบได้ เกี่ยวข้องกับแนวทาง หรือวิธีการที่ข้าราชการ และหน่วยงานของรัฐจัดการกับความคาดหวังที่หลากหลายจากภายในและภายนอกหน่วยงาน ในลักษณะนี้ การตรวจสอบได้ หมายถึง การจัดการกับความคาดหวัง (Managing Expectations) ซึ่งประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ตามสายการบังคับบัญชา (Bureaucratic Accountability) กฎหมาย (Legal Accountability) วิชาชีพ (Professional Accountability) และการเมือง (Political Accountability)

ประเภทของการตรวจสอบได้ สามารถแบ่งได้ 5 แบบ ตามหลักของ Jabbra และ Dwivedi (1989, อ้างใน สถาบันพระปกเกล้า, 2545) ดังนี้

1) การตรวจสอบได้ทางกฎหมาย (Legal Accountability) หมายถึง การตรวจสอบควบคุม นอกเหนือจากกฎระเบียบข้อบังคับภายในหน่วยงาน กล่าวคือ เป็นกระบวนการตรวจสอบควบคุมโดยกระบวนการของกฎหมาย ที่ดำเนินการโดยกระบวนการทางนิติบัญญัติ หรือการดำเนินการโดยศาลยุติธรรม

2) การตรวจสอบได้ด้านวิชาชีพ (Professional Accountability) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ มีความสัมพันธ์มากขึ้นเป็นลำดับ สายงานบางอย่างต้องการความเป็นวิชาชีพสูง อาทิ แพทย์ วิศวกร นักกฎหมาย นักเศรษฐศาสตร์ นักสังคมศาสตร์ และนักบัญชี การปฏิบัติงานของบุคคลในสายวิชาชีพเหล่านี้ อยู่ภายใต้ความคาดหวังในการใช้วิชาความรู้และทักษะเฉพาะด้าน หากผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถบรรลุงานได้สำเร็จก็จะต้องให้ออกได้

3) การตรวจสอบได้ด้านการเมือง (Political Accountability) เป็นการตรวจสอบได้ที่อยู่ภายใต้แนวความคิดระบบการปกครองประชาธิปไตยที่ว่า นักการเมือง คือ ตัวแทนของประชาชน ซึ่งเข้าไปในหน้าที่การบริหารประเทศ จัดสรรทรัพยากร และตัดสินใจดำเนินการต่างๆ ตามความต้องการของประชาชน โดยผ่านการดำเนินการของระบบราชการ การปฏิบัติงานของข้าราชการ จึงต้องมีการตรวจสอบได้ในทางการเมือง โดยปฏิบัติงานตามการมอบหมายจากนักการเมือง ที่มีอำนาจหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย

4) การตรวจสอบได้ด้านจริยธรรม (Moral Accountability) เป็นการตรวจสอบได้ ที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไปของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นๆ ของรัฐ ที่อยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญ และ

กฎหมายต่างๆ กล่าวคือ การดำเนินการ และการประพฤติปฏิบัติของภาครัฐ จะต้องเป็นไปตาม มาตรฐานจริยธรรม และคุณธรรมที่สังคมยอมรับหรือกำหนด ดังนั้น การตรวจสอบได้ด้าน คุณธรรม และจริยธรรม จึงเป็นรากฐานสำคัญของการมีการตรวจสอบได้ ทางด้านการ บริหาร กฎหมาย การเมือง และวิชาชีพต่อไป

5) การตรวจสอบได้ด้านหน่วยงาน (Organization Accountability) การตรวจสอบได้ ที่มีตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาในหน่วยงานทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนในรูปของกฎระเบียบ หรือข้อปฏิบัติของ หน่วยงาน หรืออาจจะเป็นในรูปของเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ผู้บังคับบัญชา สามารถสั่งการใดๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม คำสั่ง และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยอาจจะมีการถ่ายทอด หรือสั่งการตามสายการบังคับ บัญชาโดยลำดับ การฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ถือได้ว่า ไม่มี การตรวจสอบได้ และมีความผิดที่ต้องได้รับโทษตามที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งใดๆ หากพิสูจน์ว่า คำสั่งดังกล่าวนั้นขาดความชัดเจน หรือไม่ สามารถ ปฏิบัติตามได้ เนื่องจากไม่มีทรัพยากรที่เพียงพอ ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงาน หรือผิด จริยธรรมหน่วยงาน

นอกเหนือจากนี้ เนื่องจากหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ คือ การ ให้บริการแก่ภาคประชาชน ดังนั้น การตรวจสอบได้ของหน่วยงานราชการที่ดี จึงจำเป็นที่จะต้อง ครอบคลุมถึงการบริหารความต้องการ และความสามารถในการตอบคำถามของประชาชนได้ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ความหมาย และความสำคัญของระบบความซื่อสัตย์สุจริตแห่งชาติ คือ การสร้างระบบที่มีการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อกันและกัน แนวคิดเกี่ยวกับระบบการตรวจสอบ ได้ จึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญที่จะใช้พิจารณา เพื่อจะทำให้กลไกของระบบทำงานได้สำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ

Ackerman (2005) ได้ให้คำนิยามของ การตรวจสอบได้ ไว้ว่า "กระบวนการเชิงรุกที่ เจ้าหน้าที่ภาครัฐใช้ เพื่อบอกกล่าว และให้เหตุผลต่อการดำเนินการและพฤติกรรมของตน รวมทั้ง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ และการกระทำดังกล่าว และเพื่อการถูกลงโทษต่อไป" (a proactive process by which public officials inform about and justify their plans of action, their behavior and results and are sanctioned accordingly) และนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการ ตรวจสอบได้ของภาครัฐ โดยระบุองค์ประกอบหลักของการตรวจสอบได้ ดังนี้

- ผู้เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบได้ ประกอบด้วย หน่วยงานที่ต้องได้รับการตรวจสอบ (หน่วยงาน และข้าราชการภาครัฐ) และผู้มีหน้าที่ตรวจสอบ (ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)
- สิ่งที่ภาครัฐต้องสามารถตรวจสอบได้ คือ การปฏิบัติงาน การกระทำ และผลลัพธ์จาก

การดำเนินงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective Performance) และการดำเนินการตามระเบียบกฎเกณฑ์ (Rule Following)

- กลไกการตรวจสอบได้ คือ กลไกที่ใช้ในกระบวนการตรวจสอบภาครัฐ กล่าวคือ ภาครัฐต้องให้ข้อมูลข่าวสาร คำอธิบาย และให้เหตุผล ในการปฏิบัติงาน การกระทำ และผลลัพธ์จากการดำเนินการต่อประชาชนหรือเจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ และการที่ประชาชน/เจ้าหน้าที่/หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบที่จะให้รางวัลหรือลงโทษ

นอกจากนี้ Mark Schacter (2003) ได้อธิบายใน Policy Brief Number 9 ที่จัดทำขึ้นโดย The Institute on Governance ว่า การตรวจสอบได้มีประโยชน์ 2 ด้าน ด้านที่เป็นส่วนการเมือง ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมอำนาจของผู้บริหารภาครัฐ และทำให้การใช้อำนาจในทางทุจริตลดน้อยลง และด้านที่เป็นส่วนการปฏิบัติการ ซึ่งมีหน้าที่คอยดูแลว่า รัฐบาลกำลังทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective)

Schacter กล่าวว่า ถึงแม้ว่า ปัญหาการขาดการตรวจสอบได้ภาครัฐ มีให้เห็นอยู่ทั่วไป แต่ปัญหานี้ก็อยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วงในประเทศที่กำลังพัฒนา Institute on Governance จึงได้คิดค้นแบบแผนวงจรการตรวจสอบได้ (Accountability Cycle) ซึ่งอาจช่วยของค์กรพัฒนา และประเทศที่กำลังพัฒนาได้วิเคราะห์ และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยแบบแผนดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้กับสถาบันหลากหลายแห่ง แม้กระทั่งผู้ตรวจเงินแผ่นดินรัฐสภา ผู้ตรวจการรัฐสภาก็ตาม

การตรวจสอบได้โดยตรง (Direct Accountability) ที่รัฐบาลมีต่อประชาชน ผ่านการลงคะแนนเลือกตั้ง ต้องเคียงคู่กับความสมัครใจของรัฐที่จะควบคุมตนเอง โดยการสร้างองค์กออิสระภาครัฐ ซึ่งมีอำนาจตรวจตรา และควบคุมการกระทำของรัฐ ตั้งคำถาม และมีอำนาจสามารถลงโทษรัฐบาลได้ เมื่อมีการกระทำอันมิควร หรือการกระทำอันผิดกฎหมายเกิดขึ้น

ทั้งนี้ Schacter (2000) ได้กล่าวอ้างถึง ข้อสังเกตของ Andreas Schedler (Andreas Schedler (1999) ที่กล่าวว่า "รัฐบาลเข้าใจว่าสถาบันการตรวจสอบได้แนวราบ สามารถจำกัดสิทธิเสรีภาพในการกระทำต่างๆ และแฝงไว้ด้วยอำนาจที่อาจทำให้รัฐบาลต้องลำบาก หรืออับอาย ดังนั้น พวกเขาจึงไม่มีสิ่งจูงใจที่จะตั้งสถาบันเหล่านี้ขึ้นมา ([governments] understand that institutions of [horizontal] accountability limit their freedom of action and ...contain the potential to bring them into painful and embarrassing situations. So why should they be interested in establishing them?)" ซึ่งอธิบายได้ว่า เหตุใดรัฐบาลส่วนมาก มักไม่ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มการตรวจสอบได้ เพราะในที่สุดแล้ว อาจเป็นการทำร้ายตนเองทางอ้อม การตรวจสอบจึงจะเพิ่มขึ้นได้ ต่อเมื่อประชาชนลงโทษรัฐบาลอย่างจริงจัง (เช่น การไม่ลงคะแนนให้ เมื่อถึงเวลาเลือกตั้ง) หากการตรวจสอบได้ไม่เกิดขึ้นเท่านั้น

Schacter อธิบายว่า การตรวจสอบได้นั้นมี 2 แบบ คือ การตรวจสอบได้แนวตั้ง (Vertical Accountability) จากภายนอกโดยประชาชน และการตรวจสอบได้แนวราบ (Horizontal Accountability) โดยรัฐบาลผ่านสถาบันภาครัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบ และควบคุมฝ่ายบริหาร กล่าวได้ว่า การตรวจสอบได้แนวตั้ง คือ ความรับผิดชอบจากรัฐต่อประชาชน ซึ่งรวมถึงการกระทำของประชาชนผ่านกระบวนการเลือกตั้ง หรือผ่านภาคประชาสังคม หรือสื่อมวลชน และการตรวจสอบได้แนวราบ คือ ความรับผิดชอบจากรัฐต่อสถาบัน การตรวจสอบได้ภาครัฐ ซึ่งรวมถึงองค์กรภาครัฐที่ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล ผู้ที่มีอำนาจใช้กลไกการตรวจสอบได้ดังกล่าว ได้แก่ ฝ่ายตุลาการ (Judiciary) สภานิติบัญญัติ (Legislature) ผู้ตรวจเงินแผ่นดิน (Auditor General) องค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-corruption Bodies) คณะกรรมการเลือกตั้งและสิทธิมนุษยชน (Electoral and Human Rights Commissions) ผู้ตรวจการของรัฐสภา (Ombudsman) คณะกรรมการร้องทุกข์ประชาชนต่างๆ ฯลฯ

Schacter ได้อธิบายถึง วงจรการตรวจสอบได้ว่า ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ข้อมูล (Information) การปฏิบัติ (Action) และ การตอบสนอง (Response) เพื่อสร้างระบบความเข้าใจ และระบบการประเมินประสิทธิผลของสถาบันการตรวจสอบ (Institution of Accountability) โดยการตั้งคำถาม 3 ข้อ คือ

- สถาบันการตรวจสอบสามารถรวบรวมข้อมูลอะไรได้บ้างเกี่ยวกับกิจกรรมการเคลื่อนไหวของรัฐบาล ข้อมูลดังกล่าวมีความตรงประเด็นแม่นยำ ตรงเวลา และง่ายต่อการเข้าใจในระดับไหน
- สถาบันการตรวจสอบสามารถวิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาแผนการปฏิบัติได้ดีในระดับไหน

- สถาบันการตรวจสอบ สามารถติดตามคำตอบจากฝ่ายบริหารได้ดีในระดับไหน

การตรวจสอบได้ จะล้มเหลวหาก 1 ใน 3 ขั้นตอน ในวงจรการตรวจสอบได้ ไม่ทำงาน ดังนั้น การแก้ไขข้อบกพร่องในแต่ละขั้นตอน จะมีวิธีการแก้ไขที่ต่างกันไป โดยที่ Schacter เชื่อว่า การมองประเด็นการตรวจสอบได้ผ่านวงจรการตรวจสอบ อาจทำให้มีความกระจ่างมากขึ้นว่า การขาดการตรวจสอบได้ มีสาเหตุมาจากอะไร และควรที่จะแก้ไขอย่างไร ซึ่งกฎหลักของการแก้ไขปัญหาความบกพร่อง คือ ต้องแก้ไขปัญหาในขั้นปฏิบัติ (Action) ให้ได้ก่อนขั้นตอบสนอง (Response) และการเพิ่มการไหลเวียนของข้อมูล ในขั้นข้อมูลข่าวสาร (Information) การแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาในแต่ละขั้นตอน จะสามารถเพิ่มสรรพภาพให้กับสถาบันการตรวจสอบได้เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ Anne Marie Goetz และ Rob Jenkins (2004) ได้กล่าวว่า ในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีผู้คนที่เปลี่ยนไป มีวิธีการใช้อำนาจแบบใหม่ มีมาตรฐานใหม่ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ลักษณะความสัมพันธ์ในการ

ตรวจสอบได้ระหว่างผู้ตรวจสอบ และผู้ถูกตรวจสอบ จึงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นกัน และต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมการตรวจสอบได้อยู่เรื่อยๆ ผู้กำหนดระบบการตรวจสอบได้ ต้องตอบคำถาม เช่น บุคคลกลุ่มไหนจึงจะทวงถามคำตอบได้ และสามารถทวงถามคำตอบได้จากใคร สามารถใช้กลไกและมาตรฐานอะไรได้บ้าง และองค์กรไหนสมควรรับผิดชอบการบังคับใช้และการลงโทษ (Domain of Activity, Type of Actors, และ Common Standards)

## แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัด

### 1. แนวคิดและความเป็นมาของการพัฒนาตัวชี้วัด (Indicator)

คำว่า "Indicator" ในภาษาไทยมีการใช้คำอย่างหลากหลาย เช่น ตัวชี้วัด ตัวชี้ ตัวชี้หน้า ดัชนี เครื่องชี้วัด และตัวบ่งชี้ เป็นต้น คำเหล่านี้ถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติ หรือเครื่องชี้สภาวะบางอย่าง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์หรือภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยการผลิต กระบวนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในที่นี้ขอใช้คำว่า "ตัวชี้วัด" ซึ่งเป็นคำกลางๆ สำหรับสื่อความหมายถึง "Indicator"

มีผู้ให้คำนิยามของ "ตัวชี้วัด" กันอย่างหลากหลาย ขอยกตัวอย่างเป็นแนวทางของความหมายของตัวชี้วัด ดังนี้

The American Heritage Dictionary (1972) ได้นิยามตัวชี้วัดว่า หมายถึง ข้อความที่ใช้บ่งบอกหรือเครื่องมือที่ใช้ติดตามการดำเนินงานหรือสภาวะของระบบ

Oxford Dictionary (1981) ได้ให้ความหมายตัวชี้วัดว่า หมายถึง สิ่งที่ใช้ชี้หรือบอกทิศทางไปที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Johnstone (1981) กล่าวว่าตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรหรือตัวประกอบ (Factor) ที่ใช้วัดเพื่อให้ได้คุณค่าหรือคุณลักษณะ ซึ่งบ่งบอกสถานภาพของลักษณะ หรือผลของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

เมธี ครองแก้ว (2540) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า เป็นเครื่องมือบอกทิศทางว่าการพัฒนาหรือการดำเนินกิจกรรมที่เป็นนโยบายสาธารณะของรัฐในแต่ละเรื่องได้ไปถึงจุดใด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายแค่ไหน ซึ่งเป็นเรื่องของ การดูสัมฤทธิ์ผลของงานหรือระบุผลสำเร็จของงาน

วันเพ็ญ ผ่องกาย (2550) ใช้คำว่า "ตัวบ่งชี้" และให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะ หรือปริมาณของระบบการดำเนินงานส่วนใดส่วนหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสภาวะหรือสภาพการณ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เราสนใจ ซึ่งการนำตัวแปรหรือข้อเท็จจริงต่างๆ มาสัมพันธ์กันเพื่อให้เกิดคุณค่าจะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ที่ต้องการศึกษาโดยรวม

จากความหมายของตัวชี้วัดที่มีผู้ให้ไว้ต่างๆ กัน พอจะสรุปได้ว่า "ตัวชี้วัด" มีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1) ตัวชี้วัดจะต้องสามารถให้ค่า หรือบ่งบอกคุณลักษณะของสิ่งที่ทำการวัดว่า มีปริมาณหรือคุณลักษณะเช่นไร ส่วนจะมีความหมายอย่างไร จะต้องนำไปตีค่า หรือเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐาน จึงจะทราบได้ว่า สิ่งนั้นมีค่าสูงหรือต่ำ ได้มาตรฐานหรือไม่ เพียงใด

2) ค่าหรือคุณลักษณะที่ได้จากตัวชี้วัดมีความหมายภายใต้เงื่อนไข 2 ประการ คือ

2.1) เงื่อนไขของเวลา กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานการณ์ของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น ระยะเวลา 1 สัปดาห์, 3 เดือน, 1 ปี ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการตีความหมาย

2.2) เงื่อนไขของสถานที่ กล่าวคือ ตัวชี้วัดจะบ่งบอกสถานการณ์ของสิ่งที่มุ่งวัดเฉพาะในเขตพื้นที่ หรือบริเวณ หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ทำการตรวจสอบ เช่น ระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ด้านปัจจัย กระบวนการ หรือผลลัพธ์ เป็นต้น

ในการประเมินตัวชี้วัด จะถูกพัฒนาขึ้นมาจากประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยตัวชี้วัดนี้ จะแสดงให้เห็นถึง สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ หรือที่เกิดขึ้นในประเด็นที่ต้องการประเมิน (สุวิมล ตีรกันันท์, 2539) ตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นมาขึ้นนั้น จะต้องมีความเหมาะสมกับประเด็นที่ต้องการประเมิน สามารถวัดได้แม่นยำ ถูกต้อง และที่สำคัญต้องกำหนดเกณฑ์ หรือเป้าหมายที่ต้องการบรรลุสำหรับตัวชี้วัดนั้น ๆ

การพัฒนาตัวชี้วัดใช้เป็นเครื่องมือบอกถึง ระดับการพัฒนานั้นเอง เดิมการพัฒนาประเทศมีจุดมุ่งหมาย ที่สำคัญ คือ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Natural Product: GNP) วัดการพัฒนา แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว การพัฒนาทางเศรษฐกิจ จะมีผลควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านสังคมเสมอ การใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติเพียงตัวเดียวไม่สามารถบอกถึงสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ยุคต่อมาของการพัฒนา มุ่งพิจารณาที่ประชากรเป้าหมายของการพัฒนาว่า ควรมีคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ดีขึ้น หรืออีกแนวทางหนึ่ง จะใช้คำว่า ความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being) เริ่มมีการแยกแยะประเด็นต่างๆ ที่แสดงถึง คุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้ตัวชี้วัดผลการพัฒนาเกิดขึ้นมากมาย

ในภาคเอกชนก็พบว่า มีหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการจัดทำเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคม ได้แก่ มูลนิธิเพื่อนหญิง คณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อการสาธารณสุขมูลฐาน สภาก่อการพัฒนารวมเด็กและเยาวชน เป็นต้น

สิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตที่กล่าวมา คือ เครื่องชี้วัดเหล่านั้นจะถูกเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงเป็นระยะตลอดมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เครื่องชี้วัดที่จัดทำขึ้นไม่ได้

เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือไม่สามารถใช้ได้ทุกระยะเวลา ทั้งนี้เพราะ ในลักษณะของการพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา เครื่องชี้วัดหรือตัวชี้วัดที่สร้างขึ้น จึงควรมีลักษณะยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับระยะเวลา และบริบทของพื้นที่ เป้าหมาย

ทั้งนี้ ในงานวิจัยนี้ได้กำหนดนิยามของตัวชี้วัด (Indicators) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยไว้ว่า “ตัวชี้วัด หมายถึง ชุดเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติการใดๆ ขององค์กรและบุคลากร ซึ่งในที่นี้หมายถึงความโปร่งใสในด้านต่างๆ ที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัด (Indicator) วิธีการประเมิน (Evaluated Method) และเกณฑ์การประเมิน (Evaluated Criteria) เพื่อสะท้อนถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ”

## 2. ลักษณะที่สำคัญของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดมีลักษณะสำคัญรวม 5 ประการ ดังนี้ (Johnstone, 1981)

- 1) ตัวชี้วัดสามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับสิ่ง หรือสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างๆ ตัวบ่งชี้ที่นำมาใช้ในด้านสังคมศาสตร์ให้สารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำไม่มากก็น้อย แต่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องแม่นยำอย่างแน่นอน
- 2) ตัวชี้วัดมีลักษณะที่แตกต่างไปจากตัวแปร เนื่องจากตัวชี้วัดเกิดจากการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่ง หรือสภาพที่ต้องการศึกษา แต่ตัวแปรจะให้สารสนเทศของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียว เพราะว่ามีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง เช่น อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน
- 3) ตัวชี้วัดจะต้องกำหนดเป็นปริมาณ ตัวชี้วัดต้องแสดงสภาพที่ศึกษาเป็นค่าตัวเลข หรือปริมาณเท่านั้น ในการแปลความหมายค่าของตัวชี้วัด จะต้องนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ในการสร้างตัวชี้วัด จะต้องมีการกำหนดความหมายและเกณฑ์ของตัวชี้วัดอย่างชัดเจน
- 4) ตัวชี้วัดจะเป็นค่าชั่วคราว จะมีค่า ณ จุดเวลา หรือช่วงเวลานั้นๆ เมื่อเวลาเปลี่ยนไป ค่าตัวชี้วัดก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้
- 5) ตัวชี้วัดเป็นหน่วยพื้นฐานในการพัฒนาทฤษฎี

## 3. คุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดี

ศิริชัย กาญจนวาสี (2544) กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของตัวชี้วัดไว้ ดังนี้

- 1) ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1.1) มีความตรงประเด็น (Relevant) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้ ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น GPA ใช้เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไป

1.2) มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวชี้วัด จะต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัด หรือมีมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกายเป็นตัวชี้วัดสภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย

2) ความเที่ยง (Reliability) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวา หรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1) มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวชี้วัดต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดควรขึ้นอยู่กับสภาวะที่เป็นอยู่ หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2) มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวชี้วัด ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3) ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าหาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำ โดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4) ความไว (Sensitivity) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปร หรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวชี้วัดจะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5) สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

5.1) เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวชี้วัดที่ดี จะต้องสามารถนำไปใช้วัด หรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2) แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวชี้วัดที่ดี ควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

นอกจากนี้ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวชี้วัดที่ดีไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ

1) ความเป็นกลาง (Neutrality) หมายถึง ความไม่ลำเอียงของตัวชี้วัด ยกตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดผลิตภาพของแรงงาน (Labor Productivity) ซึ่งวัดด้วยอัตราส่วน ระหว่างรายได้ต่อค่าใช้จ่ายแรงงาน เมื่อนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในหน่วยงาน ประเภทผลิต และประเภทบริการ จะทำให้ขาด

ความเป็นกลาง เพราะการปฏิบัติงานประเภทบริการนั้น ต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ส่วนการปฏิบัติงานประเภทการผลิตใช้เครื่องจักรกลมากกว่าแรงงาน

2) ความเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวชี้วัดมิได้เกิดจากการคิดเอาเองของผู้วิจัย แต่ขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรม

3) มีความไวต่อความแตกต่าง (Sensitivity) หมายถึง ความสามารถของตัวชี้วัดที่จะวัดความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง

4) ค่าของมาตรวัด หรือตัวชี้วัดที่ได้ ควรมีความหมาย หรือตีความได้อย่างสะดวก (Meaningfulness & Interpretability) กล่าวคือ ค่าของมาตรวัดควรมีจุดสูงสุด และต่ำสุดที่ง่ายต่อความเข้าใจ เช่น มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 10 หรือระหว่าง 0 ถึง 100 ค่าของตัวชี้วัดที่ได้จากการวัด หากอยู่ที่ 60 จะตีความได้ว่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย (50) เพียงเล็กน้อย แต่หากค่าของมาตรวัด และตัวบ่งชี้ไม่มีค่าสูงสุด (หรือต่ำสุด) ที่แน่นอน เช่น วัดออกมาแล้วได้ 50 หรือ 120 ก็ไม่ทราบว่าเป็น 50 หรือ 120 นั้น จะตีความได้อย่างไร

5) ความถูกต้องในเนื้อหาของตัวชี้วัดที่นำมาใช้ (Content Validity) ในการศึกษา หรือพัฒนาตัวชี้วัด จะต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเนื้อหาในเรื่องที่ศึกษานั้นๆ คืออะไร ตัวชี้วัดที่ดี ต้องมีความถูกต้องในเนื้อหาที่ต้องการวัด

6) ความถูกต้องในการพัฒนาตัวชี้วัด (Development Validity) การพัฒนาตัวชี้วัด คือการนำเอาตัวแปรหลายๆ ตัวมารวมกัน ไม่ว่าจะนำมาบวกกันหรือคูณกัน ความถูกต้องในการพัฒนาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

#### 4. การสร้างตัวชี้วัด

บุษบา ตันติศักดิ์ (2550) กล่าวถึงการสร้างตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพว่า เป็นการเน้นถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก และเน้นการประเมินผลผลิต (Output) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) พิจารณาว่าควรมีเป้าหมายใดบ้างที่จะตอบตามวัตถุประสงค์โครงการ
- 2) ในแต่ละเป้าหมายจะต้องมีข้อมูลอะไร (ตัวชี้วัด) ที่จะระบุว่าเป้าหมายนั้นได้บรรลุแล้ว
- 3) ข้อมูลเหล่านั้นจะไปหาได้จากแหล่งใด
- 4) จะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใดและเมื่อใด

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักขณา ผูกผึ้ง (2537) สำนักงาน ก.พ. ศึกษาเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการจัดระบบนักบริหารระดับสูงที่เหมาะสมสำหรับราชการพลเรือนไทย: การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการต่อการจัดระบบนักบริหารระดับสูง" ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีทัศนคติทางบวกต่อการจัดระบบนักบริหารระดับสูง โดยมีความเห็นว่า ระบบนี้จะสร้าง และพัฒนาผู้นำยุคใหม่ที่สามารถทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การเลือกสรรและแต่งตั้งนักบริหารระดับสูงในสวนราชการต่างๆ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

ด้านโครงสร้างตำแหน่ง ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ควรจำกัดระบบนักบริหารระดับสูง เฉพาะผู้ที่อยู่ในสายงานนักบริหาร แต่ควรเปิดกว้างสำหรับทุกสายงานที่มีตำแหน่งเทียบเท่า และควรเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ที่ทำหน้าที่บริหาร และตำแหน่งอื่นที่มีประสบการณ์ ด้านการบริหาร รวมทั้งบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์ ชื่อสัตย์ มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบ นักบริหารระดับสูงได้ด้วย นอกจากนี้ ควรมีระบบนักบริหารระดับสูงลักษณะพิเศษสำหรับผู้ที่อยู่ใน สายงานนักปกครองและนักการทูต เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต กงสุลใหญ่ และระบบนักวิชาชีพระดับสูงสำหรับผู้ที่อยู่ในสายงานวิชาการ และ วิชาชีพด้วย

ในการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นว่า ควรเปิดโอกาส ให้ข้าราชการที่ยังไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงมีสิทธิเข้ารับการประเมินสมรรถนะ ทางการบริหารก่อน แล้วจึงให้เข้ารับการอบรมในภายหลัง และควรเปิดโอกาสให้บุคคลนอกระบบ ราชการที่มีคุณสมบัติสมัครเข้าแข่งขันเป็นนักบริหารระดับสูง รวมทั้ง ควรคัดเลือกหรือแต่งตั้ง บุคคลภายนอกและจากภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานกลาง หรือภายนอกส่วนราชการที่มี ตำแหน่งว่างร่วมเป็นกรรมการด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง เป็น ที่ยอมรับโปร่งใส เป็นกลางทางการเมือง และประธานกรรมการไม่ควรเป็นข้าราชการประจำ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2538) ศึกษาเรื่อง "การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่ และสิ่งท้าทาย" ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นที่เกิดขึ้นซึ่งสังคมควรให้ความสำคัญยิ่งขึ้น คือ การ ละเมิดทางเพศ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศตะวันตก เมื่อครั้งสตรีเข้ามีบทบาทในการ ทำงานต่างๆ ประเด็นต่อมา คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการใน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการ ทว่า ยังมิได้รับการยอมรับแพร่หลายนัก ในสังคมไทย และเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ราชการไทย

ประเด็นต่อมา คือ การให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ในการบริหารงาน ควรศึกษาสิ่งที่ ข้าราชการควรทำ และควรระมัดระวังเพิ่มเติม เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับภาครัฐภายใต้ สภาพแวดล้อมของการพัฒนาระบบราชการ จะทำให้การคุ้มครองสิทธิของข้าราชการ บุคลากร ของรัฐเป็นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์ยิ่งขึ้น โดยอาจเลือกแนวทางที่ไม่เน้นความรุนแรง แต่เน้นการ สร้างความเข้าใจ หรือแนวทางการใช้การเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเป็นการรวมตัวที่ค่อนข้างเหนียวแน่น กว่า แต่ทว่า การจะใช้การเจรจาต่อรองร่วมในภาครัฐไทยย่อมต้องมีการแก้ไขกฎหมายใหม่ สิ่ง

สำคัญที่สุดคือ การเข้ามามีส่วนร่วมของข้าราชการ บุคลากรของรัฐตามแนวทางที่กล่าวมาแล้ว จะเป็นการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และสอดคล้องกับหลักการบริหารราชการที่ดี

บรรดักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย" สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลไทย เดิมเป็นระบบอุปถัมภ์ที่อยู่บนความสัมพันธ์มูลนาย-ไพร่ ซึ่งสืบทอดมาถึงระบบการเมือง ดังนั้น ระบบประชาธิปไตยของไทยจึงเป็นระบบการปกครองที่ถูกครอบงำโดยระบบอุปถัมภ์ ก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า "ประชาธิปไตยอุปถัมภ์" และเศรษฐกิจระบบ "ทุนนิยมอภิสิทธิ์"

ทั้งนี้ บรรดักดิ์ เสนอแนะว่า ควรมีมาตรการให้การศึกษ และอบรมปลูกฝังการแบ่งแยก ระหว่างรัฐ และประโยชน์สาธารณะโดยส่วนรวม และตำแหน่งหน้าที่-อำนาจในตำแหน่งซึ่งทำแทน รัฐและประโยชน์ส่วนรวมออกจาก "ความสัมพันธ์ และประโยชน์ส่วนตัวของผู้ดำรงตำแหน่งโดยเด็ดขาด" และให้มีกฎหมายว่าด้วยการขัดกันของเรื่องส่วนตัว หรือประโยชน์ส่วนตัวกับตำแหน่ง หน้าที่ (Law on Conflict of Interest) โดยให้มีการบังคับใช้อย่างเคร่งครัดผ่านจรรยาบรรณ และ วินัยของผู้มีตำแหน่งทุกประเภท

นอกจากนี้ บรรดักดิ์ ยังเสนอให้มีกระบวนการคัดสรรคนเข้าสู่โครงสร้างทุกโครงสร้างที่ รัฐธรรมนูญวางไว้ ไม่ว่าจะเป็น โครงสร้างองค์กฤษฎีกา องค์กรนิติบัญญัติ โครงสร้างรัฐบาลองค์กรปกครอง ท้องถิ่น องค์กรตรวจสอบ หรือองค์กรอิสระทั้งหลายต้องมีความโปร่งใส และสามารถคัดคนจาก พฤติกรรมที่ส่งสมกันมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นคนมีความสามารถ เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต เป็นคนที่ แทนประโยชน์ของภาคและกลุ่มต่างๆ ที่สมดุลงกัน รวมทั้ง ให้มีการสนับสนุนให้มีการตรวจสอบที่ เข้มแข็งจากภาคสังคม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มประชาคมต่างๆ ในการกำหนดนโยบายการ ตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนทุกประเภท และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

พรดักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ (2543) ศึกษาเรื่อง ดัชนีคอร์รัปชันของไทย: การสร้างและการ ตรวจสอบความเชื่อถือได้ พบว่า ดัชนีชี้วัดอัตราการคอร์รัปชันไทย ประกอบด้วยกลุ่มตัวชี้วัด 4 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวแปรการผูกขาดอำนาจ (Monopoly—M)
2. กลุ่มตัวแปรการใช้ดุลพินิจ (Discretion—D)
3. กลุ่มตัวแปรการตรวจสอบได้ (Accountability—A)
4. กลุ่มตัวแปรความโปร่งใส (Transparency—T)

ทั้งนี้ ในส่วนของความโปร่งใส พรดักดิ์ พบว่า ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้อธิบายความ โปร่งใสได้มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของระบบงาน ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยของระบบงาน ซึ่งในแต่ละด้านมีเครื่องชี้วัดความโปร่งใส ดังนี้

1. ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน ได้แก่

- 1) ระบบของหน่วยงานโปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน
- 2) มีระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานที่เข้มแข็ง
- 3) มีการปรับปรุงหน่วยงานตรวจสอบใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ
- 4) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงานของหน่วยงาน
- 5) หน่วยงานมีระบบบริหารการเงินและพัสดุที่รัดกุม
- 6) มีบุคลากรใหม่ๆ เข้ามาอยู่ในหน่วยงานด้วยระบบคุณธรรม และมีความสามารถสูงมากขึ้น

2. ความโปร่งใสด้านระบบการให้คุณ ได้แก่

- 1) มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
- 2) มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง
- 3) มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ซื่อสัตย์
- 4) มีระบบรายได้หรือผลประโยชน์เกื้อกูลรองรับมาตรฐานค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

3. ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ ได้แก่

- 1) มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการฟ้องร้องผู้กระทำผิด
- 2) มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการตรวจสอบการทำงานในหน่วยงาน
- 3) มีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับพิจารณาลงโทษผู้ทำผิด
- 4) กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว
- 5) มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุและพฤติการณ์ของการกระทำผิด
- 6) หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตหรือด้อยประสิทธิภาพอย่างจริงจัง
- 7) มีการป้องปรามผู้ส่อทุจริตหรือด้อยประสิทธิภาพให้ปรับปรุงตน

4. ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน ได้แก่

- 1) ประชาชนได้เข้าเรียนรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
- 2) ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชนได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดยวิธีการต่างๆ มากขึ้น
- 3) มีการใช้สมาคมวิชาชีพเข้ามาร่วมตรวจสอบหน่วยงาน

ภาณุ ธรรมสุวรรณ (2546, อ้างในอรทัย ก๊กผล, 2546) ทำการศึกษาเรื่อง "ความเป็นเลิศ การจัดการด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีเทศบาลเมืองภูเก็ต" พบว่า เทศบาลเมืองภูเก็ตเป็นกรณีศึกษาที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน มีโครงการที่โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับของประชาชน ได้แก่ โครงการเตาเผาขยะ

และบ่อบำบัดน้ำเสีย โครงการจัดซื้อที่ดินของโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญา ซึ่งโครงการเหล่านี้ริเริ่มโดยเทศบาลเมืองภูเก็ตและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยพบว่า เทศบาลเมืองภูเก็ตประสบความสำเร็จในการบริหารและมีผลงานเป็นที่ยอมรับ คือ การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้ประชาชนรับรู้ รับทราบและเกิดความเข้าใจระหว่างประชาชนกับเทศบาล การประชาสัมพันธ์ถือว่ามีความสำคัญในการบริหารงานของเทศบาลนครภูเก็ตอย่างมาก ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความโปร่งใสในการทำงาน และทำให้ประชาชนสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับเทศบาลมากขึ้น รวมทั้ง ทำให้การทำงานต่างๆ ของเทศบาลได้รับการยอมรับจากประชาชน และสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างเทศบาลกับประชาชน

สำหรับหน่วยงานหลัก ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ด้านงานประชาสัมพันธ์ของเทศบาลเมืองภูเก็ต คือ งานประชาสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองภูเก็ต โดยใช้ช่องทางในการสื่อสารหลายช่องทาง เพื่อให้เข้าถึงประชาชนได้ทั่วถึง อาทิ สื่อรายการวิทยุ รายการ “เมืองสวยด้วยมือเรา” สื่อรายการโทรทัศน์ สื่อวารสารรัฐฐานุสวาร สื่อป้ายประกาศ (คัทเอาท์) รถประชาสัมพันธ์ สื่อสิ่งพิมพ์ การแถลงข่าว การลงพื้นที่ชุมชน

ถวิลวดี บุรีกุล (2547) ศึกษาการวัดระดับการบริหารจัดการที่ดี โดยจัดทำดัชนีชี้วัดผลหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความสำนึกรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ผลการศึกษาสรุปได้ว่า หลักนิติธรรม จะเน้นหนักในด้านความผูกพันต่อกฎหมายเป็นสำคัญ ส่วนดัชนีชี้วัดหลักคุณธรรม ประกอบด้วย หน่วยงานปลอดการกระทำผิดกฎหมาย หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยม และจรรยาบรรณ ดัชนีชี้วัดหลักความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วย ประชาชนได้รับรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ ประชาชนสื่อมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง สัมภาษณ์ประชาชนสื่อ องค์กรพัฒนาเอกชนมีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหาร และมีกลุ่มวิชาชีพภายนอกร่วมตรวจสอบ ดัชนีชี้วัดด้านการมีส่วนร่วมเรียงลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ ระดับการให้ข้อมูลระดับการเปิดรับความคิดเห็นของประชาชน ระดับการปรึกษาหารือ ระดับการวางแผนร่วมกัน ระดับการร่วมปฏิบัติและระดับการควบคุมโดยประชาชน

ดัชนีชี้วัดผลหลักความคุ้มค่า ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีดัชนีชี้วัด คือ หน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หน่วยงานมีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549) ศึกษาเรื่อง “การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน” พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ทั้ง 6 ตัวแปร

ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า จะพบว่า

ด้านของหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ กฎระเบียบของหน่วยงานมีความถูกต้องตามกฎหมาย รองลงมา คือ หน่วยงานมีความผูกพันต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ และหน่วยงานมีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรและประชาชน ตามลำดับ และมีประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” คือ หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตการใช้อำนาจอย่างชัดเจน ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” คือ กฎหมายที่กำหนดโทษของหน่วยงานเป็นไปตามหลักกฎหมาย

ด้านหลักคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ รองลงมาคือ ปลอดจากการทำผิดกฎหมาย และปลอดจากการทำผิดวินัย ตามลำดับ

ด้านหลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ และหน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้ทุน ตามลำดับ และมีประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “น้อย” คือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

ด้านหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นประชาชนของหน่วยงาน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และหน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถในการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน รองลงมา คือ หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และหน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ด้านหลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการประหยัด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และหน่วยงานมีศักยภาพในการแข่งขัน ตามลำดับ

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง "การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร ภายใต้โครงการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์การประเมินของหน่วยงานภาครัฐ" มีระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

##### 1. การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด และแนวปฏิบัติด้านความโปร่งใสจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการ รายงานวิจัย และเอกสารของหน่วยงานราชการที่เคยมีการศึกษา หรือวางแผนทางปฏิบัติไว้ก่อนหน้านี้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (ค.ต.ง.) คณะกรรมการการเลือกตั้ง (ก.ก.ต.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) เป็นต้น

##### 2. การศึกษาวิจัยภาคสนาม (Field Research)

เป็นการศึกษาจากข้อมูลที่ได้จากสนามวิจัย โดยอาศัยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหารงานภาครัฐ การสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนและประชาชน และการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษากลุ่มที่หนึ่ง ได้แก่ หน่วยงานราชการในส่วนกลาง ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมในราชการส่วนกลางทั้งหมด ที่ปรากฏตามระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐในรูปแบบพิเศษอื่นๆ เช่น องค์กรมหาชน องค์กรอิสระ องค์กรปกครองแบบพิเศษ เป็นต้น ซึ่งส่วนราชการในระดับกระทรวงมีจำนวนทั้งหมด 20 กระทรวง และส่วนราชการระดับกรมมีจำนวนทั้งหมด 156 กรม<sup>1</sup> (พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง

<sup>1</sup> ไม่นับรวมกระทรวงกลาโหม เนื่องจากในการศึกษาในครั้งนี้ ไม่ศึกษาคลังในหน่วยงานระดับกรม เพราะเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงของประเทศ

กรม พ.ศ. 2545 และ [www.dld.go.th/Link/gov20.html](http://www.dld.go.th/Link/gov20.html), 27 กุมภาพันธ์ 2550) นอกจากนี้ ยังมี รัฐวิสาหกิจอีก 58 หน่วยงาน ([www.dld.go.th/Link/gov20.html](http://www.dld.go.th/Link/gov20.html), 27 กุมภาพันธ์ 2550)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้วิธีการคัดเลือกหน่วยงานราชการ ดังนี้

- หน่วยงานราชการระดับกระทรวง ทำการศึกษาประชากรทั้งหมดคือทั้ง 20 กระทรวง ได้แก่ สำนักงานนายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม

- หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เลือกทำการศึกษาร้อยละ 6 หน่วยงาน ได้แก่ การท่าเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) การเคหะแห่งชาติ (กคช.) สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.)

- หน่วยงานของรัฐที่มีลักษณะพิเศษอื่นๆ และองค์กรมหาชน เลือกทำการศึกษา 4 หน่วยงาน ได้แก่ กรุงเทพมหานคร การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)

- หน่วยงานระดับกรม เลือกทำการศึกษาในจำนวนร้อยละ 40 ของกรมทั้งหมดซึ่งเท่ากับ 63 หน่วยงาน โดยทำการเลือกด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อกรมในสังกัดแต่ละกระทรวง ในสัดส่วนร้อยละ 40 โดยประมาณ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กระจายครอบคลุมทุกกระทรวง (ยกเว้น กระทรวงกลาโหม เนื่องจาก เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ) ทั้งนี้ ผลจากการเลือกได้รายชื่อกรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมสรรพากร กรมธนารักษ์ กรมวิเทศสหการ กรมสารนิเทศ กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กรมชลประทาน กรมประมง กรมปศุสัตว์ กรมป่าไม้ กรมส่งเสริมการเกษตร สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี กรมขนส่งทางบก กรมทางหลวง กรมควบคุมมลพิษ กรมทรัพยากรธรณี กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมอุตุนิยมวิทยา กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมธุรกิจพลังงาน สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กรมการค้าภายใน กรมการประกันภัย กรม

พัฒนาธุรกิจการค้า กรมส่งเสริมการส่งออก กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน กรมที่ดิน กรมโยธาธิการและผังเมือง กรมคุมประพฤติ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กรมบังคับคดี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมราชทัณฑ์ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมการศาสนา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กรมวิทยาศาสตร์บริการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค กรมอนามัย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

กลุ่มข้าราชการ พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานระดับกรม จาก 63 กรม ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพื้นที่เก็บข้อมูลครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 0.05 ทั้งนี้จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม คือ จำนวนไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง สำหรับการสุ่มตัวอย่างนั้น คณะผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกหน่วยตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละหน่วยงานในจำนวนเท่ากัน คือ หน่วยงานละ 7 คน รวม 63 หน่วยงาน เท่ากับ 431 คน ทั้งนี้ การสุ่มตัวอย่างในระดับบุคคลจะใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. ประชากรที่ศึกษากลุ่มที่สอง ได้แก่ ผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชนที่เป็นผู้ใช้บริการหน่วยงานของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งตามเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร ออกเป็น 50 เขต

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแยกกลุ่มเขตการปกครองเป็น 3 กลุ่มเขต คือ กลุ่มเขตกรุงเทพฯ ชั้นนอก กลุ่มเขตกรุงเทพฯ ชั้นกลาง และกลุ่มเขตกรุงเทพฯ ชั้นใน แล้วทำการจับฉลากเลือกตัวแทนกลุ่มเขตที่จะทำการสนทนากลุ่ม กลุ่มเขตละ 1 เขต ดังนี้

- กลุ่มเขตชั้นนอก ได้แก่ เขตลาดกระบัง จำนวน 20 คน
- กลุ่มเขตชั้นกลาง ได้แก่ เขตวัฒนา จำนวน 20 คน
- กลุ่มเขตชั้นใน ได้แก่ เขตดินแดง จำนวน 20 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 3 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ทำการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้แทนของหน่วยงานระดับกระทรวง และผู้แทนของหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งหมด 20 กระทรวง 6 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และ 4 หน่วยงานอิสระของรัฐ โดยทำการสัมภาษณ์หน่วยงานละ 1 คน

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้สำหรับกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานระดับกรม โดยคณะผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดมสมองของคณะผู้วิจัย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทั้งนี้แบบสอบถามประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านต่างๆ

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion) ใช้สำหรับกลุ่มผู้นำชุมชน และประชาชนผู้ใช้บริการของหน่วยงานรัฐ ในการสนทนากลุ่มคณะผู้วิจัยใช้ชุดคำถามนำการอภิปรายกลุ่ม อุปสรรคการบันทึกเสียง และผู้แทนคณะผู้วิจัยที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำการอภิปราย (Moderator) และผู้ช่วยเพื่อสังเกตการณ์ และบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม (Facilitator)

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและรูปแบบ ดังต่อไปนี้

#### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร (Documentary)

- คณะผู้วิจัยประชุมทำความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อกำหนดโครงการ กรอบแนวคิดในการศึกษา

- มอบหมายให้คณะผู้วิจัยทำการศึกษา ค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ ตำรา บทความ งานวิจัย เอกสารทางวิชาการ และเอกสารของหน่วยงานราชการที่เคยมีการศึกษา หรือวางแนวทางปฏิบัติไว้ก่อนหน้านี้ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (ค.ต.ง.) คณะกรรมการการเลือกตั้ง (ก.ก.ต.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (มท.) สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) เป็นต้น

- วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร เพื่อหาตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

- ทำรายงานสรุป และจัดส่งร่างรายงานเบื้องต้นให้ทีมวิจัยกลาง

#### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

- หลังจากร่วมประชุมกับทีมวิจัยกลาง และทีมที่ปรึกษาส่วนภูมิภาค จนได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ชื่อเรื่อง: การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร  
ภายใต้โครงการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินของหน่วยงาน  
ภาครัฐ

ปีที่แล้วเสร็จ: 2550

จำนวน 316 หน้า

คำสำคัญ: การประเมินผล, ตัวชี้วัด, ความโปร่งใส, หน่วยงานภาครัฐ, กรุงเทพมหานคร

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์ชี้วัด ในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่มีความเหมาะสม กับการบริหารราชการส่วนกลาง และเพื่อพัฒนารูปแบบของการใช้ตัวชี้วัด วิธีการ และเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดความโปร่งใส และสอดคล้องกับบริบททางสังคม และวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังทำการวิจัยเพื่อหาผลในการสนับสนุน และผลักดัน ให้การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการเปิดเผย และการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ และตรวจสอบ การใช้อำนาจของหน่วยงานภาครัฐ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 3 ประเภทเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้แทนของหน่วยงานระดับกระทรวง รัฐวิสาหกิจ และองค์การอิสระของรัฐ จำนวน 30 หน่วยงาน โดยทำการสัมภาษณ์หน่วยงานละ 1 คน และใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion) โดยทำการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 3 เขตๆ ละ 20 คน ได้แก่ เขตดินแดง เขตวัฒนา และเขตลาดกระบัง เมื่อได้ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยดังกล่าวไปประกอบกับการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดมสมองของคณะผู้วิจัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไปพัฒนาเพื่อทำเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใส โดยเก็บจากกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานระดับกรม จำนวน 62 หน่วย รวมทั้งสิ้น 496 คน โดยผลวิจัยที่ได้สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการกระทำใดๆ ของภาครัฐที่ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย เป็นธรรม และเสมอภาค สามารถตรวจสอบได้ ชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการ

ของประชาชนได้อย่างแท้จริง บุคลากรของรัฐมีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ในขณะที่หน่วยงานต้องมีการวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบโดยชัดเจน และมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมพร้อมข้อมูลสำหรับบริการประชาชน และมีการวางระบบกลไก/ช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด นอกจากนี้ มีการวางระบบการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐได้ และในประการสุดท้าย ผู้นำองค์กรของรัฐต้องยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมในตนเอง

2. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงาน ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ด้านการเปิดเผย และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และ ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐตามองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่มการประเมิน ได้แก่ การประเมินความโปร่งใสเชิงโครงสร้าง การประเมินความโปร่งใสเชิงปฏิบัติ และการประเมินเชิงจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงาน

คณะผู้วิจัยเสนอแนะว่า หน่วยงานภาครัฐควรมีการนำแบบประเมินที่ได้การผลการวิจัยไปใช้ในการประเมินจริง แล้วนำผลจากการประเมินที่ได้มาใช้ในการพัฒนาแบบประเมินดังกล่าวให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคม

Title: The Pre-evaluation for Transparency Standard of Government Organization in Bangkok: under the project of Transparency Standard Specification and Evaluation Criteria of Government Organization

Year of Accomplishment: 2007

No. of Pages: 316 pages

Key words: Evaluation, indicators, transparency, government organization, Bangkok

### Abstract

The objective of this research is to build and develop an appropriate form for evaluating transparency indicators of government organization regarding the context of Thai society and culture. This research also support and encourage government organization to practice regarding the information act more efficiently.

The data are collected from three research tools: In-Depth interview is used to collect data from 30 representatives of the ministries, state enterprises, public organization, and independent public agencies; Focus group discussion is applied to collect data from 60 leaders in three communities in Bangkok i.e. Din Daeng, Wattana, and Ladkrabang. The finding from both two methods is analyzed and is developed to questionnaire for surveying 496 samples from 62 government departments. The result:

1. "Transparency of government organization" means the practice of government organization that must be openly and fairly accountable, explainable, and responsible to public demand. Government officers must have their moral and ethics meanwhile organization must have effective corruption control system. Government organization must provide information to serve the public that must be most easily to access. It must have credible accountability system and give an opportunity for public to participate in policy set up, management, and evaluation. In addition, the leader of government organization must have moral and honesty in the sense of transparency mind.

2. The evaluation of transparency indicators is composed of 8 components i.e. purchasing procurement, management, public service, human resources management, budgeting, accountability and evaluation, public information, and moral and code of ethics.

3. The 8 components of the transparency evaluation can generate to 3 groups i.e. structured transparency evaluation, practical transparency evaluation, and individual mental transparency evaluation.

Researchers suggest that government organization should actually use this form to evaluate the transparency of their organization. Then they should develop and make this evaluation form up to date regarding the current situation.



# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
- ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
- วัตถุประสงค์	5
- เป้าหมายโครงการ	6
- ขอบเขตการดำเนินการ/กรอบแนวคิดในการศึกษา	6
- นิยามศัพท์	6
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
- แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส	8
- แนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้	15
- แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดและการสร้างตัวชี้วัด	23
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	33
- วิธีการดำเนินการวิจัย	33
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
- วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
- การวิเคราะห์ข้อมูล	37
- เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปร	38
- การจัดทำรายงานและการนำเสนอผลการวิจัย	39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	41
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)	41
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	84
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Survey Research)	101
- สรุปภาพรวมจากผลการวิจัยทั้ง 3 ส่วน	168
<b>บทที่ 5 ตัวแบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ</b>	173
- ตัวแบบประเมินมาตรฐานเบื้องต้นความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ	174
- แนวทางและวิธีการคำนวณค่าคะแนนเพื่อประเมินความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ	217
<b>บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	221
- สรุปผลการวิจัย	222
- ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)	222
- ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	228
- ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิจัยจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research)	236
- อภิปรายผล	264
- ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาปฏิบัติ	279
- ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตัวชี้วัด	279
- ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย	280
<b>บรรณานุกรม</b>	281
<b>ภาคผนวก</b>	284
<b>คณะผู้วิจัย</b>	316

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางแมทริกซ์แสดงประเด็นความหมายของ "ความโปร่งใส" ในทัศนะของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ	43
2 ตารางแมทริกซ์แสดงประเด็นความหมายของ "ความโปร่งใส" ในทัศนะของผู้แทนผู้แทนภาคประชาชน	100
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางประชากร	102
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า "ความโปร่งใส" ของหน่วยงานภาครัฐ	103
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจที่ควรมีการประเมิน "ความโปร่งใส" ของหน่วยงานภาครัฐ	105
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	107
7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	112
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	118
9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	130
10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	140
11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	148
12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	156
13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน	164

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	มาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	174
15	มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารงาน	179
16	มาตรฐานที่ 3 ด้านการให้บริการแก่ประชาชน	184
17	มาตรฐานที่ 4 ด้านการบริหารงานบุคคล	191
18	มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารงบประมาณ	198
19	มาตรฐานที่ 6 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	203
20	มาตรฐานที่ 7 ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	207
21	มาตรฐานที่ 8 ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ	214



- คณะผู้วิจัยในส่วนกรุงเทพมหานคร นำข้อสรุปตัวชี้วัดมาสร้างโครงคำถาม ในการสัมภาษณ์เชิงลึก
- ทำการนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีจดหมายนำจากสำนักงานคณะกรรมการ ข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- เมื่อทำการนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว คณะผู้วิจัย ประสานงานกับ ผู้ให้สัมภาษณ์ เดินทางไปสัมภาษณ์ ณ ที่ทำการของผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งได้รับคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- สรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

- หลังจากร่วมประชุมกับทีมวิจัยกลาง และทีมที่ปรึกษาส่วนภูมิภาค จนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
- คณะผู้วิจัยในส่วนกรุงเทพมหานคร นำข้อสรุปตัวชี้วัดมาสร้างแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐระดับกรม
- จัดอบรมพนักงานสัมภาษณ์ เก็บแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันก่อนออกเก็บข้อมูล
- ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐระดับกรม จนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
- ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

- ใช้วิธีการนัดหมายผู้นำชุมชนที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเขต ที่ได้รับการคัดเลือก โดยใช้หนังสือแนะนำ เพื่อขอความอนุเคราะห์ จากสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.)
- ปรึกษารื้อกับประธานกลุ่มผู้นำชุมชนในการจัดสถานที่ นัดหมาย เวลา กำหนดคุณสมบัติและจำนวนผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
- จัดอภิปรายสนทนากลุ่มตามวันเวลา สถานที่ที่กำหนด
- คณะผู้วิจัยร่วมสังเกตการณ์ และทำการบันทึกข้อมูล โดยจัดเขตละ 2 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 6 ครั้ง
- สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสาร คณะผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์โดยวิธีการจัดประเภทข้อมูล (Typological Analysis) เพื่อทำการแยกแยะข้อมูลให้

เป็นหมวดหมู่เดียวกัน และทำการวิเคราะห์โดยวิธีการแปลความหมายข้อมูล (Interpretation Analysis) ทั้งนี้ อาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส เป็นแนวทางเพื่อทำการสกัดตัวชี้วัดเบื้องต้น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม คณะผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ โดยวิธีการจัดประเภทข้อมูล (Typological Analysis) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (Comparison Analysis) เพื่อหาประเด็นร่วม และประเด็นที่แตกต่างกันในด้านความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ระหว่างผู้ให้ข้อมูลที่มาจากภาครัฐ และผู้ให้ข้อมูลที่มาจากภาคประชาชน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการใช้แบบสอบถาม คณะผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) for Windows version 13.0 เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม เพื่อทราบประสิทธิผลของตัวชี้วัดที่ได้ทำการศึกษา ตลอดจน เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการนำไปพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

#### เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปร

เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรเพื่อนำไปสร้างแบบมาตรฐานเบื้องต้นการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน คณะผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปร ดังนี้

##### 1. การพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

คณะผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนสำหรับคำตอบแบบประมาณค่า (Rating scale) 3 ระดับ ดังนี้

ไม่เห็นด้วย	กำหนดค่าคะแนนเป็น 1
ไม่แน่ใจ	กำหนดค่าคะแนนเป็น 2
เห็นด้วย	กำหนดค่าคะแนนเป็น 3

ส่วนการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็น หลังจากที่ได้วิเคราะห์ และคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) แล้ว ให้หลักเกณฑ์แปลความหมายดังนี้

## ช่วงคะแนนเฉลี่ย

## การแปลความหมาย

1.00 – 1.67

ไม่เห็นด้วย

1.68 – 2.34

ไม่แน่ใจ

2.35 – 3.00

เห็นด้วย

ดังนั้น ในการพิจารณาตัวแปรที่จะคัดเลือกเข้าสู่แบบประเมินมาตรฐานเบื้องต้นความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐนั้น จะพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในกลุ่มเห็นด้วย กล่าวคือ ต้องมีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.35 คะแนน หากมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ดังกล่าวจะคัดกรองออกไปจากตัวแบบที่จะสร้างขึ้นมาดังกล่าว

## 2. การพิจารณาสัดส่วนของผู้ที่เห็นด้วย

ในข้อคำถามเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใส ในด้านต่างๆ คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแสดงผลคำตอบในรูปแบบของสัดส่วนร้อยละของความคิดเห็น 3 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เป็นรายข้อ ดังนั้น เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่ตัวแบบประเมินความโปร่งใส นอกเหนือจากพิจารณาจากเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว จะพิจารณาจากร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อคำถาม โดยใช้หลักเกณฑ์ "มติเสียงส่วนใหญ่" กล่าวคือ ต้องมีสัดส่วนของผู้ตอบ "เห็นด้วย" เกินกว่ากึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 50 ขึ้นไป หากประเด็นใดที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยไม่เกินร้อยละ 50 คณะผู้วิจัยจะคัดกรองออกไป หรือปรับเปลี่ยนใหม่ โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม รวมทั้งจากการทบทวนเอกสารและแนวคิดมาพิจารณาประกอบอีกครั้งในการสร้างตัวแปรใหม่แทน

## การจัดทำรายงานและการนำเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย จะนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายประกอบตารางแสดงผล ทางสถิติ และตารางสรุปแนวคิดที่สำคัญ ทั้งนี้ ในการจัดทำรายงานผลการวิจัยจะดำเนินการเป็น 2 ครั้ง

ครั้งแรก เป็นรายงานผลการวิจัยเบื้องต้น (Inception Report) ซึ่งเป็นการรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย กรอบแนวคิดการศึกษา กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามาตรฐาน และตัวชี้วัดความโปร่งใส พร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะเบื้องต้นมาตรฐานการประเมินความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐในด้านต่างๆ โดยจัดทำจำนวน 30 ชุด

ครั้งที่สอง รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ พร้อมบทสรุปผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 6 บทด้วยกัน ได้แก่

- บทนำ
  - แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - ระเบียบวิธีวิจัย
  - ผลการศึกษาวิจัย
  - ตัวแบบการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร
  - สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ
- ทั้งนี้จะจัดทำจำนวน 50 ชุด พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล (CD Rom)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งในส่วนของเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากภาคสนามในระยะแรกนั้น สามารถสรุปได้เป็น 3 หัวข้อสำคัญ โดยมีรายละเอียด คือ

1. นิยามของ “ความโปร่งใส”
2. องค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
3. ร่างตัวแบบเบื้องต้นในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร

#### 1. นิยามของ “ความโปร่งใส”

ในการศึกษาวิจัย คณะผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารกระทรวง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรอื่นของรัฐในประเด็นความหมายคำว่า “ความโปร่งใส” เป็นเบื้องต้น เพื่อจะได้ทราบทัศนคติและมุมมองของแต่ละคน เกี่ยวกับคำนิยามของความโปร่งใสว่า มีมุมมองสอดคล้อง หรือแตกต่างกันหรือไม่ และแตกต่างกันในแง่มุมใดบ้าง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

- ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐโดยส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า “ความโปร่งใส” หมายความว่า การประพฤติปฏิบัติที่เปิดเผย มีความเป็นธรรม ความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

- ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจำนวนหนึ่ง มีความเห็นเพิ่มเติมว่า การให้ความหมายคำว่า “ความโปร่งใส” เพียงแค่เป็นการประพฤติปฏิบัติที่เปิดเผย มีความเป็นธรรม ความเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้นั้น ยังไม่เพียงพอ ควรจะมีความหมายรวมถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของภาครัฐ และภาครัฐสามารถชี้แจงได้ เมื่อมีข้อสงสัยจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด

- นอกจากนี้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐอีกส่วนหนึ่ง เห็นว่า ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่ไม่ควรละเลย ซึ่งจะนำไปสู่ความโปร่งใสได้ คือ การมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรม ดังนั้นนิยามของ “ความโปร่งใส” จึงต้องครอบคลุมถึงประเด็นด้านจิตสำนึก ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมและจริยธรรมเข้าไปด้วย

- จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว เห็นได้ว่า ค่านิยมของความโปร่งใสไม่ได้จำกัดแค่ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้เท่านั้น แต่มุมมองเกี่ยวกับความหมายของความโปร่งใส ได้ขยายขอบเขตของแนวความคิดกว้างออกไปครอบคลุมถึงประเด็นอื่นๆ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้นำสรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นมาทำการสังเคราะห์ขึ้น เป็นค่านิยมของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้บริบทของสังคมและวัฒนธรรมไทย ดังนี้

"ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การดำเนินการหรือการปฏิบัติงาน ที่มีการกระทำอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ และชี้แจง อธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการวางระบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ตลอดจนประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ ได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด รวมทั้ง มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการและการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ"

ตารางที่ 1 : ตารางแมทริกซ์แสดงประเด็นความหมายของ “ความโปร่งใส” ในทัศนะของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ

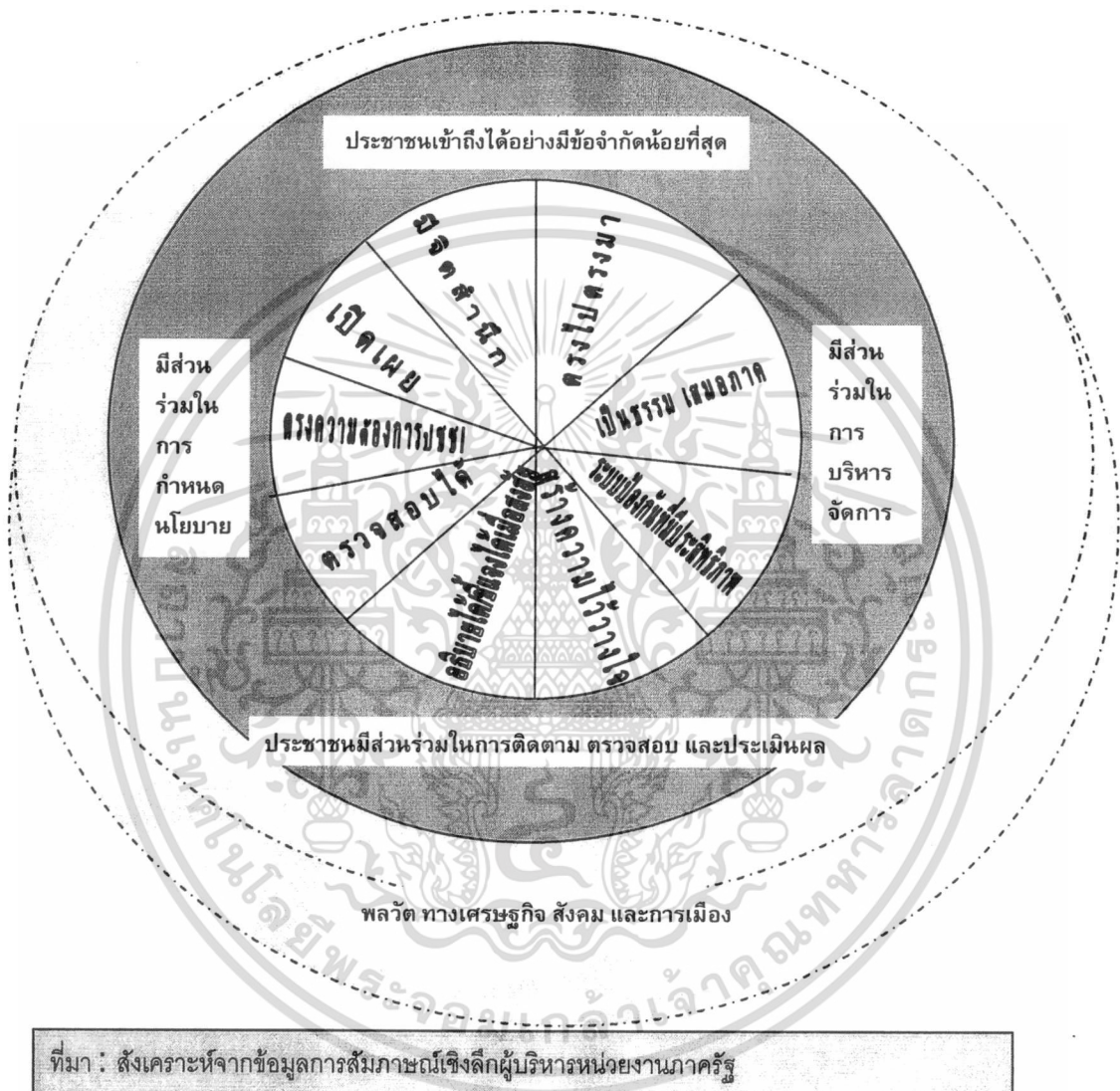
หน่วยงาน	พลวัต	เปิดเผย	ตรงไปตรงมา/ ไม่มีภาวะซ่อนเร้น	ตรวจสอบ ได้	ชี้แจง/ อธิบายได้ เมื่อมีข้อ สงสัย	ตอบสนองตรง ต่อการขอ ข้อมูล	ระบบ ป้องกันทุจริต	เป็นธรรม เสมอภาค	มีจิตสำนึก ซื่อสัตย์/ คุณธรรม	ประชาชน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม	สร้างความ ไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	เข้าถึงได้	ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	ถูกต้องตาม ระเบียบ
<b>กระทรวง</b>														
1.พัฒนาความมั่นคงฯ		✓	✓	✓						✓	✓			
2.แรงงานฯ	✓			✓	✓							✓		
3.พาณิชย์		✓		✓			✓		✓					
4.การคลัง		✓		✓	✓							✓		
5.ยุติธรรม		✓		✓	✓									
6.ต่างประเทศ		✓	✓	✓										
7.มหาดไทย		✓		✓										
8.พลังงาน		✓		✓										
9.วัฒนธรรม		✓		✓										
10.สาธารณสุข		✓		✓										
11.ท่องเที่ยวกีฬา		✓		✓										
12. กลาโหม				✓										
13. ICT				✓										✓
14.วิทยาศาสตร์				✓										
15.คมนาคม				✓										
16.อุตสาหกรรม			✓	✓										
17. เกษตรฯ				✓									✓	
18. ศีกษากิจการ														
19. ทรัพยากรฯ		✓		✓										
20. สำนักนายกรัฐมนตรี		✓		✓										

ตารางที่ 1 : ตารางแมทริกซ์แสดงประเด็นความหมายของ “ความโปร่งใส” ในทัศนะของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ (ต่อ)

หน่วยงาน	พลวัต	เปิดเผย	ตรงไปตรงมา/ ไม่มีวาระซ่อนเร้น	ตรวจสอบ ได้	ที่แจ้ง/ อธิบายได้ เมื่อมีข้อ สงสัย	ตอบสนองตรง ตามความ ต้องการปชช.	ระบบ ป้องกันทุจริต	เป็นธรรม เสมอภาค	มีจิตสำนึก ซื่อสัตย์/ คุณธรรม	ประชาชน และ ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม	สร้าง ความ ไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	เข้าถึงได้	ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล	ถูกต้องตาม ระเบียบ
<b>รัฐวิสาหกิจ</b>														
1.สำนักงานสลากกินแบ่งฯ		✓		✓					✓		✓			
2.การท่าเรือฯ				✓			✓	✓		✓		✓		
3.กฟน.		✓					✓	✓						✓
4.ททท.		✓	✓	✓			✓	✓		✓				
5.กทพ.				✓			✓	✓		✓				
6.กคช.				✓			✓	✓		✓				
<b>องค์กรอิสระอื่น ๆ</b>														
1.กทม.		✓	✓							✓		✓		
2.พธช.		✓								✓		✓		
3.รฟม.		✓					✓		✓	✓				
4.สสส.				✓					✓	✓				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่สู่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนภาพที่ 1 : แสดงคุณลักษณะของนิยามเชิงแนวคิดของความโปร่งใส



## 2. องค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

“การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ควรครอบคลุมด้านใดบ้าง” เป็นอีกคำถามหนึ่งที่คณะผู้วิจัยได้ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพิจารณาในการจัดองค์ประกอบ ในตัวแบบการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า

1. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ โดยส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องต้องกันกับองค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ 7 ด้าน ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอเป็นแนวทางในโครงคำถามสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง 2) ด้านการบริหารงาน 3) ด้านการให้บริการประชาชน 4) ด้านการบริหารงบประมาณ 5) ด้านการบริหารงานบุคคล 6) ด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล และ 7) ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

2. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วนมีความเห็นแตกต่างกันออกไปบ้าง โดยมีข้อเสนอว่า องค์ประกอบทั้ง 7 ด้านในการประเมินความโปร่งใส นั้น มีมากเกินไป เนื่องจากบางด้านมีความซ้ำซ้อน จึงเสนอให้ตัดองค์ประกอบบางด้านออกไป เช่น

- ผู้แทนจากกระทรวงยุติธรรม เสนอให้รวมด้านการบริหารงาน และการบริหารงบประมาณเข้าด้วยกัน เนื่องจากในการบริหารงานทั้งสองส่วนเกี่ยวข้องกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้

- ผู้แทนจากกระทรวงพาณิชย์ เสนอให้ตัดออก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากในการประเมินผลที่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ประเมินมากเกินไป ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการต่อ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน กล่าวได้ว่า หากการประเมินนั้นมีความเป็นอัตวิสัย (Subjective) มากเกินไปนั้น ไม่ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบกับปัจจุบันมีการประเมินผลโดยหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งหน่วยงานภายใน (internal Audit) และหน่วยงานภายนอกองค์กร (External Audit) อยู่แล้ว

ส่วนเหตุผลที่หน่วยงาน เสนอให้ตัดการประเมิน ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารออก เพราะเห็นว่า ปัจจุบันกฎหมายได้บังคับให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องนำมาวัดความโปร่งใสอีก

- ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน มีความเห็นว่า ควรตัดด้านการให้บริการประชาชน ออก เนื่องจากเป็นงานในหน้าที่ ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอยู่แล้ว และเสนอให้รวมด้านการบริหารงาน และการบริหารงานบุคคลเข้าด้วยกัน ด้วยเหตุผลว่า ไม่สามารถแยกออกจากกันได้

- ผู้แทนจากกระทรวงวัฒนธรรม ให้ความเห็นว่าการประเมินผลด้านการจัดซื้อจัด จ้างกับด้านการบริหารงานมีความซ้ำซ้อนกัน ควรพิจารณาควบคู่กันไป

- ผู้แทนจากการไฟฟ้านครหลวง เสนอว่า ด้านการบริหารงานบุคคลกับด้านการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ไม่จำเป็นต้องแยกออกจากกัน ควรนำไปไว้รวมกับด้านการบริหารงาน

3. นอกจากข้อเสนอให้มีการตัด หรือยุบองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกันแล้ว ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางแห่ง มีข้อเสนอให้เพิ่มการประเมินความโปร่งใสในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่

- ผู้แทนจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอให้เพิ่มด้านจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่รัฐ เนื่องจากความโปร่งใส ต้องปลูกฝังให้คนมีจิตสำนึกที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ

- ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน เสนอให้เพิ่ม ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะจะทำให้ภาคประชาชนเข้ามาร่วมตรวจสอบ อันจะส่งผล ให้เห็นถึงความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง

- ผู้แทนจากกระทรวงการคลัง เสนอให้เพิ่ม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เพราะจะเป็นกลไกในการให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้สะดวก รวดเร็ว อันเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

- ผู้แทนจากการท่าเรือฯ เสนอให้เพิ่ม ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน เนื่องจากเป็นเรื่องสำคัญที่หน่วยงานต้องทำในปัจจุบัน

### 3. ร่างตัวแบบเบื้องต้นในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อวัดความโปร่งใส น่าจะนำไปใช้วัดความโปร่งใสได้ ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้สร้างตัวชี้วัดด้านต่างๆ ขึ้นทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงาน ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนำไปจัดตั้งหน่วยงานไปสร้างแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับกรมต่อไป ทั้งนี้ตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1) การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการประชุมกลุ่มคณะนักวิจัยในชุดโครงการทั้งหมด ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับร่างตัวแบบประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง

2. การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้า

3. การเผยแพร่ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน
4. การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณา
5. การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล
6. การประกาศสอบราคา
7. การสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กขร.)

จากนั้นคณะผู้วิจัยใช้กรอบตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น เป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อให้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานราชการ 20 แห่ง รัฐวิสาหกิจ 6 แห่ง และหน่วยงานอื่นของรัฐ 4 แห่ง รวมทั้งหมด 30 หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับกรอบตัวชี้วัดทั้ง 7 ตัวชี้วัด ตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมินความโปร่งใสสามารถดูได้จากการพิจารณาแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความครบถ้วน เพราะการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ระบุระยะเวลาการจัดซื้อ การประกวดราคา การดำเนินการตามระเบียบขั้นตอนของหน่วยงานที่ชัดเจน จะช่วยให้หน่วยงานสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ง่าย ดังคำกล่าวต่อไปนี้

"การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นสิ่งที่ดี และมีความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำ เพราะจะช่วยให้การบริหารจัดการ เรื่องงบประมาณ ดำเนินไปตามลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการทำงาน อีกอย่างก็เพราะ ของที่เราจัดซื้อไปแต่ละอย่าง จะมีระยะเวลา มีขั้นตอน ที่ได้ขอมามากไม่เหมือนกัน บางอย่างจัดซื้อแล้วได้เร็ว 'ได้ง่าย บางอย่างต้องใช้เวลานาน"

ขณะที่บางหน่วยงาน เห็นว่า แผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ดีไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงไปมากนัก เนื่องจากหากมีการเปลี่ยนแปลงแผนบ่อยครั้ง จะสะท้อนให้เห็นว่า การเขียนแผนการจัดซื้อจัดจ้างบกพร่อง 'ไม่เป็นไปตามความจำเป็นที่ต้องใช้จริง เว้นแต่ ได้รับคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปเท่านั้น

จากการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐมองว่า การจัดซื้อจัดจ้างมีความเกี่ยวข้องใกล้เคียงกับการบริหารงานมาก เนื่องจากเมื่อหน่วยงานได้รับเงินงบประมาณมา โดย

หน้าที่แล้ว ต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง แผนการดำเนินงาน และด้านอื่นทุกด้าน เพราะ การดำเนินกิจกรรม โครงการด้านต่างๆของรัฐนั้นต้องใช้งบทั้งสิ้น

“เมื่อได้งบประมาณมา ต้องมีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง มัน แยกกันไม่ออก เราจะแบ่งแยกตามกิจกรรม โครงการ จะกำหนดไว้ ว่า ของนั้นจะซื้อเมื่อไหร่ จะประกวดราคาเมื่อไหร่ จะดำเนินการ เมื่อไหร่”

- ตัวชี้วัดที่ 2 การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ เห็นว่า สามารถประเมินได้ จากการปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงานรัฐมนตรีว่าด้วย การพัสดุ พุทธศักราช 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ขณะที่บางหน่วยงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า สามารถ พิจารณาได้จากการประกาศของหน่วยงาน กล่าวคือ ดูว่าหน่วยงานมีการประกาศให้รับรู้โดยทั่ว กันหรือไม่ การประกาศนี้ หมายความว่ารวมถึงการประกาศทางเว็บไซต์ (Website) ของหน่วยงาน ด้วย ส่วนเกณฑ์การประเมินนั้น ให้กำหนดให้มีการดำเนินการครบถ้วนตามขั้นตอนที่กำหนดหนึ่ง ร้อยเปอร์เซ็นต์

- ตัวชี้วัดที่ 3 การดำเนินการตามระเบียบขั้นตอนของรัฐ วิธีการประเมินให้ พิจารณาจาก ผลการดำเนินการทั้งกระบวนการว่า เป็นไปตามระเบียบขั้นตอนของทางราชการ หรือไม่ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางแห่งเห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับระยะเวลาการดำเนินงาน กล่าวคือ พิจารณาจากความรวดเร็วเป็นหลักซึ่งต้องมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน ขณะที่ผู้แทนหน่วยงาน ภาครัฐบางแห่งเสนอว่า ควรให้บุคคลที่สามเข้าร่วมตรวจสอบ ก่อนที่จะให้ผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ประเมินผล ซึ่งเห็นว่า เป็นกระบวนการที่รอบคอบรัดกุมมากกว่า ส่วนเกณฑ์การ ประเมินกำหนดว่า มีการดำเนินการครบถ้วนตามขั้นตอนของทางราชการหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์

- ตัวชี้วัดที่ 4 การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณา ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า ควรวิธีการประเมินจากการแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาอย่างเปิดเผย ในช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน ส่วนเกณฑ์การประเมินนั้น ให้พิจารณาจากความถูกต้องของประกาศ หลักเกณฑ์ดังกล่าวว่า เป็นไปตามระเบียบสำนักงานรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 หรือไม่

- ตัวชี้วัดที่ 5 การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล ผู้แทนหน่วยงาน ภาครัฐเห็นว่า วิธีการประเมินความโปร่งใสให้ดำเนินการเช่นเดียวกับวิธีการประเมินและเกณฑ์การ ประเมินเช่นเดียวกับตัวชี้วัดที่สี่ แต่มีข้อควรดำเนินการเพิ่มเติมอีกประการหนึ่ง คือ ให้มีการแจ้งผล การพิจารณาพร้อมเหตุผลให้ผู้เสนอราคาทุกรายทราบด้วย ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางแห่งกล่าว ว่า ในการประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานจะเปิดซองต่อหน้าผู้เสนอราคาทุกราย โดย เปิดเผย และแจ้งให้ผู้ประกวดราคาได้รู้ว่า รายใดให้ราคาเท่าใด และรายใดที่เป็นผู้ได้รับการ ประมูลงาน ดังคำกล่าว

“การประกาศผลสอบ หน่วยงานเราจะมีคณะกรรมการ ที่ทำหน้าที่  
ตรงนี้โดยตรง วิธีการก็คือ คณะกรรมการก็จะเปิดซองราคาต่อหน้าผู้  
เสนอราคาว่า รายใดให้ราคาเท่าไร บอกกันตรงนั้นเลย”

ส่วนกรณีที่มีการจัดหาด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 วิธีการประเมิน คือ มี  
การแจ้งผลการจัดซื้อจัดจ้าง ให้ผู้มีสิทธิเสนอราคาทุกรายทราบ และประกาศทางเว็บไซต์ของ  
หน่วยงาน และของกรมบัญชีกลางทุกครั้ง ส่วนวิธีการประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบของสำนัก  
นายกรัฐมนตรีที่กำหนดให้คณะกรรมการทุกหน่วยงานต้องทำ

- ตัวชี้วัดที่ 6 การประกาศสอบราคา ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า  
สามารถประเมินได้ โดยพิจารณาจากการตีประกาศผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งการ  
ประกาศในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ส่วนเกณฑ์การประเมินให้พิจารณาตามระเบียบ ความถูกต้อง  
ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุฯ

วิธีการประเมิน คือ ดูว่ามีการจัดทำประกาศสอบราคา และปิดประกาศไว้โดย  
เปิดเผย ณ ที่ทำการของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการออกประกาศของหน่วยงาน ทั้งส่งประกาศ  
นั้นไปยังผู้มีอาชีพขายหรือรับจ้างงานนั้นโดยตรง โดยไปรษณีย์ลงทะเบียนด้วย

นอกจากการประกาศสอบราคาแล้ว บางหน่วยงานยังมีการประกาศเชิญชวนให้ผู้  
ที่สนใจจะเข้ามาเสนอราคายื่นเอกสารหรือซื้อเอกสาร เพื่อที่จะเข้ามาคัดเลือกเบื้องต้นเป็นผู้มีสิทธิ  
เสนอราคาซึ่งจะมีการแข่งขันราคากัน

- ตัวชี้วัดที่ 7 การสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนตามประกาศคณะกรรมการ  
ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ (กขร.) ผู้แทนส่วนใหญ่เห็นว่า สามารถประเมินได้โดยการพิจารณา  
จากการประกาศตามข้อกำหนดของ กขร. นอกจากนี้ มีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐบางหน่วยงาน  
เพิ่มเติมวิธีการประเมินว่า ควรมีการพิจารณาถึงความครบถ้วนของข้อเท็จจริงที่ลงในประกาศด้วย  
วิธีการประเมินอีกวิธีหนึ่ง คือ ผู้รับผิดชอบของหน่วยงานได้มีการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นราย  
เดือนตามประกาศของ กขร. หรือไม่

2. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงาน ได้ให้ข้อสังเกต และตั้งข้อคำถามเชิงสงสัย  
รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ข้อสังเกต หน่วยงานหลายหน่วยงานมีข้อสังเกต ในลักษณะเห็นพ้องต้องกันว่า  
ตัวชี้วัดบางตัว เช่น การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และการประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างเป็น  
ข้อกำหนดที่หน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุฯ อยู่แล้ว

หากหน่วยงานใดไม่ปฏิบัติตามย่อมมีความผิดตามกฎหมาย ดังนั้น โดยปกติแล้วทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม ฉะนั้นจึงไม่จำเป็นต้องนำมาใช้เป็นตัวชี้วัด

- ข้อคำถามเชิงสงสัย ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐอีกส่วนหนึ่ง ตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับกรอบตัวชี้วัดด้านการจัดซื้อจัดจ้างทั้ง 7 รายการว่า กรณีที่หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามครบถ้วนตามตัวชี้วัดทั้ง 7 รายการ ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบของราชการทุกประการแล้ว จะแสดงได้จริงหรือไม่ว่า หน่วยงานนั้นมีการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงาน ได้สะท้อนให้เห็นว่า ประเด็นสำคัญที่สุดในการสร้างความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง คือ จิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐที่ต้องคำนึงถึง ผลประโยชน์สาธารณะ หรือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง นอกจากนี้ มีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนหนึ่ง มีความเห็นว่า ในกรณีการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน ความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง น่าจะพิจารณาได้จากการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการพิจารณาจัดซื้อจัดจ้าง ควรตั้งอยู่บนฐานของความจำเป็นในการใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญกับเรื่องการตรวจสอบคุณภาพของผู้ประกอบการ ดังนั้น จึงต้องมีกระบวนการในการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนด้วยว่า มีความต้องการในเรื่องใด เป็นต้น

อนึ่ง นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วนเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การแสดงความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง น่าจะต้องเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามีส่วนร่วมด้วย โดยอาจจะมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบ หรือกระบวนการกำหนดเงื่อนไขรายละเอียดของการจัดซื้อจัดจ้างตั้งแต่เริ่มต้นหรือทั้งสองขั้นตอนด้วยก็ได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมาพิจารณา และจัดทำตัวแบบเพื่อการประเมินความโปร่งใส ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในแบบสอบถามที่จะนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ในขั้นตอนการสำรวจในแบบสอบถามต่อไป ทั้งนี้ ตัวแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การเผยแพร่ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน
2. การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	- ตรวจสอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
3. การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้า	- ตรวจสอบจากช่องทางการประกาศแผนฯ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน
4. การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	- คณะกรรมการฯ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน - มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก/ภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 2 คะแนน
5. การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล	- ตรวจสอบจากเอกสารและช่องทางการประกาศผล	- มีประกาศที่สำนักงานฯ = 1 คะแนน - มีประกาศผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ = 1 คะแนน - มีประกาศผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน - มีประกาศผ่านสื่อวิทยุ/โทรทัศน์ = 1 คะแนน
6. การสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กขร.)	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนและรายปี	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน

## 2) การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการประชุมกลุ่มคณะนักวิจัย ในชุดโครงการทั้งหมดได้ข้อสรุปเกี่ยวกับร่างตัวแบบประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรที่จะไปสู่ความสำเร็จ
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายการปฏิบัติงานองค์กร
4. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร

5. การกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน
6. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร
7. การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป
8. การมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน
9. การเปิดเผยกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
10. การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน
11. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องกันการประพฤติมิชอบของบุคลากร อย่างชัดเจน

จากนั้นคณะผู้วิจัย ได้ใช้กรอบตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น เป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานราชการ 20 หน่วยงาน 6 รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ 4 แห่ง รวมทั้งหมด 30 หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ ค่อนข้างเห็นด้วยกับกรอบตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวชี้วัด ตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น

- ตัวชี้วัดที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรที่จะไปสู่ความสำเร็จ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า เห็นด้วยกับดัชนีชี้วัดดังกล่าว เนื่องจาก วิสัยทัศน์/ปรัชญา และพันธกิจขององค์กร ซึ่งสามารถประเมินได้จากการตรวจสอบเอกสารที่แสดง วิสัยทัศน์/พันธกิจ ของหน่วยงาน หรือรายงานแสดงวิสัยทัศน์/พันธกิจของหน่วยงาน

- ตัวชี้วัดที่ 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้แทนส่วนราชการเห็นพ้องต้องกันว่า มีความจำเป็นที่ต้องสื่อสาร วิสัยทัศน์/พันธกิจขององค์กร ซึ่งสามารถประเมินได้จาก จำนวนช่องทางในการเผยแพร่วิสัยทัศน์/พันธกิจขององค์กร นอกจากนี้ เกณฑ์การประเมิน สามารถกำหนดเป็นร้อยละของบุคลากร และของประชาชนในการทราบถึงวิสัยทัศน์/พันธกิจขององค์กร

- ตัวชี้วัดที่ 3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายการปฏิบัติงานองค์กร ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/นโยบายขององค์กร ซึ่งสามารถประเมินได้จาก เอกสารการประชุม เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร ส่วนเกณฑ์การประเมิน สามารถใช้จำนวนร้อยละของการมีส่วนร่วมของบุคลากร

- ตัวชี้วัดที่ 4 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า ในการบริหารงานสมัยใหม่ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนเกณฑ์การประเมินสามารถกำหนดได้ จากการเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนในการเข้ามาร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร และอีกทางหนึ่งพิจารณาจากการนำข้อเสนอแนะ ข้อห่วงวังกของประชาชนเข้ามาพิจารณา ในการกำหนดหรือพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร

- ตัวชี้วัดที่ 5 การกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน สามารถประเมินได้จาก เอกสารที่แสดงถึงนโยบายขององค์กร เกณฑ์การประเมินพิจารณาได้จาก การมีหรือไม่มีเอกสาร แสดงนโยบายที่ชัดเจนขององค์กร อย่างไรก็ตาม ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบัน หน่วยงานรัฐทุกแห่งมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนอยู่แล้ว

- ตัวชี้วัดที่ 6 การเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย องค์กรผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า ในประเด็นดังกล่าว สามารถประเมินได้จากการตรวจสอบ เอกสารการประชุม เพื่อกำหนดนโยบาย เพื่อกำหนดนโยบายขององค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชน ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือการเปิดช่องทางให้ประชาชน แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังกล่าว ส่วนเกณฑ์การประเมิน สามารถกำหนดด้วย จำนวนครั้งที่จัดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบาย และจำนวนร้อยละของผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะเชิงนโยบายต่อ หน่วยงานผ่านช่องทางต่างๆ ที่จัดไว้

- ตัวชี้วัดที่ 7 การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป สำหรับตัวชี้วัดนี้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า สามารถประเมินได้จากการตรวจสอบราชกิจจานุเบกษา เอกสารเผยแพร่ต่างๆ ของหน่วยงานรวมทั้งเว็บไซต์ ส่วนเกณฑ์ การประเมิน สามารถพิจารณาได้จากจำนวนช่องทางต่างๆ ที่เผยแพร่

- ตัวชี้วัดที่ 8 การมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่กล่าวว่า สามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ จากการตรวจสอบเอกสาร เช่น ข้อปฏิบัติ รวมทั้งระบบงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนงานภายในองค์กร

- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยกระบวนการ หรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ผู้แทน หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องว่า ควรประเมินจากเอกสารเผยแพร่ที่แสดงให้ เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน สำหรับเกณฑ์การประเมินนั้น ควรพิจารณาจาก ความครบถ้วนของกระบวนการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง จำนวนร้อยละของการรับรู้ เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ตัวชี้วัดที่ 10 การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่า ควรประเมินจากการตรวจสอบเอกสารคู่มือว่ามีอยู่หรือไม่ ส่วนเกณฑ์การประเมิน ให้คิดจากจำนวนร้อยละของผู้ที่ได้รับคู่มือ หรือส่วนงานต่างๆ ที่ได้รับคู่มือ รวมทั้ง จำนวนช่องทางที่เผยแพร่คู่มือ พร้อมให้เห็นผลว่า จะเป็นเรื่องที่มีประโยชน์มากต่อประชาชน

- ตัวชี้วัดที่ 11 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่โปร่งปราม การประพุดติมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยให้ความเห็นว่า สามารถประเมินได้ จากการตรวจสอบเอกสารที่กำหนดแนวทางการโปร่งปรามความประพุดติมิชอบของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสามารถตรวจสอบได้ จากจำนวนหรือสถิติที่เกิดการประพุดติมิชอบของบุคลากรในองค์กร โดยเกณฑ์ประเมินในประเด็นนี้ อาจกำหนดเป็นค่าคะแนน โดยการเปรียบเทียบ จำนวนบุคลากรที่มีการประพุดติมิชอบ กับเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้

อนึ่ง นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วน เสนอแนะเพิ่มเติมว่า การแสดงความโปร่งใสด้านการบริหารงาน ควรให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการนำเสนอมติความคิดเห็นด้วย โดยหน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง มิใช่แค่เป็นการสร้างภาพ อีกทั้งเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นก็ควรมีความชัดเจน นอกจากนี้ ยังควรมีการเชิญเกียรติ ให้รางวัลกับผู้กระทำความดีด้วยความจริงใจ รวมทั้ง มีการสรุปผลงานผ่านสื่อในแต่ละสิ้นปีว่า หน่วยงานภาครัฐได้ดำเนินการใดไปบ้างเพื่อเผยแพร่ให้กับประชาชนได้รับทราบโดยทั่วกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมาพิจารณา และจัดทำตัวแบบเพื่อการประเมินความโปร่งใส ด้านการบริหารงาน ในแบบสอบถามที่จะนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในขั้นตอนการสำรวจในแบบสอบถามต่อไป ทั้งนี้ ตัวแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่ที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
2. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน	- ตรวจสอบวิธีการการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน	- กำหนดโดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูง = 1 คะแนน - กำหนดโดยให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วม = 2 คะแนน - เปิดโอกาสให้ประชาคมภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม = 3 คะแนน
3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกันทั้งภายนอกและภายใน	- ตรวจสอบจากช่องทางการเผยแพร่	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน - มีการจัดประชุมชี้แจงให้กับบุคลากรภายในทราบ = 1 คะแนน
	- ตรวจสอบจากการรับรู้ของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน	- บุคลากรภายในหน่วยงาน มีการรับรู้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 = 1 คะแนน - บุคลากรภายนอกหน่วยงาน มีการรับรู้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 = 1 คะแนน
4. การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน	- ตรวจสอบจากความหลากหลายของช่องทางการประกาศ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน
5. การเปิดเผยกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีคู่มือการปฏิบัติงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ขั้นตอนผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน
6. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องปรามการทุจริตการประพฤติมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการประพฤติมิชอบของบุคลากร และมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในคณะกรรมการฯ	- ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ = 0 คะแนน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ = 1 คะแนน - มีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ = 1 คะแนน - มีรายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ อย่างต่อเนื่อง = 1 คะแนน
7. การกำหนดหลักจริยธรรม หรือจรรยาบรรณการปฏิบัติงานของบุคลากร	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับหลักจริยธรรม หรือจรรยาบรรณ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน

### 3) การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

ผลการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ในประเด็นความโปร่งใส ด้านการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับร่างตัวแบบประเมินความโปร่งใส ด้านการให้บริการประชาชน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน
2. การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการประชาชน
3. การจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับบุคลากร
4. การบริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ
5. การจัดช่องทางการให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย
6. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน
7. การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
8. การจัดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน
9. การจัดช่องทางที่หลากหลายในการรับเรื่องร้องเรียน
10. การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติ และสรุปผล การให้บริการประชาชนอย่างถูกต้องตามข้อเท็จจริง
11. การจัดอบรมความรู้ความเข้าใจ และทักษะ ในการให้บริการแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ใช้กรอบตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น เป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานราชการ 20 หน่วยงาน 6 รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ 4 แห่ง รวมทั้งหมด 30 หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ ค่อนข้างเห็นด้วยกับกรอบตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวชี้วัด ตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานต้องมีการจัดทำคู่มือ/เอกสาร เพื่อเป็นแนวทางการให้บริการประชาชน โดยวิธีการประเมินนั้น พิจารณามีหรือไม่มีคู่มือการให้บริการประชาชน ส่วนเกณฑ์การประเมินนั้น โดยเบื้องต้นผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ให้ความเห็นพ้องต้องกันว่า ให้กำหนดค่าคะแนนจากการมีหรือไม่มีคู่มือเป็นหลัก เช่น ถ้ามีการจัดทำคู่มือให้ 1 คะแนน ถ้าไม่มีการจัดทำคู่มือให้ 0 คะแนน

- ตัวชี้วัดที่ 2 การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการประชาชน วิธีการประเมินคือการพิจารณาจากช่องทางการเผยแพร่คู่มือการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ส่วนเกณฑ์การ

ประเมินผลเบื้องต้น ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า สามารถกำหนดค่าคะแนนจากจากช่องทางที่หลากหลายในการเผยแพร่คู่มือฯ

- ตัวชี้วัดที่ 3 การจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับบุคลากร หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่มองว่า วิธีการประเมินสามารถพิจารณาได้จาก การจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับบุคลากร เพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติที่มีมาตรฐานสำหรับบุคลากรในการให้บริการประชาชน ส่วนเกณฑ์การประเมินผล ให้พิจารณาว่า มีการจัดทำคู่มือการให้บริการไว้สำหรับบุคลากรหรือไม่

- ตัวชี้วัดที่ 4 การบริการตามขั้นตอน และกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ ทุกฝ่ายเห็นตรงกันว่า หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ในการให้บริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนในระดับรากหญ้าหรือระดับล่างของสังคม โดยวิธีการประเมินสามารถพิจารณาได้จาก การวัดความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการเป็นหลัก และเกณฑ์การประเมินสามารถวัดได้จาก ระดับความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- ตัวชี้วัดที่ 5 การจัดช่องทางการให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย วิธีการประเมินผล คือ พิจารณาจากช่องทางที่หลากหลายในการให้บริการ มีความสะดวก สบาย และรวดเร็วในการให้บริการ ส่วนเกณฑ์การประเมินให้พิจารณาจาก ความครบถ้วนของช่องทางการให้บริการที่มีอยู่

- ตัวชี้วัดที่ 6 การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวก ในการให้บริการประชาชน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหลายฝ่ายให้ความเห็นตรงกันว่า ในปัจจุบันหน่วยงานของรัฐจำนวนมาก ได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อให้บริการแก่ประชาชน เช่น การให้บริการประชาชนผ่านทางเว็บไซต์ วิธีการประเมินสามารถพิจารณาจาก เนื้อหาที่ปรากฏใน เว็บไซต์ว่า ครอบคลุมเนื้อหาหรือข้อมูลข่าวสารที่สำคัญที่ประชาชนควรรับรู้หรือไม่ และสามารถพิจารณาจากความพึงพอใจของผู้ใช้บริการผ่านเว็บไซต์ได้อีกด้วย

- ตัวชี้วัดที่ 7 การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐให้ความเห็นว่า สามารถประเมินได้จาก การตรวจดูแผนการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน และความพึงพอใจในการพัฒนา และปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน โดยพิจารณาจาก ความพึงพอใจที่ผู้รับบริการสะท้อนมายังหน่วยงานที่ให้บริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- ตัวชี้วัดที่ 8 การจัดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้แทนหน่วยงานรัฐส่วนใหญ่เสนอว่า สามารถใช้วิธีการประเมินโดยให้พิจารณาว่า หน่วยงานมีการจัดบุคลากรไว้คอยรับเรื่องราวร้องเรียนหรือไม่ และสามารถให้คำชี้แจงให้แก่ผู้ร้องเรียนได้รับรู้ในระยะเวลารวดเร็วเพียงใด นอกจากนี้ ยังสามารถพิจารณาจาก

ความพึงพอใจของประชาชนในเรื่องนี้โดยตรง ส่วนเกณฑ์การประเมินผลหน่วยงานส่วนใหญ่มองว่า สามารถพิจารณาจากจำนวนคำร้องเรียนของประชาชนที่มีมูลความผิดได้

- ตัวชี้วัดที่ 9 การจัดช่องทางที่หลากหลายในการรับเรื่องร้องเรียน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สามารถประเมินได้ โดยการพิจารณาว่า หน่วยงาน จัดให้มีช่องทางไว้คอยรับเรื่องราວร้องเรียนที่หลากหลายหรือไม่ ส่วนเกณฑ์การประเมินผลให้พิจารณาจากจำนวนช่องทางที่รับเรื่องร้องเรียน โดยเห็นว่า ถ้ายังมีช่องทางรับเรื่องราວร้องเรียนมาก ก็ยังดี

- ตัวชี้วัดที่ 10 การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติ และสรุปผลการให้บริการประชาชน อย่างถูกต้องตามข้อเท็จจริง วิธีการประเมินผล คือ พิจารณาว่า หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูลทางสถิติไว้หรือไม่ ส่วนเกณฑ์การประเมินพิจารณาจาก การที่หน่วยงานได้ปรับปรุง แก้ไขมิให้ความบกพร่องที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า

- ตัวชี้วัดที่ 11 การจัดอบรมความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการให้บริการแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ เสนอว่า สามารถพิจารณาได้จากการตรวจสอบจาก แผนการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการให้บริการบุคลากร ส่วนเกณฑ์การประเมินผลให้พิจารณาจาก การจัดอบรมให้ความรู้จริงอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งตัวชี้วัดเกี่ยวกับเรื่องการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการให้บริการแก่บุคลากรนี้ คณะผู้วิจัยได้นำไปรวมไว้กับตัวชี้วัดที่เจ็ด ในเรื่องของการพัฒนา และปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ในแบบสอบถาม เนื่องจากเห็นว่า เป็นเรื่องที่สามารถวัดรวมกันได้

2. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานได้ให้ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ในส่วนของการจัดทำ และเผยแพร่คู่มือการให้บริการแก่ประชาชนนั้น ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วน มีความเห็นเพิ่มเติมในการกำหนดวิธีการประเมิน โดยเห็นว่า ควรประเมินจากสาระ หรือความครบถ้วนของเนื้อหาในคู่มือการให้บริการดังกล่าวว่า สมบูรณ์ครบถ้วนหรือไม่

นอกจากนี้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐดังกล่าว ยังได้ให้ความเห็นว่า สามารถพิจารณากำหนดการประเมินผลตามตัวชี้วัดนี้ได้จาก การวัดการรับรู้ และความเข้าใจในคู่มือการให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

- อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วน ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตัวชี้วัดนี้ว่า ควรพิจารณาจาก จำนวนร้อยละของประชาชนที่ได้รับคู่มือ และควรพิจารณาจากการรับรู้ และความเข้าใจคู่มือการให้บริการของประชาชนข้อมูลครบคู่ไปด้วย

- ในส่วนของตัวชี้วัดเกี่ยวกับช่องทางการให้บริการประชาชนนั้น ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วนมีความเห็นว่า ในปัจจุบัน หน่วยงานของรัฐจำนวนมากได้ให้บริการประชาชนผ่านช่องทางที่หลากหลายอยู่แล้ว เช่น สำนักนายกรัฐมนตรีได้จัดทำหมายเลขโทรศัพท์สายด่วนสำหรับประชาชนผู้ให้บริการได้ติดต่อ ร้องเรียน สอบถามเรื่องราวต่างๆ ที่ต้องการรับรู้อยู่แล้ว ผ่านทางหมายเลขโทรศัพท์ 1111

- สำหรับตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการรับเรื่องร้องเรียนนั้น ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนหนึ่ง ไม่เห็นด้วยกับการที่จะนำเอาจำนวนการร้องเรียนมาใช้ในการประเมิน ทั้งนี้ เนื่องจากอาจมีการกลั่นแกล้ง หรือร้องเรียนแบบไม่มีเหตุผล โดยเขียนบัตรสนเท่ห์ซึ่งปราศจากข้อเท็จจริงได้ จึงไม่ควรนำเอาจำนวนเรื่องร้องเรียนแต่เพียงอย่างเดียว มาใช้เป็นเกณฑ์กำหนดผลของความโปร่งใสในด้านนี้ แต่ควรนับแต่เฉพาะเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการสอบสวนเท่านั้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมาพิจารณา และจัดทำตัวแบบเพื่อการประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชน ในแบบสอบถามที่จะนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ในขั้นตอนการสำรวจในแบบสอบถามต่อไป ทั้งนี้ ตัวแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการบริการที่ชัดเจนครบถ้วนตามที่รับผิดชอบและการให้บริการ	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐาน	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ เช่น แผ่นพับ โบปปลิวคู่มือ จดหมายข่าว = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน
2. การจัดทำคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน	- ตรวจสอบคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
3. การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการประชาชน	- ตรวจสอบจากช่องทางการเผยแพร่	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการแจกที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีการประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน - มีบุคลากรของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำ = 1 คะแนน
4. การให้บริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐาน และ การจัดระบบการให้บริการ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีระเบียบวิธีการให้บริการประชาชน = 1 คะแนน - มีการใช้ระบบคิวในการให้บริการ = 1 คะแนน
5. การจัดช่องทางให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย	- ตรวจสอบจากการจัดช่องทางให้บริการ	- มีการให้บริการเฉพาะที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีการให้บริการนอกสถานที่ เช่น รถบริการ หน่วยบริการ ในจุดชุมนุมชน = 1 คะแนน - มีการให้บริการผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน
6. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	- ตรวจสอบเทคโนโลยีที่นำมาให้บริการ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการให้บริการถ่ายเอกสารในราคาที่เหมาะสม (แผ่นละไม่เกิน 2 บาท) = 1 คะแนน - มีการให้บริการทางระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน
7. การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	- ตรวจสอบจากโครงการ/แผนงาน การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีโครงการ/แผนการฝึกอบรมบุคลากรในการให้บริการประชาชน (อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี) = 1 คะแนน - มีโครงการ/แผนการพัฒนาการให้บริการประชาชน เช่น การขยายวัน/เวลาให้บริการประชาชน, การปรับวิธีการให้บริการประชาชนให้รวดเร็ว = 1 คะแนน - มีแผนงานประจำปีในการปรับปรุงการให้บริการประชาชน = 1 คะแนน
8. การจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน	- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีคำสั่งแต่งตั้ง = 1 คะแนน
	- ตรวจสอบการจัดช่องทางกรรับเรื่องร้องเรียน	- มีผู้รับผิดชอบ ในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน - มีกล่องรับเรื่องร้องเรียนที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีตู้ ป.ณ. รับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน - มีระบบโทรศัพท์/โทรสารในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน - มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน
	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน	- ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน = 0 คะแนน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ที่มีบุคลากรภายนอกร่วมด้วย = 2 คะแนน
		- ไม่มีรายงานสรุปผลการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน = 0 คะแนน - มีรายงานสรุปผลการติดตามฯ = 1 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
9. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน	- ตรวจสอบจากวิธีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน	- ไม่มีการประเมิน = 0 คะแนน - มีการประเมินโดยหน่วยงานภายใน = 1 คะแนน - มีการประเมินโดยหน่วยงานภายนอก = 2 คะแนน
	- ตรวจสอบจากผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน	- ความพึงพอใจ ต่ำกว่าร้อยละ 60 = 0 คะแนน - ความพึงพอใจ ร้อยละ 61 – 70 = 1 คะแนน - ความพึงพอใจ ร้อยละ 71 – 80 = 2 คะแนน - ความพึงพอใจ ร้อยละ 81 – 90 = 3 คะแนน - ความพึงพอใจ ร้อยละ 91 – 100 = 4 คะแนน
10. การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติในการให้บริการประชาชน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานที่แสดงข้อมูลทางสถิติการให้บริการ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการ = 1 คะแนน

#### 4) การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ผลการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ในประเด็นความโปร่งใส ด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับร่างตัวแบบประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป
2. มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร
3. การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน
4. การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ
5. การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน
6. การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน
7. การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน
8. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าฝึกอบรม และพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจน และไม่เลือกปฏิบัติ
9. การพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพ และบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง
10. การพิจารณาเชิดชูงานบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน
11. การพิจารณาลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด

จากนั้น คณะผู้วิจัยได้ใช้กรอบตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น เป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมสนทนา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานราชการ 20 แห่ง รัฐวิสาหกิจ 6 แห่งและหน่วยงานอื่นของรัฐ 4 แห่ง รวมทั้งหมด 30 หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับกรอบตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัว ตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ตัวชี้วัดที่ 1 การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า ในการประเมินตัวชี้วัดนี้ สามารถพิจารณาวิธีการประเมินได้จากการตรวจสอบเอกสารการรับสมัครบุคลากรผ่านช่องทางการรับสมัครต่างๆ เช่น บอร์ดประกาศ สิ่งพิมพ์ หรือเว็บไซต์ เป็นต้น โดยกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครอย่างน้อย 15 วันทำการ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.)

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางแห่งเห็นว่า กรณีการรับสมัครบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานสามารถประเมินได้จาก ระยะเวลาในการเปิดรับสมัคร โดยพิจารณาว่า หน่วยงานให้เวลาพอสมควรหรือไม่

- ตัวชี้วัดที่ 2 มาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่แสดงความเห็นว่า สามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ได้จาก การตรวจสอบรายชื่อ หรือประกาศการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร และหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) โดยผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จะต้องได้คะแนนสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

- ตัวชี้วัดที่ 3 การประกาศเกณฑ์การคัดเลือก และการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เสนอว่า ในการประเมินตัวชี้วัดนี้ สามารถตรวจสอบได้จากคำสั่ง หรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัคร โดยควรประกาศเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อย 2 ช่องทาง เช่นที่หน่วยงาน และทางเว็บไซต์ โดยควรมีการประกาศอย่างน้อยเป็นระยะเวลา 1 เดือนก่อนการสอบคัดเลือก

ในบางหน่วยงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐระบุว่า เกณฑ์การคัดเลือกที่ดีต้องประกอบด้วย เกณฑ์ภาควิชาการ ซึ่งผู้ผ่านการคัดเลือกต้องทำคะแนนภาควิชาการได้ดี นอกจากเกณฑ์ภาควิชาการแล้วยังต้องใช้เกณฑ์การสัมภาษณ์ร่วมด้วย ทั้งสองเกณฑ์นี้ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

- ตัวชี้วัดที่ 4 การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ กล่าวว่า การประกาศผลสอบคัดเลือกนั้นเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอยู่แล้ว หลังการสอบคัดเลือก โดยการประเมินในตัวชี้วัดนี้ ควรตรวจสอบดูจาก ประกาศที่เผยแพร่รายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย 2 ช่องทาง เช่นที่หน่วยงาน และทางเว็บไซต์ อย่างไรก็ตาม ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจำนวนมากไม่เห็นด้วยกับการประกาศคะแนนสอบ โดยกล่าวว่า การประกาศผลสอบโดยเรียงลำดับผู้ได้รับการคัดเลือก ก็น่าจะเพียงพออยู่แล้ว แต่ผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกก็สามารถมา

สอบถามคะแนนสอบของตนได้ภายหลัง โดยอาศัยสิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการฯ ได้

- ตัวชี้วัดที่ 5 การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบ ที่ชัดเจน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินตัวชี้วัดนี้ทำได้โดยตรวจสอบจาก เอกสารการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบ และสามารถตรวจสอบจาก ประกาศเกณฑ์การประเมินได้ โดยเกณฑ์ดังกล่าวต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้ โดยการประเมินในส่วนแรกควรให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้พิจารณาก่อน

- ตัวชี้วัดที่ 6 การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบ พร้อมคะแนนที่ชัดเจน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมินตัวชี้วัดนี้ สามารถพิจารณาได้จาก การตรวจสอบประกาศการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบ หรือหนังสือเวียนภายในหน่วยงาน แต่ไม่ควรประกาศคะแนนที่ได้รับการประเมินในหนังสือเวียน หรือประกาศนั้นๆ แต่ควรมีการแจ้งเป็นรายบุคคลไป

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางแห่งมองว่า หากหน่วยงานจะแสดงให้เห็นว่า มีความโปร่งใสในการพิจารณาความก้าวหน้าของพนักงาน ควรให้พนักงานได้รับรู้ผลการประเมินผล และขอทราบเหตุผลเกี่ยวกับผลการประเมินด้วย ขณะที่บางหน่วยงานเห็นว่า ควรแจ้งให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลการประเมินผลความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลประกอบ

- ตัวชี้วัดที่ 7 การกำหนดโครงการพัฒนา และฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า สามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ได้จากคำสั่งหรือประกาศเกี่ยวกับโครงการพัฒนา และฝึกอบรมต่างๆ ได้แก่ การตรวจสอบจากคำสั่งหรือประกาศที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาประจำปี ซึ่งรวมไปถึง การตรวจสอบจากจำนวนผู้เสนอ หรือขอรับการพัฒนาและฝึกอบรมของหน่วยงานก็ได้

- ตัวชี้วัดที่ 8 การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจน และไม่เลือกปฏิบัติ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรพิจารณาจากการตรวจสอบคำสั่ง หรือประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติอย่างเหมาะสม

- ตัวชี้วัดที่ 9 การพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพ และบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า ควรตรวจสอบ

จากแผนพัฒนา หรือโครงการพัฒนา/อบรมผู้ด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการตรวจสอบว่าหน่วยงานต่างๆ มีระบบประเมินผลผู้ด้อยประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บังคับบัญชาหรือไม่

- ตัวชี้วัดที่ 10 การพิจารณาเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐให้ความเห็นว่า สามารถตรวจสอบได้จาก หลักเกณฑ์หรือระบบการให้ประโยชน์ของหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังสามารถตรวจสอบได้จาก ประกาศหรือคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์ หรือสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานได้

- ตัวชี้วัดที่ 11 การพิจารณาลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความคิดเห็นออกเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งกล่าวว่า สามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ได้ด้วยการตรวจสอบจากระเบียบที่ว่าด้วย การลงโทษที่มีอยู่แล้วของหน่วยงาน ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งกล่าวว่า การตรวจสอบสามารถทำได้จาก คู่มือประกาศหรือคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยของบุคลากรของหน่วยงาน

2. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานได้ให้ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ในส่วนของตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรนั้น ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วนได้ให้ความเห็นว่า การประกาศรายชื่อคณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากร อาจเป็นผลเสียแก่ระบบการคัดเลือกบุคลากรได้ เนื่องจาก อาจทำให้เกิดการวิ่งเต้นของผู้สมัคร หรืออาจเกิดระบบอุปถัมภ์ขึ้นได้

- สำหรับตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบ ผู้แทนกระทรวงยุติธรรมเสนอว่า ควรมีการทำบันทึกการทำงานส่วนบุคคล (Port Folio) ที่ชัดเจน และครบถ้วน โดยที่บุคลากรของหน่วยงานต้องทำการบันทึกทุกอย่างที่ทำไว้ เพื่อช่วยในเรื่องของการตรวจสอบพิจารณาความดีความชอบได้ง่ายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐอีกหลายแห่งยังกล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบนั้น จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของผู้ประเมิน โดยต้องประเมินอย่างเป็นธรรม มากกว่ามีใจที่ลำเอียง ส่วนผู้แทนกระทรวงการพัฒนาระดับสูงและความมั่นคงของมนุษย์ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการดำเนินการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนสู่ระดับที่สูงขึ้นนั้น ไม่ควรเปิดเผยรายชื่อคณะกรรมการประเมิน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมิน และไม่ควรประกาศผลการประเมิน แต่ควรออกเป็นคำสั่งแทน

- ผู้แทนการทำเรือแห่งประเทศไทย ได้เสนอว่า การประเมินในเรื่องของการพัฒนา และการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานนั้น สามารถประเมินจากความพยายามที่จะผลักดันบุคลากรของหน่วยงานให้เกิดการพัฒนาและฝึกอบรม โดยที่การทำเรือแห่งประเทศไทยได้สังเกตเห็น

ความสำคัญในเรื่องนี้ และมีการสำรวจความต้องการการพัฒนา และฝึกอบรมจากบุคลากรของหน่วยงาน โดยการสำรวจหาความจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เป็นหลัก

- ในเรื่องของการประเมินตัวชี้วัด เกี่ยวกับการพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพ และบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองนั้น ผู้แทนกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเห็นว่า อาจต้องให้บุคลากรจำนวนมาก และลงทุนสูงเพื่อทำการพัฒนาในเรื่องนี้

- ในส่วนของการประเมินเกี่ยวกับ การพิจารณาลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การตรวจสอบผู้กระทำความผิด สามารถตรวจสอบได้จาก จำนวนผู้ที่ถูกร้องเรียนผ่านทางช่องทางร้องเรียนของหน่วยงานได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาและจัดทำตัวแบบเพื่อการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารบุคลากร ในแบบสอบถามที่จะนำไปทดสอบกับ ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ตัวแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้



ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป	- ตรวจสอบประกาศรับสมัครบุคลากรและวันที่นำส่งให้ประกาศ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศไม่น้อยกว่า 30 วัน = 1 คะแนน
	- ตรวจสอบช่องทางการประกาศรับสมัครบุคลากร	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน
2. มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร	- ตรวจสอบคำสั่ง/ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีคณะกรรมการฯ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน - มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก/ภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 2 คะแนน
	- ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการออกข้อสอบ	- หน่วยงานเป็นผู้ออกข้อสอบเอง = 1 คะแนน - หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ออกข้อสอบให้ = 2 คะแนน
3. การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน	- ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศเกณฑ์	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีคำสั่ง/ประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน
4. การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ	- ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศผลสอบ	- ไม่มี/มีเฉพาะรายชื่อผู้สอบได้เท่านั้น = 0 คะแนน - มีคำสั่ง/ประกาศผลสอบพร้อมคะแนนที่สำนักงาน = 1 คะแนน
5. การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานคำสั่ง/ประกาศ/รายงาน	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีคำสั่ง/ประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีเอกสารแนวทางการประเมิน = 1 คะแนน - มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินในรอบปี = 1 คะแนน
6. การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/ประกาศ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน
7. การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน	- ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศ/เอกสารโครงการ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีเอกสารโครงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร = 1 คะแนน
8. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	- ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศเกณฑ์	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีคำสั่ง/ประกาศหรือเกณฑ์ที่สำนักงาน = 1 คะแนน

### 5) การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการประชุมกลุ่มคณะนักวิจัยในชุดโครงการทั้งหมดได้ข้อสรุปเกี่ยวกับร่างตัวแบบประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การกำหนดแนวทางให้บุคลากรแต่ละส่วนงาน มีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ

2. การจัดทำและเตรียมแผนงบประมาณ และโครงการประจำปี ไว้ที่ศูนย์ข้อมูลให้ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจดูได้
3. การใช้จ่ายงบประมาณที่ตรงตามแผนงานและโครงการ
4. การใช้งบประมาณตามสัดส่วน และช่วงเวลาที่เหมาะสมกับกรอบที่วางไว้
5. การจัดสรรงบประมาณตามแผนงานและโครงการที่จัดวางไว้
6. การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับส่วนงานต่างๆ ทั้งภายนอก และภายใน เป็นไปอย่างรวดเร็วตามขั้นตอนและลำดับก่อนหลัง
7. การจัดทำแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
8. การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เป็นอิสระ
9. การจัดทำรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณชน

จากนั้นคณะผู้วิจัยได้ใช้กรอบตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น เป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงลึก และประชุมสนทนา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานราชการ 20 หน่วยงาน 6 วิทยาลัยอาชีวศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ 4 แห่ง รวมทั้งหมด 30 หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ ค่อนข้างเห็นด้วยกับกรอบตัวชี้วัดทั้ง 9 ตัวชี้วัด ตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น

- ตัวชี้วัดที่ 1 ปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐทุกแห่งเปิดโอกาสให้แต่ละส่วนงาน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณ และโครงการ โดยให้แต่ละส่วนงานนำเสนอแนวทางการพัฒนาส่วนงาน และแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประกอบ และส่งต่อไปยังผู้บังคับบัญชาพิจารณา หากผู้บังคับบัญชาเห็นชอบก็จะส่งต่อไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปเพื่ออนุมัติ

- ตัวชี้วัดที่ 2 หน่วยงานของรัฐมีการจัดทำแผนงบประมาณ และโครงการประจำปีไว้ที่ศูนย์ข้อมูล ให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจดูได้ ผลการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานมิได้มุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถตรวจดูได้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารหน่วยงานกำชับให้หน่วยงานจัดทำแผนงานที่ชัดเจน ทว่ามิได้ให้มุ่งเน้นให้แสดงเปิดเผยแก่ประชาชน หน่วยงานส่วนใหญ่จัดทำไว้ สำหรับความสะดวกในการย้อนกลับมาศึกษาของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอง

- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนงาน และโครงการ จากการสัมภาษณ์พบว่า ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนงาน และโครงการ เนื่องจากได้มอบหมายให้แต่ละส่วนงาน แสดงแผนโครงการ และการของบประมาณที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้าแล้ว ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ เห็นตรงกันว่า หากไม่มีเหตุการณ์ที่จำต้อง

ปรับเปลี่ยนการใช้จ่ายเงิน ส่วนใหญ่แล้วหน่วยงานของรัฐ มักใช้จ่ายเงินงบประมาณตรงตามแผนงาน และโครงการที่ได้ยื่นขอประมาณไว้ อย่างไรก็ตาม ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าแผนงานโครงการที่ดีจะต้องยืดหยุ่นได้

- ตัวอย่างที่ 4 การใช้งบประมาณตามสัดส่วน และช่วงเวลาที่เหมาะสมกับกรอบที่วางไว้ จากการสัมภาษณ์พบว่า ราวครึ่งหนึ่งของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ เห็นว่า วิธีการประเมินผลความโปร่งใสของโครงการต่างๆ สามารถพิจารณาได้จาก การใช้จ่ายเงินงบประมาณตามสัดส่วนของช่วงเวลาที่เหมาะสม ขณะที่ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐอีกส่วนหนึ่งมองว่า การใช้จ่ายที่ไม่ตรงตามกรอบของเวลาสามารถเกิดขึ้นได้ ซึ่งก็ได้หมายความว่า การบริหารงบประมาณของหน่วยงานนั้นไม่โปร่งใส

ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงช่วงเวลา ในการจัดประชุมสัมมนาของหน่วยงานที่บางครั้ง ไม่สามารถดำเนินการได้ตรงกับเวลาที่กำหนดไว้ เนื่องจากที่พักหลายแห่งไม่สามารถเปิดรับบริการได้ในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่หน่วยงานไม่สามารถควบคุมได้ จึงเห็นว่าไม่สามารถนำมาจัดเป็นเกณฑ์ที่วัดความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณได้

- ตัวอย่างที่ 5 การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน และโครงการที่จัดวางไว้ จากการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานภาครัฐมีแนวทางการปฏิบัติงานตามโครงการ และแผนงานที่ได้กำหนดเป็นแนวทางไว้แล้ว ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า ถึงแม้หน่วยงานจะไม่ได้ใช้งบประมาณตามแผนงานและโครงการที่จัดไว้ ก็ได้หมายความว่า หน่วยงานมีการบริหารงบประมาณไม่โปร่งใส เนื่องจากหน่วยงานมีความจำเป็น ต้องเปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม ทั้งสภาพการณ์ทางการเมือง และสภาพการณ์ทางสังคมที่มีเหตุการณ์ต่างๆ อุบัติขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

- ตัวอย่างที่ 6 ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด เห็นตรงกันว่า การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับส่วนงานต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน ควรดำเนินไปอย่างรวดเร็วตามขั้นตอนและลำดับก่อนหลัง ผลการเก็บข้อมูลพบว่า ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่รวดเร็วตามลำดับก่อนหลัง ข้อสังเกตประการหนึ่ง คือ ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนให้ความเห็นว่า การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณที่รวดเร็วเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการบริหารงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานรัฐถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์ว่าดำเนินการล่าช้า ขณะที่ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางรายระบุว่า เหตุผลที่หน่วยงานรัฐดำเนินการล่าช้า เพราะจำเป็นต้องปฏิบัติตามกระบวนการที่กฎหมายกำหนดที่ต้องผ่านการตรวจสอบจากหลายหน่วยงาน จึงไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงได้โดยเร็ว

- ตัวชี้วัดที่ 7 การจัดทำแนวทางการพัฒนา และปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จากการสัมภาษณ์พบว่า หลายหน่วยงานเห็นว่าตัวชี้วัดนี้ ไม่น่าจะนำมาใช้วัดความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ เนื่องจากกฎหมายบังคับให้หน่วยงานราชการทุกแห่งปฏิบัติอยู่แล้ว จึงไม่เห็นว่าจะต้องนำมาเป็นตัวชี้วัด วิธีการประเมินผลคือการจัดทำแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นจากการให้บริการ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ระบุว่า เป็นวิธีการวัดที่น่าจะได้ผลวิธีการหนึ่ง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางคนเห็นว่า วิธีการวัดคือจัดให้มีการทบทวนกิจกรรมที่ดำเนินการ เพื่อปรับปรุงการให้บริการทุกปี และนำผลการศึกษาทบทวนไปปรับปรุงพัฒนา การให้บริการให้ดียิ่งขึ้นไป

- ตัวชี้วัดที่ 8 การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เป็นผู้อิสระ จากการสัมภาษณ์พบว่า ทุกหน่วยงานของรัฐได้มีการตรวจสอบ ประเมินผล โดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ตามขั้นตอนการประเมินผลที่กำหนดไว้ วิธีการวัดความโปร่งใส คือ การพิจารณาวิธีการที่ได้มา ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลที่เป็นอิสระ และมีความเป็นกลาง เพื่อดูว่าแท้จริงแล้วคณะกรรมการประเมินผลมีอิสระจริงหรือไม่ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางคนให้ความเห็นว่า การประเมินความโปร่งใสของคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ควรพิจารณาว่า คณะกรรมการอยู่ภายใต้โครงสร้างอำนาจที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดหรือไม่ ซึ่งควรจะเป็นเช่นนั้น เพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- ตัวชี้วัดที่ 9 การจัดทำรายงาน การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณชน จากการสัมภาษณ์พบว่า ตัวชี้วัดนี้ทุกหน่วยงานได้ปฏิบัติตามอยู่แล้ว ส่วนใหญ่หน่วยงานของรัฐจะนำใส่ไว้ในรายงานประจำปี ซึ่งสาธารณชนสามารถขอได้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางรายให้ความเห็นว่า การประเมินความโปร่งใสควรพิจารณาจาก การนำออกเผยแพร่ในสื่อต่างๆ ว่าหน่วยงานได้เผยแพร่หลากหลายช่องทางหรือไม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมาพิจารณา และจัดทำตัวแบบเพื่อการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ ในแบบสอบถามที่จะนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ในขั้นตอนการสำรวจในแบบสอบถามต่อไป ทั้งนี้ ตัวแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การกำหนดแนวทางให้บุคลากรของแต่ ละส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนงบประมาณและโครงการ	- ตรวจสอบเอกสารการจัดทำแผนฯ/ งบประมาณ - ตรวจสอบรายงานการประชุม	- ไม่มีกำหนดแนวทางให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 0 คะแนน - มีการกำหนดแนวทางให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 1 คะแนน - ไม่มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 0 คะแนน - มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 1 คะแนน
2. การจัดเตรียมแผนงบประมาณและ โครงการประจำปีไว้ที่หน่วยงาน/ศูนย์ ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้	- ตรวจสอบเอกสารและหลักฐาน	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
3. การเผยแพร่ข้อมูลแผนงานโครงการ และงบประมาณประจำปีผ่านช่องทาง ต่างๆ อย่างหลากหลาย	- ตรวจสอบจากช่องทางการเผยแพร่ ข้อมูล	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน
4. การสุ่มตรวจการใช้งบประมาณ	- ตรวจสอบจากรายงานการสุ่มตรวจ	- มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 = 1 คะแนน - มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 61-80 = 2 คะแนน - มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 81-100 = 3 คะแนน
5. การจัดทำแผนผังการเบิกจ่าย งบประมาณที่ชัดเจน	- ตรวจสอบจากผัง/คู่มือการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
6. การลดขั้นตอนการเบิกจ่าย งบประมาณให้แก่ส่วนงานภายในและ ภายนอก	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐาน แสดงการลดขั้นตอนการเบิกจ่าย งบประมาณ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
7. การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีโดยผู้ตรวจสอบภายใน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานของผู้ ตรวจสอบภายใน	- ผลการตรวจสอบมีความถูกต้องในการเบิกจ่าย งบประมาณร้อยละ 100 = 1 คะแนน - จำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายในไม่เกินร้อยละ 5 จากที่สุ่มตรวจ = 1 คะแนน
8. การจัดทำรายงานประเมินผลการใช้ จ่ายงบประมาณและการบริหารความ เสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการ ประเมินผล	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีแต่ไม่ครบถ้วน = 1 คะแนน - มีและครบถ้วน = 2 คะแนน
9. การเผยแพร่ผลและการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณชนใน ช่องทางที่หลากหลาย	- ตรวจสอบจากเอกสารและช่องทาง การเผยแพร่ข้อมูล	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน

## 6) การประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการประชุมกลุ่มคณะนักวิจัย ในชุดโครงการทั้งหมด ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับร่างตัวแบบประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดทำระเบียบ/คู่มือการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน
2. การเผยแพร่ระเบียบ และคู่มือการติดตามประเมินผลให้บุคลากร และบุคคลภายนอก ให้ทราบโดยทั่วกัน
3. การจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเป็นประจำทุกปี
4. การเผยแพร่รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคคลภายนอกโดยทั่วถึงกัน
5. การกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ
6. การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วมทำงานตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลกับหน่วยงานภายใน
7. การกำหนดวิธีการคัดเลือกหน่วยงาน ที่เป็นกลางจากภายนอกมาตรวจสอบ และติดตามประเมินผล (External Audit)
8. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอก เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างชัดเจน
9. การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ และติดตาม ประเมินผลงาน ซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพ
10. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง

จากสิบตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัย ได้ใช้กรอบตัวชี้วัดเป็นกรอบในการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมสนทนา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานราชการ 20 หน่วยงาน 6 รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ 4 แห่ง รวมทั้งหมด 30 หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ ค่อนข้างเห็นด้วยกับกรอบตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัดตามข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น

- ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดทำระเบียบ/คู่มือการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน จากการสัมภาษณ์พบว่า วิธีการประเมินความโปร่งใสคือการพิจารณาว่า หน่วยงานได้มีการจัดทำคู่มือการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลหรือไม่ และได้ถูก

คณะกรรมการ หรือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลนำไปศึกษาหรือไม่ อีกวิธีการหนึ่ง คือ การพิจารณาว่าเนื้อหาในคู่มือ นั้น สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้จริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงบ้าง

- ตัวชี้วัดที่ 2 การเผยแพร่ระเบียบ และคู่มือการติดตามประเมินผลให้บุคลากร และบุคคลภายนอกให้ทราบโดยทั่วกัน จากการสัมภาษณ์พบว่า วิธีการประเมิน คือ การพิจารณาจากช่องทางการเผยแพร่ว่ามีมากน้อยเพียงใด และมีความชัดเจน เข้าใจง่ายหรือไม่ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางรายระบุว่า ควรพิจารณาจากการสื่อความหมายของข้อความเนื้อหา และจากการรับรู้ของประชาชน ด้วยการสอบถามจากประชาชนผู้ใช้บริการว่า ได้รับความรู้มากน้อยเพียงใด

- ตัวชี้วัดที่ 3 การจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเป็นประจำทุกปี จากการสัมภาษณ์พบว่า วิธีการประเมินคือ การพิจารณาจากความถี่ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาได้จาก รายงานประจำปีซึ่งกฎหมายบังคับให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำไว้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางราย ให้แนวทางเพิ่มเติมว่า วิธีการประเมินควรสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง และพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- ตัวชี้วัดที่ 4 การเผยแพร่รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคคลภายนอกโดยทั่วถึงกัน จากการสัมภาษณ์พบว่า วิธีการวัดคือพิจารณาจากช่องทางการเผยแพร่ว่ามีหลากหลายช่องทางหรือไม่ และประเมินจากเนื้อหาสาระที่ปรากฏในรายงาน ผู้แทนบางหน่วยงานเห็นว่า ควรพิจารณาจากความรวดเร็วในการนำเนื้อหาลงเผยแพร่ในรายงาน ซึ่งรวมถึงการเผยแพร่ในเว็บไซต์ด้วย

- ตัวชี้วัดที่ 5 การกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ วิธีการประเมิน คือ สามารถพิจารณาจากกลไก วิธีการในการตรวจสอบ และการนำผลการตรวจสอบบรรจุแสดงไว้ให้สาธารณชนได้รับรู้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางรายระบุว่า ควรประเมินจากอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งมีกำหนดไว้ในกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อแสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการมีความเป็นอิสระจริง และสามารถพิจารณาได้จาก ข้อสรุปจากการตรวจสอบของคณะกรรมการว่า มีเหตุมีผลหรือไม่

- ตัวชี้วัดที่ 6 การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วมทำงานตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลกับหน่วยงานภายใน จากการสัมภาษณ์พบว่า วิธีการประเมิน คือ การพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมินผลว่า มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญหรือไม่ เพียงใด ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางรายเห็นว่า ก่อนการประเมินผลนั้น

ควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการในการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่จะมาทำหน้าที่ประเมินผลอีกครั้ง เนื่องจากเคยรับรู้มาว่า การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒินั้นกระทำกันอย่างง่ายดายเกินไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลเท่าใดนัก

- ตัวชี้วัดที่ 7 การกำหนดวิธีการคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลางจากภายนอกมาตรวจสอบ และติดตามประเมินผล (External Audit) ประเด็นนี้เช่นเดียวกัน จากการสัมภาษณ์พบว่า หลายคนให้ความเห็นตรงกันว่า การคัดเลือกผู้ที่เป็นกลางให้ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลนั้น มีคำถามเกิดขึ้นว่า คณะกรรมการที่เป็นกลางนั้นเป็นกลางจริงหรือไม่ ผู้แทนหน่วยงานบางแห่ง มีความเห็นว่า ควรเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคณะกรรมการภายนอกผู้เข้ามาประเมินผลหน่วยงานผ่านสื่อมวลชน เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนรับรู้ และให้สังคมวิพากษ์วิจารณ์พร้อมกับฟังเสียงวิพากษ์วิจารณ์ของสาธารณชน เป็นวิธีการประเมินผลที่กำหนดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลางที่ดีที่สุด

- ตัวชี้วัดที่ 8 การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอก เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างชัดเจน วิธีการประเมิน คือ การพิจารณาจากความครบถ้วนชัดเจนของหลักเกณฑ์ว่า เป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละวิชาชีพที่กำหนดหรือไม่ และพิจารณาว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลนั้นหน่วยงานใด หรือกลุ่มคนใดเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ขึ้นมา

- ตัวชี้วัดที่ 9 การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบและติดตามประเมินผลงานซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์พบว่า วิธีการประเมิน คือ การพิจารณาจากประวัติการฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ ประเมินผลงาน โดยพิจารณาจาก หลักสูตรที่เคยเข้ารับการอบรม จำนวนชั่วโมงที่เคยเข้ารับการอบรม ขณะที่บางหน่วยงานให้ความเห็นว่า ผู้ที่มาทำหน้าที่ตรวจสอบ ประเมินผลนั้นจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความแน่ชัดว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลอย่างแท้จริง

- ตัวชี้วัดที่ 10 การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง จากการสัมภาษณ์พบว่า วิธีการประเมิน คือ การพิจารณาว่า หน่วยงานมีการจัดประชุมให้ความรู้พนักงานด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลมากน้อยเพียงใด ขณะที่บางหน่วยงานเห็นว่า ไม่ควรนำตัวชี้วัดนี้มาพิจารณา ควรพิจารณาจากการรับรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการประเมินผลมากกว่า กล่าวคือ ผู้แทนจากบางหน่วยงานเห็นว่า จำนวนครั้งในการจัดประชุมให้ความรู้ นั้นไม่สามารถใช้วัดระดับความรู้ ความเข้าใจของพนักงานได้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัย ได้นำมาพิจารณา และจัดทำตัวแปรเพื่อการประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลในแบบสอบถามที่จะ

นำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐในหน่วยงานภาครัฐในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ตัวแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้



ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ตรวจสอบเอกสาร/คู่มือ/คำสั่ง	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
2. การเผยแพร่ระเบียบ/หลักเกณฑ์การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการประชุมชี้แจง = 1 คะแนน - มีการประกาศในหน่วยงาน = 1 คะแนน
3. การสร้างกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ	- ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนและรายงานการตรวจสอบภายใน	- มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ = 1 คะแนน - มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ชัดเจน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่แผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน = 1 คะแนน
4. การจัดทำคู่มือการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	- ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
5. การจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงาน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/โครงการการฝึกอบรม	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
6. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	- ตรวจสอบจากเอกสารที่กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอก	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
7. การรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปี	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายนอก	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
8. การเผยแพร่ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางการเผยแพร่	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน
9. การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินผลไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
10. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร	- ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการฝึกอบรมหรือประชุมชี้แจงด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน

## 7) การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการประชุมกลุ่มคณะนักวิจัย ในชุดโครงการทั้งหมด ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับร่างตัวแบบประเมินความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
4. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 23 และมาตรา 26 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
5. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย
6. การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน
7. การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ดำเนินการ
8. การจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลกลาง และสถานที่เพื่อบริการประชาชน
9. การประเมินผลการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน

จากนั้น คณะผู้วิจัยได้ใช้กรอบตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น เป็นกรอบในการสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยกระทรวงต่างๆ ของรัฐ 20 กระทรวง รัฐวิสาหกิจ 6 แห่งและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น 30 หน่วยงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐโดยส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับตัวชี้วัด ในการประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทั้ง 9 ตัวชี้วัดตามข้อเสนอของคณะผู้วิจัย มีเพียงบางหน่วยงานที่ไม่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดบางข้อ หน่วยงานที่ไม่เห็นด้วย ได้แก่ ผู้แทนจากกระทรวงพาณิชย์เห็นว่าตัวชี้วัดที่ 1, 2, และ 3 ไม่จำเป็นต้องนำมาใช้เป็นตัวชี้วัด เนื่องจากทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นข้อบังคับที่ให้หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว

2. ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ แจ้งว่า ปัจจุบันบางหน่วยงาน ได้มีการปฏิบัติตามแนวทางและข้อกำหนดใน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 อยู่แล้ว รวมทั้งมีการจัดช่องทางที่หลากหลาย ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับรู้ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐได้โดยง่ายและสะดวก อาทิ

- กระทรวงการต่างประเทศ นอกจากการจัดทำเว็บไซต์ของกระทรวงแล้ว ยังมีการจัดทำรายการเผยแพร่ภารกิจของหน่วยงานทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 11 และรายการวิทยุของกระทรวง รวมทั้งมีการจัดระบบ Hotline 1575 สำหรับบริการข้อมูลแก่ประชาชน

- สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีการจัดช่องทางนี้หลากหลาย ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน มีทั้งเว็บไซต์ ศูนย์บริการข่าวสาร ตลอดจน มีศูนย์บริการข้อมูลทางโทรศัพท์ (Call center) หมายเลข 1111 สำหรับให้บริการประชาชน

3. ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางแห่ง ได้ให้ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาจัดทำตัวชี้วัด และวิธีการประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พอสรุปได้ดังนี้

- ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย เสนอว่า ควรจัดทำตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน เช่น "มีการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลสำหรับประชาชนหรือไม่" และ "มีการจัดเจ้าหน้าที่สำหรับบริการให้ข้อมูลแก่ประชาชนโดยตรงหรือไม่" เป็นตัวชี้วัดที่ควรเพิ่มเข้าไปด้วย

นอกจากนี้ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทยยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า หน่วยงานควรมีการจัดให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการไปพร้อมๆ กันด้วย รวมทั้ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวไปสู่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในประเด็นนี้สอดคล้องกับผู้แทนกระทรวงพลังงาน และผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมที่เห็นว่า หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้สิทธิของตนในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐเช่นกัน

- ส่วนผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า สำนักงานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ (สขร.) ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติ และสร้างความเข้าใจแก่หน่วยงานต่างๆ ของรัฐให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้แทนกระทรวงการคลังที่เสนอแนะให้หน่วยงาน สขร.มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระเบียบ วิธีปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยราชการต่างๆ ให้มากขึ้น

4. ในด้านการประเมินผลการรับรู้ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ ตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในผลการสุดท้ายนั้น ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ โดยส่วนใหญ่ เห็นด้วย แต่มีความเห็นแตกต่างกันออกไปในรายละเอียดบ้าง เช่น

- ผู้แทนกรุงเทพมหานครเห็นว่า ควรให้หน่วยงานราชการเป็นผู้ประเมินผลตามตัวชี้วัดดังกล่าว โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินว่า "ประชาชนมากกว่าร้อยละ 75 พึงพอใจในการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน" ขณะที่ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาระบบราชการและกรม

มั่นคงของมนุษย์เสนอว่า “ควรกำหนดเกณฑ์การรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80”

- ผู้แทนหน่วยงานการทำเรือแห่งประเทศไทย กล่าวถึง การประเมินผลการรับรู้ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ตามที่การทำเรือแห่งประเทศไทยได้มีการปฏิบัติอยู่ แล้วนั้น ได้จัดให้มีการประเมิน 2 รูปแบบ คือ การประเมินผลภายในซึ่งจัดทำทุก 6 เดือน และมีการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอกประจำปีด้วย

อย่างไรก็ตาม ในการประเมินผลการรับรู้ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน นั้น ทางการทำเรือแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการควบคู่ไปกับการประเมินความพึงพอใจในการ ให้บริการประชาชนในคราวเดียวกันด้วย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยได้นำมาพิจารณา และจัดทำตัวแปร เบื้องต้นในการประเมินความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ใน แบบสอบถามที่จะนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐในหน่วยงานภาครัฐในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ ตัวแบบการประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินดังต่อไปนี้



ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	- ตรวจสอบเอกสารการส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจดูได้	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	- ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานการดำเนินการตามคำร้องขอ	- ไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ = 0 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 1 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอโดยเร็วกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 2 คะแนน
4. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 23 และมาตรา 26 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	- ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานการดำเนินการตามคำร้องขอข้อมูลส่วนบุคคล/เอกสารประวัติศาสตร์	- ไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ = 0 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 1 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอโดยเร็วกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 2 คะแนน
5. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย	- ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางการเผยแพร่	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน = 1 คะแนน
6. การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน	- ตรวจสอบจากระเบียบปฏิบัติ/คู่มือที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
7. การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ดำเนินการ	- ตรวจสอบจากการจัดช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน	- ไม่มีเพิ่มเติม = 0 คะแนน - มีหน่วยบริการข้อมูลข่าวสารโดยเฉพาะ = 1 คะแนน - มีหน่วยประชาสัมพันธ์/บริการข่าวสารเคลื่อนที่ = 1 คะแนน - มีศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ (Call Center) = 1 คะแนน - มีการสร้างระบบเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อบริการข้อมูลข่าวสาร = 1 คะแนน
8. การจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลกลาง และสถานที่ให้บริการประชาชน	- ตรวจสอบจากระบบการจัดเก็บเอกสารและสถานที่บริการข้อมูลแก่ประชาชน	- ไม่มีระบบจัดเก็บเอกสาร = 0 คะแนน - มีระบบจัดเก็บเอกสาร = 1 คะแนน - ไม่มีสถานที่ให้บริการเพื่อสืบค้นข้อมูลข่าวสาร = 0 คะแนน - มีสถานที่ให้บริการสืบค้นข้อมูลฯ = 1 คะแนน
9. การประเมินผลการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน	- ตรวจสอบจากรายงานการประเมินผลการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน	- ไม่มีการประเมิน = 0 คะแนน - มีการประเมิน แต่อัตราการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไม่เกินร้อยละ 60 = 1 คะแนน - มีการประเมิน แต่อัตราการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตั้งแต่ร้อยละ 61-80 = 2 คะแนน - มีการประเมิน แต่อัตราการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป = 3 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 8) การประเมินความโปร่งใสด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้แทนหน่วยงานภาครัฐในขั้นตอนของการศึกษาวิจัยภาคสนามปรากฏว่า จากองค์ประกอบของการประเมินความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐที่คณะผู้วิจัยกำหนดไว้เดิม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงาน ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล และด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 7 ด้านดังกล่าวมีความครอบคลุมครบถ้วนดีแล้ว

อย่างไรก็ตาม มีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจำนวนหนึ่งมีความเห็นว่า ควรมีการประเมินความโปร่งใส ในด้านที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ และพนักงานที่ต้องมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐด้วย ตัวอย่างเช่น

- ผู้แทนการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) เห็นว่า “ความโปร่งใสเป็นเรื่องของการกระทำใดๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ รวมถึงความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่และภารกิจของตนด้วย”

- ผู้แทนการทำเรือแห่งประเทศไทยได้กล่าวไว้ ขณะให้สัมภาษณ์ว่า ชุดวัดความโปร่งใส หมายถึง “ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะทำงานในส่วนไหน หรือหน่วยงานใดก็ตาม จะต้องมี ความโปร่งใส ตั้งแต่ความนึกคิดของพนักงานและมีความเข้าใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน”

นอกจากนี้ยังได้กล่าวเพิ่มเติม อีกตอนหนึ่งว่า “ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความโปร่งใสคือจิตสำนึกของพนักงาน”

- ผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรม กล่าวถึง ความโปร่งใสซึ่งต้องมองในส่วนพฤติกรรม ด้วย โดยพิจารณาในส่วนของคุณภาพ และจริยธรรมที่ยึดถือปฏิบัติ ดังที่ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ในตอนหนึ่งว่า

“การจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้อยู่ที่ข้อกฎหมายอย่างเดียว กฎหมายเป็นเพียงพื้นฐานเท่านั้น ที่สำคัญ คือ คุณธรรม จริยธรรมเป็นกรอบแนวคิดในการทำงาน”

- ในทำนองเดียวกันกับผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ได้ให้สัมภาษณ์ไว้เช่นกันว่า "ผมหวังว่าสุดท้ายแล้วมันก็จะอยู่ที่การปฏิบัติของคน ถ้าเราสร้างระบบราชการที่ดี คนดี องค์กรมันก็จะไปได้ มันก็พัฒนาไป แต่ถ้าระบบดีแล้ว คนทำงานไม่ดี ไม่มีคุณภาพมันก็จะออกมาไม่ดี มันก็อยู่ที่คนทุกระบบนั้นแหละ"

- ส่วนกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ให้ความเห็น

เพิ่มเติมว่า

"หน่วยงานที่มีความโปร่งใสในนั้น ในประการหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ต้องยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ"

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐหลายแห่ง ได้กล่าวถึงความสำคัญของจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และหน่วยงานของรัฐ รวมถึงการยึดถือในระบบคุณธรรม จริยธรรม หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ คณะผู้วิจัยจึงได้พัฒนาตัวแบบประเมินความโปร่งใสด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการ หรือหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้นอีกด้านหนึ่ง ในการนำไปจัดทำแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเห็นชอบจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในขั้นตอนการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามต่อไป ทั้งนี้ตัวแบบประเมินดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผลดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การกำหนดให้ประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ เป็นวิสัยทัศน์หรือวาระหลักประการหนึ่งของหน่วยงาน	- ตรวจสอบเอกสารการกำหนดวิสัยทัศน์หรือวาระหลักของหน่วยงาน	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
2. การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	- ตรวจสอบเอกสาร/แผนงาน/โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึก	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี/1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน - มี/2-3 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน - มี/4 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน
3. การจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างค่านิยมด้านความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง	- ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนงาน/โครงการฝึกอบรมปลูกฝังจิตสำนึกความโปร่งใส	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี/1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน - มี/2-4 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน - มี/5 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน
4. การจัดทดสอบความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะ	- ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากร	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน
5. การประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้มีแนวปฏิบัติถูกต้อง ตรงกัน	- ตรวจสอบจากเอกสารการประชุมชี้แจง	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้นำชุมชนใน 3 พื้นที่ เป็นจำนวน 6 ครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ประชุมสนทนากลุ่มเขตดินแดง ในวันที่ 19 พฤษภาคม 2550 จำนวน 2 ครั้ง ช่วงเช้า เวลา 9.00-12.00 น. และบ่าย เวลา 13.00-16.00 น. ผู้นำชุมชนจำนวน 20 คน
- ประชุมสนทนากลุ่มเขตลาดกระบัง ในวันที่ 16 มิถุนายน 2550 จำนวน 2 ครั้ง ช่วงเช้า เวลา 9.00-12.00 น. และบ่าย เวลา 13.00-16.00 น. ผู้นำชุมชนจำนวน 16 คน
- ประชุมสนทนากลุ่มเขตวัฒนา ในวันที่ 23 มิถุนายน 2550 จำนวน 2 ครั้ง ช่วงเช้า เวลา 9.00-12.00 น. และบ่าย เวลา 13.00-16.00 น. ผู้นำชุมชนจำนวน 20 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ในเบื้องต้นนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ภาพรวมของทั้ง 3 เขต สามารถสรุปความหมาย “ความโปร่งใส” “องค์ประกอบการประเมินความโปร่งใส” และ “ร่างตัวแบบเบื้องต้นในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร” ดังต่อไปนี้

### การประชุมสนทนากลุ่มเขตดินแดง ความหมาย “ความโปร่งใส”

จากการประชุมสนทนากลุ่มเขตดินแดง พบว่า กลุ่มผู้นำชุมชนให้ความหมายของคำว่า “ความโปร่งใส” คือ “การทำอะไรที่สามารถพิสูจน์ได้ ตรวจสอบได้ ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต” อีกทั้ง ภาครัฐควรจะต้องให้ความสำคัญในเรื่อง “การเตรียมความพร้อมของข้อมูล” เพื่อสามารถบริการประชาชนได้ตลอดเวลา

### องค์ประกอบการประเมินความโปร่งใส

คณะผู้วิจัยได้นำเสนอ องค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใส 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงาน ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล และด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร จากการประชุมสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง กลุ่มผู้นำชุมชนต่างเห็นด้วยว่า องค์ประกอบการประเมินความโปร่งใสทั้ง 7 ด้าน เพียงพอแล้วต่อการนำไปใช้ประเมินความโปร่งใสของภาครัฐ แต่ประเด็นที่กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดงต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างมากก็คือ เรื่องการมีส่วนร่วมที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนได้เข้าไปร่วมรับรู้และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ที่ผ่านมา กลุ่มผู้นำชุมชนดินแดงต่างประสบปัญหาว่า ภาครัฐไม่เคยสอบถามความคิดเห็น หรือความต้องการของประชาชน ในขณะที่เดียวกันภาคประชาชนเอง ก็ไม่ทราบว่ กระบวนการทำงานของภาครัฐมีขั้นตอนเป็นอย่างไร จึงเป็นปัญหาให้

ภาคประชาชนไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบเรื่องใดๆ ของภาครัฐได้ ดังเช่นที่ผู้นำชุมชนคนหนึ่งกล่าว

“ที่ผ่านมา พวกเราชาวบ้านไม่อาจตรวจสอบภาครัฐได้เลย เพราะเราไม่ทราบ  
ว่าภาครัฐ กำลังทำอะไรกันอยู่ ทั้งๆ ที่พวกเราเคยอบรมเรื่องประเทศไทยใส  
สะอาด เรายุ้ว่าเราต้องทำหน้าที่ตรวจสอบ...เราก็เลยเสนอกันในรัฐธรรมนูญ  
ว่า ในอนาคตเราจะต้องตั้งสภาประชาชน มีที่ทำการชัดเจน จะขอกันตั้งแต่  
ต้องให้พวกเรามีส่วนในการกำหนดนโยบายก่อนตั้งแต่ต้น ว่าภาครัฐจะทำ  
อะไร เราเห็นชอบด้วยหรือไม่ หรือเห็นว่าในส่วนนั้นไม่มีความจำเป็น  
ต่อจากนั้นต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และต้องให้ประชาชนเกิด  
ความรู้ความเข้าใจ มีศูนย์เรียนรู้ และจบลงด้านกิจกรรมการตรวจสอบ  
เพราะตอนนี้เราตรวจสอบไม่ได้”

หรือในกรณีของผู้นำชุมชนบางชุมชนประสบปัญหาว่าได้รับอุปสรรคสิ่งของการพัฒนา  
ชุมชนไม่ตรงตามความต้องการของชุมชน ดังนั้นจึงเห็นความสำคัญมากสำหรับ “การมีส่วนร่วม  
ของชุมชน” ในการเข้าไปร่วมตัดสินใจกับการทำงานของภาครัฐ ดังถ้อยคำที่ปรากฏในการสนทนา  
ตอนหนึ่งว่า

“ขออธิบายว่า ทำไมจะต้องขอมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการ  
บริหารจัดการ เพราะว่าเรามีตัวอย่างชุมชนที่ไม่ได้อยู่ข้างคลอง แต่เขตที่  
ตักขยะในคลองไปให้ แล้วก็ซื้อผ้าหินไปให้ ซึ่งในชุมชนไม่มีที่ตั้งเลย ถ้าตั้งริม  
ถนนรถก็จะจอดไม่ได้ เราก็เลยอยากวิจารณ์ว่า ควรถามเราก่อนว่า เรา  
ต้องการอะไร คิดร่วมกันก่อน แล้วค่อยจัดซื้อ”

ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญกับองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ที่กลุ่มผู้นำชุมชนเขต  
ดินแดงต้องการให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ ภาครัฐจะต้องแสดงความจริงใจและกำหนดเป็นข้อกำหนดระบุไว้  
ให้ชัดเจนในการประเมินความโปร่งใสทุกด้าน

### **ร่างตัวแบบเบื้องต้นในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐใน กรุงเทพมหานคร**

สำหรับประเด็น การลงรายละเอียดการประเมินความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐแต่ละด้าน  
ทางคณะผู้วิจัย ได้กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดที่จะนำมาใช้ประเมินความโปร่งใส และนำเสนอต่อ  
การประชุมสนทนากลุ่มเขตดินแดง เพื่อรับทราบความคิดเห็นของกลุ่มผู้นำชุมชนในประเด็นเรื่อง  
ความเหมาะสมของตัวชี้วัด และค้นหาวิธีการประเมิน ตลอดจนเกณฑ์การประเมินที่ควรจะเป็น ซึ่ง  
ผลการประชุมสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดงสามารถสรุปได้ ดังนี้

## 1. การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง เห็นด้วยกับตัวชี้วัดทั้ง 7 ข้อ แต่ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ควรเพิ่มประเด็นเรื่องการจัดการงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างให้สอดคล้องตรงตาม แผนการจัดซื้อจัดจ้าง และวัตถุประสงค์ รวมทั้งเสนอวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินในการตรวจสอบการจัดทำ แผนการจัดซื้อจัดจ้างว่า ต้องเน้นเรื่องกระบวนการมีส่วนร่วม โดยให้มีคณะกรรมการภาคประชาชนเข้าไปร่วมอยู่ในกระบวนการต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งวิธีการนี้มีการดำเนินการไปบ้างแล้วในบางพื้นที่ และได้รับการยอมรับจากชุมชน

## 2. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัด 11 ข้อย่อย กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง เห็นว่า มีความครอบคลุมแล้ว แต่ต้องให้นำหนักที่การสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้มากขึ้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้ ตัวชี้วัดเรื่องการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชนก็จะต้องจัดให้ทั่วถึง พร้อมตลอดเวลาสำหรับการเผยแพร่ต่อประชาชน ส่วนข้อมูลต่างๆ ก็ต้องมีความทันสมัยอยู่เสมอ

## 3. การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชน

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง คิดว่า ทั้ง 11 ข้อย่อยตัวชี้วัดมีความครอบคลุมแล้ว พร้อมกันนี้ ยังได้เสนอแนะในประเด็นอื่นๆ ดังนี้

- ส่วนราชการไม่ควรสับเปลี่ยนบุคลากรที่ทำงานในแต่ละหน้าที่บ่อยเกินไป เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนต่อประชาชนที่มาติดต่อใช้บริการ นอกจากนี้ ยังต้องกำหนดตัวบุคคลให้ชัดเจนว่า ทำหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องอะไรให้แน่นอนชัดเจน ไม่ให้เกิดปัญหาการโยนเรื่องเมื่อประชาชนไปใช้บริการ และต้องมีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบแทนในกรณีที่ไม่ว่าง
- ต้องเพิ่มประเด็นเรื่อง ช่องทางการบริการพิเศษ/การจัดส่วนบริการพิเศษสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสต่างๆ เช่น ผู้พิการ คนตาบอด ผู้สูงอายุ

## 4. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยทั้ง 11 หัวข้อที่คณะผู้วิจัยได้ตั้งไว้นั้น กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง เห็นด้วย และเสนอเพิ่มเติมว่า การประกาศรับสมัครบุคคลให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปนั้น ควรมีระยะเวลาในการประกาศไม่น้อยกว่า 15 วันก่อนวันสอบ

## 5. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดงเห็นด้วยกับตัวชี้วัดย่อยทั้ง 9 หัวข้อ แต่ได้แสดงความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- นอกจากนี้จะต้องมีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนงาน และโครงการแล้ว หน่วยงานรัฐจะต้องคำนึงถึงการจัดสรรงบประมาณให้ทันตามกรอบเวลาด้วย เพราะจะส่งผลให้ การใช้จ่ายงบประมาณนั้นๆ เป็นไปตามกรอบเวลาการจัดสรรงบประมาณตามแผนและโครงการที่ จัดไว้
- ต้องมีการเผยแพร่โดยใช้ช่องทางที่หลากหลายเรื่องการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้กับส่วนงานต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในเผยแพร่ให้ประชาชนทั่วไปได้รับรู้ เป็นต้นว่า การปิด ประกาศอย่างสม่ำเสมอ หรือการชี้แจงในที่ประชุม

## 6. การประเมินความโปร่งใส ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง เห็นว่า ทั้ง 10 หัวข้อย่อยตัวชี้วัดในด้านนี้มีความครอบคลุมอยู่ แล้ว พร้อมได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

- ประเด็นเรื่องการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก เข้าร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลกับหน่วยงานภายในนั้น ทางกลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดงเสนอว่า ควรให้ภาค ประชาชนเข้าร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลด้วย
- สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกมาทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลนั้น ต้องกำหนดไว้เป็นเกณฑ์เรื่องการเปิดเผยหรือแสดงตัวเลขด้านงบประมาณของ หน่วยงานนั้นให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบด้วย โดยจะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว

## 7. การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง เห็นด้วยกับตัวชี้วัดทั้ง 10 หัวข้อย่อย ว่ามีความครอบคลุมดี แล้ว

## 8. การประเมินความโปร่งใสด้านอื่นๆ

จากการประชุมสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง คณะผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยรวมว่า ควร เพิ่มเติมการประเมินความโปร่งใสบางด้าน ดังนี้

- ด้านจิตสำนึกทางด้านจริยธรรม คุณธรรม ในการทำงานที่จะต้องให้ความสำคัญ และเน้นหนักไปที่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาและยกระดับ จิตใจของบุคลากรแต่ละคน ให้ตระหนักในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเป็นอันดับแรก ก่อนที่จะเข้าไป ช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป นอกจากนี้ ยังควรใช้กลไกสื่อและช่องทางต่างๆ ในการกระตุ้นจิตสำนึกภาค ประชาชนได้รับบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานภาครัฐต่อไป อีกทั้ง รัฐควรมีนโยบายใน การส่งเสริม สนับสนุนและปลูกฝังให้สังคมและประชาชนได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลาใน ประเด็นนี้

- ด้านการมีส่วนร่วม ที่ภาคประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมกันตัดสินใจในกระบวนการต่างๆ ของภาครัฐ โดยกำหนดให้แกนนำชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมรับฟัง และนำเสนอความคิดเห็นและความต้องการ พร้อมทั้งตัดสินใจในฐานะตัวแทนชุมชนในเวทีการประชุมต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งกลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดงเสนอความคิดเห็นที่น่าสนใจว่า อย่างน้อยที่สุดภาคประชาชนควรได้มีส่วนร่วมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์สาธารณะ และเรื่องสำคัญต่างๆ ที่หน่วยงานรัฐจะเข้ามาดำเนินการและส่งผลกระทบต่อประชาชน เช่น การสร้างถนน วางท่อ เป็นต้น ทั้งนี้จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมรับรู้และตัดสินใจโดยเริ่มตั้งแต่เรื่อง โครงการ และงบประมาณที่เอามาลงให้กับชุมชนว่า เหมาะสมและเป็นความต้องการของชุมชนหรือประชาชนที่แท้จริงหรือไม่ ซึ่งการมีส่วนร่วมจริงๆ นั้น ก็จะต้องมีลักษณะในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน ไม่ใช่โยนให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับภาระไปเพียงฝ่ายเดียว

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังได้พบว่า แนวคิดและบทบาทในการทำงานหลายประการของกลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดง ถือเป็นแบบอย่างที่ดีในการชี้ให้เห็นถึงจิตสำนึกในการอุทิศตนในการทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวม ซึ่งจะนำไปสู่สังคมแห่งความโปร่งใสได้ในอนาคต ยกตัวอย่างเช่น กรณีของผู้นำชุมชนรายหนึ่ง กล่าวว่

“เราพยายามว่า การทำงานยาเสพติด โดยเฉพาะอย่างยิ่งยาเสพติด เราต้องทำแบบบูรณาการ เหมือนงานดีแมลงสาบ เราคิดตรงนี้มานานแล้ว ซึ่งเราเชื่อว่า ส่วนราชการไม่มีทางทำสำเร็จ ถ้าประชาชนไม่รุก ดังนั้นเราก็เลยต้องรุกและรวมตัวกันทั่วกรุงเทพฯ แต่ในส่วนในพื้นที่เขตดินแดงที่แรกเราก็เริ่มจาก ๕ ชุมชน เกาะกันเป็นเครือข่าย ทำงานร่วมกัน แล้วขยายออกไปเป็น ๗ เป็น ๑๓ ปีที่แล้วนี่ ๒๒ ชุมชน ครอบคลุมทั้งหมดที่จดทะเบียน และ ๒๒ ชุมชนนี้เราก็ทำโครงการของงบประมาณจาก ปปส. ที่ผ่านมูลนิธิชูพลังไทย ของงบประมาณปีที่แล้วได้มา ๒ แสน ๘ หมื่น ๓ พันบาท อันที่หนึ่งแต่ละชุมชนเอาไปชุมชนละ ๒,๐๐๐ บาทเพื่อหนุนเสริมตำรวจบ้านเดินเวรยาม ค่ากาแฟ ค่าไฟฉาย ค่าอื่นๆ ในส่วนที่เบิกเขตไม่ได้ แต่จริงๆ เบิกได้ อันที่สอง อีกชุมชนละ ๘,๕๐๐ กว่าบาท จัดเวทีในชุมชน มีการประชุมสรุปงานทำกันทั้ง ๒๒ ชุมชน เพื่อส่งมูลนิธิ เป็นทั้งระดับเขตและระดับโซน สำหรับเวทีก็จะทำกิจกรรมสร้างความเข้าใจกับเด็กกับเยาวชน กับครอบครัว ซึ่งทั้งเด็กและชุมชนก็จะมาเข้าร่วมประชุมด้วย ให้ลุกขึ้นมาดูแลชุมชนร่วมกัน ส่วนของดิฉันมีพิเศษกว่าคนอื่น เพราะเรามีสมาคมซึ่งมีงบประมาณจากที่อื่นด้วย จัดค่ายเยาวชน ค่ายครอบครัวได้ ทำอย่างนี้หลายปี ซึ่งค่อนข้างจะมีประโยชน์”

หรือกรณีผู้นำชุมชนที่ทำหน้าที่ประกาศแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้แก่ชุมชน  
“แต่จะพูดนอกกรอบนอกทางไม่ได้ จะหาเสียงก็ไม่ได้ หรือบางครั้งก็ให้  
บุคคลภายนอกที่ติดต่อมาก็มาพูดได้ เช่น แพทย์ หรือสถาบันการศึกษา มา  
ขอความคิดเห็นก็จะให้เขาพูด”

อีกประเด็นที่ถือเป็นข้อห่วงใยต่อการสร้างความโปร่งใสในสังคม ก็คือ การที่ประชาชน  
กลายเป็นเป็นเครื่องมือหรือเครื่องรับรองความถูกต้องให้กับนักการเมืองหรือข้าราชการภาครัฐบาง  
แห่ง ที่มีการนั่งงบประมาณไปใช้โดยมีผลประโยชน์แอบแฝง ยกตัวอย่าง กรณีการจัดศึกษาดูงาน  
และทัศนศึกษาของหน่วยงานภาครัฐและนักการเมืองบางคน แบบเที่ยวกินอย่างเดียว โดยเกณฑ์  
คนในชุมชนไป บางคนไปถึง 3 รอบ เพื่อให้ได้คนตามเป้าก็จะมีแต่คนหน้าเดิมไป แต่ไม่ได้ความรู้  
อะไร ไปเที่ยวอย่างเดียว นอนโรงแรมห้าดาว กินข้าวชั้นหนึ่ง นั่งรถชั้นหนึ่ง ซึ่งการจัดกิจกรรมใน  
ลักษณะนี้ ต้องเอาประชาชนไปด้วย แต่ประเด็นสำคัญก็คือ เป็นโครงการที่ไม่โปร่งใสในการใช้  
งบประมาณที่ไม่เหมาะสม เกินกว่าเหตุ ไม่สมเหตุผลผล แต่ใช้ประชาชนเป็นเครื่องมือ ในลักษณะ  
เดียวกัน ประชาชนก็จะทำให้ถูกมองว่า ง่าย มอมแม่ง่าย และกลายเป็นคนขี้ขอมมากขึ้น ซึ่งจะไม่  
ส่งผลดีต่อการสร้างสังคมทั้งระบบให้เกิดความโปร่งใสในอนาคต

#### **การประชุมสนทนากลุ่มเขตลาดกระบัง ความหมาย “ความโปร่งใส”**

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง ได้เสนอว่า “ความโปร่งใส” ควรมีความหมายในลักษณะ  
ต่างๆ ดังนี้ คือ

- การตรวจสอบที่มีความน่าเชื่อถือ
- การปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความมีสำนึกอย่างเต็มที่
- การให้ข้อมูลและชี้แจงให้เกิดความเข้าใจต่อประชาชน คือ ต้องเปิดเผยข้อมูลและ  
อธิบายให้เกิดความกระจ่างแจ่มแจ้ง อีกทั้ง หน่วยงานราชการต้องลงพื้นที่เพื่อให้  
ตอบสนองความต้องการที่ชัดเจนของประชาชนด้วย
- การวางแผน และขั้นตอนการทำงานอย่างมีแนวทางชัดเจน รวมทั้ง การกำหนด  
ค่าใช้จ่าย ค่าธรรมเนียมต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ ต้องชัดเจนด้วย
- การกระทำของเจ้าหน้าที่ ที่จะต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- การเน้นเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณให้คุ้มค่าเต็มเม็ดเต็มหน่วยให้ถึงประชาชนจริงๆ
- การให้ความเสมอภาค เป็นเรื่องที่ภาครัฐ ต้องให้ความยุติธรรมกับประชาชนอย่าง  
เสมอภาค โดยมีการให้บริการประชาชนที่ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ความโปร่งใสต้องเน้นที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กร ต้องซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมใน  
ตัวเอง จะทำให้ความโปร่งใสเกิดขึ้น

- เรื่องความตรงไปตรงมา

ตลอดจนเรื่องการมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของบุคลากร และหน่วยงานภาครัฐนั้นๆ ด้วย

### องค์ประกอบการประเมินความโปร่งใส

องค์ประกอบการประเมินความโปร่งใส 7 ด้าน ที่คณะผู้วิจัยกำหนดขึ้นมานั้น กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง เห็นว่า ครอบคลุมแล้ว ส่วนประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ นอกเหนือจากประเด็นด้านการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว ยังมีรายละเอียดที่ควรคำนึงถึงในประเด็นอื่นๆ ดังนี้ คือ

- การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สำหรับประเด็นนี้ ผู้นำชุมชนรายหนึ่งมีความเห็นว่า เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องถือว่าเป็นหัวใจของการดูเรื่องความโปร่งใส ดูการบริหารหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะต้องค้นหาวิธีการที่จะให้ประชาชนทุกระดับได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานและการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐให้มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อสร้างศักยภาพให้กับภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบภาครัฐ ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ต้องมีกลไกที่รวดเร็วและชัดเจน
- การให้บริการประชาชน ในส่วนนี้ กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบังเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐต้องมีสำนึกและปฏิบัติตนให้อยู่ในจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม และเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของประชาชน ต้องคิดว่ามีหน้าที่เข้ามารับใช้ประชาชน ไม่เอาเปรียบประชาชน และคำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชนเป็นสำคัญ นอกจากการทำหน้าที่ดูแลและรับใช้ประชาชนแล้ว ยังต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้ประชาชนมีความสุข ได้รับความเสมอภาค ยุติธรรม โดยเสมอหน้ากัน

- การบริหารงบประมาณ ต้องให้ความสำคัญกับการชี้แจงว่า งบประมาณมีการจัดสรรและดำเนินการเบิกจ่ายให้กับส่วนงานต่างๆ อย่างไร ให้ประชาชนรับทราบ

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบังต่างเห็นพ้องในทิศทางเดียวกันว่า สิ่งแรกที่สามารถแก้ไข ปัญหาและสร้างความโปร่งใสในสังคมไทยได้ ก็คือ การสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ให้กับบุคลากรภาครัฐ ได้ตระหนักถึง บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

### ร่างตัวแบบเบื้องต้นในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐใน กรุงเทพมหานคร

#### 1. การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

สำหรับตัวชี้วัด 7 ข้อย่อยที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอนั้น กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง เห็นว่าแม้จะมีความครอบคลุมดีแล้ว แต่ก็ยังไม่อาจแก้ไขปัญหาการฮั้วได้ (การสมยอมกันในการประมูลงานของภาครัฐ) ยังมีปัญหาเรื่องความไม่โปร่งใสปรากฏอยู่ แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะ

แสดงความโปร่งใสว่า “ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับทุกประการ” แต่ก็ยังคงพบปัญหาเกิดขึ้นหลาย ๆ จุดที่เป็นช่องโหว่จนกลุ่มแกนนำชุมชนเขตลาดกระบังได้แสดงทัศนคติว่า “พฤติกรรมไม่ถูกต้อง จริยธรรมไม่ถูกต้อง แต่ถูกระเบียบ ถูกข้อบังคับ” เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะขั้นตอนการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาที่มีช่องทางให้เกิดการล๊อคสเบ็ก มีการผูกขาดอยู่ หรือในขั้นตอนการประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งแม้จะมีการประกาศล่วงหน้า แต่ก็ยังมีการใช้วิธีซุกแซกต่าง ๆ ตั้งแต่การปิดประกาศในจุดที่ไม่มีการสังเกตได้ชัดเจน หรือติดแล้วก็รีบเอาออก เป็นต้น ส่วนในขั้นตอนการประกวดสอบราคาแม้จะดำเนินการในทางพุดินัยอย่างถูกต้องตามระเบียบ แต่ก็พบว่า กรรมการสอบราคาก็เป็นพรรคพวกกัน ซึ่งขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้ ถือเป็นประเด็นสำคัญในการหาหนทางสร้างความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ทั้งนี้ กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง ได้เน้นย้ำว่า ควรมีการเพิ่มเติมและให้ความสำคัญในประเด็นเรื่อง

- การสร้างจิตสำนึก ด้านความซื่อสัตย์ คุณธรรม จริยธรรม ต่อบุคลากรภาครัฐอย่างจริงจัง
- การใช้ช่องทางในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ให้มีช่องทางการแพร่กระจายให้มากที่สุด เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้มากที่สุด ดังนั้น การประกาศการจัดซื้อจัดจ้างต้องใช้วิธีการประกาศในที่สาธารณะให้สามารถเห็นได้ชัดเจน และให้มีการประกาศหลายๆ วิธี หลายๆ ทาง ในระยะเวลาพอสมควร ประมาณ 1-2 อาทิตย์เป็นอย่างน้อย
- การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อแสดงความโปร่งใสในทุกขั้นตอน หรือทุกกระบวนการ เช่น ให้มีโอกาสร่วมรับรู้ในการจัดซื้อจัดจ้างตั้งแต่กระบวนการวางแผน การเปิดซอง การตรวจรับงาน โดยเข้าเป็นกรรมการด้วยเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุสิ่งของหรือการก่อสร้างใดๆ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน เป็นไปตามความต้องการของชุมชน

## 2. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัด 11 ข้อย่อย กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง เห็นว่ามีความครอบคลุมแล้ว เห็นด้วยในส่วนที่เปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กร ถือเป็นเรื่องที่ดีสะท้อนให้เห็นความโปร่งใส แต่ยังคงกังวลว่า ไม่อาจจะปฏิบัติได้จริงตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงควรให้มีการตรวจสอบการมีส่วนร่วมโดยใช้เกณฑ์ว่า จากจำนวนของผู้มีส่วนร่วมมีอย่างน้อยเพียงใด เข้าร่วมในกิจกรรมจริงหรือไม่ และประเด็นที่สำคัญก็คือ จะต้องประเมินความโปร่งใสทั้ง 2 ด้าน คือ ทั้งด้านหน่วยงานภาครัฐ และด้านภาคประชาชน เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยจริงหรือไม่

ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐนั้น จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องปลีกย่อยด้วยว่า กิจกรรมนั้นๆ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นจริงหรือไม่ หรือเพียงแค่เข้าไปร่วมรับฟังนโยบายหรือวิสัยทัศน์ที่หน่วยงานรัฐนำเสนอเท่านั้น

### 3. การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชน

ตัวชี้วัด ทั้ง 11 ข้อย่อยนี้ ส่วนใหญ่กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบังเห็นด้วยแล้ว แต่ต้องการเน้นเรื่องจิตสำนึกในการทำงาน จึงให้นำหนักในข้อการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการบริการประชาชนให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพราะมีความเชื่อว่า การบริการควรให้ความสำคัญที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ยังต้องการให้เพิ่มช่องทางกรร้องเรียนให้มากขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ต้องมีการอบรมประชาชนด้วย เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจเรื่องการติดต่อหน่วยงานราชการว่า ทำอย่างไร การแจกคู่มืออย่างเดียวยังไม่เพียงพอ ต้องเพิ่มเติมเรื่องการอบรมด้วย ซึ่งอาจจะใช้หน่วยเคลื่อนที่เข้าไปในชุมชน หรือเชิญผู้นำชุมชนมาอบรมที่สำนักงานก็ได้

### 4. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง ไม่ได้เห็นแตกต่างจากการกำหนดตัวชี้วัดทั้ง 11 หัวข้อย่อย ที่ทีมผู้วิจัยนำเสนอ แต่มีความเห็นในประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ เรื่องเกณฑ์การให้คะแนน ที่ควรให้ตามความสามารถ ไม่ควรมีสิทธิพิเศษในการให้คะแนนใดๆ ต่อผู้ที่มีสิทธิสอบทุกคน และไม่ควรระงาบรายชื่อกรรมการสอบ เพราะจะเป็นช่องทางให้เกิดการวิ่งเต้นซึ่งจะนำไปสู่ความไม่โปร่งใสในที่สุด

อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้นำชุมชนอีกส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่า ควรประกาศรายชื่อกรรมการสอบ แต่ให้ประกาศภายหลังจากสอบเสร็จแล้ว เพื่อให้สามารถถามได้ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า คะแนนถูกต้องหรือไม่ อย่างไร ส่วนคะแนนสอบควรประกาศพร้อมผลสอบด้วยเช่นกัน

### 5. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบังแม้จะเห็นด้วยกับตัวชี้วัดย่อยทั้ง 9 หัวข้อ ว่า แม้จะมีแนวทางปฏิบัติที่ดี แต่ผลที่เกิดขึ้นอาจไม่เป็นไปตามต้องการ เพราะหน่วยงานราชการยังมีปัญหาเรื่องการไม่เปิดเผยงบประมาณให้สาธารณชนโดยทั่วไปรับรู้ จึงอยากให้มีการชี้แจงงบประมาณพร้อมรายละเอียดที่จะลงไปสู่ชุมชนให้กับชุมชนและประชาชนได้ทราบด้วย และหากมีกรณีที่มีการตั้งงบประมาณไว้แล้วมีการตัด การลด ต้องแจ้งให้ประชาชนรับทราบด้วยเพื่อให้เกิดความเข้าใจ โดยให้การประกาศผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ประกาศไว้ที่สำนักงานเขต ที่ทำการชุมชน ผ่านเสียงตามสายของชุมชน ซึ่งจะทำให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลด้วยอย่างน้อย นอกจากนี้ ภาคประชาชนยังต้องการให้หน่วยงานราชการมีการใช้จ่ายงบประมาณให้ตรงกับแผนที่กำหนดไว้ ในกรณีที่มีการเบิกจ่ายต้องดำเนินการให้รวดเร็ว ไม่ล่าช้า รวมไปถึงสเปกต่างๆ ที่กำหนดด้วย

## 6. การประเมินความโปร่งใส ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง เห็นว่า ทั้ง 10 หัวข้อย่อยตัวชี้วัดในด้านนี้มีความครอบคลุมอยู่แล้ว แต่ต้องการให้ภาคประชาชนได้เข้ามาร่วมตรวจสอบด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญในประเด็นการกำหนดวิธีการคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลางจากภายนอกมาตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล (External Audit) ต้องทำหน้าที่ในการตรวจสอบได้จริงๆ และยังคงต้องพิจารณาเรื่องการป้องกันการลอบบี้ การแทรกแซงการทำงานทั้งจากหน่วยงานรัฐ และการเมืองด้วย นอกจากนี้ ในกรณีที่มีผลการตรวจสอบก็ต้องสร้างกลไกการทำงานให้มีความรวดเร็วด้วย

อีกทั้ง จะต้องมีการประกาศผลการตรวจสอบให้ประชาชนได้รับทราบ ซึ่งจะมีผลต่อการกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบมากขึ้นด้วย เพื่อแก้ปัญหาที่ภาคประชาชนกังวลว่า

“หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐเข้าถึงได้ยาก ไม่สามารถทราบขั้นตอนการทำงาน หรือการตรวจสอบ แม้ว่าทุกคนอยากมีส่วนร่วม ..อยากให้สังคมที่เราอยู่ดีขึ้น แต่เป็นเรื่องยากที่จะตรวจสอบหน่วยงานรัฐ”  
ดังนั้น จึงต้องมีช่องทางให้เกิดการตรวจสอบได้ง่ายขึ้น

## 7. การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ตัวชี้วัดทั้ง 10 หัวข้อย่อยมีความครอบคลุมดีแล้วในความเห็นของกลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง ซึ่งหน่วยงานภาครัฐ จะต้องมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมให้กับภาคประชาชนและชุมชน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ จึงต้องเข้ารุกเข้าไปในชุมชนและสัมผัสประชาชนให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความตื่นตัวและกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความอยากมีส่วนร่วมมากขึ้น

นอกจากรัฐจะต้องมีส่วนในการสนับสนุนให้ภาคประชาชน และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารแล้ว ยังจะต้องให้ความรู้กับประชาชนในเรื่องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ และสามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้จะต้องสร้างช่องทางให้ประชาชนเกิดความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองว่า เมื่อได้รับรู้และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างไม่ยากลำบากแล้ว ประชาชนต้องนำความรู้ที่ได้รับนำมาใช้ประโยชน์ เช่น ช่วยสอดส่องเป็นหูเป็นตาหน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใสในการทำงาน

## 8. การประเมินความโปร่งใสด้านอื่นๆ

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบังต้องการให้เพิ่มเติมด้านจิตสำนึก และจริยธรรมเข้าไปด้วย จึงจะเกิดความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ

## การประชุมสนทนากลุ่มเขตวัฒนา

### ความหมาย “ความโปร่งใส”

สำหรับความหมายของคำว่า “ความโปร่งใส” นั้น กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา ได้นิยามตามความเข้าใจในทัศนะของตนเอง ดังนี้ คือ

- การทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ในสิ่งที่ทำ และมั่นใจว่าสิ่งนั้นมีความโปร่งใส และสะอาด
- การได้มีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะด้านการจัดสรรงบประมาณ
- การทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการคอร์รัปชัน สามารถให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบได้
- การทำงานขององค์กรฯ หนึ่งในที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกตรวจสอบ หรือดูข้อมูลทั้งด้านวิธีการดำเนินการ และเอกสารที่สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เพื่อให้ประชาชนที่สงสัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความชัดเจน และประชาชนเกิดการยอมรับในการทำงานของหน่วยงานรัฐ
- การให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ร้องเรียนสิทธิของตนเองได้
- การให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข่าวสารข้อมูล
- รัฐต้องให้ข้อมูลทุกอย่างให้ประชาชนทราบ

นอกจากนี้ ยังมีผู้นำชุมชนบางท่านยังให้ความคิดเห็นส่วนตัวว่า เรื่อง “ความโปร่งใส” เป็นเรื่องยาก เพราะยังมีเรื่องการเล่นพรรคเล่นพวก ซึ่งเป็นสาเหตุของความไม่โปร่งใส ดังนั้น ต้องให้ความสำคัญกับการสกัดกั้นเรื่องการเล่นพรรคเล่นพวก จึงจะสามารถทำให้เกิดความโปร่งใสในสังคมไทยได้

### องค์ประกอบการประเมินความโปร่งใส

องค์ประกอบการประเมินความโปร่งใส 7 ด้าน ที่คณะผู้วิจัยกำหนดขึ้นมานั้น กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา เห็นว่า ต้องเพิ่มเติมด้านนโยบาย จริยธรรม คุณธรรม และด้านจิตสำนึกเข้าไปด้วย ความหมายก็คือ ให้มีด้านนโยบายแยกออกมาเป็นอีกด้านหนึ่งจากการบริหารเนื่องจากกินความหมายกว้างเกินไป การแยกด้านนโยบายออกมาก็จะทำให้เกิดความชัดเจนขึ้นว่า เป็นนโยบายที่มีที่ไปอย่างไร

ส่วนด้านจิตสำนึกนั้น ต้องเน้นที่ผู้บริหารว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความโปร่งใส และภาคประชาชนเองก็ต้องมีจิตสำนึกด้วย หมายถึงว่า ควรต้องมีโครงการเพื่อรณรงค์ให้มีความรักชาติ รักความโปร่งใส สร้างจิตสำนึกในการรักชาติ ให้สามารถย้อนกลับมาบริหารประเทศให้มีความ

โปร่งใส ให้มีความเจริญ ถือว่าเป็นการทำทั้ง 2 ด้าน คือทั้งหน่วยงานรัฐ และภาคประชาชนโดยการให้มีส่วนร่วม มีจิตสำนึกในการตรวจสอบด้วย

ด้านจริยธรรม คุณธรรม เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาการคอร์รัปชันเชิงนโยบาย ประเด็นนี้ต้องให้ความสำคัญมากๆ ควรระมัดระวังในการนำกรอบหรือนำแนวคิดของตะวันตกมาใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐในสังคมไทย

นอกจากนี้ ยังมีรายละเอียดที่ควรคำนึงถึงในประเด็นอื่นๆ ดังนี้ คือ

- การให้บริการประชาชน ต้องมีการบริการในแง่การอธิบายหรือให้ข้อมูลขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่ประชาชนควรรู้ และมีการจัดบริการด้านต่างๆ เช่น จัดหน่วยในคดีต่างๆ ให้กับประชาชน ส่วนทางเขตก็ควรมีการประเมินผลโดยประชาชนที่มาใช้บริการ และมีองค์กรกลางไปผลักดันนโยบายให้รัฐมีการปรับปรุง

- การจัดซื้อจัดจ้าง ต้องให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมจะสามารถจัดปัญหาเรื่องการฮั้วออกไปได้ โดยให้มีส่วนร่วมนับตั้งแต่การเริ่มต้นโครงการแต่ละโครงการ ให้มีการกำหนดสเปกนโยบาย และติดตาม ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

## ร่างตัวแบบเบื้องต้นในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร

### 1. การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

สำหรับตัวชี้วัด 7 ข้อย่อยที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอนั้น กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา เห็นว่า มีความครอบคลุมดี แต่มีข้อเสนอว่าควรเพิ่มในเรื่องต่อไปนี้

- เรื่องการกำหนดสเปก ควรให้หน่วยงานภาคปฏิบัติได้มีส่วนร่วมโดยไม่ใช้กำหนดจากผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว และต้องมีการประกาศให้มีการตรวจสอบความสัมพันธ์ ตรวจสอบเครือข่ายและคุณสมบัติ/ความสัมพันธ์ของบริษัทผู้มาประมูล นอกจากนี้ ยังควรให้สามารถตรวจสอบบัญชี และตรวจสอบบริษัทที่เข้ามาประมูล ตรวจสอบเครือข่ายบริษัทที่เข้ามาประมูลว่าเป็นเครือข่ายเดียวกันหรือไม่

นอกจากนี้ ยังควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย เพราะการจัดซื้อจัดจ้างส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่จะเป็นผู้จัดซื้อจัดจ้างกันเอง ควรให้ประชาชน หรือองค์กรอิสระในพื้นที่เข้าไปมีส่วนร่วม ยืนยันและดูราคาในการจัดซื้อ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง และในส่วนที่เป็นการจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงานทุกฝ่ายด้วย โดยไม่จำกัดเฉพาะหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสจริงในหน่วยงานรัฐทั้งระบบ เพราะเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับภาษีของประชาชน อีกทั้ง ยังต้องมีการสอบถามความเห็นของประชาชนหรือจากหน่วยงานต่างๆ ก่อนว่าต้องการอะไรเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุหรือสิ่งของต่างๆ ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

## 2. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัด 11 ข้อย่อย กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา เห็นว่ามีความครอบคลุมแล้ว แต่ยังคงเป็นห่วงเรื่องการไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจัง และยังเห็นด้วยกับการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน นอกจากนี้ ยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

- ควรมีองค์กรกลางเข้ามาดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิรูป เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแก้ไขหน่วยงานราชการ ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้น ก็ควรทำด้วยความจริงจัง ไม่ใช่การสร้างภาพ

- การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีความชัดเจน

- ควรมีการให้รางวัล และเชิดชูเกียรติต่อผู้กระทำความดี ทำงานด้วยความจริงใจ

## 3. การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชน

ตัวชี้วัด ทั้ง 11 ข้อย่อยนี้ ส่วนใหญ่กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา เห็นด้วยว่ามีความครอบคลุมแล้ว แต่มีความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

- ควรมีการจัดหน่วยงานประชาสัมพันธ์เพื่อสามารถให้รายละเอียดทั้งหมดของหน่วยงานได้

- มีสื่อที่สามารถทำความเข้าใจกับประชาชนได้เป็นอย่างดี

- ควรมีหน่วยบริการเคลื่อนที่อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เข้าไปพบกับประชาชนอย่างครบวงจร เป็นลักษณะให้เจ้าหน้าที่เข้าหาประชาชนบ้าง

- การรับเรื่องร้องเรียน ควรจะต้องมีการแจ้งผลติดต่อกลับ

- เรื่องการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ควรจะนำมาใช้ในการบริการโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ประชาชน ยกตัวอย่าง การออกใบสั่งของตำรวจ เพื่อไม่ต้องผ่านการเรียกเก็บเงินค่าปรับผ่านตัวบุคคล

- เรื่องการเก็บข้อมูลความลับของหน่วยราชการ สำหรับประชาชนที่ให้เบาะแส ให้ความร่วมมือ ให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ก็ควรจะเก็บความลับของบุคคลที่ให้เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

- เรื่องการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจทักษะ ควรครอบคลุมเรื่องการอบรมให้เชิงจิตสำนึก จริยธรรม คุณธรรมด้วย

#### 4. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา เห็นด้วยกับการกำหนดตัวชี้วัดทั้ง 11 หัวข้อย่อย โดยเน้นในประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ เรื่องการสอบเข้ารับราชการ และเรื่องการให้ความดีความชอบข้าราชการ นอกจากนี้ ยังมีข้อสรุปเพิ่มเติมว่า

- ควรมีช่องทางการประกาศการรับสมัครที่หลากหลาย รวมทั้ง การใช้ช่องทางสื่อมวลชน
- เรื่องเกณฑ์การให้คะแนนก็ควรมีความชัดเจน และให้ยกเลิกระบบโควต้า ซึ่งเป็นปัญหาให้เกิดเด็กเส้นเด็กฝาก
- เรื่องประกาศรายชื่อกรรมการสอบ ควรประกาศหลังจากการสอบเสร็จสิ้นไปแล้ว
- เรื่องการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็ควรมีคณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน ซึ่งอาจจะมีองค์กรกลางเข้ามาทำงานกับภาครัฐ ในการกำหนดในส่วนนี้ โดยจะต้องมีแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ เช่น หน่วยงาน ก.พ.
- การลงโทษหรือการถอดถอนข้าราชการที่ทำความผิด ก็ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการถอดถอนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด

#### 5. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา ให้ความเห็นว่า ตัวชี้วัดย่อยทั้ง 9 หัวข้อ มีความครอบคลุมดีแล้ว โดยได้ขอเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

- การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนฯ โครงการ งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือประชาชนโดยตรง
- ควรดูเรื่องความซ้ำซ้อน ในการใช้งบประมาณในโครงการต่างๆ ทั้งนี้ ให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของชุมชน
- เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณเกินความจำเป็น หรือไม่ตรงวัตถุประสงค์ เช่น งบประมาณการดูงาน งบประมาณการจัดสัมมนา งบประมาณดูงานที่ต่างประเทศ ควรจะพิจารณาให้เหมาะสม อย่าให้ฟุ่มเฟือยเกินความจำเป็น
- การใช้จ่ายงบประมาณ ควรจะมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณให้เหมาะสมกับเวลาและความต้องการของชุมชน
- การจัดทำรายงานประเมินผลเผยแพร่ต่อสาธารณะ

#### 6. การประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

ตัวชี้วัด 10 หัวข้อย่อยที่กำหนดมานั้น กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา เห็นว่า มีความครอบคลุมอยู่แล้ว และเห็นด้วยอย่างมากที่มีการจัดทำคู่มือ/ระเบียบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน รวมทั้งมีการเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบโดยทั่วกัน

นอกจากนี้ ยังเห็นว่า ในส่วนของการจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ทำประจำแต่ละปี ก็ควรต้องมีการเผยแพร่ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกันด้วยเช่นกัน

สำหรับประเด็นเรื่องหน่วยงานกลางจากภายนอกที่จะมาทำหน้าที่ตรวจสอบ ประเมินผล ก็ควรจะมีความเป็นกลางจริงๆ สามารถตรวจสอบที่มาของหน่วยงานนั้นได้เพื่อความโปร่งใส

ในส่วนของผู้ที่เข้าไปทำการตรวจสอบ เป็นต้นว่า ภาคประชาชน ก็ควรจะมีกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ รองรับ เพื่อให้สามารถเสนอข้อเสนอนะ เพื่อการแก้ไขปรับปรุง และเสนอบทลงโทษได้

ประเด็นเรื่องการรายงานผลการประเมินผล ก็ควรจะต้องตรงตามข้อเท็จจริง ไม่ใช่รายงานแต่สิ่งดีๆ

อีกทั้ง ยังควรเพิ่มเติม ประเด็นเรื่องการทำประชาพิจารณ์จากภาคประชาชนที่จัดโดยองค์กรกลาง เพื่อให้ภาคประชาชนมาประเมินผลการทำงานของภาครัฐได้

## 7. การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ตัวชี้วัดทั้ง 10 หัวข้อย่อยมีความครอบคลุมดีแล้วในความเห็นของกลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา แต่ยังมีประเด็นอื่นๆ อีกที่ควรให้ความสนใจเพิ่มเติม คือ

- ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายบังคับนั้น แต่ควรมีการเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เว็บไซต์ หน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ สื่อมวลชน เป็นต้น
- เรื่องการจัดทำเว็บไซต์ควรมีการจัดทำในลักษณะที่เป็น Interactive ที่ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นการประเมินต่างๆ ผ่านเว็บไซต์ได้
- เรื่องการทำให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา
- เรื่องระเบียบปฏิบัติที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ควรจะมีคู่มือด้วย
- เรื่องช่องทางการเข้าถึงข้อมูล ก็ควรต้องมี ฮอตไลน์ มีการเผยแพร่ข้อมูลทางสื่อมวลชน มีหน่วยบริการเคลื่อนที่ มีสื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนไปเผยแพร่ต่อได้
- ฮอตไลน์ก็ควรจะมีการแจ้งผลการปฏิบัติที่ชัดเจน ให้ครบถ้วน ในการตอบกลับประชาชน
- การปรับปรุงการดำเนินการตามข้อร้องเรียนที่เสนอผ่านฮอตไลน์ให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินการ
- การดำเนินการในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารจะต้องมีความรวดเร็วและถูกต้อง
- ควรมีการประชาพิจารณ์ นอกเหนือจากการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้วยจากภาคประชาชน

## 8. การประเมินความโปร่งใสด้านอื่นๆ

ในส่วนการประเมินความโปร่งใสด้านอื่นๆ นั้น ทางกลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา ต้องการให้เพิ่มเติมอีก 2 ด้านสำคัญ คือ ด้านจิตสำนึก และนโยบายเข้าไปด้วย ซึ่งมีรายละเอียดพอเป็นแนวทางได้ ดังนี้

### ด้านจิตสำนึก

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนา ได้เสนอว่า ประเด็นที่ควรนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดคร่าวๆ น่าจะเป็น

- ผู้นำ ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความโปร่งใสต่อองค์กรอย่างมาก ดังนั้นจึงต้องดูที่ข้อมูลพื้นฐานของผู้หน้านั้นๆ ว่ามีที่มาอย่างไร มีความสามารถและมีข้อมูลประวัติความเป็นมาอย่างไร หมายถึงว่า มีระบบฐานข้อมูลตัวบุคคลเพื่อการตรวจสอบประวัติการทำงาน เนื่องจากผู้นำจะต้องแสดงออกชัดเจนถึงความโปร่งใส เป็นตัวอย่างที่ดี ก็จะทำพหุองค์กรให้เกิดความโปร่งใสได้ด้วย

- ข้อห้ามและการปฏิบัติตามหลักการทำงานที่ดี
- ผู้นำต้องมีลักษณะชัดเจนเรื่องความโปร่งใส
- มีองค์กรกลางในการสำรวจข้อมูลเรื่องสถิติ (Poll)

### ด้านนโยบาย

สำหรับเรื่องนโยบายนี้มีการพูดกันหลายระดับ แต่ในที่นี้ จะหมายถึงเฉพาะหน่วยงานราชการหรือองค์กร ซึ่งต้องคิดกันว่าจะทำอย่างไร ที่จะทำให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตัวชี้วัดสำคัญ คือ

- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- ต้องปฏิบัติได้จริงจัง เป็นรูปธรรม
- ต้องมีตัววัดผลสำเร็จทางนโยบาย
- ต้องมีความรัดกุม ชัดเจน มีแผนปฏิบัติรองรับและหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน ต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 : ตารางแมทริกซ์แสดงประเด็นความหมายของ “ความโปร่งใส” ในทัศนะของผู้แทนภาคประชาชน

หน่วยงาน	พลวัต	เปิดเผย	ตรงไปตรงมา/ ไม่มีวาระซ่อนเร้น	ตรวจสอบ ได้	ชี้แจง/ อธิบายได้ เมื่อมีข้อ สงสัย	ตอบสนองตรง ตามความ ต้องการประช.	ระบบ ป้องกันที่ดี	เป็นธรรม เสมอภาค	มีจิตสำนึก ซื่อสัตย์/ คุณธรรม	ประชาชน และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม	สร้างความ ไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	เข้าถึงได้	ประสิทธิภาพ/ ประสิทธิผล	ถูกต้องตาม ระเบียบ
<b>ชุมชน</b>														
1.เขตดินแดง		✓		✓		✓		✓		✓				
2.เขตวัฒนา						✓		✓	✓	✓				
3.เขตลาดกระบัง						✓		✓	✓	✓				



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

คณะผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ระดับกระทรวง รัฐวิสาหกิจ และองค์กรอิสระของรัฐ ประกอบกับข้อมูล จากการประชุมแลกเปลี่ยนระดมความคิดกับคณะวิจัยส่วนภูมิภาคในโครงการเดียวกันนี้ จากนั้นได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐระดับกรมในส่วนกลาง จำนวน 63 กรม ตามที่ได้ทำการสุ่มรายชื่อไว้แล้วในบทที่ 3 ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งหมด 62 กรม จำนวน 496 ชุด โดยขาดไปเพียง 1 หน่วยงานเท่านั้น ที่ไม่สามารถติดตามแบบสอบถามกลับคืนมาได้ คือ สำนักงานสันตนาการและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ทั้งนี้ จากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ คณะผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for windows version 13.0 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยขอเสนอเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของ "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ"
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสของภาครัฐในด้านต่างๆ

ตารางที่ 3 : จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางประชากร

ตัวแปรลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	164	33.1
หญิง	329	66.3
ไม่ตอบ	3	0.6
<b>การศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	291	58.7
ปริญญาโท	189	38.1
ปริญญาเอก	7	1.4
ไม่ตอบ	9	1.8
<b>ระดับตำแหน่ง (ตี)</b>		
ระดับ 5	89	17.9
ระดับ 6	85	17.1
ระดับ 7	128	25.8
ระดับ 8	99	20.0
ระดับ 9 ขึ้นไป	6	1.2
ไม่ตอบ	89	17.9
<b>อายุ</b>		
ต่ำสุด = 24 ปี	สูงสุด = 59 ปี	
Mean = 43.74	S.D. = 8.674	
<b>อายุงานราชการ</b>		
ต่ำสุด = 3 เดือน	สูงสุด = 39 ปี	
Mean = 18.99 ปี	S.D. = 9.49 ปี	
<b>อายุงานราชการในตำแหน่งปัจจุบัน</b>		
ต่ำสุด = 1 เดือน	สูงสุด = 38 ปี	
Mean = 11.64 ปี	S.D. = 9.70 ปี	

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงซึ่งมีจำนวน 329 ราย หรือคิดเป็น ร้อยละ 66.3 รองลงมาเป็นชาย จำนวน 164 รายหรือร้อยละ 33.1

ด้านการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 291 รายหรือร้อยละ 58.7 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 189 รายหรือร้อยละ 38.1

ส่วนระดับตำแหน่ง (ซี) ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ซึ่งมีจำนวน 128 รายหรือร้อยละ 25.8 รองลงมาเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ซึ่งมีจำนวน 99 รายหรือร้อยละ 20.0 ลำดับที่สามเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 มีจำนวน 89 รายหรือร้อยละ 17.9

ส่วนอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีอายุต่ำสุด 24 ปี และมีอายุสูงสุด 59 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 43.74 ปีและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 8.674 ปี

ด้านอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีอายุราชการต่ำสุดเพียง 3 เดือน อายุราชการสูงสุดเท่ากับ 39 ปี อายุราชการโดยเฉลี่ย 18.99 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 9.49 ปี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม) โดยเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 11.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.70 ปี ส่วนอายุงานราชการในตำแหน่งปัจจุบันต่ำสุด 1 เดือน สูงสุด 38 ปี

ตารางที่ 4 : จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็น

ความหมาย ของคำว่า "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ"

ประเด็นที่ครอบคลุมความหมายของความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ	ความถี่	ร้อยละ
1. สามารถตรวจสอบได้	461	92.9
2. ชี้แจง อธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย	398	80.2
3. เปิดเผยได้	380	76.6
4. การปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	374	75.4
5. มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค	367	74.0
6. มีการวางระบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ	312	62.9
7. ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้ อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด	298	60.1
8. บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดี	284	57.3
9. ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของภาครัฐ	272	54.8
10. ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง	204	41.1
11. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ	168	33.9
12. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของภาครัฐ	139	28.0

หมายเหตุ

1. N = 496

2. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4 เมื่อให้กลุ่มตัวอย่างเลือกประเด็นที่คิดว่าควรเป็นส่วนหนึ่งของความหมายของคำว่า "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" พบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเลือกมาเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ "สามารถตรวจสอบได้" ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 61 หรือคิดเป็นร้อยละ 92.9 รองลงมาอันดับที่ 2 ได้แก่ประเด็น "ชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย" ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 398 หรือคิดเป็นร้อยละ 80.2 ส่วนลำดับที่ 3 ได้แก่ประเด็น "เปิดเผยได้" ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 380 หรือร้อยละ 76.6 ลำดับที่ 4 ได้แก่ประเด็น "การปฏิบัติตัวอย่างตรงไปตรงมา" มีความถี่เท่ากับ 374 หรือร้อยละ 75.4

ลำดับที่ 5 ได้แก่ประเด็น "มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค" ซึ่งมี 367 ความถี่ หรือร้อยละ 74.0 ลำดับที่ 6 ได้แก่ประเด็น "มีการวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ" ซึ่งมีผู้ตอบจำนวน 312 รายหรือร้อยละ 62.9 และลำดับที่ 7 ได้แก่ประเด็น "ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด" ซึ่งมีความถี่เท่ากับ 298 หรือคิดเป็นร้อยละ 60.1

นอกเหนือจาก 7 ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบน้อยกว่าร้อยละ 60 โดยที่ 3 ลำดับสุดท้ายมีกลุ่มตัวอย่างเลือกตอบน้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งได้แก่

- ประเด็น "ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ" ซึ่งมีผู้ตอบเพียง 139 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.0

- ประเด็น "ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ" มีผู้เลือกตอบ 168 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.9

- ประเด็น "ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง" มีผู้เลือกตอบ 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.1

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว หากจะนิยาม คำว่า "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" ในมุมมองของกลุ่มข้าราชการในสังกัดหน่วยงานของรัฐ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ของความ เป็น "มติเสียงส่วนใหญ่" ซึ่งนับเฉพาะประเด็นที่มีผู้เลือกตอบ หรือให้ความเห็นมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่าความหมายของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐจะครอบคลุมคุณลักษณะ 9 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สามารถตรวจสอบได้
2. ชี้แจง อธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย
3. เปิดเผยได้
4. การปฏิบัติงานตรงไปตรงมา
5. มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
6. มีการวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ
7. ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด

8. บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดี

9. ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภาครัฐ

ดังนั้น จากคุณลักษณะทั้ง 9 มิติดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาประมวลและเรียบเรียงขึ้นเป็นคำนิยามของ "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" ในมุมมองของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดหน่วยงานรัฐ ได้ดังนี้

"ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของรัฐที่สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ ซึ่งแจ้งอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัยโดยที่การปฏิบัติงานใดๆ ของเจ้าหน้าที่รัฐนั้นกระทำกรอย่างตรงไปตรงมาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ภายใต้จิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมทางวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานภาครัฐก็มีการวางระบบการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้

ตารางที่ 5 : จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจที่ควรมีการประเมินความโปร่งใสของภาครัฐ

ภารกิจที่ควรมีการประเมินความโปร่งใส	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	429	86.5
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	349	70.4
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	329	66.3
4. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล	311	62.7
5. ด้านการบริหารงาน	306	61.7
6. ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	283	57.1
7. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	282	56.9
8. ด้านการให้บริการประชาชน	274	55.2
9. ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	218	44.0
10. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	188	37.9

หมายเหตุ N= 496

ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 5 เมื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการประเมินครอบคลุมภารกิจในด้านใดบ้าง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พบว่าภารกิจที่ควรมีการประเมินความโปร่งใสเป็นลำดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งมีผู้เลือกตอบ 429 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.5 ลำดับที่ 2 ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ มีผู้เลือกตอบ 349 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.4

ลำดับที่ 3 ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล มีผู้เลือกตอบ 329 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.3 ลำดับที่ 4 ได้แก่ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลมีผู้เลือกตอบ 311 รายหรือคิดเป็นร้อยละ 62.7 ลำดับที่ 5 ได้แก่ ด้านการบริหารงาน มีผู้เลือกตอบ 306 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.7 ลำดับที่ 6 ได้แก่ ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีผู้เลือกตอบ 283 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.1 ลำดับที่ 7 ได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีผู้เลือกตอบ 282 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.9 และลำดับที่ 8 ได้แก่ ด้านการให้บริการประชาชน ซึ่งมีผู้เลือกตอบ 274 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.2

ส่วนตั้งแต่ลำดับที่ 9 -10 ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มีผู้เลือกตอบน้อยกว่าร้อยละ 50

ทั้งนี้ สังเกตได้ว่า ภารกิจที่ควรมีการประเมินความโปร่งใส ในความคิดเห็นของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐนั้น หากพิจารณาคัดกรองเฉพาะประเด็นที่ได้มีผู้เลือกตอบตามหลักเกณฑ์ "มติเสียงส่วนใหญ่" หรือมากเกินร้อยละ 50 ขึ้นไปสามารถคัดเลือกประเด็นภารกิจที่ควรประเมินความโปร่งใสได้รวม 8 ด้าน ดังที่จัดลำดับไว้แล้วข้างต้นตั้งแต่ลำดับที่ 1-8 ซึ่งตรงกับตัวแบบประเมินความโปร่งใสเบื้องต้นตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอ และนำไปสร้างเป็นแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยภารกิจด้านอื่นๆที่ทดลองเพิ่มเข้าไปเพื่อสำรวจความคิดเห็นอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรนำมาเป็นประเด็นในการประเมินความโปร่งใสไม่ถึงร้อยละ 50

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจ้างแบบตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)		
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย / เห็นด้วย						
1.การเผยแพร่ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่  -ไม่มี = 0 คะแนน -มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน -มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน -มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน -มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน	22	4.4			
	13 (2.6)	445 (89.7)		11 (2.2)	57 (11.5)		2.79	
	27 (5.4)	Mean = 2.89			404 (81.5)		2.6	(0.507)
	S.D. = 0.389			13	2.6			
2.การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	วิธีการประเมิน  -ตรวจสอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง  -ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน	27	5.4			
	18 (3.6)	377 (76)		12 (2.4)	92 (18.5)		2.70	
	89 (17.9)	Mean = 2.74			361 (72.8)		2.58	(0.683)
	S.D. = 0.516			16	3.2			

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน(ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย					
3.การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้า	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ตรวจสอบจากช่องทางของการประกาศแผนฯ  -ไม่มี = 0 คะแนน -มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน -มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน -มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน -มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	38	7.7	
	30 (6.0)	385 (77.6)		ไม่เห็นด้วย	92	18.5	2.65
				เห็นด้วย	350	70.6	(0.622)
				ไม่ตอบ	16	3.2	
4.การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	วิธีการประเมิน  -ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ  เกณฑ์การประเมิน -มีคณะกรรมการฯ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน -มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก/ภาค	ไม่เห็นด้วย	40	8.1	
	47 (9.5)	344 (69.4)		ไม่เห็นด้วย	92	18.5	2.64
				เห็นด้วย	349	70.4	(0.630)
				ไม่ตอบ	15	3.0	
			ความคิดเห็น	จำนวน <td>ร้อยละ <td>Mean (S.D.)</td> </td>	ร้อยละ <td>Mean (S.D.)</td>	Mean (S.D.)	
			ไม่เห็นด้วย	79	15.9		
			ไม่เห็นด้วย	146	29.4	2.34	
			เห็นด้วย	233	47.0	(0.755)	
			ไม่ตอบ	38	7.7		

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการจัดจ้างพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย					
5.การประกาศผลการจัดจ้างพร้อมเหตุผล	12 (2.4)	444 (89.5)	-ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเผยแพร่	ไม่เห็นด้วย	21	4.2	
				ไม่เห็นใจ	53	10.7	2.80
				เห็นด้วย	406	81.9	(0.497)
				ไม่ตอบ	16	3.2	
				ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
6.การสรุปผลการจัดจ้างรายเดือนตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กพร.)	23 (4.6)	364 (76.4)	-มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน -มีการประกาศผ่านสิ่งพิมพ์ = 1 คะแนน -มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน -มีประกาศผ่านสื่อวิทยุ/โทรทัศน์ = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	61	12.3	
				ไม่เห็นใจ	84	16.9	2.54
				เห็นด้วย	305	61.5	(0.721)
				ไม่ตอบ	46	9.3	
				ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
5.การประกาศผลการจัดจ้างพร้อมเหตุผล	12 (2.4)	444 (89.5)	-ตรวจสอบเอกสารการรายงานการสรุปผลการจัดจ้างรายเดือนและรายปี	ไม่เห็นด้วย	24	4.8	
				ไม่เห็นใจ	96	19.4	2.70
				เห็นด้วย	357	72.0	(0.559)
				ไม่ตอบ	19	3.8	
				ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
6.การสรุปผลการจัดจ้างรายเดือนตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กพร.)	23 (4.6)	364 (76.4)	-ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	62	12.5	
				ไม่เห็นใจ	86	17.3	2.53
				เห็นด้วย	296	59.7	(0.728)
				ไม่ตอบ	52	10.5	
				ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)

จากตารางที่ 6 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด ความโปร่งใส ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์วัดการประเมินตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอ ขึ้นมา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การเผยแพร่ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 89.7 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว มีเพียงร้อยละ 2.6 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย ส่วนวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากหลักฐานหรือเอกสารการเผยแพร่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 81.5 เห็นด้วยเช่นเดียวกัน และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.4 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินด้วยตัวชี้วัดนี้ที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 62.7 เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าว รองลงมาร้อยละ 17.7 ไม่แน่ใจ และร้อยละ 10.1 ไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าในข้อคำถามเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินสัดส่วนของผู้เห็นด้วยจะลดน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนผู้เห็นด้วยในเรื่องตัวชี้วัดและวิธีการประเมินค่อนข้างมาก กล่าวคือ สัดส่วนผู้เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดลดเหลือร้อยละ 62.7 ในขณะที่ในข้อคำถามก่อนหน้านี้ปรากฏว่า สัดส่วนของผู้ที่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดมีสูงถึงร้อยละ 89.7 และเห็นด้วยกับวิธีการประเมินร้อยละ 81.5

ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 76.0 เห็นด้วย มีเพียงร้อยละ 3.6 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย ส่วนวิธีการประเมินที่กำหนดให้ตรวจสอบจากแผนการจัดซื้อจัดจ้างนั้น ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 72.8 เห็นด้วย มีเพียงร้อยละ 5.4 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย ส่วนเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 58.7 เห็นด้วย มีเพียงร้อยละ 13.3 ที่ไม่เห็นด้วย ซึ่งผลเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินในข้อนี้ เห็นได้ชัดเจนว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินนี้จะน้อยกว่าค่าร้อยละของตัวชี้วัดนี้และวิธีการประเมิน ซึ่งสูงถึงร้อยละ 76.0 และ 72.8 ตามลำดับ

ตัวชี้วัดที่ 3 การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวถึงร้อยละ 77.6 มีเพียงร้อยละ 6.0 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย สำหรับวิธีการประเมินโดยใช้วิธีการตรวจสอบจากช่องทางการประกาศแผนฯ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินโดยวิธีนี้เช่นเดียวกันถึงร้อยละ 70.6 และมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 7.7 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 55.2 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 13.1 ซึ่งเกณฑ์การประเมินในข้อนี้แสดงว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินนี้จะน้อยกว่าค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยค่อนข้างมาก

ตัวชี้วัดที่ 4 การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 69.4 มีเพียงร้อยละ 9.5 ที่ไม่เห็นด้วย สำหรับวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินโดยวิธีนี้ถึงร้อยละ 70.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 8.1

ส่วนเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 47.0 ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และไม่เห็นด้วยถึง 15.9 ซึ่งเกณฑ์การประเมินในข้อนี้ แสดงว่าค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ไม่ถึงกึ่งหนึ่ง ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้มีจำนวนมากกว่า

ตัวชี้วัดที่ 5 การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดนี้ถึงร้อยละ 89.5 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.4 สำหรับวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีนี้ถึงร้อยละ 81.9 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.2

ส่วนเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 61.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3

ตัวชี้วัดที่ 6 การสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กขร.) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 76.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6 สำหรับวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบจากเอกสารรายงานการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนและรายปีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้วิธีการประเมินดังกล่าวร้อยละ 72.0 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.8

ส่วนเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินเพียงร้อยละ 59.7 ซึ่งเกินครึ่งหนึ่งไม่มากนัก

**ตารางที่ 7** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ดัชนีชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
1. การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน	18 (3.6)	53 (10.7)	402 (81.0)	23 (4.6)	5.2	2.73 (0.555)
	- ตรวจสอบเอกสารหลักฐานเผยแพร่ที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบายของหน่วยงาน					
	เกณฑ์การประเมิน					
	- ไม่มี = 1 คะแนน - มี = 0 คะแนน					
2. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบายของหน่วยงาน	36 (7.3)	100 (20.2)	331 (66.7)	29 (5.8)	7.7	2.50 (0.777)
	- ตรวจสอบวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน					
	เกณฑ์การประเมิน					
	- กำหนดโดยกลุ่มผู้บริหารระดับสูง = 1 คะแนน - กำหนดโดยให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วม = 2 คะแนน - เปิดโอกาสให้ประชาคมภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม = 3 คะแนน					

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจ้างดำเนินการบริหารงานพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
3.การเผยแพร่วิสัยทัศน์พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วทั้งภายนอกและภายใน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ตรวจสอบจากช่องทางเผยแพร่  เกณฑ์การประเมิน -ไม่มี = 0 คะแนน -มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน -มีการจัดประชุมชี้แจงให้กับบุคลากรภายในทราบ = 1 คะแนน	22	4.4	
	18 (3.6)	403 (81.3)		61	12.3	
	51 (10.3)	24 (4.8)		95	19.2	2.74 (0.538)
	24 (4.8)	298 (60.1)		285	57.5	(0.726)
			Mean = 2.82 S.D. = 0.477	55	11.1	
			วิธีการประเมิน -ตรวจสอบจากความรู้ของบุคลากรภายในและภายนอกของหน่วยงาน  เกณฑ์การประเมิน -บุคลากรภายในหน่วยงาน มีการรับรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 = 1 คะแนน -บุคลากรภายนอกหน่วยงาน มีการรับรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 = 1 คะแนน	30	6.0	
	24 (4.8)	298 (60.1)		120	24.2	2.61 (0.609)
	75 (15.1)	99 (20.0)		307	61.9	
	24 (4.8)	298 (60.1)		39	7.9	
			Mean = 2.69 S.D. = 0.579	95	19.2	
			133	26.8	2.26 (0.793)	
			211	42.5		
			57	11.5		

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
4. การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน	11 (2.2)	43 (8.7)	- ตรวจสอบจากความหลากหลายของช่องทางประกาศ	16	3.2	2.75 (0.508)
		24 (4.8)				
		418 (84.3)				
		24 (4.8)				
5. การเปิดเผยกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	17 (3.4)	70 (14.1)	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	52	10.5	2.60 (0.688)
		387 (78.0)				
		22 (4.4)				
		22 (4.4)				
			- ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	14	2.8	2.76 (0.492)
			- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีคู่มือการปฏิบัติงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่สื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ขั้นตอนผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	45	9.1	2.63 (0.666)



จากตารางที่ 7 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการบริหารงาน พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์วัดการประเมินที่คณะผู้วิจัยนำเสนอขึ้นมา โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 81.0 มีเพียงร้อยละ 3.6 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย ส่วนวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร หรือหลักฐานการเผยแพร่ที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.2 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 59.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 15.7 ซึ่งผลในเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่าค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ น้อยกว่าค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดนี้ และวิธีการประเมินค่อนข้างมาก

ตัวชี้วัดที่ 2 การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 66.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.3 สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 64.1 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 7.7 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 46.7 และไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจรวมกันถึงร้อยละ 48.9

ตัวชี้วัดที่ 3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 81.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.6 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินโดยการตรวจสอบจากช่องทางเผยแพร่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.4 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีตรวจสอบจากช่องทางเผยแพร่ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าว ร้อยละ 57.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3

สำหรับวิธีการประเมินที่สอง คือ การตรวจสอบจากการรับรู้ของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้ร้อยละ 61.9 แต่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3 ในขณะที่เกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ตามที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้แล้วนั้น กลุ่ม

ตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินดังกล่าวเพียงร้อยละ 42.5 ซึ่งน้อยกว่า ผลรวมค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ซึ่งรวมกันได้ถึงร้อยละ 46.0

ตัวชี้วัดที่ 4 การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 84.3 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2 สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบความหลากหลายของช่องทางการประกาศนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 73.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 64.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.5

ตัวชี้วัดที่ 5 การเปิดเผยกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 78.0 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบ/หลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 64.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.1

ตัวชี้วัดที่ 6 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่บ่งบประมาณการทุจริตการประพฤติมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 82.1 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการประพฤติมิชอบของบุคลากร และมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในคณะกรรมการฯ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 63.5 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.7

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 55.0 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.1

ตัวชี้วัดที่ 7 การกำหนดหลักจริยธรรมหรือจรรยาบรรณการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 78.8 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบ/หลักฐานเกี่ยวกับหลักจริยธรรม หรือจรรยาบรรณของหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 67.5 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.7

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 55.6 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนการให้บริการให้บริการแก่ประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย					
1.การกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน ครบถ้วนตามที่รับผิดชอบและการให้บริการ	12 (2.4)	41 (8.3)	-ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน	ไม่เห็นด้วย	16	3.2	2.77 (0.495)
			เกณฑ์การประเมิน	เห็นด้วย	380	76.6	4.8
2.การจัดทำคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการ สำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน	19 (3.8)	408 (82.3)	-ไม่มี = 0 คะแนน -มีประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว คู่มือ จดหมายข่าว = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	43	8.7	2.60 (0.660)
			วิธีการประเมิน	เห็นด้วย	88	17.7	11.5
	50 (10.1)	408 (82.3)	เกณฑ์การประเมิน	ไม่เห็นด้วย	23	4.6	2.76 (0.530)
	19 (3.8)	408 (82.3)	เกณฑ์การประเมิน	เห็นด้วย	69	13.9	77.0
			เกณฑ์การประเมิน	ไม่เห็นด้วย	22	4.4	11.1
			เกณฑ์การประเมิน	เห็นด้วย	311	62.7	2.56 (0.730)
			เกณฑ์การประเมิน	ไม่เห็นด้วย	63	12.7	11.1
			เกณฑ์การประเมิน	เห็นด้วย	67	13.5	11.1
			เกณฑ์การประเมิน	ไม่เห็นด้วย	55	11.1	11.1
			เกณฑ์การประเมิน	เห็นด้วย	55	11.1	11.1

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
3.การเผยแพร่คู่มือเอกสารการให้บริการประชาชน	17 (3.4)	34 (6.9)	-ตรวจสอบจากช่องทางเผยแพร่ฯ	19	3.8	2.80 (0.493)
		427 (86.1)	เกณฑ์การประเมิน			Mean (S.D.)
4.การให้บริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีภาระตอกปฏิบัติ	15 (3.0)	47 (9.5)	-ไม่มี = 0 คะแนน -มีการแจกที่หน่วยงาน = 1 คะแนน -มีประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน -มีบุคลากรของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำ = 1 คะแนน	49	9.9	2.61 (0.681)
		411 (82.9)	วิธีการประเมิน			Mean (S.D.)
การให้บริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีภาระตอกปฏิบัติ	23 (4.6)	23 (4.6)	-ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐาน และการจัดระบบการให้บริการ	22	4.4	2.74 (0.536)
		411 (82.9)	เกณฑ์การประเมิน			Mean (S.D.)
		Mean = 2.84 S.D. = 0.447	-ไม่มี = 0 คะแนน -มีระเบียบวิธีการให้บริการประชาชน = 1 คะแนน -มีการใช้ระบบคิวในการให้บริการ = 1 คะแนน	53	10.7	2.55 (0.699)

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนการให้บริการแก่ประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย					
5. การจัดช่องทางให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	- ตรวจสอบจากการจัดช่องทางบริการให้บริการ  - มีการให้บริการเฉพาะที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีการให้บริการนอกสถานที่ เช่น รถบริการ หน่วยบริการในชุมชน = 1 คะแนน - มีการให้บริการผ่านระบบออนไลน์หรืออินเตอร์เน็ต = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	18	3.6	2.77 (0.504)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		เห็นด้วย	73	14.7	
6. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	- ตรวจสอบเทคโนโลยีที่นำมาให้บริการ  - ไม่มี = 0 คะแนน - มีการให้บริการถ่ายทอดเอกสารในราคาที่เหมาะสม (แผ่นละไม่เกิน 2 บาท) = 1 คะแนน - มีการให้บริการทางระบบออนไลน์หรืออินเตอร์เน็ต = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	23	4.6	2.74 (0.538)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		เห็นด้วย	78	15.7	
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการให้บริการถ่ายทอดเอกสารในราคาที่เหมาะสม (แผ่นละไม่เกิน 2 บาท) = 1 คะแนน - มีการให้บริการทางระบบออนไลน์หรืออินเตอร์เน็ต = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	20	4.0	2.52 (0.697)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		เห็นด้วย	375	75.6	
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	62	12.5	2.46 (0.727)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		เห็นด้วย	116	23.4	
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	267	53.8	2.83 (0.460)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		เห็นด้วย	51	10.3	

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนพร้อมวิธีกรการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น			วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
7. การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	- ตรวจดูจากโครงการ/แผนงาน การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ	23	4.6	Mean (S.D.)
	15 (3.0)	47 (9.5)	414 (83.5)		20 (4.0)	83	
	Mean = 2.84 S.D. = 0.446			เกณฑ์การประเมิน	369	74.4	2.73
				- ไม่มี = 0 คะแนน	21	4.2	(0.543)
				- มีโครงการ/แผนการมีกรอบแบบคลกรในการให้บริการประชาชน (อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี) = 1 คะแนน			
				- มีโครงการ/แผนการพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชน เช่น การขยายวัน/เวลาให้บริการประชาชน, การปรับวิธีการให้บริการประชาชนให้รวดเร็ว = 1 คะแนน	58	11.7	
				- มีแผนงานประจำปีในการปรับปรุงการให้บริการประชาชน = 1 คะแนน	84	16.9	2.55
					302	60.9	(1.612)
					52	10.5	

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจ้างเนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย / เห็นด้วย					
8. การจัดทำรายงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน	ไม่เห็นด้วย 22 (4.4)	เห็นด้วย 325 (65.5)	- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน - ไม่มี = 0 คะแนน - มีคำสั่งแต่งตั้ง = 1 คะแนน Mean = 2.73 S.D. = 0.552	ไม่เห็นด้วย	34	6.9	Mean (S.D.) 2.63 (0.616)
		ไม่ตอบ 80 (16.1)		เห็นด้วย	102	20.6	
				ไม่ตอบ	328	66.1	
				ไม่ตอบ	32	6.5	
8. การจัดทำรายงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน			- ตรวจสอบการจัดการร้องเรียน - มีระบบโทรศัพท์/โทรสารในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน - มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	24	4.8	Mean (S.D.) 2.74 (0.543)
				เห็นด้วย	75	15.1	
				เห็นด้วย	373	75.2	
				ไม่ตอบ	24	4.8	
8. การจัดทำรายงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน			- ผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน - มีคำสั่งรับเรื่องเรียนที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีคู่มือ. รับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน - มีระบบโทรศัพท์/โทรสารในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน - มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	48	9.7	Mean (S.D.) 2.62 (0.675)
				เห็นด้วย	71	14.3	
				เห็นด้วย	319	64.3	
				ไม่ตอบ	58	11.7	

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
8. การจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน	22	4.4	2.76 (0.527)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เกณฑ์การประเมิน	70	14.1	2.76 (0.527)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน = 0 คะแนน	51	10.3	2.52 (0.696)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เป็นบุคคลภายในทั้งหมด = 1 คะแนน	105	21.2	2.52 (0.696)
ความพึงพอใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เกณฑ์การประเมิน	279	56.3	2.52 (0.696)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ที่มีบุคลากรภายนอกร่วมด้วย = 2 คะแนน	61	12.3	2.52 (0.696)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	เกณฑ์การประเมิน	48	9.7	2.54 (0.716)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ไม่มีรายงานสรุปผลการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน = 0 คะแนน	70	14.1	2.54 (0.716)
ความพึงพอใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-มีรายงานสรุปผลการติดตามฯ = 1 คะแนน	246	49.6	2.54 (0.716)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนการให้บริการแก่ประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
9. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	- ตรวจสอบจากวิธีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน  เกณฑ์การประเมิน  - ไม่มีการประเมิน = 0 คะแนน - มีการประเมินโดยหน่วยงานภายใน = 1 คะแนน - มีการประเมินโดยหน่วยงานภายนอก = 2 คะแนน	16	3.2	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		86	17.3	2.75
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		363	73.2	(0.509)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		31	6.3	
	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		38	7.7	
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		96	19.4	2.60
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		301	60.7	(0.644)
	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		16	3.2	
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		78	15.7	2.76
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		371	74.8	(0.500)
	ความคิดเห็น		เกณฑ์การประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		34	6.9	
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		87	17.5	2.64
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		306	61.7	(0.628)
	ความคิดเห็น		เกณฑ์การประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		69	13.9	
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				

**ตารางที่ 8** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชนพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน		จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย			
10.การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติในการให้บริการประชาชน	28 (5.6)	374 (75.4)	-ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานที่แสดงข้อมูลทางสถิติ การให้บริการ		31	6.3	2.68 (0.593)
			-ไม่มี = 0 คะแนน -มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการ = 1 คะแนน	เกณฑ์การประเมิน	35	7.1	
					63	12.7	2.53 (0.736)
					78	15.7	
					291	58.7	
					64	12.9	

จากตารางที่ 8 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะผู้วิจัยนำเสนอขึ้นมา โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน ครบถ้วนตามหน้าที่รับผิดชอบและการให้บริการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 85.7 มีเพียงร้อยละ 2.4 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย ส่วนวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร หรือหลักฐานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 76.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 62.1 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.7 ซึ่งผลในเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่าค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ น้อยกว่าค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดนี้ และวิธีการประเมินค่อนข้างมาก

ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดทำคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 82.3 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.8 สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 77.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 62.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.7

ตัวชี้วัดที่ 3 การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการแก่ประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 86.1 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4 สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากช่องทางเผยแพร่ฯ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 79.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.8 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 64.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.9

ตัวชี้วัดที่ 4 การให้ปฏิบัติตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 82.9 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0 สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานและการจัดระบบการให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.4 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 59.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7

ตัวชี้วัดที่ 5 การจัดช่องทางการให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 81.5 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากช่องทางการให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 77.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 57.1 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.5

ตัวชี้วัดที่ 6 การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 83.3 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบเทคโนโลยีที่นำมาใช้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 75.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 53.8 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.5

ตัวชี้วัดที่ 7 การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 83.5 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากโครงการ/แผนงาน การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.4 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 60.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7

ตัวชี้วัดที่ 8 การจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวเพียงร้อยละ 65.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.4 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินโดยการตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 66.1 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 6.9 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมิน โดยวิธีตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าว ร้อยละ 55.8 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 13.7

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบจากการจัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้ร้อยละ 75.2 แต่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.7 ในขณะที่เกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้ 3 เกณฑ์การประเมินด้วยกัน โดยเกณฑ์การประเมินแรกตามที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินแรก ร้อยละ 64.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.7

เกณฑ์การประเมินที่ 2 ตามที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินที่ 2 นี้ร้อยละ 56.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.3

ส่วนเกณฑ์การประเมินที่ 3 ตามที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินที่ 3 นี้ร้อยละ 49.6 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.7 ซึ่งในเกณฑ์การประเมินนี้ จะเห็นได้ว่า ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวชี้วัดที่ 9 การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 76.6 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.0 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินความพึงพอใจของประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 73.2 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าว ร้อยละ 60.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.7

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบจากผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้ร้อยละ 75.2 แต่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.7 ในขณะที่เกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้ 2 เกณฑ์การประเมินด้วยกัน โดยเกณฑ์การประเมินแรกตามที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินแรกร้อยละ 74.8 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.2

เกณฑ์การประเมินที่ 2 ตามที่คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินที่ 2 นี้ร้อยละ 61.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.9

ตัวชี้วัดที่ 10 การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติในการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 75.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานที่แสดงข้อมูลทางสถิติการให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 69.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 6.3 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 58.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.7



**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ								
1. การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	9	19	(3.8)	- ตรวจสอบประกาศรับสมัครบุคลากรและวันที่นำส่งให้ประกาศ	ไม่เห็นด้วย	14	2.8	2.84
	เห็นด้วย	เห็นใจ	32	436	(87.9)		เห็นด้วย	46	9.3	2.84
	Mean = 2.92 S.D. = 0.335					เกณฑ์การประเมิน	ไม่เห็นด้วย	53	10.7	2.62
						- ไม่มี = 0 คะแนน - ประกาศไม่น้อยกว่า 30 วัน = 1 คะแนน	เห็นด้วย	324	65.3	(0.693)
						วิธีการประเมิน	ไม่เห็นด้วย	11	2.2	2.85
						- ตรวจสอบของทางภาคราชการสมัครบุคลากร	เห็นด้วย	47	9.5	2.85
						บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	401	80.8	(0.420)
						เกณฑ์การประเมิน	ไม่เห็นด้วย	37	7.5	2.67
						- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน	เห็นด้วย	329	66.3	(0.638)
							ไม่เห็นด้วย	66	13.3	13.3

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น				วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	ไม่ตอบ				
2.มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร	15 (3.0)	62 (12.5)	389 (78.4)	30 (6.0)	-ตรวจสอบค่าสังเกตตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร	21	4.2	2.71 (0.543)
					เกณฑ์การประเมิน	30	6.0	
					-ไม่มี = 0 คะแนน	64	12.9	2.46
					-มีคณะกรรมการ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน	111	22.4	(0.735)
					-มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 2 คะแนน	264	53.2	
					วิธีการประเมิน	57	11.5	
					-ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการออกข้อสอบ	25	5.0	2.67
					เกณฑ์การประเมิน	42	8.5	(0.576)
					-หน่วยงานเป็นผู้ออกข้อสอบเอง = 1 คะแนน	84	16.9	2.33
					-หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ออกข้อสอบให้ = 2 คะแนน	118	23.8	(0.784)
						227	45.8	
						67	13.5	

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
3. การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	- ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศเกณฑ์  เกณฑ์การประเมิน - ไม่มี = 0 คะแนน - มีคำสั่งประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน	14	2.8	
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		63	12.7	2.80
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		388	78.2	(0.467)
	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ		31	6.3	
4. การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	วิธีการประเมิน  เกณฑ์การประเมิน - ไม่มีเฉพาะรายชื่อผู้สอบได้เท่านั้น = 0 คะแนน - มีคำสั่งประกาศผลสอบพร้อมคะแนนที่สำนักงาน = 1 คะแนน	21	4.2	
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		67	13.5	2.76
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย		374	75.4	(0.521)
	ไม่ตอบ	ไม่ตอบ		34	6.9	
	Mean = 2.88 S.D. = 0.381	Mean = 2.78 S.D. = 0.530		56	11.3	
				73	14.7	2.57
				298	60.1	(0.713)
				69	13.9	

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
5.การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐาน/คำสั่ง/ประกาศ/รายงาน  เกณฑ์การประเมิน  -ไม่มี = 0 คะแนน -มีคำสั่งประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน -มีเอกสารแนวทางการประเมิน = 1 คะแนน -มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินในรอบปี = 1 คะแนน	17	3.4	2.80
	(2.0)	(8.5)		60	12.1	(0.486)
				385	77.6	
				34	6.9	
6.การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	วิธีการประเมิน  -ตรวจสอบจากเอกสาร/ประกาศ  เกณฑ์การประเมิน  -ไม่มี = 0 คะแนน -มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน	17	4.0	2.74
	(3.4)	(11.3)		82	16.5	(0.530)
				362	73.0	
				32	6.5	
			จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
		Mean = 2.81	52	10.5	2.59	
		S.D. = 0.480	75	15.1	(0.696)	
			306	61.7		
			63	12.7		

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนการบริการประชาชนที่วัดความพึงพอใจด้านการบริการประชาชนและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความพึงพอใจ	ความคิดเห็น				วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	ไม่ตอบ					
7. การกำหนดโครงการพัฒนาและมีกรอบมาให้กับบุคลากรของหน่วยงาน	11 (2.2)	58 (11.7)	394 (79.4)	33 (6.7)	-ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศ/เอกสารโครงการ	ไม่เห็นด้วย	24	4.8	
						ไม่เห็นด้วย	77	15.5	2.73
						เห็นด้วย	361	72.8	(0.549)
						ไม่ตอบ	34	6.9	
8. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ					เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					-ไม่มี = 0 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	61	12.3	
					-มีเอกสารโครงการพัฒนาและมีกรอบรายการ = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	67	13.5	2.57
						เห็นด้วย	309	62.3	(0.725)
						ไม่ตอบ	59	11.9	
					วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					-ตรวจสอบคำสั่งประกาศเกณฑ์	ไม่เห็นด้วย	24	4.8	
						ไม่เห็นด้วย	75	15.1	2.73
						เห็นด้วย	362	73.0	(0.548)
						ไม่ตอบ	35	7.1	
				เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
				-ไม่มี = 0 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	62	12.5		
					ไม่เห็นด้วย	71	14.3	2.55	
					เห็นด้วย	303	61.1	(0.730)	
					ไม่ตอบ	60	12.1		

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น				วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	ไม่ตอบ					
9.การพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพและบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	20 (4.0)	94 (19.0)	348 (70.2)	34 (6.9)	-ตรวจสอบจากระบบแผนงานพัฒนาบุคลากรผู้ด้อยประสิทธิภาพ	ไม่เห็นด้วย	24	4.8	
					เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
10.การเชิญบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน	19 (3.8)	68 (13.7)	377 (76.0)	32 (6.5)	-ไม่มี = 0 คะแนน -มีคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร = 1 คะแนน -มีแผนงานพัฒนา = 1 คะแนน -มีผลการประเมินการพัฒนา = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	46	9.3	
					วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					-ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานการเชิญให้รางวัลบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์	ไม่เห็นด้วย	22	4.4	
					เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					-ไม่มี = 0 คะแนน -มีเอกสารหลักฐานเชิญให้รางวัลบุคลากร = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	50	10.1	
					เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					Mean = 2.77 S.D. = 0.541	ไม่เห็นด้วย	85	17.1	2.57
					Mean = 2.77 S.D. = 0.509	ไม่เห็นด้วย	300	60.5	(0.689)
						ไม่เห็นด้วย	61	12.3	

**ตารางที่ 9** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนการบริหารงานบุคคลพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น				วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย	ไม่ตอบ				
11.การลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด	17 (3.4)	59 (11.9)	386 (77.8)	34 (6.9)	-ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานการลงโทษผู้กระทำ ความผิด	20	4.0	2.73 (0.535)
	Mean = 2.80 S.D. = 0.485				เกณฑ์การประเมิน	39	7.9	7.9
					-ไม่มี = 0 คะแนน -มีเอกสาร/หลักฐานการลงโทษผู้กระทำความผิด = 1 คะแนน -มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา = 1 คะแนน	38	7.7	2.61 (0.643)
						91	18.3	61.3
						304	61.3	12.7
						63	12.7	

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าในรูปแบบใดๆทั้งสิ้น ที่ห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะผู้วิจัยนำเสนอขึ้นมา โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวสูงถึงร้อยละ 87.9 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.8 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินจากการตรวจสอบประกาศรับสมัครบุคลากรและวันที่นำส่งให้ประกาศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 80.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการตรวจสอบประกาศรับสมัครบุคลากร และวันที่นำส่งให้ประกาศ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าว ร้อยละ 65.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบจากช่องทางการประกาศรับสมัครบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้ร้อยละ 80.8 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 2.2 เท่านั้น ในขณะที่เกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 66.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.1

ตัวชี้วัดที่ 2 มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 78.4 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.0 สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินจากการตรวจสอบคำสั่ง/ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 71.4 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.2 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการตรวจสอบคำสั่ง/ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าวเพียงร้อยละ 53.2 ซึ่งค่อนข้างน้อย แต่ไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจรวมกันถึงร้อยละ 35.3

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการออกข้อสอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้ร้อยละ 66.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.0 เท่านั้น ในขณะที่เกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 45.8 ซึ่งต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ไม่แน่ใจร้อยละ 23.8 และไม่เห็นด้วยมากถึงร้อยละ 16.9 และไม่ตอบถึงร้อยละ 13.5

ตัวชี้วัดที่ 3 การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 84.3 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.8 สำหรับ

วิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศเกณฑ์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 78.2 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 65.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7

ตัวชี้วัดที่ 4 การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 78.8 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศผลสอบนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 75.4 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 60.1 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.3

ตัวชี้วัดที่ 5 การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 83.3 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐาน/คำสั่ง/ประกาศ/รายงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 77.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 65.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5

ตัวชี้วัดที่ 6 การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 78.8 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/ประกาศนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 73.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 61.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.5

ตัวชี้วัดที่ 7 การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 79.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/เอกสาร/ประกาศโครงการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 72.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 62.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3

ตัวชี้วัดที่ 8 การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 79.8

และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศ  
เกณฑ์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 73.0 และมีกลุ่ม  
ตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่าง  
ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 61.1 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.5

ตัวชี้วัดที่ 9 การพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพและบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถ  
ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 70.2  
และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากระบบ/แผนงาน  
พัฒนาบุคลากรผู้ด้อยประสิทธิภาพนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้  
ร้อยละ 61.9 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่าง  
ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 55.6 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.3

ตัวชี้วัดที่ 10 การเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน กลุ่ม  
ตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 76.0 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.8 สำหรับ  
วิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร / หลักฐานการเชิดชู / ใ้รางวัลบุคลากรที่ทำ  
คุณประโยชน์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 69.4 และมี  
กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่าง  
ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 60.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.1

ตัวชี้วัดที่ 11 การลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ  
ตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.8 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้  
ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานการลงโทษผู้กระทำความผิดนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็น  
ด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 71.2 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่าง  
ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 61.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.7

**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ					
1. การกำหนดแนวทางให้บุคลากรของแต่ละส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	- ตรวจสอบเอกสารจัดทำแผนฯ/ - ตรวจสอบรายงานการประชุม  เกณฑ์การประเมิน - มีการกำหนดแนวทางให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 0 คะแนน - มีการกำหนดแนวทางให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 1 คะแนน - ไม่มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 0 คะแนน - มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 1 คะแนน	23	4.6		
	4.0	(16.9)		357	23	4.6	
				(72.0)	98	19.8	2.69
				(7.1)	338	68.1	(0.562)
2. การจัดเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีให้หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เกณฑ์การประเมิน - ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	37	7.5		
	23	74		364	37	7.5	
	4.6	(14.9)		(73.4)	61	12.3	2.52
				(7.1)	82	16.5	(0.731)
			286	57.7			
			67	13.5			
		Mean = 2.74					
		S.D. = 0.541					



**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน		จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
5. การจัดทำแผนผังการเบิกจ่ายงบประมาณที่ชัดเจน	14 (2.8)	64 (12.9)	384 (77.4)	34 (6.9)	18	3.6	2.74 (0.522)
	Mean = 2.80 S.D. = 0.470				57	11.5	
	-ไม่มี = 0 คะแนน				75	15.1	2.56
	-มี = 1 คะแนน				302	60.9	(0.714)
6. การลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณให้แก่ส่วนงานภายในและภายนอก	18 (3.6)	77 (15.5)	363 (73.2)	38 (7.7)	26	5.2	2.67 (0.578)
	Mean = 2.75 S.D. = 0.515				62	12.5	
	-ไม่เห็นด้วย				26	5.2	
	-เห็นด้วย				98	19.8	2.67
วิธีการประเมิน				335	67.5	(0.578)	
-ไม่ตอบ				37	7.5		
เกณฑ์การประเมิน				จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
-ไม่มี = 0 คะแนน				60	12.1		
-มี = 1 คะแนน				83	16.7	2.52	
				282	56.9	(0.730)	
				71	14.3		

**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น				วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	ไม่ตอบ				
7. การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีโดยผู้ตรวจสอบภายใน	14 (2.8)	77 (15.5)	372 (75.0)	33 (6.7)	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายใน	17	3.4	2.75 (0.512)
					เกณฑ์การประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					- ผลการตรวจสอบมีความถูกต้องในการเบิกจ่ายงบประมาณร้อยละ 100 = 1 คะแนน	57	11.5	
			Mean = 2.77 S.D. = 0.486		- จำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายในไม่เกินร้อยละ 5 จากที่สุ่มตรวจ = 1 คะแนน	95	19.2	2.52 (0.715)
8. การจัดรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและกฏบริหารความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ	17 (3.4)	88 (17.7)	360 (72.6)	31 (6.3)	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการประเมินผล	23	4.6	2.70 (0.558)
					วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการประเมินผล	94	19.0	
			Mean = 2.74 S.D. = 0.517		เกณฑ์การประเมิน	345	69.6	6.9 (0.558)
				- ไม่มี = 0 คะแนน	34	6.9		
				- มีแต่ไม่ครบถ้วน = 1 คะแนน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
				- มีและครบถ้วน = 2 คะแนน	46	5.2	2.56 (0.676)	
					99	20.0		
					292	58.9		
					59	11.9		

**ตารางที่ 10** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทัศนคติที่วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณพร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น				วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เห็นด้วย	ไม่ตอบ				
9. การเผยแพร่ผลและการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณชนในช่องทางที่หลากหลาย	26 (5.2)	120 (24.2)	320 (64.5)	30 (6.0)	- ตรวจจลอบจากเอกสารและช่องทางทางการเผยแพร่ข้อมูล	33	6.7	2.61 (0.618)
					เกณฑ์การประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
					- ไม่มี = 0 คะแนน	53	10.7	
					- มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน	111	22.4	2.49 (0.708)
				- มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน	260	52.4		
				- มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน	72	14.5		
				- มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน				
				Mean = 2.63				
				S.D. = 0.588				

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่าในรูปแบบใดๆทั้งสิ้น หากท่านมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 10 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะผู้วิจัยนำเสนอขึ้นมา โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การกำหนดแนวทางให้บุคลากรของแต่ละส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 72.0 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารการจัดทำแผนฯ/งบประมาณ และรายงานการประชุมนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 68.1 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ค่อนข้างต่ำ เพียงร้อยละ 52.8 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5 โดยมีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 23.0

ตัวชี้วัดที่ 2 การจัดเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีที่หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 73.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารและหลักฐานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 70.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 57.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3

ตัวชี้วัดที่ 3 การเผยแพร่ข้อมูลแผนงาน/โครงการและงบประมาณประจำปีผ่านช่องทางต่างๆอย่างหลากหลาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 71.6 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 68.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 56.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.1

ตัวชี้วัดที่ 4 การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 68.5 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 6.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากรายงานการสุ่มตรวจนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 65.3 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.3

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 57.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 23.4

ตัวชี้วัดที่ 5 การจัดทำแผนผังการเบิกจ่ายงบประมาณที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากผัง/คู่มือการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 72.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 60.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5

ตัวชี้วัดที่ 6 การลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณให้แก่ส่วนงานภายในและภายนอก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 73.2 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร / หลักฐานแสดงการลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 67.5 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 56.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.1

ตัวชี้วัดที่ 7 การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีโดยผู้ตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 75.0 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานของผู้ตรวจสอบภายในนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 73.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 57.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5

ตัวชี้วัดที่ 8 การจัดรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 72.6 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการประเมินผลนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 69.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ ร้อยละ 58.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.2

ตัวชี้วัดที่ 9 การเผยแพร่ผล และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณชนในช่องทางที่หลากหลาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 64.5 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารและช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 63.3 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.7

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ค่อนข้างต่ำ เพียงร้อยละ 52.4 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7



ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนตามได้ซึ่งวัดความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย / เห็นด้วย				
1. การจัดระเบียบและหลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลตามปฏิบัติงาน	12 (2.4)	397 (80.0)	- ตรวจสอบเอกสารคู่มือคำสั่ง	18	3.6	2.76 (0.513)
			เกณฑ์การประเมิน	34	6.9	
2. การเผยแพร่ระเบียบหลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผลตามปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน	13 (2.6)	383 (77.2)	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	58	11.7	2.55 (0.717)
			วิธีการประเมิน	59	11.9	
			- ตรวจสอบเอกสารหลักฐานเผยแพร่	21	4.2	2.75 (0.530)
			เกณฑ์การประเมิน	36	7.3	
			- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการประชุมชี้แจง = 1 คะแนน - มีการประกาศในหน่วยงาน = 1 คะแนน	45	9.1	2.59 (0.672)
				65	13.1	

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความถี่เห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย					
3. การสร้างกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ	16 (3.2)	375 (75.6)	-ตรวจสอบเอกสารแผนงานและรายงานการตรวจสอบภายใน  เกณฑ์การประเมิน -มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ = 1 คะแนน -มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ชัดเจน = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่แผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	23	4.6	
				เห็นด้วย	91	18.3	2.70 (0.556)
4. การจัดทำคู่มือการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	16 (3.2)	370 (74.6)	วิธีการประเมิน -ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือ  เกณฑ์การประเมิน -ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	34	6.9	
				เห็นด้วย	348	70.2	2.56 (0.707)
				ไม่เห็นด้วย	54	10.9	
				เห็นด้วย	81	16.3	2.56 (0.707)
				ไม่เห็นด้วย	293	59.1	
				เห็นด้วย	68	13.7	
				ไม่เห็นด้วย	54	10.9	
				เห็นด้วย	81	16.3	2.56 (0.707)
				ไม่เห็นด้วย	293	59.1	
				เห็นด้วย	68	13.7	

**ตารางที่ 11** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย					
5.การจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ตรวจสอบจากเอกสารโครงการการฝึกอบรม	ไม่เห็นด้วย	20	4.0	
	10 (2.0)	384 (77.4)		35 (7.1)	86	17.3	2.73 (0.535)
6.การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอก เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผล	30 (6.0)	121 (24.4)	313 (63.1)	32 (6.5)	เกณฑ์การประเมิน		Mean (S.D.)
					ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	10.7
					ไม่มี = 0 คะแนน	มี = 1 คะแนน	2.56 (0.702)
					วิธีการประเมิน		Mean (S.D.)
-ตรวจสอบจากเอกสารที่กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	-ตรวจสอบจากเอกสารที่กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอก	ไม่เห็นด้วย	37	7.5	
	122	302		122	24.6	2.57 (0.637)	
		เกณฑ์การประเมิน				Mean (S.D.)	
		ไม่มี = 0 คะแนน				Mean (S.D.)	
		มี = 1 คะแนน				Mean (S.D.)	
		Mean = 2.61				Mean (S.D.)	
		S.D. = 0.607				Mean (S.D.)	

**ตารางที่ 11** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
7. การรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ประจำปี	11 (2.2)	388 (78.2)	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบ ภายนอก	23	4.6	2.69 (0.561)
			เกณฑ์การประเมิน			
			- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	54	10.9	2.55 (0.708)
				87	17.5	
8. การเผยแพร่ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน	14 (2.8)	383 (77.2)	วิธีการประเมิน			
			- ตรวจสอบจากเอกสารทางการเผยแพร่	19	3.8	2.74 (0.526)
			เกณฑ์การประเมิน			
			- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	49	9.9	2.56 (0.689)
			93	18.8		
			290	58.5		
			64	12.9		

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวชี้วัดที่มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีตามการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย					
9. การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินผลไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	- ตรวจสอบจากเอกสารคำสั่ง/โครงการปรับปรุงและ พัฒนาการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ	ไม่เห็นด้วย	15	3.0	
	10 (2.0)	42 (8.5)		70 (6.3)	14.1	2.78	
			เกณฑ์การประเมิน	เห็นด้วย	377	76.0	(0.485)
				ไม่ตอบ	34	6.9	
			ไม่เห็นด้วย	56	11.3		
			-ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน	70	14.1	2.58	
10. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย	วิธีการประเมิน	ไม่เห็นด้วย	14	2.8	
	11 (2.2)	54 (10.9)		77 (6.5)	15.5	2.77	
			เกณฑ์การประเมิน	เห็นด้วย	371	74.8	(0.487)
				ไม่ตอบ	34	6.9	
			-ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน	49	9.9		
			ไม่เห็นด้วย	74	14.9	2.60	
			เห็นด้วย	306	61.7	(0.685)	
			ไม่ตอบ	67	13.5		
			Mean = 2.84 S.D. = 0.430				

จากตารางที่ 11 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะผู้วิจัยนำเสนอขึ้นมา โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 80.0 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.4 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือ/คำสั่งนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 60.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7

ตัวชี้วัดที่ 2 การเผยแพร่ระเบียบ/หลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.2 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานเผยแพร่ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 77.2 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 2.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 60.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.1

ตัวชี้วัดที่ 3 การสร้างกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 75.6 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร / แผนงานและรายงานการตรวจสอบภายในนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 70.2 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 59.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.7

ตัวชี้วัดที่ 4 การจัดทำคู่มือการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 74.6 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 70.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 59.1 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 5 การจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/โครงการการฝึกอบรมนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 71.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 59.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5

ตัวชี้วัดที่ 6 การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 63.1 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารที่กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอกนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 60.9 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5 โดยมีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 24.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 49.0 ซึ่งน้อยกว่าครึ่งหนึ่งจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.5 โดยมีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 23.8

ตัวชี้วัดที่ 7 การรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 78.2 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายนอกนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 68.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 58.1 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 8 การเผยแพร่ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.2 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางเผยแพร่เหล่านั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 72.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 58.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.9

ตัวชี้วัดที่ 9 การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินผลไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 83.3 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการปรับปรุงและ

พัฒนาการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 76.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 61.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.3

ตัวชี้วัดที่ 10 การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 80.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการฝึกอบรมหรือประชุมชี้แจงด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากรนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 61.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.9



ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ดัชนีชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน		จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ			
1. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	8 (1.6)	68 (13.7)	383 (77.2)	37 (7.5)	14	2.8	
					92	18.5	2.74
					351	70.8	(1.459)
					39	7.9	
2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	7 (1.4)	66 (13.3)	385 (77.6)	38 (7.7)	11	2.2	
					84	16.9	2.77
					360	72.6	(0.477)
					41	8.3	
ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน		จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
ไม่เห็นด้วย		- ตรวจสอบเอกสารส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา		57	11.5		
ไม่เห็นใจ		เกณฑ์การประเมิน					
		- ไม่มี = 0 คะแนน					
		- มี = 1 คะแนน		91	18.3	2.53	
Mean = 2.82				284	57.3	(0.717)	
S.D. = 0.430				64	12.9		
		วิธีการประเมิน		จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
		- ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้		11	2.2		
				84	16.9	2.77	
				360	72.6	(0.477)	
				41	8.3		
ความคิดเห็น		เกณฑ์การประเมิน		จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)	
ไม่เห็นด้วย		- ไม่มี = 0 คะแนน		54	10.9		
ไม่เห็นใจ		- มี = 1 คะแนน		74	14.9	2.58	
เห็นด้วย				301	60.7	(0.705)	
ไม่เห็นใจ				67	13.5		
Mean = 2.83							
S.D. = 0.418							

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ					
3.การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	8 (1.6)	69 (13.9)	383 (77.2)	36 (7.3)	13	2.6	
					92 352 39	18.5 71.0 7.9	2.74 (0.499)
4.การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 23 และมาตรา 26 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	14 (2.8)	78 (15.7)	367 (74.0)	37 (7.5)	47 98 286 65	9.5 19.8 57.7 13.1	2.55 (0.683)
					19 101 338 38	3.8 20.4 68.1 7.7	2.70 (0.543)
					50 105 275 66	10.1 21.1 55.4 13.3	2.52 (0.695)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
5.การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย	11 (2.2)	390 (78.6)	-ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางการเผยแพร่	13	2.6	
				68	13.7	2.80
				378	76.2	(0.469)
				37	7.5	
6.การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน	8 (1.6)	394 (79.4)	เกณฑ์การประเมิน -ไม่มี = 0 คะแนน -มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน -มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน -มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน -มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน -มีการเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน = 1 คะแนน	42	8.5	
				81	16.3	2.61
				300	60.5	(0.661)
				73	14.7	
6.การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน	10 (1.6)	394 (79.4)	วิธีการประเมิน -ตรวจสอบจากระเบียบปฏิบัติ/คู่มือที่ติดต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ	10	2.0	
				73	14.7	2.80
				375	75.6	(0.454)
				38	7.7	
เกณฑ์การประเมิน			เกณฑ์การประเมิน -ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน	54	10.9	
				69	13.9	2.59
				307	61.9	(0.703)
				66	13.3	
						Mean = 2.84 S.D. = 0.412

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวนการเปิดเผยและแก้ไขข้อมูลข่าวสาร พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย					
7. การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ดำเนินการ	ไม่เห็นด้วย 16 (3.2)	เห็นด้วย 393 (79.2)	- ตรวจสอบจากการจัดช่องทาง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน	ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย ไม่ตอบ	14 61 386 35	2.8 12.3 77.8 7.1	2.81 (0.466)
			เกณฑ์การประเมิน -ไม่มีเพิ่มเติม = 0 คะแนน -มีหน่วยบริการข้อมูลข่าวสารโดยเฉพาะ = 1 คะแนน -มีหน่วยประชาสัมพันธ์บริการข่าวสารเคลื่อนที่ = 1 คะแนน -มีศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ (Call Center) = 1 คะแนน -มีการสร้างระบบเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อบริการข้อมูลข่าวสาร = 1 คะแนน	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
8. การจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลกลาง และสถานที่เพื่อบริการประชาชน	ไม่เห็นด้วย 9 (1.8)	เห็นด้วย 399 (80.4)	-ตรวจสอบจากระบบการจัดเก็บเอกสาร และสถานที่ให้บริการข้อมูลแก่ประชาชน	ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย ไม่ตอบ	11 63 384 38	2.2 12.7 77.4 7.7	2.81 (0.447)
			เกณฑ์การประเมิน -ไม่มีระบบจัดเก็บเอกสาร = 0 คะแนน -มีระบบจัดเก็บเอกสาร = 1 คะแนน -ไม่มีสถานที่ให้บริการเพื่อสืบค้นข้อมูลข่าวสาร = 0 คะแนน -มีสถานที่ให้บริการสืบค้นข้อมูล = 1	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
				ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย ไม่ตอบ	41 83 310 62	8.3 16.7 62.5 12.5	2.62 (0.652)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
9.การประเมินผลการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน	14 (2.8)	376 (75.8)	-ตรวจสอบจากเอกสารคำสั่งโครงการรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะ	15	3.0	
				87	17.5	2.75 (0.505)
				358	72.2	(0.505)
				36	7.3	
			เกณฑ์การประเมิน			
			-ไม่มี = 0 คะแนน	28	5.6	
			-มี = 1 คะแนน	108	21.8	2.62
			Mean = 2.78	295	59.5	(0.605)
			S.D. = 0.480	65	13.1	

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น หากมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 12 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะผู้วิจัยนำเสนอขึ้นมา โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.2 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษานั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 70.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 57.3 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5

ตัวชี้วัดที่ 2 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.6 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.4 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร / หลักฐานการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 72.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 60.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.2 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร / รายงานการดำเนินการตามคำร้องขอ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 71.0 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 57.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.5

ตัวชี้วัดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 23 และ 26 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 74.0 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานการดำเนินการตามคำร้องขอ ข้อมูลส่วนบุคคล/เอกสารประวัติศาสตร์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 68.1 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 55.4 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.1

ตัวชี้วัดที่ 5 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 78.6 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางการเผยแพร่ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 76.2 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.7

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 60.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.5

ตัวชี้วัดที่ 6 การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 79.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากระเบียบปฏิบัติ / คู่มือที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 75.6 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 61.9 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 7 การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ดำเนินการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 79.2 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากการจัดช่องทางเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 77.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 59.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.3

ตัวชี้วัดที่ 8 การจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลกลาง และสถานที่เพื่อบริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 80.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.8 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากระบบการจัดเก็บเอกสาร และสถานที่บริการข้อมูลแก่ประชาชนนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 77.4 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 62.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.3

ตัวชี้วัดที่ 9 การประเมินผลการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 75.8 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร / คำสั่ง / โครงการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตาม

ข้อเสนอแนะนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 72.2 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้เพียงร้อยละ 59.5 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.6



ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความไม่โปร่งใสด้านการปฏิบัติงานวิจัยธรรมและจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการ พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
1.การกำหนดให้ประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพวิชาการ เป็นวิสัยทัศน์หรือวาระหลักประการหนึ่งของหน่วยงาน	ไม่เห็นด้วย 16 (3.2)	เห็นด้วย 386 (77.8)	-ตรวจสอบเอกสารกำหนดวิสัยทัศน์หรือวาระหลักของหน่วยงาน	16	3.2	2.75 (0.508)
			เกณฑ์การประเมิน			
			-ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน			
			Mean = 2.81 S.D. = 0.471			
2.การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	ไม่เห็นด้วย 11 (2.2)	เห็นด้วย 417 (84.1)	-ตรวจสอบเอกสารแผนงานโครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึก	11	2.2	2.80 (0.459)
			เกณฑ์การประเมิน			
			-ไม่มี = 0 คะแนน -มี 1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน -มี 2-3 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน -มี 4 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน			
			Mean = 2.88 S.D. = 0.391			

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชี้วัดความไม่โปร่งใสด้านการปฏิบัติงานวิจัยตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน (ต่อ)

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ				
3.การจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างค่านิยมด้านความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	-ตรวจสอบเอกสาร/แผนงาน/โครงการ -ฝึกอบรมปลูกฝังค่านิยมโปร่งใส	17	3.4	
	36	384 (77.4)		85	17.1	2.74
	(2.6)	(7.3)		354	71.4	(0.518)
				40	8.1	
4.การจัดทดสอบความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	เกณฑ์การประเมิน -ไม่มี = 0 คะแนน -มี 1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน -มี 2-4 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน -มี 5 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน	44	8.9	
	38	347 (70.0)		108	21.8	2.54
	(5.0)	(17.3)		277	55.8	(0.674)
				67	13.5	
วิธีการประเมิน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	-ตรวจสอบเอกสารรายงานผลการทดสอบ -ความรู้ความเข้าใจที่ทัศนคติของบุคลากร	28	5.6	
	38	347 (70.0)		108	21.8	2.64
	(5.0)	(17.3)		321	64.7	(0.594)
				39	7.9	
เกณฑ์การประเมิน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	-ไม่มี = 0 คะแนน -มี = 1 คะแนน	64	12.9	
	104	210		104	21.0	2.45
	254	51.2		254	51.2	(0.743)
	74	14.9		74	14.9	
			Mean = 2.50			
			S.D. = 0.564			

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามดัชนีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่วารสารฯ พร้อมวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมิน(ต่อ)

ดัชนีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี	ความคิดเห็น		วิธีการประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย				
5.การประทุษร้ายและให้ร้ายผู้อื่นโดยเจตนา เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้มีแนวปฏิบัติถูกต้อง ตรงกัน	16 (3.2)	371 (74.8)	-ตรวจสอบเอกสารประจักษ์แจ้ง	20	4.0	
				102	20.6	2.69
				336	67.7	(0.549)
				38	7.7	
			เกณฑ์การประเมิน	จำนวน	ร้อยละ	Mean (S.D.)
			-ไม่มี = 0 คะแนน	54	10.9	
			-มี = 1 คะแนน	89	17.9	2.53
		Mean = 2.77	เห็นด้วย	278	56.0	(0.712)
		S.D. = 0.496	ไม่เห็นด้วย	75	15.1	

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความโปร่งใสด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ พร้อมทั้งวิธีการประเมินและเกณฑ์การประเมินที่คณะผู้วิจัยนำเสนอขึ้นมา โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การกำหนดให้ประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ เป็นวิสัยทัศน์หรือวาระหลักประการหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.8 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารการกำหนดวิสัยทัศน์หรือวาระหลักของหน่วยงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 71.8 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 58.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7

ตัวชี้วัดที่ 2 การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 84.1 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนงาน/โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกของหน่วยงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 75.4 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 59.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5

ตัวชี้วัดที่ 3 การจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างค่านิยมด้านความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 77.4 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนงาน/โครงการฝึกอบรมปลูกฝังสำนึกด้านความโปร่งใสนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 71.4 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 55.8 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.9

ตัวชี้วัดที่ 4 การจัดทดสอบความรู้ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 70.0 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.0 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากรนั้น

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 64.7 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 51.2 ซึ่งค่อนข้างต่ำ และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.9

ตัวชี้วัดที่ 5 การประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้มีแนวปฏิบัติถูกต้องตรงกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวร้อยละ 74.8 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารการประชุมชี้แจงนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 67.7 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ร้อยละ 56.0 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

### สรุปภาพรวมจากผลการวิจัยทั้ง 3 ส่วน

จากผลการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) กลุ่มผู้บริหารงานภาครัฐ การสนทนา กลุ่ม (Focus Groups Discussion) กับผู้นำชุมชน และผลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ สามารถสรุปผลในภาพรวมได้ดังนี้

1. ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นพ้องต้องกันว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่แสดงความโปร่งใสต้องประกอบด้วยการจัดทำแผนที่ดี มีการเผยแพร่ระเบียบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง มีการประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณา มีการประกาศผลและแจ้งผลการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณะ มีการประกาศสอบราคา และมีการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน ส่วนผู้นำชุมชนส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในประเด็นเรื่อง "การกำหนดสเปก" โดยเน้นเรื่องการตอบสนองความต้องการของประชาชน และควรให้ความสำคัญกับเรื่อง "การตรวจสอบคุณภาพของผู้ประมูลงาน" โดยต้องมีกระบวนการในการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนด้วยว่า มีความต้องการในเรื่องใด อย่างไร ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐพบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ 6 ตัวชี้วัด โดยมีสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 50 เกือบทั้งหมด มีเพียงตัวชี้วัดเพียงตัวเดียวเท่านั้นคือ ตัวชี้วัดที่ 4 "การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง" โดยเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดที่ให้ตรวจสอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจากภายในและภายนอกนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

2. ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรโดยผ่านมติการประชุมจากคณะผู้บริหารระดับสูง เป็นการเหมาะสมกว่าการเปิดโอกาสให้

บุคลากรในหน่วยงานเข้ามีส่วนร่วม และเหมาะสมกว่าการให้ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์เพียงผู้เดียว ส่วนผู้นำชุมชนมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีองค์กรกลางเข้ามาติดตามตรวจสอบประเมินผลการทำงานด้วย กรณีที่จะมีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขส่วนราชการควรให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นด้วย ส่วนกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีสัดส่วนสูงกว่า ร้อยละ 50 ใน 5 ตัวชี้วัด มีเพียงตัวชี้วัดเพียง 2 ตัวชี้วัดเท่านั้น ที่กลุ่มตัวอย่างไม่ค่อยเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมิน คือตัวชี้วัดที่ 2 “การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน” ซึ่งระบุว่า ให้กำหนดเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนจากการกำหนดผู้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง และในตัวชี้วัดที่ 3 “การเผยแพร่วิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอก” โดยมีเกณฑ์การประเมินด้วยการให้คะแนนจากสัดส่วนร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินดังกล่าว น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

3. **ด้านการบริการประชาชน** ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า หน่วยงานที่มีภารกิจและบทบาทที่ต้องติดต่อกับประชาชนควรมีการกำหนดขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่ความสุภาพในการให้บริการ การปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเป็นกันเอง ส่วนวิธีการประเมินผลด้านการให้บริการควรพิจารณาจากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นว่า สิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานตามขั้นตอน และกฎเกณฑ์โดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนผู้นำชุมชนได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดหน่วยงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้รายละเอียดของหน่วยงานได้ทั้งระบบ ในส่วนของการรับเรื่องร้องเรียนควรมีกระบวนการจัดการที่ดีและมีการตามเรื่องร้องทุกข์อย่างจริงจัง ด้านผู้ปฏิบัติงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีสัดส่วนสูงกว่า ร้อยละ 50 ถึง 7 ตัวชี้วัด จะมีเพียงตัวชี้วัดเพียงตัวชี้วัดเดียวเท่านั้นคือ ตัวชี้วัดที่ 8 “การจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน” โดยใช้วิธีการประเมินด้วยการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

4. **ด้านการบริหารงานบุคคล** ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า สามารถประเมินได้จากการตรวจสอบเอกสารการรับสมัครบุคลากรผ่านช่องทางการรับสมัครต่างๆ เช่น บอร์ดประกาศ สิ่งพิมพ์ หรือเว็บไซต์ โดยกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครอย่างน้อย 15 วันทำการ โดยส่วนใหญ่เห็นว่า สามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ได้จากการตรวจสอบหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เช่นกัน ส่วนการประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน

ส่วนใหญ่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่งหรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัคร โดยควรประกาศเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อย 2 ช่องทาง และควรมีการประกาศอย่างน้อย 1 เดือนก่อนการสอบคัดเลือก สำหรับการประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบนั้น ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การประเมินตัวชี้วัดนี้ทำได้โดยตรวจสอบจากเอกสารการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบ และสามารถตรวจสอบจากประกาศเกณฑ์การประเมินได้ โดยเกณฑ์ดังกล่าวต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้ ส่วนผู้นำชุมชนได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ เรื่องการสอบเข้ารับราชการ และการให้ความดีความชอบแก่ข้าราชการว่า ช่องทางการประกาศการรับสมัครบุคคลควรมีความหลากหลายช่องทาง และเกณฑ์การให้คะแนนควรมีความชัดเจนโดยต้องยกเลิกระบบโควตา เด็กเส้น/เด็กฝาก และควรประกาศชื่อกรรมการสอบภายหลังการสอบเสร็จสิ้นแล้ว

ด้านผู้ปฏิบัติงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีสัดส่วนสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 11 ตัวชี้วัด แต่เฉพาะในตัวชี้วัดที่ 2 “มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร” ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินโดยการให้คะแนนจากการพิจารณาหน่วยงานที่เป็นผู้ออกข้อสอบนั้นว่า ต้องมีหน่วยงานภายนอกมาร่วมด้วย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

5. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า ควรเปิดโอกาสให้แต่ละส่วนงานได้เสนอขอของบประมาณ และแสดงแผนงบประมาณประจำปีไว้ที่ศูนย์ข้อมูลให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบได้ ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนงานและโครงการ แต่ส่วนใหญ่ก็เห็นตรงกันว่า แผนงานโครงการที่ดีจะต้องยืดหยุ่นได้ ในประเด็นการใช้งบประมาณตามสัดส่วนและเวลาที่เหมาะสมกับกรอบที่วางไว้ พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า วิธีการประเมินผลความโปร่งใสของโครงการต่างๆ สามารถพิจารณาได้จากการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามสัดส่วนของช่วงเวลาที่เหมาะสม ขณะที่อีกส่วนหนึ่งมองว่า การใช้จ่ายที่ไม่ตรงตามกรอบของเวลาสามารถเกิดขึ้นได้ ซึ่งก็มีได้หมายความว่า การบริหารงบประมาณของหน่วยงานนั้นไม่โปร่งใส เพราะหน่วยงานอาจมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริง ทั้งนี้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นตรงกันว่า การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับส่วนงานต่างๆ ควรดำเนินไปอย่างรวดเร็วตามขั้นตอนและลำดับก่อนหลัง เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานรัฐถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์ว่าดำเนินการล่าช้า ส่วนผู้นำชุมชนได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน และงบประมาณโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชน/ประชาชนโดยตรง ควรมีการตรวจสอบและประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐและจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ให้สาธารณชน

รับทราบโดยทั่วกัน ด้านผู้ปฏิบัติงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 9 ตัวชี้วัด

6. **ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล** ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า การจัดทำระเบียบ/คู่มือการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน วิธีการประเมินความโปร่งใส คือ การพิจารณาว่าหน่วยงานได้มีการจัดทำคู่มือการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลหรือไม่ อีกวิธีการหนึ่ง คือ การพิจารณาว่าเนื้อหาในคู่มือนั้นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้จริงหรือไม่ และควรมีการเผยแพร่ระเบียบและคู่มือดังกล่าวให้บุคลากรและบุคคลภายนอกให้ทราบโดยทั่วกัน ส่วนวิธีการประเมินคือการพิจารณาจากช่องทางการเผยแพร่ว่ามีมากน้อยเพียงใด และมีความชัดเจน เข้าใจง่ายหรือไม่ สำหรับการกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ วิธีการประเมิน คือ พิจารณาจากกลไก วิธีการในการตรวจสอบ และการนำผลการตรวจสอบบรรจุแสดงไว้ให้สาธารณชนได้รับรู้ ส่วนผู้นำชุมชนได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีคู่มือระเบียบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่มีความชัดเจน และดำเนินการเผยแพร่สู่ประชาชนและสาธารณะให้ทราบโดยทั่วถึงกัน ด้านผู้ปฏิบัติงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีสัดส่วนสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 10 ตัวชี้วัด แต่ในตัวชี้วัดที่ 6 “การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล” ซึ่งกำหนดเกณฑ์การประเมินโดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีหน่วยงานภายนอกในการประเมิน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง

7. **ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร** ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าส่วนใหญ่แล้วตัวชี้วัดที่กำหนดมาอยู่ในภารกิจที่หน่วยงานจำเป็นต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการฯ อยู่แล้ว พร้อมทั้งเสนอว่า ควรจัดทำตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินว่า มีการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลสำหรับประชาชนหรือไม่ และมีการจัดเจ้าหน้าที่สำหรับบริการให้ข้อมูลแก่ประชาชนโดยตรงหรือไม่เพิ่มเข้าไป นอกจากนี้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า หน่วยงานควรมีการจัดให้ความรู้แก่ประชาชน เกี่ยวกับสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการไปพร้อมๆ กัน ส่วนผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า หน่วยงานภาครัฐควรมีการเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งทางเว็บไซต์และสื่อต่างๆ เช่น ศูนย์ข้อมูลฮอตไลน์ สื่อมวลชน โดยเฉพาะเว็บไซต์ควรให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นสื่อสารแบบตอบกลับได้ (Interactive) ด้านผู้ปฏิบัติงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดสูงกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 9 ตัวชี้วัด

8. **ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ** ด้านนี้เป็นส่วนที่คณะผู้วิจัยได้เสนอเพิ่มเติมขึ้น เนื่องจากผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจำนวนหนึ่งให้ความเห็นว่า

ควรมีการประเมินความโปร่งใสในด้านที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการและพนักงานโดยเน้นจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐด้วย รวมทั้ง กลุ่มผู้นำชุมชนจากเขตต่างๆ ได้เสนอตัวชี้วัดด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มเติมเช่นกัน โดยให้เน้นความสำคัญเรื่องจิตสำนึก ด้านผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดสูงกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 5 ตัวชี้วัด

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ส่วน คณะผู้วิจัยได้นำไปประมวล และสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนเอกสารทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างข้อสรุปและทำการสังเคราะห์ร่างตัวแบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐชั้นชุดหนึ่งซึ่งจะได้นำเสนอในบทต่อไป



## บทที่ 5

### ตัวแบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามทั้ง 3 ภาคส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) คณะผู้วิจัยได้นำมาประมวลรวมกับการทบทวนเอกสาร (Literature Review) แล้วสังเคราะห์เป็นตัวแบบประเมินมาตรฐานเบื้องต้นความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดกรอง และสร้างตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้

1) พิจารณาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการสำรวจด้วยแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านต่างๆ ที่นำเสนอทั้ง 8 ด้าน โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณา 2 เกณฑ์ประกอบกัน ได้แก่

- หลักเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของความคิดเห็นเป็นรายตัวของดัชนีชี้วัดวิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยพิจารณาคัดเลือกเฉพาะตัวแปร ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.35 ขึ้นไป

- หลักเกณฑ์สัดส่วนของการยอมรับ (Percentage) ซึ่งพิจารณาจากรายตัวของดัชนีชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินว่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ “เห็นด้วย” กับตัวแปรดังกล่าวเป็นไปตามหลัก “มติเสียงส่วนใหญ่” (มากกว่าร้อยละ 50) หรือไม่

โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวทั้ง 2 หลักเกณฑ์ข้างต้น เป็นแนวทางในการคัดกรองตัวแปรทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน เข้าสู่ตัวแบบประเมินมาตรฐานเบื้องต้นความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่คณะผู้วิจัยจะสร้างขึ้นในลำดับต่อไป

2) กรณีที่ตัวแปรใดไม่ผ่านเกณฑ์การคัดกรองเข้าสู่ตัวแบบประเมินฯ ตามข้อ 1) คณะผู้วิจัยจะพิจารณาปรับปรุงใหม่ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มมาประกอบกับการระดมสมองในการประชุมคณะผู้วิจัยอีกครั้ง รวมทั้งการนำข้อมูลจากการทบทวนเอกสารเข้ามาร่วมพิจารณาด้วย เพื่อหาข้อสรุปสุดท้ายก่อนนำเข้าสู่ตัวแบบการประเมินฯ ต่อไป

ทั้งนี้ ผลจากการประมวลสังเคราะห์ และการประชุมระดมสมองของคณะผู้วิจัยแล้ว สามารถสรุปตัวแบบประเมินมาตรฐานเบื้องต้น ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ จำแนกตามองค์ประกอบด้านต่างๆ รวม 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 14 : มาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

คะแนนเต็ม	18	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 1: การเผยแพร่ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่ระเบียบจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบและเข้าใจโดยทั่วกันอย่างกว้างขวาง	- ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของการเผยแพร่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4) <input type="checkbox"/> ไม่มีการเผยแพร่ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงานหรือที่ทำการ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศที่หน่วยงานอื่นด้วย = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่อสิ่งพิมพ์สาธารณะ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 2: การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	- ตรวจสอบแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 3: การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้า</p>	<p>-ตรวจสอบจากหลักฐาน/เอกสารแสดงการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของช่องทางการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงานที่ทำการ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศที่หน่วยงานอื่นๆ ด้วย = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่อสิ่งพิมพ์สาธารณะ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 4: การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการสาธารณะประโยชน์หรือโครงการที่มีผลกระทบต่อประชาชนที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมด้วย</p>	<p>- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง</p>	<p>เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน</p> <p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพตรงกับเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีบุคคลภายนอกแต่ไม่มีประสบการณ์หรือความชำนาญทางวิชาชีพที่ตรงกับเรื่องจัดซื้อจัดจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์หรือความชำนาญทางวิชาชีพที่ตรงกับเรื่องจัดซื้อจัดจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 2 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์และความชำนาญทางวิชาชีพที่ตรงกับเรื่องที่จะจัดซื้อจัดจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 3 คะแนน</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 50px; margin: 0 auto;"></div>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 5: การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสารหรือหลักฐานการเผยแพร่</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมจากความหลากหลายของช่องทางการเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศผลที่ตำแหน่งงาน/ที่ทำการ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศผลผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศผลทางอินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> มีประกาศผลทางวิทยุหรือโทรทัศน์ = 1 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 6: การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนและรายปี ตามประกาศของคณะกรรมการ (กพร.)</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนและรายปี</p>	<p>-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนและรายปี ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีรายงานสรุปใดๆ = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีรายงานสรุปผลรายเดือนหรือรายปีอย่างใดอย่างหนึ่ง = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีรายงานสรุปผลทั้งรายเดือนและรายปี = 2 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	

## แนวทางการใช้แบบประเมินของหน่วยงานภาครัฐ

เอกสารแนบท้ายฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่ออธิบายแนวทางการใช้แบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน โดยในแต่ละด้านมีแนวทางและวิธีการประเมิน ดังต่อไปนี้

### มาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในส่วนนี้ 18 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

- 1) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายของช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ผู้ประเมินเรียกหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงให้ถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวทางสื่อหรือช่องทางแต่ละช่องทาง เช่น การประกาศที่สำนักงานให้สำเนาประกาศนั้น หรือภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นว่ามีการประกาศที่สำนักงาน ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 1 3 และ 5
  - สื่อสิ่งพิมพ์สาธารณะ หมายถึง สื่อสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนในรูปแบบต่างๆ เช่น โบรชัวร์ แผ่นพับ โปสเตอร์ หนังสือสื่อเล่ม (Booklet) หนังสือคู่มือ รายงานประจำปี วารสาร จุลสาร จดหมายข่าว ฯลฯ
- 2) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมีหรือไม่มีการค้าเงินการ หรือเอกสารค่าเงินการ หรือเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งประเมินจากการให้คะแนนการมีหรือไม่มีแผนดังกล่าว ในกรณีเช่นนี้ ให้ทำการสุ่มตรวจเอกสารแผนเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ของการค้าเงินงานในส่วนนั้น ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 2
- 3) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติ หรือความสามารถของบุคคลในการประเมิน ให้ผู้ประเมินแบบหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงถึงคุณสมบัติ/ความเชี่ยวชาญ/ความชำนาญ ของบุคคลดังกล่าวเป็นหลักฐานประกอบด้วย ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 4
- 4) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับรายงานผลประจำปี หรือเฉพาะช่วงเวลา ในการประเมินให้ผู้ประเมินตรวจสอบต้นฉบับเอกสารต้นฉบับพร้อมแนบสำเนาเป็นหลักฐานประกอบ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 6

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 15 : มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารงาน

คะแนนเต็ม	28	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ ได้รับการ ประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 1: การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน	-ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่ที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน	-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสาร/หลักฐาน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 2: การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน	-ตรวจสอบวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน	-ให้คะแนนจากการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานว่าให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดตามลำดับ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2) <input type="checkbox"/> มีกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ฯ แต่ปราศจากการระดมสมองจากผู้มีส่วนได้-เสียทั้งภายในภายนอก = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ฯ โดยเปิดโอกาสให้ประชาคมในสังกัดมีส่วนร่วม = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ฯ โดยมีการเปิดโอกาสให้ประชาคมทั้งภายในภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม = 2 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 3: การเผยแพร่วิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอก</p>	<p>-ตรวจสอบจากช่องทางทางกายภาพ</p> <p>-ตรวจสอบจากเอกสารสำรวจการรับรู้ของบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของช่องทางเผยแพร่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการจัดประชุมชี้แจงให้กับบุคลากรภายในทราบ = 1 คะแนน</li> </ul> <p>-ให้คะแนนจากผลการรับรู้ของบุคลากรภายในและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามลำดับคะแนน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 8)</p> <p>ก. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในที่มีการรับรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 80 ขึ้นไป = 4 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 65-79 = 3 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 50-64 = 2 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ 50 = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการสำรวจการรับรู้ = 0 คะแนน</li> </ul> <p>ข. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายนอกที่มีการรับรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 75 ขึ้นไป = 4 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 50-74 = 3 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 25-49 = 2 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ร้อยละ 1-24 = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการสำรวจการรับรู้ = 0 คะแนน</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; width: 50px; height: 50px; margin: auto;"></div>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ ได้ในการ ประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 4: การเผยแพร่โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน	- ตรวจสอบจากความหลากหลายของช่องทางการประกาศ/เผยแพร่	- ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของการประกาศ/เผยแพร่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4) <input type="checkbox"/> ไม่มีการเผยแพร่ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	□	
ตัวชี้วัดที่ 5: การเปิดเผยกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	- ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	- ให้คะแนนแบบสะสมจากวิธีการและช่องทางการเปิดเผย/เผยแพร่กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเปิดเผยขั้นตอนการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีคู่มือการปฏิบัติงานเผยแพร่ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่อเฉพาะกิจ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	□	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้คะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 6:</b> การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องกันการทุจริตการประพฤติมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน</p>	<p>- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการประพฤติมิชอบของบุคลากร และมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในคณะกรรมการฯ</p>	<p>- ให้คะแนนแบบสะสมตามหัวข้อดังต่อไปนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีรายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ อย่างต่อเนื่อง = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 7:</b> การกำหนดหลักจริยธรรม หรือจรรยาบรรณการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับข้อกำหนดหลักจริยธรรมหรือจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรของหน่วยงาน</p>	<p>- ให้คะแนนเป็น 2 ระดับ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	

## มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารงาน

การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในส่วนนี้ 28 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

- 1) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ หรือเอกสารดำเนินการ เช่น ในส่วนของข้อกำหนดวิธีปฏิบัติ/พันธกิจ/นโยบาย ซึ่งประเมินจากการให้คะแนนการมีหรือไม่มีข้อกำหนดวิธีปฏิบัติฯ ดังกล่าว ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้ประเมินแนบหลักฐานหรือเอกสารที่บ่งบอกถึงวิธีปฏิบัติ/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานเป็นหลักฐานประกอบด้วย ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 1 และ 7
- 2) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ให้ผู้ประเมินเรียกหลักฐานหรือสำเนาเอกสารการจัดทำกระบวนการที่แสดงให้เห็นว่ามีส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม เช่น รายงานการประชุมระดมสมอง ภาพถ่ายการจัดเวทีสาธารณะ เป็นต้น ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 2
- 3) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายของทางในการเผยแพร่หรือการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ให้ผู้ประเมินเรียกหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวทางสื่อหรือช่องทางแต่ละช่องทาง เช่น การประกาศที่สำนักงานให้สำเนาประกาศนั้น หรือภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นว่ามีการประชุมที่สำนักงาน ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 3 4 และ 5
  - สื่อสิ่งพิมพ์สาธารณะ หมายถึง สื่อสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น โบรชัวร์ แผ่นพับ โปสเตอร์ หนังสือเล่ม (Booklet) หนังสือคู่มือ รายงานประจำปี วารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ
- 4) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมี/ไม่มีคณะกรรมการ หรือคณะบุคคลดำเนินการใด ๆ ในการประเมินแบบหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงถึงการมีอยู่และการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการฯ ดังกล่าวเป็นหลักฐานประกอบด้วย เช่น คำสั่งแต่งตั้ง รายงานการประชุม เป็นต้น ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 6
- 5) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับรายงานผลการสำรวจ/การรับรู้ของประชาคม ในการประเมินให้ผู้ประเมินตรวจสอบต้นฉบับเอกสารต้นฉบับพร้อมแนบสำเนาเป็นหลักฐานประกอบ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 3

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 16 : มาตรฐานที่ 3 ด้านการให้บริการแก่ประชาชน

คะแนนเต็ม	36	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 1: การกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการบริการที่ชัดเจนครบถ้วนตามที่รับผิดชอบและการให้บริการ	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานแสดงขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน/ครบถ้วน	- ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของทางกายภาพแฟร์ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว คู่มือจดหมายข่าว = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 2: การจัดทำคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน	- ตรวจสอบคู่มือแสดงขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการ	- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีคู่มือ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 3: การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการประชาชน	-ตรวจสอบจากช่องทางทางการเผยแพร่ฯ	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของช่องทางการเผยแพร่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 5)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแจกที่หน่วยงาน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีบุคลากรของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำ = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 4: การให้บริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	-ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานและการจัดระบบการให้บริการ	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของวิธีการให้บริการประชาชน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีระเบียบวิธีการให้บริการประชาชน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการใช้ระบบคิวในการให้บริการ = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 5: การจัดช่องทางให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย	-ตรวจสอบจากการจัดช่องทางให้บริการ	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของช่องทางให้บริการ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการให้บริการเฉพาะที่สำนักงาน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการให้บริการนอกสถานที่ เช่น ธรณีบริการ หน่วยบริการในจุดชุมชน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการให้บริการผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ท = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 6: การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	-ตรวจสอบเทคโนโลยีที่นำมาใช้	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของเทคโนโลยีที่นำมาให้บริการ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการให้บริการภายนอกในราคาที่เหมาะสม (แผนละไม่เกิน 2 บาท) = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการให้บริการทางระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ท = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ ได้ในกา ประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 7: การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	-ตรวจสอบจากโครงการ/แผนงาน การพัฒนาและปรับปรุงการให้ บริการ	<p>เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน</p> <p>-ให้คะแนนแบบสะสมจากโครงการ/แผนการที่มีกิจกรรมพัฒนา และปรับปรุงการให้บริการประชาชน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีโครงการ/แผนการที่มีกิจกรรมบุคลากรในการให้บริการประชาชน (อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี) = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีโครงการ/แผนการพัฒนาการให้บริการประชาชน เช่น การ ขยายวัน/เวลาให้บริการประชาชน, การปรับวิธีการให้บริการ ประชาชนให้รวดเร็ว = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีแผนงานประจำปีในการปรับปรุงการให้บริการประชาชน = 1 คะแนน</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 8: .การจัดให้มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน</p>	<p>-ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน</p> <p>-ตรวจสอบการจัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน</p>	<p>-ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีคำสั่ง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีคำสั่งแต่งตั้ง = 1 คะแนน</li> </ul> <p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามหลากหลายช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 5)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการตั้งผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนโดยชัดเจน = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีกลองรับเรื่องเรียนที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีตู้ ปณ. รับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีระบบโทรศัพท์โทรสารในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
<p>-ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน</p>	<p>-ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีเอกสารหลักฐานการแต่งตั้ง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ที่มีบุคลากรภายนอกร่วมด้วย = 2 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<p>-ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีรายงานสรุปผล ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีรายงานสรุปผลการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีรายงานสรุปผลการติดตามฯ = 1 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 9: การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน	- ตรวจสอบจากวิธีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน	- ให้คะแนนจากวิธีการประเมิน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2) <input type="checkbox"/> ไม่มีการประเมิน = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการประเมินโดยหน่วยงานภายใน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการประเมินโดยหน่วยงานภายนอก = 2 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 10: การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติในการให้บริการประชาชน	- ตรวจสอบจากผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน	- ให้คะแนนจากผลการประเมินความพึงพอใจ ตามลำดับขั้นคะแนน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4) <input type="checkbox"/> ความพึงพอใจไม่เกินร้อยละ 60 = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> ความพึงพอใจร้อยละ 61-70 = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> ความพึงพอใจร้อยละ 71-80 = 2 คะแนน <input type="checkbox"/> ความพึงพอใจร้อยละ 81-90 = 3 คะแนน <input type="checkbox"/> ความพึงพอใจร้อยละ 91-100 = 4 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 10: การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติในการให้บริการประชาชน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานที่แสดงข้อมูลทางสถิติการให้บริการ	- ให้คะแนนจากกรณีที่มีเอกสาร ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการ = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

### มาตรฐานที่ 3 ด้านการให้บริการประชาชน

การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในสภานี้ 36 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

- 1) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายของช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือการให้บริการ ให้ผู้ประเมินเรียงลำดับหรือลำดับเอาเอกสารที่แสดงให้ถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือการให้บริการดังกล่าวทางสื่อหรือช่องทางแต่ละช่องทาง เช่น การประกาศที่สำนักงานให้สำเนาประกาศนั้น หรือภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นถึงการประกาศที่สำนักงาน ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 1 3 5 และ 8
  - สื่อสิ่งพิมพ์สาธารณะ หมายถึง สื่อสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนในรูปแบบต่างๆ เช่น โบรชัวร์ แผ่นปลิว ไปสเตอร์ หนังสือนัดเล่ม (Booklet) หนังสือนัดคู่มือ รายงานประจำปี วารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ
- 2) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมีหรือไม่มีการดำเนินการใน การประเมินให้ ผู้ประเมินตรวจสอบต้นฉบับเอกสารต้นฉบับพร้อมแนบสำเนาเป็นหลักฐานประกอบ เช่น เอกสารคู่มือ เอกสารโครงการ แผนฝึกอบรม รายงานประจำปี เอกสารคำสั่ง/คำสั่งแต่งตั้งหรือรายงานสรุปผล ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 2 7 และ 8
- 3) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมีหรือไม่มีการดำเนินการ หรือให้บริการ เช่น ในส่วนของการจัดระบบบริการ หรือการใช้เทคโนโลยีมาให้บริการ ซึ่งประเมินจากการให้คะแนนการสังเกตและการบันทึกว่ามีหรือไม่มีบริการดังกล่าว ในกรณีเช่นนี้ ให้ผู้ประเมินสังเกตและตรวจสอบดูว่า มีการจัดระบบหรือมีการใช้เทคโนโลยีหรือไม่ แล้วให้บันทึกเองตามความเป็นจริง โดยอาจไม่มีเอกสารหรือข้อสำเนาประกอบ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 4 และ 6

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 17 : มาตรฐานที่ 4 ด้านการบริหารงานบุคคล

คะแนนเต็ม	27	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและภาระให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ ได้รับการ ประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 1: การประกาศรับสมัครบุคลากรให้ เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป	-ตรวจสอบประกาศรับสมัคร บุคลากรและวันที่ยื่นใบสมัคร ประกาศ	เกณฑ์การประเมินและภาระให้ค่าคะแนน -ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีประกาศตามเวลาที่กำหนด ดังนี้ (คะแนน = 2) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศน้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันสอบ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันสอบ = 2 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
	-ตรวจสอบช่องทางการประกาศ รับสมัครบุคลากร	-ให้คะแนนจากความหลากหลายของวิธีการรับสมัคร แบบสะสมคะแนน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 5) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีประกาศทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 2: มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของบริการคัดเลือกบุคลากร	- ตรวจสอบคำสั่งประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร	<p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีคำสั่งประกาศ รวมถึงวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีคณะกรรมการฯ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 2 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	
	- ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อสอบ	<p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาเป็นกรรมการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อสอบ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเข้ามาเป็นกรรมการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อสอบ = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเข้ามาเป็นกรรมการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อสอบ = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 3: การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน	- ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศเกณฑ์ - ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศ	- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีคำสั่งประกาศ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีคำสั่ง/ประกาศฯ = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 4: การประกาศผลตอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ	- ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศผลตอบ	- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีคำสั่งประกาศ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มีเฉพาะรายชื่อผู้สอบได้เท่านั้น = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีคำสั่ง/ประกาศผลตอบพร้อมคะแนน = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 5: การประกาศเกณฑ์การประเมินพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานคำสั่ง/ประกาศ/รายงาน	- ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของเอกสาร/หลักฐาน/คำสั่ง/ประกาศ/รายงาน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีคำสั่ง/ประกาศที่ดำเนินงาน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีเอกสารแนวทางการประเมิน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินในรอบปี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 6: การประกาศผลการประเมินพิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสาร/ประกาศ</p>	<p>-ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีเอกสาร/ประกาศ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศผลการประเมินแต่ไม่แสดงคะแนน = 1 คะแนน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีประกาศผลการประเมินพร้อมแสดงคะแนน = 2 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 7: การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน</p>	<p>-ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศ/เอกสารโครงการ</p>	<p>-ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีเอกสาร/คำสั่งประกาศ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีเอกสารโครงการพัฒนาและมีกรอบบุคลากร = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 8: การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>-ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศเกณฑ์</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมจากการมีหรือไม่มีคำสั่ง/ประกาศ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีคำสั่ง/ประกาศหรือเกณฑ์การคัดเลือกเก็บไว้ที่ฝ่ายพัฒนาบุคลากร/กองการเจ้าหน้าที่ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการประกาศ/เผยแพร่เกณฑ์การคัดเลือกดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วถึงทั้งองค์กร = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 9: การพัฒนาผู้โดยประสิทธิภาพและบทบาทองค์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง</p>	<p>-ตรวจสอบจากระบบ/แผนงานพัฒนาบุคลากรผู้โดยประสิทธิภาพ</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความครบถ้วนของการจัดวางระบบพัฒนาบุคลากรผู้โดยประสิทธิภาพ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรผู้โดยประสิทธิภาพ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีแผนงานพัฒนาบุคลากรผู้โดยประสิทธิภาพ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรผู้โดยประสิทธิภาพ = 1 คะแนน</p>	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 10: การเชิดชูบุคลากรที่ทำความดี และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานการเชิดชูให้รางวัลบุคลากรที่ทำความดี</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมจากกรณีหรือไม่มีเอกสารหลักฐานเชิดชูและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีเอกสารหลักฐานเชิดชูให้รางวัลบุคลากร = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา = 1 คะแนน</p>	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 11: การลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานการลงโทษผู้กระทำความผิด</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมจากกรณีหรือไม่มีเอกสารหลักฐานการลงโทษ และมีกรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีเอกสารหลักฐานการลงโทษผู้กระทำความผิด = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา = 1 คะแนน</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าในรูปแบบใดๆทั้งสิ้น หากมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### มาตรฐานที่ 4 ด้านการบริหารงานบุคคล

การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในส่วนของ 27 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

- 1) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับเอกสารประกาศหรือเอกสารแสดงความต้องการของทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ผู้ประเมิน เรียกลักษณะหรือสำเนาเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงการประกาศ/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวหรือช่องทางแต่ละช่องทาง เช่น การประกาศที่สำนักงานให้สำเนาประกาศนั้น หรือภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นว่ามีประกาศที่สำนักงาน ทั้งนี้ หากมีเงื่อนไขอื่นกำกับไว้ในเอกสารประกาศเผยแพร่ ให้ผู้ประเมินตรวจสอบด้วยว่า ประกาศเผยแพร่ นั้น ได้ทำตามเงื่อนไขที่กำหนดหรือไม่ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 1 3 4 5 6 7 8

9 10 และ 11

- สื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่ หมายถึง สื่อสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนในรูปแบบต่างๆ เช่น โบรชัวร์ แผ่นปลิว โปสเตอร์ หนังสือเล่ม (Booklet) หนังสือคู่มือ รายงานประจำปี วารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ
  - สื่อมวลชน หมายถึง หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หรือโทรทัศน์แบบบอกรับสมาชิกทั่วไป
- 2) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมีหรือไม่มีประกาศฯ ดังกล่าว ในกรณีเช่นนี้ หากมีจำนวนมาก ให้ทำการสุ่มตรวจเอกสารดังกล่าวเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 10 ของการดำเนินงานในส่วนั้น ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 4
  - 3) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะของบุคคลในการประเมิน ให้ผู้ประเมินแนบหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงถึงคุณสมบัติ/คุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวเป็นหลักฐานประกอบด้วย ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 2

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 18 : มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารงบประมาณ

คะแนนเต็ม	20	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 1:</b> การกำหนดแนวทางการให้บุคลากรของแต่ละส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ</p>	<p>- ตรวจสอบเอกสารการจัดทำแผนงบประมาณ/โครงการ</p> <p>- ตรวจสอบรายงานการประชุม</p> <p>การจัดทำแผนงบประมาณ</p>	<p>- ให้คะแนนจากกำหนดแนวทางการจัดทำงบประมาณและกระบวนการจัดทำงบประมาณที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วม ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p>ก. การกำหนดแนวทางการ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีกำหนดแนวทางการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการกำหนดแนวทางการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 1 คะแนน</p> <p>ข. กระบวนการจัดทำแผนงบประมาณ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 2:</b> การจัดเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้</p>	<p>- ตรวจสอบเอกสารและหลักฐานที่จัดเตรียมไว้ให้ประชาชนตรวจสอบ</p>	<p>- ให้คะแนนจากมีการมีหรือไม่มีแผนงาน/โครงการที่จัดเตรียมไว้ให้ประชาชนตรวจสอบ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 3: การเผยแพร่ข้อมูลแผนงานโครงการและงบประมาณประจำปีผ่านช่องทางต่างๆ อย่างหลากหลาย</p>	<p>-ตรวจสอบจากช่องทางทางกายภาพ แพร่ข้อมูล</p>	<p>-ให้คะแนนแบบผสมจากความหลากหลายของทางการเผยแพร่แผนงาน/โครงการ และงบประมาณ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 4: การสุ่มตรวจการใช้งบประมาณ</p>	<p>-ตรวจสอบจากรายงานการสุ่มตรวจ</p>	<p>-ให้คะแนนแบบลำดับขั้นจากร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณเทียบกับแผนงบประมาณที่กำหนดไว้ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนไม่เกินร้อยละ 60 = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนตั้งแต่ร้อยละ 61-80 = 2 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนตั้งแต่ร้อยละ 81-100 = 3 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 5: การจัดทำแผนผังการเบิกจ่ายงบประมาณที่ชัดเจน	-ตรวจสอบจากผังคู่มือการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณ	-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีหรือคู่มือการเบิกจ่ายประมาณ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 6: การลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณให้แก่งานภายในและภายนอก	-ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานแสดงการลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณ	-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีการกำหนดขั้นตอน การลดขั้นตอน/ระยะเวลาการเบิกจ่ายประมาณให้แก่งานต่างๆ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 7: การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีโดยผู้ตรวจสอบภายใน	-ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานของผู้ตรวจสอบภายใน	-ให้คะแนนจากร้อยละของผลการตรวจสอบการเบิกจ่ายประมาณ โดยผู้ตรวจสอบภายใน และจำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายใน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2) <b>ก. ร้อยละของผลการตรวจสอบความถูกต้องในการเบิกจ่ายงบประมาณ</b> <input type="checkbox"/> ผลการตรวจสอบถูกต้องไม่ถึงร้อยละ 100 = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> ผลการตรวจสอบถูกต้องร้อยละ 100 = 1 คะแนน <b>ข. จำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายใน</b> <input type="checkbox"/> จำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายในเกินกว่าร้อยละ 5 จากที่สุ่มตรวจ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> จำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายในไม่เกินร้อยละ 5 จากที่สุ่มตรวจ = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับงานวิชาการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 8: การจัดทำรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการประเมินผล</p>	<p>-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีแต่ไม่ครบถ้วน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีและครบถ้วน = 2 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 9: การเผยแพร่ผลและการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณชนในช่องทางที่หลากหลาย</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสารและช่องทาง การเผยแพร่ข้อมูล</p>	<p>-ให้คะแนนแบบผสมจากความหลากหลายของการเผยแพร่ผลการประเมินการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีต่อสาธารณชน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</p>	<input type="checkbox"/>	

## มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารงบประมาณ

การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในส่วนนี้ 16 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

- 1) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมีหรือไม่มีเอกสาร ประเภทแผนงบประมาณ/คู่มือการเบิกจ่ายงบประมาณ/เอกสารลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมทั้งรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ในการประเมินให้ผู้ประเมินตรวจสอบต้นฉบับเอกสารต้นฉบับพร้อมแนบสำเนาเป็นหลักฐานประกอบ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 1 2 5 6 และ 8
- 2) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายของช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น แผนงานโครงการงบประมาณ หรือรายงานต่างๆ ให้ผู้ประเมินเรียกหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวทางสื่อหรือช่องทางแต่ละช่องทาง เช่น การประกาศที่สำนักงานให้สำนักงานประกันสุขภาพที่สำนักงาน ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 3 และ 9
  - สื่อสิ่งพิมพ์สาธารณะ หมายถึง สื่อสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนในรูปแบบต่างๆ เช่น โบรชัวร์ แผ่นพับ โปสเตอร์ หนังสือต่อเล่ม (Booklet) หนังสือคู่มือ รายงานประจำปี วารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ
- 3) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองงบประมาณ ซึ่งประเมินจากการคุ้มครองงบประมาณ ในกรณีเช่นนี้ ให้ทำการตรวจเอกสารรายงานการคุ้มครองการใช้จ่ายงบประมาณ เทียบกับแผนงบประมาณ ว่าเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 4
- 4) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยผู้ตรวจสอบภายใน ในการประเมินให้ผู้ประเมินตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายใน พร้อมแนบหลักฐานหรือสำเนาว่าเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ ดังนี้
  - ร้อยละของผลการตรวจควบคุมถูกต้องในการเบิกจ่ายงบประมาณ
  - จำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายใน

ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 7

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 19 : มาตรฐานที่ 6 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

คะแนนเต็ม	16	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 1: การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงาน	-ตรวจสอบเอกสาร/คู่มือ/คำสั่ง	-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสาร/คู่มือ/คำสั่ง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 2: การเผยแพร่ระเบียบ/หลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล การปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน	-ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเผยแพร่	-ให้คะแนนแบบสะสมจากกรณีหรือไม่มีเอกสารหลักฐานการประชาสัมพันธ์แจ้งและประกาศ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการประชาสัมพันธ์แจ้ง = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการประกาศในหน่วยงาน = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 3: การสร้างกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ	-ตรวจสอบเอกสาร/แผนงานและรายงานการตรวจสอบภายใน	-ให้คะแนนแบบสะสมจากความครบถ้วนของกลไกการตรวจสอบภายในดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3) <input type="checkbox"/> มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ (ขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด) = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ชัดเจน = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่แผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 4: การจัดทำคู่มือการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	- ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือ	- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสาร/คู่มือ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 5: การจัดทำกรอบความรู้ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงาน	- ตรวจสอบจากเอกสาร/โครงการฝึกอบรม	- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสารโครงการฝึกอบรม ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 6: การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอก (External Audit) เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอก ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างชัดเจน	- ให้คะแนนจากการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอก เพื่อติดตาม ประเมินผล ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2) <input type="checkbox"/> ไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการกำหนดหลักเกณฑ์ โดยไม่ผ่านที่ประชุมผู้บริหาร = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ประชุมผู้บริหาร = 2 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 7: การรายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลประจำปี	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายนอก	- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีรายงานผลการติดตาม และประเมินผลประจำปี ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 8: การเผยแพร่ผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน</p>	<p>- ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทาง การเผยแพร่</p>	<p>- ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของช่องทาง การเผยแพร่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 9: การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินผลไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/ โครงการปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ</p>	<p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสาร/คำสั่ง/โครงการ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 10: การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร</p>	<p>- ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/ โครงการฝึกอบรมหรือประชุมชี้แจงด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร</p>	<p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสาร/คำสั่ง/โครงการ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตให้  
 1. วัตถุประสงค์ของเอกสาร  
 2. วัตถุประสงค์ของเอกสาร  
 3. วัตถุประสงค์ของเอกสาร  
 4. วัตถุประสงค์ของเอกสาร  
 5. วัตถุประสงค์ของเอกสาร

## มาตรฐานที่ 6 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

การประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในส่วนี้ 16 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

- 1) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมี/ไม่มีเอกสาร หรือ ความหลากหลายของช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ผู้ประเมินเรียกหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงให้เห็นถึงการมี/การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวทางสื่อหรือช่องทางแต่ละช่องทาง เช่น การมีเอกสารคู่มือการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ให้เรียกสำเนาเอกสารคู่มือฯ ดังกล่าว มาประกอบด้วยการประกาศที่สำนักงานให้ดำเนินการ ประเมิน หรือภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นว่ามีการประกาศที่สำนักงานแบบประกอบด้วย ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 1 2 3 4 5 6 8 9 และ 10 - สื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่ หมายถึง สื่อสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนในรูปแบบต่างๆ เช่น โบรชัวร์ แผ่นปลิว โปสเตอร์ หนังสือเล่ม (Booklet) หนังสือคู่มือ รายงานประจำปี วารสาร ชุดหมายข่าว ฯลฯ
- 2) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลประจำปี หรือเฉพาะช่วงเวลา ในการประเมินให้ผู้ประเมินตรวจสอบต้นฉบับ เอกสารต้นฉบับพร้อมแนบสำเนาเป็นหลักฐานประกอบ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 7

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 20 : มาตรการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

คะแนนเต็ม	32	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 1: การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 7 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	<p>- ตรวจสอบเอกสารส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงสร้างและการจัดองค์ประกอบ</li> <li>2. สรุปอำนาจหน้าที่สำคัญและวิธีดำเนินงาน</li> <li>3. สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ</li> <li>4. กฎ/มติคณะรัฐมนตรี/ข้อบังคับ/คำสั่ง/หนังสือเวียน/ระเบียบ/แบบแผนและนโยบายของหน่วยงาน</li> </ol>	<p>-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสารส่งประกาศ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี แต่ไม่ครบถ้วนทั้ง 4 ประเภทดังกล่าว = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีครบถ้วนทุกประเภท = 2 คะแนน</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div>	
ตัวชี้วัดที่ 2: การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	<p>- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้</p>	<p>-ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสาร/หลักฐาน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 3:</b> การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 11 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540</p>	<p>- ตรวจสอบเอกสาร/รายงานการ ดำเนินการตามคำร้องขอ</p>	<p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสารแสดงถึงความรวดเร็วในการ ดำเนินการตามคำร้องขอ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามคำร้องขอภายในระยะเวลาที่กฎหมาย กำหนด = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามคำร้องขอโดยเร็วกว่าระยะเวลาที่กฎหมาย กำหนด = 2 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 4:</b> การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 15 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540</p>	<p>- ตรวจสอบเอกสาร/รายงานการ ดำเนินการตามคำร้องขอเป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่</p>	<p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสารแสดงถึงความรวดเร็วในการ ดำเนินการตามคำร้องขอ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามคำร้องขอภายในระยะเวลาที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนดไว้ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามคำร้องขอโดยเร็วกว่าระยะเวลาที่กฎหมาย หรือ ระเบียบกำหนด = 2 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
	<p>- ตรวจสอบจากวิธีการแจ้งตอบ โดยแสดงเหตุผลตามกฎหมาย และการแจ้งสิทธิอุทธรณ์</p>	<p>- ให้คะแนนจากการดำเนินการตอบแจ้งผู้ร้องขอ และการแจ้งสิทธิ อุทธรณ์ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> กรณีไม่เปิดเผย โดยมีการแจ้งตอบและแสดงเหตุผลตามกฎหมาย = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> กรณีไม่เปิดเผย แต่มีการแจ้งตอบและแสดงเหตุผลตามกฎหมาย = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> ในกรณีสอดคล้อง มีการแจ้งสิทธิอุทธรณ์ให้ผู้ร้องทราบด้วย = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 4:</b> การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 15 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540 (ต่อ)</p>	<p>- ตรวจสอบการพิจารณาแจ้งผลการเปิดเผยข้อมูลว่ามีการตอบถามผู้มีส่วนได้เสียก่อนหรือไม่</p>	<p>- ให้คะแนนจากวิธีดำเนินการว่ามีการสอบถามผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบพิจารณาในการตัดสินใจเปิดเผยข้อมูลหรือไม่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการสอบถามผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบพิจารณาแจ้งผลการเปิดเผยข้อมูล = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการสอบถามผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบพิจารณาแจ้งผลการเปิดเผยข้อมูล = 1 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
<p><b>ตัวชี้วัดที่ 5:</b> การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 25 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540</p>	<p>- ตรวจสอบการดำเนินการจัดระบบเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามมาตรา 23</p>	<p>- ให้คะแนนจากการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการตามข้อบังคับกฎหมายเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามมาตรา 23 (1)-(5) = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามข้อบังคับกฎหมายเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามมาตรา 23 (1)-(5) = 1 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
	<p>- ตรวจสอบการดำเนินการเกี่ยวกับ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามมาตรา 24</p>	<p>- ให้คะแนนจากการดำเนินการเกี่ยวกับ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ว่าเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่ดำเนินการตามที่ขอคำเนิการผิดแผกไปจากที่กฎหมายกำหนด = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามกฎหมายบัญญัติของกฎหมายแต่ระยะเวลาเกิน 1 ชั่วโมงที่กำหนดที่กฎหมายกำหนด = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามกฎหมายบัญญัติของกฎหมายในระยะเวลาที่กำหนด = 2 คะแนน</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับ	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 5: การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม มาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 25 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540 (ต่อ)</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงาน การดำเนินการตามคำร้องขอ เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตามมาตรา 25</p>	<p>-ให้คะแนนจากกรณีข้อใดไม่มีเอกสารแสดงถึงความรวดเร็วในการ ดำเนินการตามคำร้องขอ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการตามคำร้องขอ = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามพบบัญญัติของกฎหมายในระยะเวลาที่ กฎหมายหรือระเบียบกำหนด = 1 คะแนน หรือ</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการตามคำร้องขอโดยเร็วกว่าระยะเวลาที่กฎหมาย หรือระเบียบกำหนด = 2 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 6: การส่งข้อมูลข่าวสารของราชการ ให้สอดคล้องหมายเหตุแห่งชาติ ตามมาตรา 26 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540</p>	<p>-ตรวจสอบจากหลักฐานการนำส่ง เอกสารประวัติศาสตร์ไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนด หรือการขอขยายระยะเวลาตามกฎหมาย</p>	<p>-ให้คะแนนจากกรณีข้อใดเอกสารประวัติศาสตร์ไปให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องตาม มาตรา 26 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ (ถ้ามี) ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการตามพบบัญญัติกฎหมาย = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการดำเนินการนำส่งเอกสารตามพบบัญญัติกฎหมายหรือมี การขอขยายเวลานำส่งเอกสารตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 7: การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย</p>	<p>-ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทาง การเผยแพร่</p>	<p>-ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของการเผยแพร่ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 6)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศที่ดำเนินการ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการเผยแพร่ผ่านสื่อ/ช่องทางอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 8: การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน	- ตรวจสอบจากระเบียบปฏิบัติ/คู่มือที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ	- ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีเอกสารระเบียบปฏิบัติ/คู่มือ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 9: การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ดำเนินการ	- ตรวจสอบจากการจัดช่องทาง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน	- ให้คะแนนแบบสะสมตามความหลากหลายของการจัดช่องทาง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 4) <input type="checkbox"/> ไม่มีเพิ่มเติม = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีหน่วยบริการข้อมูลข่าวสารโดยเฉพาะ = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ (Call Center) = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการสร้างระบบเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อบริการข้อมูลข่าวสาร = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มีการบริการข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 10: การจัดระบบการจัดเก็บข้อมูล และสถานที่เพื่อบริการประชาชน	- ตรวจสอบจากระบบการจัดเก็บเอกสารและสถานที่บริการข้อมูลแก่ประชาชน	- ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีการจัดเก็บเอกสารข้อมูลกลาง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2) ก. ระบบจัดเก็บเอกสาร <input type="checkbox"/> ไม่มีระบบจัดเก็บเอกสาร = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีระบบจัดเก็บเอกสาร = 1 คะแนน ข. สถานที่จัดเก็บเอกสาร <input type="checkbox"/> ไม่มีสถานที่ให้บริการเพื่อสืบค้นข้อมูลข่าวสาร = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มีสถานที่ให้บริการสืบค้นข้อมูล = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้รับประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 11: การประเมินผลการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน</p>	<p>- ตรวจสอบจากรายงานการประเมินผลกรรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน</p>	<p>เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน</p> <p>- ให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีเอกสารการดำเนินโครงการประเมินผลและการประเมินฯ ของประชาชน ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ไม่มีการประเมิน = 0 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการประเมิน แต่อัตราการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไม่เกินร้อยละ 60 = 1 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการประเมิน แต่อัตราการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตั้งแต่ร้อยละ 61-80 = 2 คะแนน</li> <li><input type="checkbox"/> มีการประเมิน แต่อัตราการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมากกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป = 3 คะแนน</li> </ul>		

## มาตรฐานที่ 7 ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในส่วนนี้ 32 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

- 1) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการมี/ไม่มีเอกสาร/ประกาศ หรือความหลากหลายของช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ผู้ประเมินเรียกหลักฐานหรือสำเนาเอกสารที่แสดงให้ถึงการมีประกาศ/การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวทางสื่อหรือช่องทางแต่ละช่องทาง เช่น การประกาศที่สำนักงานให้สำเนาคณะที่เห็นถึงมีการประกาศที่สำนักงาน ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 2, 7 และ 8
  - สื่อสิ่งพิมพ์เผยแพร่ หมายถึง สื่อสิ่งพิมพ์ที่หน่วยงานเผยแพร่ไปสู่สาธารณชนในรูปแบบต่างๆ เช่น โบรชัวร์ แผ่นพับ โปสเตอร์ หนังสือเล่ม (Booklet) หนังสือคู่มือ รายงานประจำปี วารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ
  - สื่อมวลชน หมายถึง หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หรือโทรทัศน์แบบอภิมหาชนทุกตัวไป
- 2) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินในรูปแบบกิจกรรม เช่น ในส่วนของโครงสร้างของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้ประชาชน ซึ่งประเมินให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีช่องทางต่างๆ หรือไม่ เช่น การจัดสถานที่สำหรับประชาชนตรวจดูเอกสาร ในกรณีเช่นนี้ ผู้ประเมินอาจใช้การสังเกต แล้วบันทึกหลักฐานไว้ หรือแบบภาพถ่ายเป็นหลักฐานประกอบก็ได้ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 9 และ 10
- 3) กรณีการประเมินตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการดำเนินงานประกอบได้ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 3 4 5 และ 6 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการค้าของข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 15 23 24 ต้นฉบับพร้อมแนบสำเนาเป็นหลักฐานประกอบ ดังปรากฏในตัวชี้วัดที่ 11
- 4) กรณีการประเมินตามตัวชี้วัดที่ 3 4 5 และ 6 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการค้าของข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 15 23 24 และ 26 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร 2540 หากปรากฏว่า ณ วันที่ทำการประเมินในช่วงเวลาที่ผ่านมา ตั้งแต่ต้นปี ไม่มีการยื่นคำร้องขอใดในส่วนนี้ ผู้ประเมินไม่ต้องประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว พร้อมพึงให้ปรับค่าคะแนนเต็มให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ประเมินจริง

ตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 21 : มาตรการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ

คะแนนเต็ม	10	คะแนน
คะแนนที่ได้	.....	คะแนน

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ ได้รับการ ประเมิน	หลักฐานประกอบ
ตัวชี้วัดที่ 1: การกำหนดให้ประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส่ภายใต้หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ เป็นวิสัยทัศน์หรือวาระหลักประการหนึ่งของหน่วยงาน	-ตรวจสอบเอกสารกำหนดวิสัยทัศน์หรือวาระหลักด้านความโปร่งใส/จริยธรรม/จรรยาบรรณวิชาชีพของหน่วยงาน	-ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีเอกสารหลักฐาน กำหนดวาระหลักด้านความโปร่งใส/จริยธรรม/จรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน	<input type="checkbox"/>	
ตัวชี้วัดที่ 2: การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส่ภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	-ตรวจสอบเอกสาร/แผนงาน/โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกฯ	-ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีกิจกรรมรณรงค์สร้างจิตสำนึกฯ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3) <input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน <input type="checkbox"/> มี 1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน <input type="checkbox"/> มี 2-3 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน <input type="checkbox"/> มี 4 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน	<input type="checkbox"/>	

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมินและการให้ค่าคะแนน	คะแนนที่ได้ในการประเมิน	หลักฐานประกอบ
<p>ตัวชี้วัดที่ 3: การจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างค่านิยมด้านความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- ตรวจสอบเอกสาร/แผนงาน/โครงการฝึกอบรมปลูกฝังจิตสำนึกความโปร่งใส</p>	<p>- ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีการจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึก ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 3)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี 2-4 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี 5 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 4: การทดสอบความรู้ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะ</p>	<p>- ตรวจสอบเอกสารรายงานผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากร</p>	<p>- ให้คะแนนแบบสะสมจากกรณีหรือไม่มีเอกสาร/รายงานผลการทดสอบ ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 2)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวสำหรับบุคลากรก่อนเข้าทำงาน = 1 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวสำหรับบุคลากรระหว่างการทำงานเป็นระยะ = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	
<p>ตัวชี้วัดที่ 5: การประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้มีแนวปฏิบัติถูกต้อง ตรงกัน</p>	<p>- ตรวจสอบเอกสารการประชุมชี้แจง</p>	<p>- ให้คะแนนจากกรณีหรือไม่มีเอกสารการประชุมชี้แจง ดังนี้ (คะแนนเต็ม = 1)</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี = 0 คะแนน</p> <p><input type="checkbox"/> มี = 1 คะแนน</p>	<p><input type="checkbox"/></p>	

มาตรฐานที่ 8 ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ

การประเมินความโปร่งใสด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็มในส่วนนี้ 10 คะแนน และมีวิธีการประเมิน ดังนี้

กรณีการประเมินตัวชี้วัดในด้านนี้ทุกตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับภารกิจหรือไม่มีภารกิจ หรือเอกสารดำเนินการตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไขต่างๆ เช่น มีการรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านความโปร่งใสหรือไม่ ดังนั้นในการประเมิน ให้ผู้ประเมินเรียกเอกสาร หรือหลักฐานที่แสดงถึงการจัดทำกิจกรรมดังกล่าวตามเงื่อนไขของตัวชี้วัดประกอบด้วยตัวอย่าง เช่น กรณีตัวชี้วัดที่ 3 ซึ่งให้ประเมินเรียกบัญชีจิตสำนึกความโปร่งใสนี้ หากมีจำนวน 5 ครั้งขึ้นไป หน่วยงานนั้นจะได้รับการประเมินสูงสุดในตัวชี้วัดนี้ 3 คะแนน



## แนวทางและวิธีการคำนวณค่าคะแนนเพื่อประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

### 1. ข้อตกลงเบื้องต้น

จากตัวแบบประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐดังกล่าวข้างต้น มีมาตรฐานความโปร่งใสทั้งหมด 8 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีค่าคะแนนการประเมิน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (Purchasing Procurement Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "PPT" ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 18 คะแนน

มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารงาน (Management Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "MT" ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 28 คะแนน

มาตรฐานที่ 3 ด้านการให้บริการประชาชน (Public Service Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "PST" ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 36 คะแนน

มาตรฐานที่ 4 ด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resources Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "HRT" ประกอบด้วย 11 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 27 คะแนน

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารงบประมาณ (Budgeting Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "BT" ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 20 คะแนน

มาตรฐานที่ 6 ด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล (Accountability and Evaluation Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "AET" ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 16 คะแนน

มาตรฐานที่ 7 ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (Public Information Service Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "PIT" ประกอบด้วย 11 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 32 คะแนน

มาตรฐานที่ 8 ด้านการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethic and Code of Ethic Performance Transparency) ใช้ตัวย่อว่า "EPT" ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด มีคะแนนเต็ม 10 คะแนน

### 2. แนวคิด

ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม (Total Transparency of Government Organization) ต่อไปจะใช้ตัวย่อว่า Total TGO เท่ากับผลเฉลี่ยรวมของความโปร่งใสจากการปฏิบัติภารกิจในด้านต่างๆ รวม 8 ด้าน ตามที่ได้ทำการประเมินไว้ ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$\text{Total TGO} = \frac{\sum (\text{PPT} + \text{MT} + \text{PST} + \text{HRT} + \text{BT} + \text{AET} + \text{PIT} + \text{EPT})}{N} \times 100$$

โดยที่ N = คะแนนเต็มทั้งหมด ซึ่งเท่ากับ 800 คะแนน

ทั้งนี้ เมื่อทำการคำนวณค่าเฉลี่ยรวมของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยรวม แล้วจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0-100 คะแนน

สำหรับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้านก็เช่นเดียวกัน มีค่าเท่ากับผลเฉลี่ยรวมของตัวชี้วัดทั้งหมดในแต่ละด้านคูณด้วย 100 ตัวอย่างเช่น ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างเท่ากับผลเฉลี่ยรวมของตัวชี้วัดทุกตัวซึ่งมีทั้งหมด 6 ตัวชี้วัดคูณด้วย 100 ซึ่งเมื่อกำหนดค่าเฉลี่ยแล้ว คะแนนความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างจะมีค่าระหว่าง 0-100 คะแนนเช่นเดียวกัน

### 3. เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย

ผลจากการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งจะมีคะแนนเต็ม 100 เสมอ และผลคะแนนจากการประเมินจะอยู่ระหว่าง 0-100 และนำมาจัดช่วงเพื่อเป็นเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
0.00 – 20.00	ความโปร่งใสอยู่ในระดับน้อย
20.01 – 40.00	ความโปร่งใสอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
40.01 – 60.00	ความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง
60.01 – 80.00	ความโปร่งใสอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
80.01 – 100.00	ความโปร่งใสอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดช่วงคะแนน และการแปลความหมายจากค่าคะแนนเฉลี่ยดังกล่าวนี้ นอกจากใช้ในการแปลความหมายของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมแล้ว ยังใช้สำหรับการแปลความหมายของความโปร่งใสในด้านย่อย ๆ แต่ละด้านด้วย

### 4. ตัวอย่างการคำนวณและแปลความหมายความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

#### 1. การคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยและการแปลความหมายความโปร่งใสในภารกิจแต่ละด้าน

การคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านนั้น จะใช้แนวคิดและหลักเกณฑ์เดียวกัน โดยการคำนวณผลเฉลี่ยรวมของคะแนนจากแต่ละตัวชี้วัด นำมารวมกันแล้วหารด้วยคะแนนเต็มของแต่ละด้านนั่นเองคูณด้วย 100

ตัวอย่างเช่น : การคำนวณค่าคะแนนความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

$$\text{ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนตัวชี้วัดที่ 1 ถึง 6}}{18} \times 100$$

สมมติว่า จากการประเมินหน่วยงานราชการ ก. ปรากฏว่า เมื่อรวมคะแนนจากตัวชี้วัดที่ 1-6 แล้วได้คะแนนรวมเท่ากับ 12 คะแนนให้นำมาคำนวณคะแนนความโปร่งใส ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ก.} &= \frac{12}{18} \times 100 \\ &= 66.67 \end{aligned}$$

ดังนั้น นำไปเทียบกับเกณฑ์ สามารถแปลความหมายได้ว่า มาตรฐานความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ก. อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2. การคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย และการแปลความหมายความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐโดยภาพรวม

การคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวม ใช้แนวคิด และหลักเกณฑ์ตามที่กล่าวรายละเอียดไว้แล้วในข้อ 2 และ 3

ตัวอย่างเช่น จากการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงาน ข. ในแต่ละด้านเมื่อทำการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยและเทียบสัดส่วนร้อยละ แล้วได้ผล ดังนี้

- ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (PPT)	=	12
- ด้านการบริหารงาน (MT)	=	21
- ด้านการให้บริการประชาชน (PST)	=	29
- ด้านการบริหารงานบุคคล (HRT)	=	21
- ด้านการบริหารงบประมาณ (BT)	=	17
- ด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล (AET)	=	15
- ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (PIT)	=	28
- ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (EPT)	=	4

ดังนั้น การคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ในภาพรวม ดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนแรก :** คำนวณค่าเฉลี่ยของความโปร่งใสแต่ละด้านเพื่อหาคะแนนมาตรฐานที่เทียบอัตราส่วนร้อยละ ดังนี้

- ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (PPT)	=	$\frac{12}{18} \times 100 = 66.67$
- ด้านการบริหารงาน (MT)	=	$\frac{21}{28} \times 100 = 75.00$
- ด้านการให้บริการประชาชน (PST)	=	$\frac{29}{36} \times 100 = 80.55$
- ด้านการบริหารงานบุคคล (HRT)	=	$\frac{21}{27} \times 100 = 77.78$
- ด้านการบริหารงบประมาณ (BT)	=	$\frac{17}{20} \times 100 = 85.00$
- ด้านการติดตามตรวจสอบและประเมินผล (AET)	=	$\frac{15}{16} \times 100 = 93.75$
- ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร (PIT)	=	$\frac{28}{32} \times 100 = 87.50$

$$\text{- ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (EPT)} = \frac{4}{10} \times 100 = 40.00$$

**ขั้นตอนที่สอง :** คำนวณความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมตามสูตร

$$\begin{aligned} \text{Total TGO} &= \frac{\sum (\text{PPT}+\text{MT}+\text{PST}+\text{HRT}+\text{BT}+\text{AET}+\text{PIT}+\text{EPT})}{800} \times 100 \\ &= \frac{66.67+75.00+80.55+77.78+85.00+93.75+87.50+40.00}{800} \times 100 \\ &= \frac{606.25}{800} \times 100 \\ &= 75.78 \text{ คะแนน} \end{aligned}$$

ดังนั้น เมื่อนำค่าคะแนนดังกล่าวไปเทียบกับเกณฑ์ความโปร่งใสที่กำหนดไว้สามารถสรุปได้ว่า  
หน่วยงาน ข. มีความโปร่งใสโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก



## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐใน กรุงเทพมหานคร ภายใต้โครงการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินของ หน่วยงานภาครัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อกำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์ที่ชัดเจน ในการ ประเมินความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐที่มีความเหมาะสมกับการบริหารราชการส่วนกลาง และเพื่อพัฒนารูปแบบ และวิธีการ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้ เกณฑ์มาตรฐานความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบททางสังคม และวัฒนธรรม ที่ให้คุณค่ากับศักยภาพในการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ยังทำการวิจัยเพื่อหาผลใน การสนับสนุน และผลักดัน ให้การปฏิบัติการตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการเปิดเผย และการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ และตรวจสอบการใช้อำนาจของหน่วยงานภาครัฐ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 3 ประเภท เพื่อใช้ในการเก็บ ข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้แทนของหน่วยงานระดับกระทรวง และผู้แทนของหน่วยงานที่เป็น รัฐวิสาหกิจ ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีทั้งหมด 20 กระทรวง 6 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และ 4 องค์การอิสระของรัฐ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง หน่วยงาน ละ 1 คน รวม 30 คน และใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Discussion) โดยทำการสนทนา กลุ่มผู้นำชุมชน และประชาชนผู้ใช้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้ทำการจับฉลากคัดเลือกให้ เป็นตัวแทนของเขตต่างๆ ทั้งเขตชั้นใน เขตชั้นกลาง และเขตชั้นนอก จำนวน 3 เขตๆ ละ 20 คน ได้แก่ เขตดินแดง เขตวัฒนา และเขตลาดกระบัง เมื่อได้ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ และการ สนทนากลุ่มแล้ว คณะผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยดังกล่าวไปประกอบกับการศึกษาเอกสาร และ ข้อมูลที่ได้จากการประชุมระดมสมองของคณะผู้วิจัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไปพัฒนา เพื่อทำเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสำรวจ (Survey) โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยเก็บจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานระดับกรม จำนวน 63 หน่วย รวมทั้งสิ้น 496 คน ทั้งนี้ ผล วิจัยที่ได้สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

## สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัย คณะผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลจากการสนทนากลุ่ม และผลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

### ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview)

#### 1.1. ความหมายของคำว่า “ความโปร่งใส”

ผลการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ (Key Informants) ในประเด็นค่านิยมของความโปร่งใสในทัศนะของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ได้ข้อสรุปความหมายของคำว่า “ความโปร่งใส” ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

“ความโปร่งใส คือ การดำเนินการ หรือการปฏิบัติงานที่มีการกระทำอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ และชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการวางระบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ตลอดจนประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการและการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ”

#### 1.2. ตัวชี้วัดความโปร่งใส

##### 1.2.1. ตัวชี้วัดด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นพ้องต้องกันว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งกฎหมายบังคับให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง หากไม่ปฏิบัติตามย่อมมีความผิดตามกฎหมาย กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่แสดงถึงความโปร่งใสต้องประกอบด้วยการจัดทำแผนที่ดี การเผยแพร่ระเบียบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณา การประกาศผล และแจ้งผลการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องสามารถอธิบายชี้แจงให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียจากการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีเหตุมีผล การประกาศสอบราคา และการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กขร.)

ส่วนวิธีการประเมินให้พิจารณาจากเอกสารแผนการจัดซื้อจัดจ้าง เกณฑ์การประเมินให้พิจารณาจากช่องทางการประกาศของหน่วยงานคือประเมินจากช่องทางที่หลากหลาย ได้แก่ การประกาศแจ้งไว้ที่สำนักงาน / หน่วยงาน การประกาศแจ้งผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต (เว็บไซต์) ของหน่วยงาน และประกาศผ่านสื่ออื่น กล่าวโดยสรุป คือ หากหน่วยงานมีการประกาศเผยแพร่ให้

ประชาชนรับรู้ได้หลายหลายช่องทางเป็นการแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการที่โปร่งใส ส่วนการพิจารณาจากข้อร้องเรียนกรณีการจัดซื้อจัดจ้างนั้น ไม่สามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านนี้ได้

### 1.2.2. ตัวชี้วัดด้านการบริหารงาน

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เห็นว่าตัวชี้วัดด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งคณะผู้บริหารระดับสูงควรประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปตรงกันว่าต้องการนำพาองค์กรไปในทิศทางใด ขณะที่ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วนเห็นว่า สามารถให้ผู้บริหารสูงสุดเพียงคนเดียว ทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เห็นว่า การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร โดยผ่านมติการประชุมจากคณะผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งที่เหมาะสมกว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามีส่วนร่วม และเหมาะสมกว่าการให้อำนาจผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลหลักหลายแห่งยังเห็นในทิศทางตรงกันข้ามว่าควรให้เป็นภารกิจของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเพียงคนเดียว ส่วนการเปิดเผยกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ มีความเห็นสอดคล้องว่า ควรประเมินจากเอกสารเผยแพร่ที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน สำหรับเกณฑ์การประเมินนั้น ควรพิจารณาจากความครบถ้วนของกระบวนการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งหน่วยงานควรมีการจัดทำคู่มือที่มีเนื้อหาตรงกับบทบาท หน้าที่ของหน่วยงาน

การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องปรามการประพฤติมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นว่า สามารถประเมินได้จากการตรวจสอบเอกสารที่กำหนดแนวทางการป้องปรามความประพฤติมิชอบของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสามารถตรวจสอบได้จากจำนวน หรือสถิติที่เกิดการประพฤติมิชอบของบุคลากรในองค์กร โดยเกณฑ์ประเมินในประเด็นนี้อาจกำหนดเป็นค่าคะแนน โดยการเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่มีการประพฤติมิชอบกับเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางส่วน เสนอแนะเพิ่มเติมว่า การแสดงความโปร่งใสด้านการบริหารงานควรให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม ในการนำเสนอความคิดเห็นด้วย โดยหน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง อีกทั้งเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น ก็ควรมีความชัดเจน ขณะที่บางหน่วยงานมองว่า เกณฑ์การประเมินนั้น มีทั้งที่สามารถวัดค่าออกมาเป็นตัวเลขได้ ขณะที่บางเกณฑ์ชี้วัดไม่สามารถวัดค่าออกมาเป็นตัวเลขได้

### 1.2.3. ตัวชี้วัดด้านการบริการประชาชน

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เห็นว่า หน่วยงานที่มีภารกิจ บทบาทที่ต้องติดต่อกับประชาชน ควรมีการกำหนดขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นไปที่ความสุภาพในการให้บริการ ระยะเวลาในการให้บริการ การประพฤติปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเป็นกันเอง สุภาพ ส่วนวิธีการประเมินผลด้านการให้บริการ ควรพิจารณาจากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ส่วนใหญ่ผู้ให้สัมภาษณ์หลักเห็นสอดคล้องกันว่า มีความสำคัญมากที่สุด

### 1.2.4. ตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เห็นว่า สามารถประเมินได้จากการตรวจสอบเอกสารการรับสมัครบุคลากรผ่านช่องทางการรับสมัครต่างๆ เช่น บอร์ดประกาศ สิ่งพิมพ์ หรือเว็บไซต์ โดยกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครอย่างน้อย 15 วันทำการ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า สามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ได้จากการตรวจสอบ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เช่นเดียวกัน การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เสนอว่าในการประเมินตัวชี้วัดนี้ สามารถตรวจสอบได้จากคำสั่ง หรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัคร โดยควรประกาศเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อย 2 ช่องทาง เช่นที่หน่วยงาน และทางเว็บไซต์ โดยควรมีการประกาศอย่างน้อยเป็นระยะเวลา 1 เดือนก่อนการสอบคัดเลือก อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนเห็นว่า การประกาศรายชื่อคณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากรอาจเป็นผลเสียแก่ระบบการคัดเลือกบุคลากรได้ เนื่องจากอาจทำให้เกิดการวิงวอนของผู้สมัคร หรืออาจเกิดระบบอุปถัมภ์ขึ้นได้

การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า สามารถตรวจสอบจากประกาศที่เผยแพร่รายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย 2 ช่องทาง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจำนวนมาก ไม่เห็นด้วยกับการประกาศคะแนนสอบ โดยเห็นว่า การประกาศผลสอบโดยเรียงลำดับผู้ได้รับการคัดเลือกก็น่าจะเพียงพออยู่แล้ว แต่ผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกก็สามารถมาสอบถามคะแนนสอบของตนได้ภายหลัง โดยอาศัยสิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการฯ ได้

การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การประเมินตัวชี้วัดนี้ทำได้โดยตรวจสอบจากเอกสารการแต่งตั้ง

คณะกรรมการการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบ และสามารถตรวจสอบจากประกาศเกณฑ์การประเมินได้โดยเกณฑ์ดังกล่าว ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้ โดยการประเมินในส่วนแรก ควรให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้พิจารณาก่อน

การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน สามารถพิจารณาได้จาก การตรวจสอบประกาศการประเมินผลการพิจารณาความดีความชอบ หรือหนังสือเวียนภายในหน่วยงาน แต่ไม่ควรประกาศคะแนนที่ได้รับการประเมินในหนังสือเวียน หรือประกาศนั้นๆ แต่ควรมีการแจ้งเป็นรายบุคคลไป การฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานสามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ได้จากคำสั่งและการตรวจสอบจากจำนวนผู้เสนอหรือขอรับการพัฒนา และฝึกอบรมของหน่วยงานก็ได้

การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรม และพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ ควรพิจารณาจาก คุณสมบัติคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติอย่างเหมาะสม ส่วนการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบควรมีการกำกับการทำงานส่วนบุคคล (Port Folio) ที่ชัดเจนและครบถ้วน โดยที่บุคลากรของหน่วยงานต้องทำการบันทึกทุกอย่างที่ทำไว้ เพื่อช่วยในเรื่องของการตรวจสอบพิจารณาความดีความชอบได้ง่ายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การประเมินในเรื่องของการพัฒนาและการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงานนั้น สามารถประเมินจากความพยายามที่จะผลักดันบุคลากรของหน่วยงานให้เกิดการพัฒนาและฝึกอบรม

#### 1.2.5. ตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐควรเปิดโอกาสให้แต่ละส่วนงานได้เสนอของบประมาณ และแสดงแผนงบประมาณประจำปีให้ศูนย์ข้อมูล ให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบได้ ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนงาน และโครงการ เนื่องจากได้มอบหมายให้แต่ละส่วนงานแสดงแผนโครงการ และการของบประมาณที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้าแล้ว หากไม่มีเหตุการณ์ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการใช้จ่ายเงิน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า แผนงานโครงการที่ดีจะต้องยึดหยุ่นได้

การใช้งบประมาณตามสัดส่วน และช่วงเวลาที่เหมาะสมกับกรอบที่วางไว้ จากการสัมภาษณ์พบว่า ราวครึ่งหนึ่งของผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ เห็นว่า วิธีการประเมินผลความโปร่งใสของโครงการต่างๆ สามารถพิจารณาได้จากการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามสัดส่วนของช่วงเวลาที่

เหมาะสม ขณะที่ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐอีกส่วนหนึ่งมองว่า การใช้จ่ายที่ไม่ตรงตามกรอบของเวลาสามารถเกิดขึ้นได้ ซึ่งก็มิได้หมายความว่า การบริหารงบประมาณของหน่วยงานนั้นไม่โปร่งใส

การจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน และโครงการที่จัดวางไว้ จากการสัมภาษณ์พบว่า ส่วนใหญ่หน่วยงานภาครัฐ มีแนวทางการปฏิบัติงานตามโครงการ และแผนงานที่ได้กำหนดเป็นแนวทางไว้แล้ว ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่า ถึงแม้หน่วยงานจะไม่ได้ใช้งบประมาณตามแผนงานและโครงการที่จัดไว้ ก็มิได้หมายความว่า หน่วยงานมีการบริหารงบประมาณไม่โปร่งใส เนื่องจากหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงการดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมที่เหมาะสม ทั้งสภาพการณ์ทางการเมือง และสภาพการณ์ทางสังคมที่มีเหตุการณ์ต่างๆ อุบัติขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด เห็นตรงกันว่า การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับส่วนงานต่างๆ ทั้งภายนอกและภายใน ควรดำเนินไปอย่างรวดเร็วตามขั้นตอน และลำดับก่อนหลัง ผลการเก็บข้อมูลพบว่า ทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่รวดเร็วตามลำดับก่อนหลัง

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนให้ความเห็นว่า การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณที่รวดเร็ว เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานรัฐถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์ว่าดำเนินการล่าช้า ขณะที่ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางรายระบุว่า เหตุผลที่หน่วยงานรัฐดำเนินการล่าช้า เพราะจำเป็นต้องปฏิบัติตามกระบวนการที่กฎหมายกำหนดที่ ต้องผ่านการตรวจสอบจากหลายหน่วยงาน จึงจะสามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงได้โดยเร็ว

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางคนเห็นว่า วิธีการวัด คือ จัดให้มีการทบทวนกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อปรับปรุงการให้บริการทุกปี และนำผลการศึกษาทบทวนไปปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้นไป

การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เป็นอิสระ ควรพิจารณาวิธีการที่ได้มา ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลที่เป็นอิสระและมีความเป็นกลาง เพื่อดูว่า แท้จริงแล้วคณะกรรมการประเมินผลมีอิสระจริงหรือไม่ การจัดทำรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณชน

#### 1.2.6. ตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เห็นว่า การจัดทำระเบียบ/คู่มือการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน วิธีการประเมินความโปร่งใสคือการพิจารณาว่า หน่วยงานได้มีการจัดทำคู่มือการตรวจสอบ ติดตามและ

ประเมินผลหรือไม่ และได้ถูกคณะกรรมการหรือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลนำไปศึกษาหรือไม่ อีกวิธีการหนึ่ง คือ การพิจารณาว่าเนื้อหาในคู่มือนั้นสามารถ นำมาใช้ประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลได้จริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมี ส่วนใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงบ้าง

การเผยแพร่ระเบียบ และคู่มือการติดตามประเมินผลให้บุคลากร และบุคคลภายนอกให้ ทราบโดยทั่วกัน วิธีการประเมิน คือ การพิจารณาจากช่องทางการเผยแพร่ว่า มีมากน้อยเพียงใด และมีความชัดเจน เข้าใจง่ายหรือไม่ การจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเป็น ประจำทุกปีวิธีการประเมิน คือ การพิจารณาจากความถี่ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง การเผยแพร่รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้ บุคคลภายนอกโดยทั่วถึงกัน วิธีการวัด คือ พิจารณาจากช่องทางการเผยแพร่ว่ามีหลากหลาย ช่องทางหรือไม่ และประเมินจากเนื้อหาสาระที่ปรากฏในรายงาน ผู้แทนบางหน่วยงานเห็นว่า ควร พิจารณาจากความเร็วในการนำเนื้อหาลงเผยแพร่ในรายงาน ซึ่งรวมถึง การเผยแพร่ในเว็บไซต์ ด้วย

การกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ วิธีการ ประเมิน คือ สามารถพิจารณาจากกลไก วิธีการในการตรวจสอบ และการนำผลการตรวจสอบ บรรจุแสดงไว้ให้สาธารณชนได้รับรู้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางรายระบุว่า ควรประเมินจาก อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายใน ซึ่งมีกำหนดไว้ใน กฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อแสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการมีความเป็นอิสระจริง และสามารถพิจารณาได้จาก ข้อสรุปจากการตรวจสอบของคณะกรรมการว่ามีเหตุมีผลหรือไม่

การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วมทำงานตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลกับ หน่วยงานภายใน วิธีการประเมินคือการพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำ หน้าที่ประเมินผลว่ามีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญหรือไม่

การกำหนดวิธีการคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลางจากภายนอกมาตรวจสอบ และติดตาม ประเมินผล (External Audit) การคัดเลือกผู้ที่เป็นกลางให้ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลนั้น ควรเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคณะกรรมการภายนอกผู้เข้ามาประเมินผล หน่วยงานผ่านสื่อมวลชน เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนรับรู้ และให้สังคมวิพากษ์วิจารณ์พร้อมกับฟัง เสียงวิพากษ์วิจารณ์ของสาธารณชน เป็นวิธีการประเมินผลที่กำหนดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลาง ที่ดีที่สุด การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอก เพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างชัดเจน วิธีการประเมิน คือ การพิจารณาจากความครบถ้วนชัดเจนของ หลักเกณฑ์ว่าเป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละวิชาชีพที่กำหนดหรือไม่ และพิจารณาว่าหลักเกณฑ์ที่ ใช้ประเมินผลนั้นหน่วยงานใด หรือกลุ่มคนใดที่เป็นผู้กำหนดเกณฑ์ขึ้นมา

### 1.2.7. ตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เห็นว่า ส่วนใหญ่แล้ว ตัวชี้วัดที่กำหนดมาอยู่ในภารกิจที่ หน่วยงานจำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 อยู่แล้ว ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเสนอว่า ควรจัดทำตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมิน เช่น “มีการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลสำหรับประชาชนหรือไม่” และ “มีการจัดเจ้าหน้าที่สำหรับบริการให้ข้อมูลแก่ประชาชนโดยตรงหรือไม่” เป็นตัวชี้วัดที่ควรเพิ่มเข้าไปด้วย นอกจากนี้ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า หน่วยงานควรมีการจัดให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการไปพร้อมๆ กันด้วย รวมทั้ง ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวไปสู่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้สิทธิของตนในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐเช่นกันสำนักงานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ (สขร.) ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติและสร้างความเข้าใจแก่หน่วยงานต่างๆ ของรัฐให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐบางแห่งเห็นว่า ควรมีการประเมินผลจากการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนด้วย

### 1.2.8. ตัวชี้วัดความโปร่งใส ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 7 ด้านดังกล่าวข้างต้น มีความครอบคลุมครบถ้วน อย่างไรก็ตาม มีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจำนวนหนึ่งมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรมีการประเมินความโปร่งใสในด้านที่เกี่ยวกับ การประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการและพนักงาน ที่ต้องมีจิตสำนึกของความสุขสวัสดีสุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐด้วย

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกตอนหนึ่งว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความโปร่งใส คือ จิตสำนึกของข้าราชการและพนักงาน นอกจากนี้ ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาระดับสูงและความมั่นคงของมนุษย์ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า หน่วยงานที่มีความโปร่งใสในประการหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องยึดมั่นในค่านิยมที่สร้างสรรค์ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

## ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

จากการที่คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้นำชุมชนใน 3 เขต อันประกอบด้วย เขตดินแดง จำนวน 20 คน เขตลาดกระบัง จำนวน 16 คน และเขตวัฒนา จำนวน 20 คน สามารถสรุปผลจากข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็นหลักดังต่อไปนี้

## 2.1. ความหมาย “ความโปร่งใส”

จากการประชุมสนทนากลุ่มทั้ง 3 เขต สามารถสรุปความหมายของคำว่า “ความโปร่งใส” ได้ว่า “ความสามารถในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐได้โดยประชาชนหรือบุคคลภายนอกทุกกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของภาครัฐให้ได้มากที่สุด”

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอเพิ่มเติมว่า ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมที่จะหนุนเสริมและผลักดันให้เกิด “ความโปร่งใส” ด้วย เป็นต้นว่า นโยบาย หรือกฎหมายที่จะเป็นกลไกหนุนนำไปสู่สภาพหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เกิด “ความโปร่งใส” ได้อย่างแท้จริงในสังคม

## 2.2. องค์ประกอบของการประเมินความโปร่งใส

คณะผู้วิจัยได้นำเสนอ องค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใส 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงาน ด้านการให้บริการประชาชน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล และด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร จากการประชุมสนทนากลุ่มทั้ง 3 เขต กลุ่มผู้นำชุมชนได้ให้ภาพรวมไปในทิศทางเดียวกัน ก็คือ เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน แต่กลุ่มผู้นำชุมชนทั้ง 3 เขต ต้องการให้เพิ่มบางด้าน โดยเฉพาะอยากให้เพิ่มด้านจิตสำนึก หรือด้านจริยธรรม คุณธรรม ขึ้นมาอีกด้านหนึ่ง

## 2.3. ร่างตัวแบบเบื้องต้น ในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร

จากการประชุมสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชนทั้ง 3 เขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยได้นำโครงคำถามเกี่ยวกับตัวแบบการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสการประเมินผลภาครัฐทั้ง 7 ด้าน เป็นประเด็นหลักในการสนทนากลุ่มเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้นำชุมชนดังกล่าว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ สามารถสรุปโดยแยกเป็นรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

### 2.3.1. การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

สำหรับตัวชี้วัด 7 ข้อที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอนั้น กลุ่มผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความครอบคลุมดีแล้ว โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 7 ตัวชี้วัดดังนี้

1. การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง
2. การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้า
3. การเผยแพร่ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน
4. การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณา
5. การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล

## 6. การประกาศสอบราคา

7. การสรุปผล การจัดซื้อจัดจ้างรายเดือน ตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กขร.)

อย่างไรก็ตาม ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการเพิ่มเติมในประเด็นเรื่อง "การกำหนดสเปก" ที่ควรเน้นเรื่อง การตอบสนองความต้องการของประชาชน หรือหน่วยงานที่จะต้องนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญกับเรื่อง การตรวจสอบคุณภาพของผู้ประมูลงาน ดังนั้น จึงต้องมีกระบวนการในการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนด้วยว่า มีความต้องการในเรื่องใด อย่างไร

### 2.3.2. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด กลุ่มผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตัวชี้วัดดังกล่าวมีความครอบคลุมแล้ว อีกทั้งยังเห็นด้วยในประเด็นเรื่อง "การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน" ว่ามีประโยชน์มาก อย่างไรก็ตาม ยังกังวลในประเด็นเรื่อง การปฏิบัติให้ได้จริงตามที่กำหนดไว้ โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรที่จะไปสู่ความสำเร็จ
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรให้ทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงานกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการปฏิบัติงานองค์กร
4. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร
5. การกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน
6. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร
7. การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป
8. การมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน
9. การเปิดเผยกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
10. การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน
11. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องกันการประพฤติมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ผู้นำชุมชนได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีการนำองค์กรกลางเข้ามาดำเนินการเพื่อติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการทำงาน" ด้วย ที่ควรจะมี ส่วนกรณีที่จะมีการปฏิรูป เปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขส่วนราชการ ควรจะต้องให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการ

นำเสนอความคิดเห็นด้วย นอกจากนี้ ยังควรมีการเชิญเกียรติ ให้รางวัลกับผู้กระทำความดีด้วยความจริงใจ รวมทั้งควรมีการสรุปผลงานผ่านสื่อในแต่ละสิ้นปีว่าหน่วยงานรัฐได้ดำเนินการใดไปบ้างเพื่อเผยแพร่ให้กับประชาชนได้รับทราบโดยทั่วกัน

### 2.3.3. การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชน

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัฒนาส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวชี้วัด มีความครอบคลุมแล้ว โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน
2. การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการประชาชน
3. การจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับบุคลากร
4. การบริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
5. การจัดช่องทางให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย
6. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน
7. การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
8. การจัดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน
9. การจัดช่องทางที่หลากหลายในการรับเรื่องร้องเรียน
10. การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้องตาม

ข้อเท็จจริง

11. การจัดอบรมความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการให้บริการแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ผู้นำชุมชนยังได้เสนอแนะในประเด็นอื่นๆ เช่น ควรมีการจัดหน่วยงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้รายละเอียดของหน่วยงานได้ทั้งระบบ รวมทั้งมีการจัดสื่อต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจกับประชาชนได้เป็นอย่างดี หรืออาจมีหน่วยบริการเคลื่อนที่อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งในการเข้าไปพบปะกับประชาชนในพื้นที่อย่างครบวงจร เป็นการให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเข้าหาประชาชนบ้าง และควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่ออำนวยความสะดวกกับประชาชนให้มากที่สุด

ในส่วนของกรรับเรื่องร้องเรียน หน่วยงานภาครัฐควรมีกระบวนการจัดการที่ดีและมีการตามเรื่องร้องทุกข้ออย่างจริงจัง และต้องแจ้งผลให้ประชาชนได้รับทราบด้วย และควรจัดเก็บข้อมูลการร้องเรียน หรือเรื่องการให้เบาะแสให้ความร่วมมือแก่ทางราชการ อย่างเป็นความลับด้วย เพื่อปกป้องประชาชนผู้ให้ข้อมูล

สำหรับเรื่องการให้ความรู้ การจัดอบรมให้เกิดความเข้าใจ และทักษะต่างๆ ให้กับบุคลากรของรัฐ หน่วยงานภาครัฐควรเน้นจิตสำนึกให้มีความครอบคลุมในเชิงจริยธรรมและคุณธรรมด้วย นอกเหนือจากด้านการบริการประชาชน

#### 2.3.4. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

สำหรับตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัดที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอนั้น กลุ่มผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีความครอบคลุมดีแล้ว โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 11 ตัวชี้วัดดังนี้

1. การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป
2. มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร
3. การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน
4. การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ
5. การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน
6. การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน
7. การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน
8. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ
9. การพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพและบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง
10. การพิจารณาเปิดบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน
11. การพิจารณาลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด

อย่างไรก็ตาม ผู้นำชุมชนเขตวัฒนา ให้ความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ เรื่องการสอบเข้ารับราชการ และการให้ความดีความชอบแก่ข้าราชการ ว่าในเรื่องของการเข้ารับราชการนั้น ช่องทางการประกาศรับสมัครบุคคลควรมีความหลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะช่องทางผ่านสื่อมวลชน และเกณฑ์การให้คะแนนควรมีความชัดเจน โดยต้องยกเลิกระบบโควตา เด็กเส้น เด็กฝาก และควรมีการประกาศชื่อกรรมการสอบ ภายหลังจากการสอบเสร็จสิ้นไปแล้ว

ส่วนในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบนั้น ควรมีการลงโทษบุคลากร หรือถอดถอนข้าราชการที่ทำความผิด โดยให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วม ในกระบวนการตามที่รัฐธรรมนูญ กำหนด และเรื่องการให้ผลตอบแทน หรือผลประโยชน์แก่ข้าราชการหรือบุคลากร ควรให้ตามความสามารถอย่างแท้จริง

### 2.3.5. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด กลุ่มผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ตัวชี้วัดดังกล่าวมีความครอบคลุมแล้ว โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การกำหนดแนวทางให้บุคลากรแต่ละส่วนงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ
2. การจัดทำและเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่ศูนย์ข้อมูลให้ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบได้
3. การใช้จ่ายงบประมาณที่ตรงตามแผนงานและโครงการ
4. การใช้งบประมาณตามสัดส่วน และช่วงเวลาที่เหมาะสมกับกรอบที่วางไว้
5. การจัดสรรงบประมาณตามแผนงานและโครงการที่จัดวางไว้
6. การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับส่วนงานต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในเป็นไปอย่างรวดเร็วตามขั้นตอนและลำดับก่อนหลัง
7. การจัดทำแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
8. การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีโดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เป็นอิสระ
9. การจัดทำรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณชน อย่างไรก็ตาม ผู้นำชุมชนบางแห่งได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ โดยที่ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและงบประมาณโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือประชาชนโดยตรง

ในเรื่องของการใช้จ่ายงบประมาณนั้น ควรให้มีการตรวจสอบ ประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานรัฐ และต้องจัดทำ รายงานการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบโดยทั่วถึงกัน อีกทั้ง ยังต้องให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่อง ความซ้ำซ้อนในการใช้งบประมาณในโครงการต่างๆ โดยหน่วยงานรัฐ ต้องมีการประสานงานกันโดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับชุมชน และควรมีการใช้จ่ายงบประมาณ โดยพิจารณาอย่างเหมาะสมตามความจำเป็น ไม่บ่อยครั้งเกินไป นอกจากนี้ ต้องมีการวางแผนในการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เหมาะสมกับเวลาและความต้องการของประชาชน

### 2.3.6. การประเมินความโปร่งใส ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด กลุ่มผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตัวชี้วัดดังกล่าวมีความครอบคลุมแล้ว โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การจัดทำระเบียบ/คู่มือการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน
2. การเผยแพร่ระเบียบและคู่มือการติดตามประเมินผลให้บุคลากรและบุคคลภายนอกให้ทราบโดยทั่วกัน
3. การจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเป็นประจำทุกปี
4. การเผยแพร่รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคคลภายนอกโดยทั่วถึงกัน
5. การกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ
6. การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วมทำงานตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลกับหน่วยงานภายใน
7. การกำหนดวิธีการคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลางจากภายนอกมาตรวจสอบและติดตามประเมินผล (External Audit)
8. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างชัดเจน
9. การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบและติดตาม ประเมินผลงานซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพ
10. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ ผู้นำชุมชนยังได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ควรจะมีคู่มือระเบียบการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ที่มีความชัดเจนและดำเนินการเผยแพร่สู่ประชาชนและสาธารณะให้ทราบโดยทั่วถึง ในส่วนการประเมินผลประจำปี ก็ต้องมีการเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้ทราบทั่วกันด้วย

สำหรับหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ก็ควรมีความเป็นกลางอย่างแท้จริง และเป็นหน่วยงานที่มีที่มาอันโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ก็ควรมีกฎหมาย และระเบียบต่างๆ รองรับ เพื่อจะได้สามารถเสนอข้อแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข และบทลงโทษได้ ส่วนการรายงานการประเมินผลก็ควรถูกต้อง ตรงกับข้อเท็จจริง ไม่ใช่การรายงานเพียงมุมเดียว หรือรายงานแต่ด้านดีเพียงด้านเดียว และควรมีการพิจารณาเรื่องการทำประชาพิจารณ์จากภาคประชาชนที่จัดขึ้นโดยองค์กรกลาง ทั้งนี้ เพื่อให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของภาครัฐด้วย

### 2.3.7. การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

คณะผู้วิจัยได้กำหนดตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด กลุ่มผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตัวชี้วัดดังกล่าวมีความครอบคลุมแล้ว โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
4. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 23 และมาตรา 26 แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540
5. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย
6. การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน
7. การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ดำเนินการ
8. การจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลกลาง และสถานที่เพื่อบริการประชาชน
9. การประเมินผลการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน

นอกจากนี้ ผู้นำชุมชนยังได้มีความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า หน่วยงานภาครัฐ ควรมีการเพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทั้งทางเว็บไซต์และสื่อต่างๆ เช่น ศูนย์ข้อมูลฮอตไลน์ สื่อมวลชน หน่วยบริการเคลื่อนที่ สื่อประชาสัมพันธ์ที่ให้ประชาชนสามารถไปเผยแพร่ต่อได้ ซึ่งถือเป็นการขยายการรับรู้ให้กับประชาชน โดยเฉพาะเว็บไซต์ ควรให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นสื่อสารแบบตอบกลับได้ (Interactive) ติดต่อกันโดยตรง รวดเร็ว ทันการณ์อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องทำให้ข้อมูลและการประกาศต่างๆ ครบถ้วน ทันสมัย (Up to date) อยู่ตลอดเวลา และเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องด้วย ในส่วนของศูนย์ข้อมูลฮอตไลน์นั้น ก็ควรจะมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน พร้อมข้อมูลในการตอบกลับประชาชนที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่วนระเบียบ ปฏิบัติต่างๆ ในด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารควรจะต้องจัดทำเป็นคู่มือด้วย

นอกเหนือจากการประเมินผลการรับรู้จากหน่วยงานภายนอกแล้ว ควรจะต้องมีการประชาพิจารณ์จากประชาชนเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค ในด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้วย

### 2.3.8. การประเมินความโปร่งใสด้านอื่นๆ

กลุ่มผู้นำชุมชนเขตต่างๆ ได้เสนอตัวชี้วัดด้านอื่นๆ ที่ควรเพิ่มเติมนอกเหนือจาก 7 ด้านดังกล่าว ก็คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ซึ่งในด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ความสำคัญเรื่องจิตสำนึก ตัวชี้วัดควรที่จะกำหนดเกณฑ์การประเมินที่คนเป็นหลัก ส่วนในด้านนโยบาย ที่ต้องมีตัวชี้วัดสำคัญในประเด็นให้ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนด

นโยบายต่างๆ ด้วย และต้องเป็นนโยบายที่สามารถปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ โดยมีงบประมาณสนับสนุน รวมทั้งมีตัววัดผลความสำเร็จของนโยบายด้วย

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการสร้างตัวชี้วัดจากข้อเสนอแนะดังกล่าว และได้กำหนดตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด โดยสอบถามกลุ่มผู้นำชุมชนอีกครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตัวชี้วัดดังกล่าวมีความครอบคลุมแล้ว โดยมีตัวชี้วัดทั้ง 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. การกำหนดให้ประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ เป็นวิสัยทัศน์หรือวาระหลักประการหนึ่งของหน่วยงาน
2. การรณรงค์สร้างจิตสำนึก ให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง
3. การจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างค่านิยมด้านความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง
4. การจัดทดสอบความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงาน และระหว่างทำงานเป็นระยะ
5. การประชุมชี้แจง และให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้มีแนวปฏิบัติถูกต้อง ตรงกัน

### ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิจัยจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research)

ผลการวิจัย พบว่า จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานระดับกรม จำนวน 62 หน่วย รวมทั้งสิ้น 496 คน สามารถจำแนกตามลักษณะทางประชากรได้ดังนี้

#### 3.1. ลักษณะทางประชากร

##### 3.1.1. เพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงซึ่งมีจำนวน 329 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมา เป็นชาย จำนวน 164 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.1

##### 3.1.2. การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 291 รายหรือร้อยละ 58.7 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 189 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.1

##### 3.1.3. ระดับตำแหน่ง (ซี)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ซึ่งมีจำนวน 128 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.8 รองลงมาเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 มีจำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 ลำดับที่สามเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 มีจำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.9

### 3.1.4. อายุ

กลุ่มตัวอย่าง มีอายุต่ำสุด 24 ปี และมีอายุสูงสุด 59 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 43.74 ปีและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 8.674 ปี

### 3.1.5. อายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการต่ำสุดเพียง 3 เดือน อายุราชการเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 19.19 ปี และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 9.94 ปี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม) โดยค่าเฉลี่ย (Mean) เท่ากับ 11.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.70 ปี ส่วนอายุงานราชการในตำแหน่งปัจจุบันต่ำสุด 1 เดือน สูงสุด 38 ปี

## 3.2. ความคิดเห็นเรื่องความหมาย และความครอบคลุมการประเมินความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ

### 3.2.1. ความหมายของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ความหมายที่กลุ่มตัวอย่างเลือกมากกว่าร้อยละ 60 นั้นมีอยู่ 7 ประเด็นด้วยกัน ได้แก่

ลำดับที่ 1 คือ “สามารถตรวจสอบได้” มีจำนวน 461 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9

ลำดับที่ 2 คือ “ชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย” มีจำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2

ลำดับที่ 3 คือ “เปิดเผยได้” มีจำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6

ลำดับที่ 4 คือ “การปฏิบัติตัวอย่างตรงไปตรงมา” มีจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4

ลำดับที่ 5 คือ “มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค” มีจำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0

ลำดับที่ 6 คือ “มีการวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ” มีจำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9

ลำดับที่ 7 คือ “ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด” มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1

ลำดับที่ 8 คือ “บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดี” มีจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3

ลำดับที่ 9 คือ “ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของภาครัฐ” มีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8

ส่วนความหมายที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบน้อยกว่าร้อยละ 50 โดย 3 ลำดับสุดท้ายได้แก่ “ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง” มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 “ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ” มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และ “ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ” มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว หากจะนิยามคำว่า “ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” ในมุมมองของกลุ่มข้าราชการในสังกัดหน่วยงานของรัฐ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ของความเป็น “มติเสียงส่วนใหญ่” ซึ่งนับเฉพาะประเด็นที่มีผู้เลือกตอบ หรือให้ความเห็นมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่าความหมายของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐจะครอบคลุมคุณลักษณะ 9 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. สามารถตรวจสอบได้
2. ชี้แจง อธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย
3. เปิดเผยได้
4. การปฏิบัติงานตรงไปตรงมา
5. มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
6. มีการวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ
7. ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด
8. บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดี
9. ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภาครัฐ

ดังนั้น จากคุณลักษณะทั้ง 9 มิติดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาประมวลและเรียบเรียงขึ้นเป็นคำนิยามของ “ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” ในมุมมองของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในสังกัดหน่วยงานรัฐ ได้ดังนี้

“ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของรัฐที่สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ ชี้แจงอธิบายได้ เมื่อมีข้อสงสัยโดยที่การปฏิบัติงานใดๆ ของเจ้าหน้าที่รับซึ่งกระทำการอย่างตรงไปตรงมาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ภายใต้จิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมทางวิชาชีพ ในขณะเดียวกัน หน่วยงานภาครัฐที่มีการวางระบบการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้

### 3.2.2. ความครอบคลุมการประเมินความโปร่งใสด้านต่างๆ

ความครอบคลุมการประเมินความโปร่งใสด้านต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่กลุ่มตัวอย่างได้เลือกมากกว่าร้อยละ 50 มีอยู่ด้วยกัน 8 ด้านด้วยกัน ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 คือ “ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง” มีจำนวน 429 คน คิดเป็นร้อยละ 86.5

ลำดับที่ 2 คือ “ด้านการบริหารงบประมาณ” มีจำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4

ลำดับที่ 3 คือ “ด้านการบริหารงานบุคคล” มีจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3

ลำดับที่ 4 คือ "ด้านการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล" มีจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7

ลำดับที่ 5 คือ "ด้านการบริหารงาน" มีจำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7

ลำดับที่ 6 คือ "ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร" มีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1

ลำดับที่ 7 คือ "ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ" มีจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9

ลำดับที่ 8 คือ "ด้านการให้บริการประชาชน" มีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2

ส่วนการประเมินความโปร่งใสด้านที่กลุ่มตัวอย่างเลือกตบน้อยกว่าร้อยละ 50 มีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ "ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน" มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และ "ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน" มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9

3.3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านต่างๆ

3.3.1. การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 6 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การเผยแพร่ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 445 คน คิดเป็นร้อยละ 89.7 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89

ส่วนวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากหลักฐานหรือเอกสารการเผยแพร่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79

สำหรับเกณฑ์การประเมินด้วยตัวชี้วัดที่ให้คะแนนจากประกาศนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58

ตัวชี้วัดที่ 2 "การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74

ส่วนวิธีการประเมินที่กำหนดให้ตรวจสอบจากแผนการจัดซื้อจัดจ้างนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70

ส่วนเกณฑ์การประเมินที่กำหนดว่ามีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 เห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50

ตัวชี้วัดที่ 3 "การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วไปเป็นการล่วงหน้า" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73

สำหรับวิธีการประเมินโดยใช้วิธีการตรวจสอบจากช่องทางการประกาศแผนฯ นั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินโดยวิธีนี้เช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.65

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดที่กำหนดการให้คะแนนว่ามีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.47

ตัวชี้วัดที่ 4 “การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62

สำหรับวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ นั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินโดยวิธีนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64

ส่วนเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดที่ให้ตรวจสอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจากภายในและภายนอกนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.34

ตัวชี้วัดที่ 5 “การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 444 คน คิดเป็นร้อยละ 89.5 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89

สำหรับวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่ฯ นั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9 เห็นด้วยกับวิธีการนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80

ส่วนเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากประกาศทางสื่อต่าง ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54

ตัวชี้วัดที่ 6 “การสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนตามประกาศของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (กขร.)” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71

สำหรับวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบจากเอกสารรายงานการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนและรายปีนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 เห็นด้วยกับการใช้วิธีการประเมินดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดที่กำหนดการให้คะแนนว่ามีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 296 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.7 เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53

## สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 6 ตัวชี้วัด จะมีเพียงตัวชี้วัดเพียงตัวเดียวเท่านั้น ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวชี้วัด และวิธีการประเมิน แต่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมิน นั่นคือ

ตัวชี้วัดที่ 4 "การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง" โดยเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ให้ตรวจสอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจากภายในและภายนอกนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง และมีค่าเฉลี่ย 2.34 ซึ่งแปลค่าได้ว่ากลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจกับเกณฑ์การประเมินนี้

### 3.3.2. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 7 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน" กลุ่มตัวอย่างจำนวน 402 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81

ส่วนวิธีการประเมินที่น่าเสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร หรือหลักฐานการเผยแพร่ที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คนเห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้ร้อยละ 74.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดที่กำหนดการให้คะแนนว่ามีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50

ตัวชี้วัดที่ 2 "การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงาน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89

สำหรับวิธีการประเมินที่น่าเสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้โดยการกำหนดผู้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.41 และไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจรวมกันถึงร้อยละ 48.9

ตัวชี้วัดที่ 3 "การเผยแพร่วิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอก" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 403 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินโดยการตรวจสอบจากช่องทางเผยแพร่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีตรวจสอบการให้คะแนนจากช่องทางการเผยแพร่ ตามที่ คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าว จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.51

สำหรับวิธีการประเมินที่สอง คือการตรวจสอบจากการรับรู้ของบุคลากรภายในและ ภายนอกหน่วยงานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61

ส่วนเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้โดยให้คะแนนจากสัดส่วนร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินดังกล่าวจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.26 ซึ่งน้อยกว่า ผลรวมค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ซึ่งรวมกันได้ถึงร้อยละ 46.0

ตัวชี้วัดที่ 4 “การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ของหน่วยงานให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน” กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 418 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.86

สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบความหลากหลายของช่องทางการประกาศ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้โดยให้คะแนนจากการตรวจสอบจากช่องทางการ เผยแพร่นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ จำนวน 320 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60

ตัวชี้วัดที่ 5 “การเปิดเผยกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบ/ หลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับ วิธีการประเมินนี้จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่ เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้โดยให้คะแนนจากการตรวจสอบจากช่องทางการ เผยแพร่นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 320 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63

ตัวชี้วัดที่ 6 “การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องปรามการทุจริตการประพฤติมิชอบ ของบุคลากรอย่างชัดเจน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 407 คนคิด เป็นร้อยละ 82.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบจาก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการประพฤติมิชอบของบุคลากรและมีบุคคลภายนอกเข้า ร่วมในคณะกรรมการฯ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 315 คน คิด เป็นร้อยละ 63.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48

ตัวชี้วัดที่ 7 "การกำหนดหลักจริยธรรมหรือจรรยาบรรณการปฏิบัติงานของบุคลากร" กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินโดยการตรวจสอบ/ หลักฐานเกี่ยวกับหลักจริยธรรม หรือจรรยาบรรณของหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็น ด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ คณะผู้วิจัยนำเสนอวิธีการให้คะแนนจากการมีหรือไม่ มีเอกสาร/หลักฐาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50

### สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมี ค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 7 ตัวชี้วัด จะมีเพียงตัวชี้วัดเพียง 2 ตัวชี้วัดเท่านั้น ที่ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวชี้วัด และวิธีการประเมิน แต่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมิน นั่นคือ ตัวชี้วัดที่ 2 "การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของ หน่วยงาน" ซึ่งระบุว่าให้กำหนดเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนจากการกำหนดผู้ ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ย 2.41 ซึ่งยังคงแปลค่าได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การ ประเมินนี้

นอกจากนี้ ตัวชี้วัดที่ 3 "การเผยแพร่วิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบายของหน่วยงานให้เป็นที่ รับทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอก" กลุ่มตัวอย่างก็เห็นด้วยกับตัวชี้วัด และวิธีการประเมิน แต่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินเช่นกัน โดยเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ด้วยวิธีการให้ คะแนนจากสัดส่วนร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การ ประเมินดังกล่าวน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง และมีค่าเฉลี่ย 2.26 ซึ่งสามารถแปลค่าได้ว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ แน่ใจกับเกณฑ์การประเมินนี้

### 3.3.3. การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 10 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการบริการที่ชัดเจน ครบถ้วนตามหน้าที่รับผิดชอบและการให้บริการ" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.86 มีเพียงร้อยละ 2.4 เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย

ส่วนวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร หรือหลักฐานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนจากการตรวจสอบช่องทางการเผยแพร่ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 62 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60

ตัวชี้วัดที่ 2 "การจัดทำคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 408 คน คิดเป็นร้อยละ 82.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82

สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56

ตัวชี้วัดที่ 3 "การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการแก่ประชาชน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 427 คน คิดเป็นร้อยละ 86.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.86 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากช่องทางการเผยแพร่ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 395 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.8 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนจากช่องทางการเผยแพร่ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61

ตัวชี้วัดที่ 4 "การให้ปฏิบัติตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 411 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0

สำหรับวิธีการประเมินที่นำเสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานและการจัดระบบการให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.4 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55

ตัวชี้วัดที่ 5 "การจัดช่องทางบริการที่สะดวกและหลากหลาย" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 404 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากช่องทางบริการให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนกรณีมีการให้บริการในสถานที่ต่าง ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52

ตัวชี้วัดที่ 6 "การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบเทคโนโลยีที่นำมาใช้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.46

ตัวชี้วัดที่ 7 "การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 414 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากโครงการ/แผนงาน การพัฒนาและปรับปรุง การให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55

ตัวชี้วัดที่ 8 “การจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.4

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 3 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินโดยการตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 6.9 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน โดยการให้คะแนนมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าวจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบจากการจัดช่องทางมารับเรื่องร้องเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74

ส่วนเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินแรกจำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62

สำหรับวิธีการประเมินวิธีที่ 3 คือการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76

ส่วนเกณฑ์การประเมินในวิธีที่ 3 นี้ คณะผู้วิจัยได้เสนอไว้ 2 เกณฑ์การประเมินด้วยกัน โดยเกณฑ์การประเมินแรกให้คะแนนจากการตรวจสอบว่ามีหรือไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินที่ 2 นี้จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52

ส่วนเกณฑ์การประเมินที่ 2 โดยการให้คะแนนจากรายงานการสรุปผล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินที่ 2 นี้จำนวน 246 ร้อยละ 49.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54

ตัวชี้วัดที่ 9 “การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินความพึงพอใจของประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าวจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบจากผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยการให้คะแนนตามสัดส่วนร้อยละของความพึงพอใจนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64

ตัวชี้วัดที่ 10 “การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติในการให้บริการประชาชน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานที่แสดงข้อมูลทางสถิติการให้บริการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยการให้คะแนนจากมีหรือไม่มีเอกสาร/หลักฐานนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53

## สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 7 ตัวชี้วัด จะมีเพียงตัวชี้วัดเพียงตัวชี้วัดเดียวเท่านั้น ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวชี้วัด และวิธีการประเมิน แต่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมิน นั่นคือตัวชี้วัดที่ 8 “การจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน” โดยใช้วิธีการประเมินโดยการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน ซึ่งเกณฑ์การประเมินนี้ เป็นการให้คะแนนจากรายงานการสรุปผลการรับและติดตามเรื่องร้องเรียน

ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้ น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ย 2.54 ซึ่งยังคงแปลค่าได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้

### 3.3.4. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 11 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 87.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.8

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินจากการตรวจสอบประกาศรับสมัครบุคลากรและวันที่นำเสนอให้ประกาศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 80.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการตรวจสอบประกาศรับสมัครบุคลากรและวันที่นำเสนอให้ประกาศว่ามีหรือไม่มี ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าวจำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบจากช่องทางการประกาศรับสมัครบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้จำนวน 401 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 2.2 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ โดยการให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีประกาศทางช่องทางต่างๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67

ตัวชี้วัดที่ 2 "มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.0

สำหรับวิธีการประเมินตัวชี้วัดนี้ ทางคณะผู้วิจัยได้เสนอวิธีการประเมินไว้ 2 วิธี โดยวิธีแรกเป็นการประเมินจากการตรวจสอบคำสั่ง/ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.2 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการให้คะแนนจากการตรวจสอบคำสั่ง/ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร ตามที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็น

ด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินดังกล่าวจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ซึ่งค่อนข้างน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.46 แต่ไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจรวมกันถึงร้อยละ 35.3

สำหรับวิธีการประเมินที่ 2 คือการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการออกข้อสอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการนี้จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.0 เท่านั้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ โดยให้คะแนนจากการพิจารณาหน่วยงานที่เป็นผู้ออกข้อสอบนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.33 ซึ่งต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ไม่แน่ใจร้อยละ 23.8 และไม่เห็นด้วยมากถึงร้อยละ 16.9 และไม่ตอบถึงร้อยละ 13.5

ตัวชี้วัดที่ 3 “การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 418 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศเกณฑ์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8 เท่านั้น

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63

ตัวชี้วัดที่ 4 “การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศผลสอบนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีประกาศหรือไม่นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.3

ตัวชี้วัดที่ 5 “การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐาน/คำสั่ง/ประกาศ/รายงาน นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5

ตัวชี้วัดที่ 6 "การประกาศผลการประเมิน/พิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 391 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/ประกาศนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.5

ตัวชี้วัดที่ 7 "การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.93 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/เอกสาร/ประกาศโครงการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3

ตัวชี้วัดที่ 8 "การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่ง/ประกาศเกณฑ์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.5

ตัวชี้วัดที่ 9 "การพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพและบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากระบบ/แผนงานพัฒนาบุคลากรผู้ด้อยประสิทธิภาพนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.3

ตัวชี้วัดที่ 10 "การเชิดชูบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานการเชิดชู/ให้รางวัลบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.1

ตัวชี้วัดที่ 11 "การลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานการลงโทษผู้กระทำความผิดนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.7

## สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 11 ตัวชี้วัด จะมีเพียงตัวชี้วัดเพียงตัวชี้วัดเดียวเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวชี้วัด และวิธีการประเมิน แต่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมิน นั่นคือตัวชี้วัดที่ 2 "มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร" ซึ่งมีวิธีการประเมินคือการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการออกข้อสอบ โดยเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ โดยให้คะแนนจากการพิจารณาหน่วยงานที่เป็นผู้ออกข้อสอบนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง นอกจากนี้ เกณฑ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ย 2.33 ซึ่งแปลค่าได้ว่า กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจกับเกณฑ์การประเมินนี้

### 3.3.5. การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 11 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การกำหนดแนวทางให้บุคลากรของแต่ละส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 357 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารการจัดทำแผนฯ/งบประมาณ และรายงานการประชุมนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 262 คน ซึ่งค่อนข้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ 52.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.47 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5 โดยมีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 23.0

ตัวชี้วัดที่ 2 "การจัดเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีที่หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารและหลักฐานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.3

ตัวชี้วัดที่ 3 “การเผยแพร่ข้อมูลแผนงาน/โครงการและงบประมาณประจำปีผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.72 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.1

ตัวชี้วัดที่ 4 “การตั้งคณะกรรมการการจัดซื้อจัดจ้างที่มาจากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.67 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 6.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากรายงานการสุ่มตรวจนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.3

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.3 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 23.4

ตัวชี้วัดที่ 5 “การจัดทำแผนผังการเบิกจ่ายงบประมาณที่ชัดเจน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากผัง/คู่มือการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5

ตัวชี้วัดที่ 6 “การลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณให้แก่ส่วนงานภายในและภายนอก” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานแสดงการลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 335 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.1

ตัวชี้วัดที่ 7 “การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีโดยผู้ตรวจสอบภายใน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานของผู้ตรวจสอบภายในนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5

ตัวชี้วัดที่ 8 “การจัดรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการประเมินผลนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.2

ตัวชี้วัดที่ 9 “การเผยแพร่ผลและการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณชนในช่องทางที่หลากหลาย” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.63 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 5.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารและช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 314 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.7

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีประกาศตามช่องทางต่าง ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 260 คน ซึ่งค่อนข้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ 52.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7

### สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดสูงกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 9 ตัวชี้วัด

#### 3.3.6. การประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 10 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.4

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือ/คำสั่งนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7

ตัวชี้วัดที่ 2 "การเผยแพร่ระเบียบ/หลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานเผยแพร่นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 2.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีประกาศนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.1

ตัวชี้วัดที่ 3 "การสร้างกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนงานและรายงานการตรวจสอบภายในนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.7

ตัวชี้วัดที่ 4 “การจัดทำคู่มือการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 350 คน ร้อยละ 70.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 5 “การจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลให้ผู้ปฏิบัติงาน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/โครงการการฝึกอบรมนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5

ตัวชี้วัดที่ 6 “การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารที่กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอกนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5 โดยมีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 24.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.43 ซึ่งต่ำกว่าครึ่งหนึ่งจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.5 โดยมีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจสูงถึงร้อยละ 23.8

ตัวชี้วัดที่ 7 "การรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปี" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายนอกนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 341 คิดเป็นร้อยละ 68.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 8 "การเผยแพร่ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางเผยแพร่ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีประกาศทางช่องทางต่าง ๆ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.9

ตัวชี้วัดที่ 9 "การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินผลไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 3.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.3

ตัวชี้วัดที่ 10 "การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 399 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการฝึกอบรมหรือประชุมชี้แจงด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากรนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.9

## สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 10 ตัวชี้วัด จะมีเพียงตัวชี้วัดเพียงตัวชี้วัดเดียวเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับตัวชี้วัด และวิธีการประเมิน แต่ไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมิน นั่นคือตัวชี้วัดที่ 6 "การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล" ซึ่งมีวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารที่กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอกที่จะทำการประเมินนั้น โดยเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีหน่วยงานภายนอกในการประเมินนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้ น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ย 2.43 ซึ่งแปลค่าได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้

### 3.3.7. การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 9 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษานั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.5

ตัวชี้วัดที่ 2 "การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.4

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานการจัดเตรียมข้อมูล เพื่อให้ประชาชนตรวจดูได้นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ ตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้แล้วนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 3 "การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานการดำเนินการตามคำร้องขอ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีการดำเนินการตามคำร้องขอ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.5

ตัวชี้วัดที่ 4 "การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 23 และ 26 แห่งพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ 2540" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 74.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานการดำเนินการตามคำร้องขอข้อมูลส่วนบุคคล/เอกสารประวัติศาสตร์นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มี การดำเนินการตามคำร้องขอ นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.1

ตัวชี้วัดที่ 5 "การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่นๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางการเผยแพร่ นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.7

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.5

ตัวชี้วัดที่ 6 "การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากระเบียบปฏิบัติ/คู่มือที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

ตัวชี้วัดที่ 7 "การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ดำเนินการ" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 393 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากการจัดช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากช่องทางการเผยแพร่ที่หลากหลายนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.3

ตัวชี้วัดที่ 8 "การจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลกลาง และสถานที่เพื่อบริการประชาชน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 399 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.85 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 1.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากระบบการจัดเก็บเอกสารและสถานที่บริการข้อมูลแก่ประชาชนนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีการจัดระบบการเก็บข้อมูลกลางนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.3

ตัวชี้วัดที่ 9 "การประเมินผลการรับรู้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.8

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.6

## สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดสูงกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 9 ตัวชี้วัด

3.3.8. การประเมินความโปร่งใส ด้านการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ 50 ทั้ง 5 ตัวชี้วัด ซึ่งได้แก่

ตัวชี้วัดที่ 1 "การกำหนดให้ประเด็นเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ เป็นวิสัยทัศน์หรือวาระหลักประการหนึ่งของหน่วยงาน" กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารกำหนดวิสัยทัศน์หรือวาระหลักของหน่วยงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 356 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7

ตัวชี้วัดที่ 2 “การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 417 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนงาน/โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกของหน่วยงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.80 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.2

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากความถี่ในการรณรงค์นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.5

ตัวชี้วัดที่ 3 “การจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างค่านิยมด้านความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.6

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนงาน/โครงการฝึกอบรมปลูกฝังสำนึกด้านความโปร่งใส นั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 71.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.74 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากความถี่ในการจัดอบรมนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.9

ตัวชี้วัดที่ 4 “การจัดทดสอบความรู้ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างทำงานเป็นระยะ” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.0

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากรนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้

จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.6

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ซึ่งค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.45 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.9

ตัวชี้วัดที่ 5 “การประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้มีแนวปฏิบัติถูกต้องตรงกัน” กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัดดังกล่าวจำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.77 และไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 3.2

สำหรับวิธีการประเมินที่เสนอให้ตรวจสอบจากเอกสารการประชุมชี้แจงนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินนี้จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 และมีกลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 4.0

สำหรับเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดนี้ โดยให้คะแนนจากการมีหรือไม่มีนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์การประเมินนี้จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.9

### สรุป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดสูงกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 5 ตัวชี้วัด

### การสังเคราะห์ตัวแบบมาตรฐานการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากภาคสนามทั้ง 3 ภาคส่วน คือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) คณะผู้วิจัยได้นำมาประมวลรวมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนเอกสาร (Literature Review) แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแบบประเมินมาตรฐานเบื้องต้นความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งได้ร่างตัวแบบประเมินเบื้องต้นสำหรับประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยจำแนกเป็นมาตรฐาน 8 ด้าน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด

มาตรฐานที่ 2 ด้านการบริหารงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด

มาตรฐานที่ 3 ด้านการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด

มาตรฐานที่ 4 ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัด

มาตรฐานที่ 6 ด้านการติดตามตรวจสอบ และประเมินผล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัด  
มาตรฐานที่ 7 ด้านการเปิดเผย และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วยตัวชี้วัด  
11 ตัวชี้วัด

มาตรฐานที่ 8 ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ  
ประกอบด้วยตัวชี้วัด 5 ตัวชี้วัด

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยแยกตามประเด็นสำคัญๆ ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

### 1. ประเด็นเกี่ยวกับความหมายของ “ความโปร่งใส”

ในเบื้องต้น หากพิจารณาความหมายของ “ความโปร่งใส” (Transparency) ตามที่ปรากฏในพจนานุกรมซึ่งหมายความว่า “มองเห็นทะลุได้ง่าย รวมทั้งจับต้องได้ เปิดเผย ตรงไปตรงมา และเข้าใจง่าย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) จะเห็นได้ว่า เป็นความหมายอย่างง่ายที่ยังไม่อาจบ่งชี้ถึงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน หรือการกระทำได้อย่างชัดเจน เพราะไม่อาจสังเกตเห็นรายละเอียดได้ ดังนั้น เมื่อพิจารณาคำว่า “ความโปร่งใส” ในมิติที่โยงยึดกับการประพฤติปฏิบัติตนในการทำงาน และการบริหารจัดการกิจการขององค์กรใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ของหน่วยงานภาครัฐแล้ว ความหมายทั้งในเชิงแนวคิด (Conceptual Definition) และในเชิงปฏิบัติการ (Operation Definition) ย่อมต้องขยายออกไปทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ทั้งนี้ จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการหลายท่านก็จะพบว่า นิยามของ “ความโปร่งใส” ก็ไม่มีมาตรฐานที่ตายตัวเช่นเดียวกัน ดังที่ได้ปรากฏในรายละเอียดที่นำเสนอไว้ในงานศึกษาวิจัยนี้แล้ว เช่น กรณีขององค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (2001) ให้ความหมายว่า คือ “สถานะที่ชัดเจนไม่คลุมเครือของการบริหารงานภาครัฐในการดำเนินธุรกรรมใดต่อสาธารณะ.....” หรือ Brewer’s Political Science Dictionary (อ้างใน OECD, 2002) ให้ความหมายว่า “การเปิดเผยต่อสายตาของประชาชน” หรือตามคำอธิบายของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร., 2547 : 29) ที่กล่าวถึงการดำเนินการให้มีความโปร่งใสว่า หมายถึง “การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในชาติ” และได้ขยายความต่อไปว่า หลักความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้ เมื่อส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติการกิจเพื่อให้ประชาชนรู้และเข้าใจได้ว่า ส่วนราชการมีแนวทางหรือโครงการจะทำการใด วิธีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีอยู่อย่างไร การวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียและแนวทางการตัดสินใจ รวมทั้งเหตุผลในการวินิจฉัยเป็นอย่างไร กรณีเหล่านี้ส่วนราชการจำเป็นต้องเปิดเผยให้

เป็นที่ทราบทั่วไป รวมไปถึงการที่ส่วนราชการต้องสร้างหลักเกณฑ์การปฏิบัติในแต่ละเรื่องขึ้นไว้ให้ชัดเจนและตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน (ก.พ.ร., 2547 : 30)

ดังนั้น ในข้อตกลงเบื้องต้นของการประชุมคณะผู้วิจัยของชุดโครงการวิจัย การกำหนดมาตรฐานความโปร่งใส และเกณฑ์การประเมินของหน่วยงานภาครัฐ จึงได้กำหนดคำนิยามเบื้องต้นของ “ความโปร่งใส” ว่าหมายถึง “การเปิดเผยได้และตรวจสอบได้” แต่อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยเห็นว่า หากจะกำหนดให้มีการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับประเทศไทยแล้ว ในเบื้องต้นน่าจะมีการกำหนดคำนิยามของ “ความโปร่งใส” ที่ชัดเจนก่อน ทั้งในมิติเชิงแนวคิดและมิติเชิงปฏิบัติการ และในประการสำคัญ คือ นิยามของ “ความโปร่งใส” ที่กล่าวถึงนั้น น่าจะสอดคล้องกับบริบท (Context) ทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ของสังคมไทยด้วย ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการค้นหาคำนิยามของ “ความโปร่งใส” จากบริบทของสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันของหน่วยงานภาครัฐ และจากสถานะความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้ จากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐระดับกรม พบว่า นิยามของความโปร่งใส ควรมีคุณลักษณะครอบคลุมใน 9 ประเด็น เรียงตามลำดับสัดส่วนที่เห็นด้วยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) สามารถตรวจสอบได้
  - 2) ชัดแจ้ง อธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย
  - 3) เปิดเผยได้
  - 4) การปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา
  - 5) มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
  - 6) มีการวางระบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ
  - 7) ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด
  - 8) บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดี และ
  - 9) ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของภาครัฐ
- (ดูตารางที่ 3 หน้า 102 ประกอบ)

ซึ่งจากผลดังกล่าวคณะผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นคำนิยามของความโปร่งใสในทัศนะของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐได้ว่า

“ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของ รัฐที่เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้ ชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย โดยที่การปฏิบัติงานใดๆ ของเจ้าหน้าที่รัฐนั้น กระทำการอย่างตรงไปตรงมาด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาคภายใต้ จิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมทางวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานภาครัฐก็มีการวาง ระบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้ง มีการอำนวยความสะดวกให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด และเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของภาครัฐได้”

อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์จากมุมมองของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในระดับกระทรวง พบว่า การให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความโปร่งใส” มีประเด็นบางประเด็นแตกต่างไปจากทัศนะ ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐบ้าง โดยคณะผู้วิจัยสามารถสรุปค่านิยมของความโปร่งใส ในมุมมองของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐระดับกระทรวง/รัฐวิสาหกิจ/องค์การอิสระของรัฐได้ว่า

“ความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินการหรือการปฏิบัติงานที่มีการกระทำอย่าง ตรงไปตรงมา เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ และชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการวาง ระบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เป็น ธรรม และมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์สุจริต สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง ตลอดจนประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐ ได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ และ การติดตาม ตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ” (คู่มือการวิจัย หน้า 36)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ในส่วนของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ มีมุมมองที่ขยายกว้างออกไป จากมุมมองของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ กลุ่มผู้บริหารเห็นเพิ่มเติมว่า ความหมายของ “ความ โปร่งใส” ควรรวมถึงการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการของ ภาครัฐ และการดำเนินงานของรัฐจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง แท้จริงด้วย ในขณะที่มุมมองของผู้ปฏิบัติงานนั้น เห็นว่า ประชาชนควรเข้ามามีส่วนร่วมเฉพาะการ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการของภาครัฐเท่านั้น

ในประการต่อมา เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้นำชุมชนในฐานะผู้ใช้บริการของหน่วยงานภาครัฐ ปรากฏว่า โดยภาพรวมนิยามของความโปร่งใสในความคิดเห็นของผู้นำชุมชนมีคุณลักษณะต่างๆ ที่สอดคล้องกันกับมุมมองของผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐหลายประการด้วยกัน และมีบางประเด็นที่กลุ่มผู้นำชุมชนมีความคิดเห็นขยายเพิ่มเติมออกไปอีก ได้แก่ ประเด็นด้านการเตรียมพร้อมข้อมูลของภาครัฐ เพื่อให้บริการประชาชน รวมทั้ง ต้องมีการอธิบายให้ประชาชนเข้าใจได้โดยกระจ่างแจ้ง ประเด็นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของรัฐได้ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ และการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานของภาครัฐ ประเด็นการดำเนินการต่างๆ รวมถึงการใช้งบประมาณของรัฐอย่างคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ กลุ่มผู้นำชุมชนได้กล่าวย้ำในตอนท้ายว่า “ประเด็นสำคัญยิ่งก็คือ ต้องเน้นไปที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรว่า ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมเป็นที่ตั้ง จึงจะทำให้ความโปร่งใสเกิดขึ้นได้”

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชน คณะผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความโปร่งใสในทัศนะของผู้นำชุมชนได้ ดังนี้

“ความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานของภาครัฐที่สามารถพิสูจน์ได้ ตรวจสอบได้ มีความตรงไปตรงมา ภายใต้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ และให้บริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม มีการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือ ทั้งนี้ ภาครัฐต้องมีการเตรียมพร้อมข้อมูลสำหรับการบริการประชาชน ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลและอธิบายให้ประชาชนเกิดความกระจ่างแจ้งชัดเจน มีการใช้จ่ายงบประมาณที่คุ้มค่า ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ตลอดจนต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการ และการตรวจสอบประเมินผลการทำงานของรัฐได้ในทุกขั้นตอน และในประการสุดท้ายผู้นำองค์กรภาครัฐ ต้องตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมในตนเอง”

ดังนั้น เมื่อทำการเปรียบเทียบการให้คำนิยามของ “ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวข้างต้น สามารถแสดงรายละเอียดตามแต่ละประเด็นได้ดังแผนภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้

		ผู้นำองค์กรภาครัฐมีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีคุณธรรม
		มีระบบการตรวจสอบที่นำเชื่อถือ
		มีการเตรียมพร้อมข้อมูลสำหรับ บริการประชาชน
		มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และเหมาะสม
	ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างแท้จริง	ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างแท้จริง
	ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและการบริหารงานภาครัฐ	ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและการบริหารงานภาครัฐ
ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลภาครัฐ	ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลภาครัฐ	ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลภาครัฐ
บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี	บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี	บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี
ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐได้โดยมีข้อจำกัดน้อยที่สุด	ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐได้โดยมีข้อจำกัดน้อยที่สุด	ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐได้โดยมีข้อจำกัดน้อยที่สุด
วางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติ มิชอบที่มีประสิทธิภาพ	วางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติ มิชอบที่มีประสิทธิภาพ	วางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติ มิชอบที่มีประสิทธิภาพ
ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม/ เสมอภาค	ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม/ เสมอภาค	ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม/ เสมอภาค
ปฏิบัติงานตรงไปตรงมา	ปฏิบัติงานตรงไปตรงมา	ปฏิบัติงานตรงไปตรงมา
เปิดเผย	เปิดเผย	เปิดเผย
ชี้แจง/อธิบายได้เมื่อสงสัย	ชี้แจง/อธิบายได้เมื่อสงสัย	ชี้แจง/อธิบายได้เมื่อสงสัย
ตรวจสอบได้/พิสูจน์ได้	ตรวจสอบได้/พิสูจน์ได้	ตรวจสอบได้/พิสูจน์ได้

ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ    ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ    ผู้นำชุมชน

แผนภาพที่ 2 เปรียบเทียบการให้ความหมายของความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในมุมมองของ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ และผู้นำชุมชนในกรุงเทพมหานคร

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ภาคประชาชน (ผู้นำชุมชน) ในฐานะผู้ใช้บริการของหน่วยงานภาครัฐให้นิยามเกี่ยวกับ "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" ที่มี ทั้งนี้ ขอบเขตหรือประเด็นองค์ประกอบที่ขยายกว้างออกไป มากกว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรของหน่วยงานรัฐ ส่วนหนึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ประชาชนในฐานะผู้ใช้บริการของหน่วยงานภาครัฐย่อมมีความหวังสูงต่อการได้รับบริการต่างๆ จากรัฐ ตลอดจนต้องการเห็นการดำเนินงานของภาครัฐที่โปร่งใส ใสสะอาดปราศจากการทุจริตคอร์รัปชันมากกว่าบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็น "ผู้ปฏิบัติงาน" หรือ "ผู้ส่งมอบการบริการให้แก่ประชาชน" ด้วยเหตุนี้ มุมมองของภาคประชาชนเกี่ยวกับ "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" จึงมีขอบเขตของค่านิยามที่ดีรอบกว้างหรือครอบคลุมประเด็นที่มากกว่ามุมมองของบุคลากรภาครัฐ

จากมุมมองทั้ง 3 ภาคส่วนดังกล่าวได้นำเสนอไว้ข้างต้น เมื่อนำมาประมวลวิเคราะห์เชื่อมโยงประเด็นต่างๆ เข้าด้วยกัน แล้วทำการสังเคราะห์ในขั้นสุดท้าย สามารถสรุปเป็นค่านิยามใหม่ของ "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรม การเมือง และระบบราชการไทย ได้ดังนี้

"ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการกระทำการใดๆ ของภาครัฐที่ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย เป็นธรรม และเสมอภาค สามารถตรวจสอบได้ ชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง บุคลากรของรัฐมีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในขณะที่หน่วยงานก็มีการวางระบบป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบโดยชัดเจนมีประสิทธิภาพ มีการเตรียมพร้อมข้อมูลสำหรับบริการประชาชน และมีการวางระบบกลไก/ช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด นอกจากนี้ มีการวางระบบการตรวจสอบที่น่าเชื่อถือ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐได้ และในประการสุดท้าย ผู้นำองค์กรของรัฐยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมในตนเอง"

## 2. ประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัย ได้ข้อสรุปขององค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐแยกออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
- 2) ด้านการบริหารงาน
- 3) ด้านการให้บริการประชาชน
- 4) ด้านการบริหารงานบุคคล
- 5) ด้านการบริหารงบประมาณ
- 6) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล
- 7) ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
- 8) ด้านการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ทั้งนี้ องค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสทั้ง 8 ด้านดังกล่าวนี้ ได้ผลสรุปมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ส่วนร่วมกัน ได้แก่ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ จากการสำรวจความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ และจากการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งองค์ประกอบในการประเมินทั้ง 8 ด้านนี้ ครอบคลุมภารกิจหลักของหน่วยงานภาครัฐโดยรวม ซึ่งเชื่อว่า หากได้ดำเนินการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ครอบคลุมภารกิจทั้ง 8 ด้านดังกล่าวแล้ว ก็น่าจะสามารถบ่งบอกหรือบ่งชี้ได้ว่า หน่วยงานภาครัฐนั้นๆ มีความโปร่งใสทั่วทั้งองค์กรได้

หากพิจารณาจากการศึกษาวิจัยของพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544) ซึ่งกล่าวถึงเครื่องชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานรัฐว่ามีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของระบบงาน ด้านระบบการให้ทุน ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยของระบบงาน จะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกันกับ การจัดองค์ประกอบของการประเมินความโปร่งใส ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ หากพิจารณารายละเอียดในองค์ประกอบย่อยของแต่ละด้าน ตามการศึกษวิจัยของพรศักดิ์ พบว่า โดยรวมแล้วจะครอบคลุมภารกิจของการดำเนินงานภาครัฐในแทบทุกด้านเช่นกัน เช่น การวัดความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การเห็นระบบงานชัดเจน
- 2) การมีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง
- 3) การปรับปรุงหน่วยงานตรวจสอบใหม่ให้เหมาะสมตามสถานการณ์เสมอ
- 4) การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้การทำงานของหน่วยงาน
- 5) การมีระบบการบริหารการเงินและพัสดุที่ชัดเจน

6) การมีบุคลากรใหม่ๆ เข้ามาอยู่ในหน่วยงานด้วยระบบคุณภาพ และมีความสามารถสูงขึ้น

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบย่อยดังกล่าวครอบคลุมการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานรัฐในหลายด้านด้วยกัน ตั้งแต่ ด้านการบริหารงาน ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ด้านการเงินและพัสดุ ด้านการบริหารบุคคล หรือพิจารณาในเครื่องชี้วัดความโปร่งใส ด้านระบบการให้ทุน และระบบการให้โทษ ตามข้อเสนอของ พรศักดิ์ ก็พบว่า มีองค์ประกอบย่อยที่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงานรัฐในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงาน การบริการประชาชน และด้านการปฏิบัติตนตามกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพียงแต่ในการจัดกลุ่มองค์ประกอบของงานวิจัยครั้งนี้ ได้เปลี่ยนแปลงจากการจัดกลุ่มตามประเด็นแนวคิดเชิงระบบของงานไปสู่ การจัดกลุ่มองค์ประกอบตามภาระหน้าที่งานของหน่วยงานภาครัฐที่นิยมดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน อาจมีบางองค์ประกอบที่สามารถรวมอยู่ในภาระหน้าที่งานบางอย่างได้ เช่น ด้านการปฏิบัติงานตามกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในส่วนนี้โดยภาระหน้าที่งานน่าจะรวมอยู่กับด้านการบริหารงานบุคคล แต่คณะผู้วิจัยได้แยกออกมาเป็นองค์ประกอบอีกด้านหนึ่งของการประเมินความโปร่งใส เนื่องจากเห็นว่า เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลหลายภาคส่วนกล่าวถึง และให้ความสำคัญมากประกอบกับสอดคล้องกับแนวคิดของการให้ “คน” เป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา ดังนั้น หากประสงค์ให้หน่วยงานราชการหรือภาครัฐพัฒนาไปสู่ความโปร่งใสอย่างแท้จริงในระยะยาว จึงควรต่อยอดและเน้นเรื่องการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการสร้างแนวคิดด้านความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้จัดเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แยกเป็นองค์ประกอบอีกข้อหนึ่งของการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

อีกประการหนึ่ง ในส่วนขององค์ประกอบด้านการบริหารงาน การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล มีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนให้ความเห็นว่า ควรยุบรวมเหลือเพียงองค์ประกอบด้านการบริหารงานเพียงองค์ประกอบเดียว เนื่องจากองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมาข้างต้น ต่างก็รวมอยู่ในภารกิจด้านการบริหารงานทั้งหมด อย่างไรก็ตาม คณะผู้วิจัยมีความเห็นแตกต่างออกไป รวมทั้งมีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ และกลุ่มผู้นำชุมชนจำนวนมากที่เห็นสอดคล้องกันว่า ในการประเมินความโปร่งใสของภารกิจการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ การบริหารงาน การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล น่าจะแยกออกจากกันเป็นคนละองค์ประกอบ ซึ่งหลักคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับหลักที่ International Monetary Fund (IMF, 1998) กล่าวถึง ความโปร่งใสว่าเป็นการเปิดเผยต่อสาธารณชนเกี่ยวกับระบบโครงสร้าง (Structure) และหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบ (Function) ของรัฐบาล นโยบายการคลัง (Fiscal

Policy) บัญชีภาครัฐ (Public Sector Accounts) อันแสดงให้เห็นว่า แนวคิดดังกล่าวประสงค์ให้ แยกการบริหารงานกับการบริหารด้านการเงิน (งบประมาณ) ออกจากกัน นอกจากนี้ เมื่อ พิจารณาจากหลักแนวคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบได้ (Accountability) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญ ประการหนึ่งของความโปร่งใส ได้มีการแยกแนวทางการตรวจสอบออกเป็น 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่

- 1) การตรวจสอบด้านการเงิน
- 2) การตรวจสอบด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย
- 3) การตรวจสอบด้านการดำเนินการตามแผนงาน
- 4) การตรวจสอบการกระทำตามกระบวนการและวิธีการต่างๆ
- 5) การตรวจสอบผลลัพธ์จากการดำเนินงาน

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ภายใต้หลักการตรวจสอบดังกล่าวได้แยกการตรวจสอบด้านการเงิน ออกจากการบริหารงานตามกระบวนการหรือแผนงาน ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นพ้องต้องกันว่า องค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ระหว่างด้านการบริหารงาน การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล จึงควรแยกกันเป็นคนละองค์ประกอบ

อนึ่ง ยังมีองค์ประกอบอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุม ภายใน และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีผู้แทนภาครัฐบางหน่วยงานเสนอว่า ควรมีการ ประเมินความโปร่งใสในด้านดังกล่าวด้วย เพราะเป็นเรื่องสำคัญเช่นกัน คณะผู้วิจัยพิจารณาแล้ว เห็นว่า ผู้นำเสนอองค์ประกอบดังกล่าวมีจำนวนน้อย ประกอบด้วยผลจากการสำรวจความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ พบว่า มีผู้เห็นด้วยเพียงร้อยละ 44 และร้อยละ 37.9 เท่านั้น ที่เห็นว่า ควร มีการประเมินความโปร่งใสในองค์ประกอบด้วยการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กับ การมีส่วนร่วมของประชาชน

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นต้องกันว่า ควรตัดองค์ประกอบด้านการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน กับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนออกจากองค์ประกอบของการประเมิน ความโปร่งใส ทั้งนี้ เนื่องจากว่า มีความซ้ำซ้อนกันอยู่ในองค์ประกอบด้านอื่นๆ ซึ่งด้านการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุมภายในนั้น หากพิจารณาในองค์ประกอบด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล จะเห็นว่า มีรายละเอียดที่ต้องกล่าวถึง การควบคุมภายในอยู่แล้ว ส่วนการบริหาร ความเสี่ยงมีการดำเนินการรวมอยู่ในการจัดทำงานงบประมาณแล้วเช่นกัน สำหรับด้านการมีส่วนร่วม ของประชาชนนั้น หากพิจารณาในองค์ประกอบด้านต่างๆ โดยพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัด ในแต่ละองค์ประกอบ จะพบว่า ในองค์ประกอบหลายๆ ด้านจะมีตัวชี้วัดย่อยที่กล่าวถึงการเปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมค่อนข้างมาก ประกอบกับในประเด็นด้านการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนนั้น ในการประเมินเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามกรอบของ ก.พ.ร. ก็มีการประเมินผลในด้านนี้ที่แยกออกมาโดยชัดเจนอยู่แล้ว

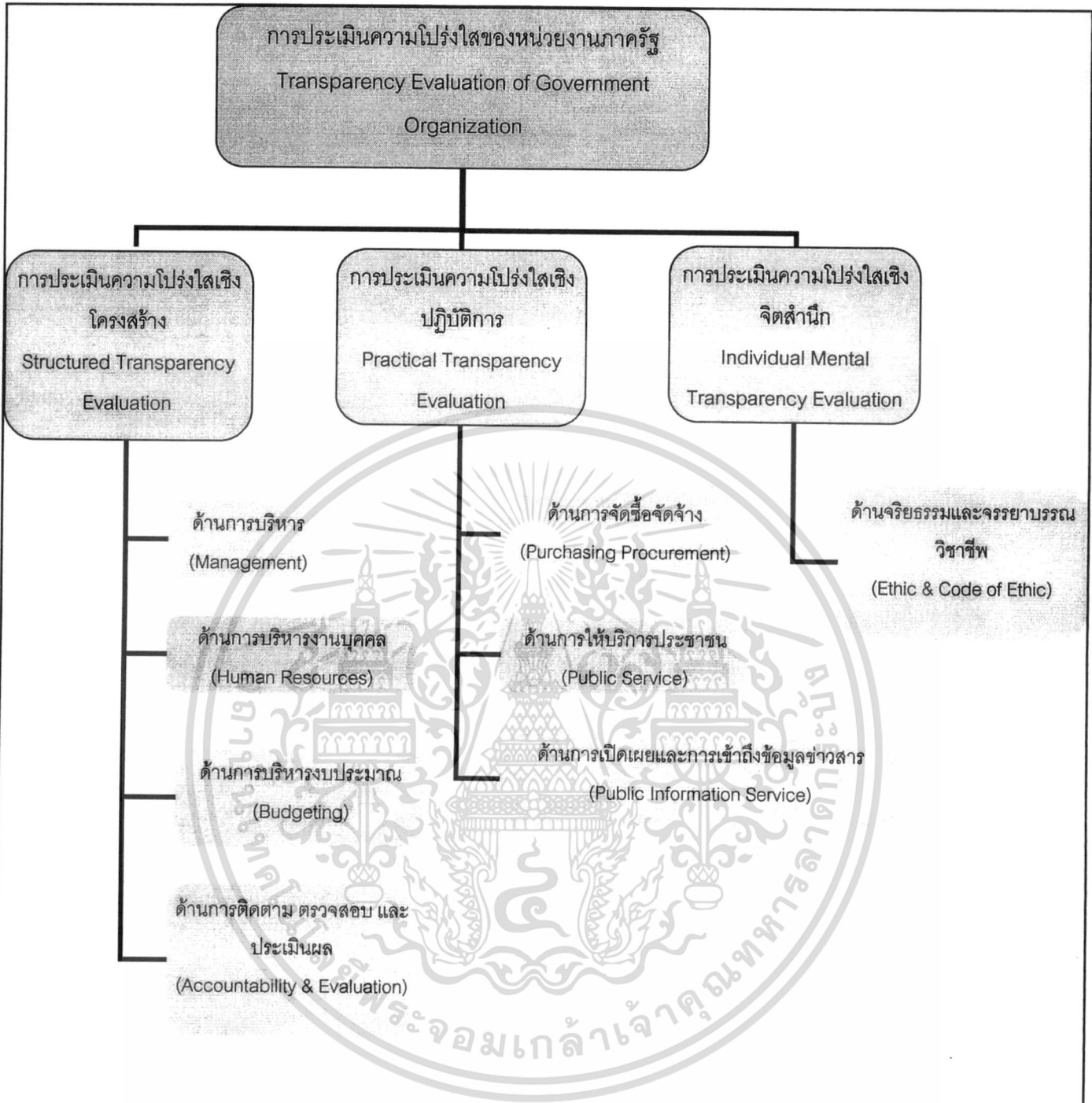
### 3. ประเด็นเกี่ยวกับตัวแบบ (Model) ประเมินมาตรฐานเบื้องต้นความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

จากผลการวิจัยซึ่งคณะผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูล และสร้างตัวแบบ (Model) ประเมินมาตรฐานเบื้องต้นสำหรับประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลางหรือกรุงเทพมหานคร ดังที่ได้นำเสนอไว้แล้วที่รายงานผลการวิจัย บทที่ 5 ทั้งนี้ รายละเอียดเกี่ยวกับตัวแบบประเมินดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน คณะผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย (Discussion) ดังนี้

#### การจำแนกกลุ่มในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

จากตัวแบบ (Model) ประเมินมาตรฐานเบื้องต้นความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยการประเมินความโปร่งใสในภารกิจงานด้านต่างๆ รวม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริการประชาชน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากการประเมินความโปร่งใสที่แยกออกเป็น 8 ด้านดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะผู้วิจัยได้พิจารณาจัดกลุ่มตัวแบบประเมินความโปร่งใสดังกล่าว โดยใช้หลักการหน้าที่ (Function) ของงาน ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐได้เป็น 3 กลุ่ม ดังปรากฏในแผนภาพที่ 3 ดังนี้



แผนภาพที่ 3 การจัดกลุ่มตัวแบบประเมินความโปร่งใส โดยใช้หลักการหน้าที่ (Function) ของงาน  
 จำแนกกลุ่มตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐได้เป็น 3 กลุ่ม

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อนำหลักการหน้าที่ (Function) ของภาระงานราชการ มาเป็นแนวทาง ในการจัดกลุ่มการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่

1. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเชิงโครงสร้าง (Structured Transparency Evaluation)
2. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเชิงปฏิบัติการ (Practical Transparency Evaluation)
3. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเชิงจิตสำนึก (Individual Mental Transparency Evaluation)

#### 1. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเชิงโครงสร้าง (Structured Transparency Evaluation)

การประเมินความโปร่งใสในกลุ่มนี้ ประกอบด้วย ความโปร่งใสในด้านย่อยๆ รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ซึ่งการประเมินความโปร่งใสในด้านต่างๆ ที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เนื่องจากพิจารณาแล้ว เห็นว่า ภารกิจในด้านต่างๆ ดังกล่าว เป็นภารกิจที่มีลักษณะเป็นกลไก เครื่องมือทางการบริหารจัดการองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งการดำเนินภารกิจเหล่านี้ ต้องมีการจัดระบบ (System) และการวางโครงสร้าง (Structure) ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรและการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ งานวิจัยของพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544) ได้กำหนดเครื่องชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงานรัฐไว้ 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของระบบงาน ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยของระบบงาน ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดตามข้อเสนอของพรศักดิ์แล้ว จะเห็นว่า มุ่งเน้นวัดความโปร่งใสในเชิงระบบงานเป็นสำคัญ ซึ่งความโปร่งใสเชิงระบบทั้ง 4 ด้านดังกล่าว หากเทียบกับข้อเสนอของคณะผู้วิจัยในครั้งนี้ ก็ถือได้ว่า มีความสอดคล้องกันกล่าวคือ ข้อเสนอของพรศักดิ์ เกี่ยวกับตัวชี้วัดด้านโครงสร้างระบบงาน หากพิจารณาในรายละเอียดของตัวชี้วัดย่อยๆ ปรากฏว่า น่าจะเทียบเคียงได้กับด้านการบริหาร (Management) และด้านการบริหารงบประมาณ (Budgeting) ที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้ ส่วนด้านระบบการให้คุณ และระบบการให้โทษ ตามข้อเสนอของพรศักดิ์ เทียบเคียงกับของคณะผู้วิจัยก็จะได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล (Human Resources Management) และในด้านสุดท้ายตามข้อเสนอของพรศักดิ์ คือ ด้านการเปิดเผยของระบบงาน หากเทียบกับของคณะผู้วิจัยนี้ก็ว่าได้ ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลนั่นเอง เพียงแต่การจัดกลุ่มตัวชี้วัดในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางที่ปรากฏจากงานวิจัยของพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544) กับการจัดกลุ่มของคณะผู้วิจัยในครั้งนี้ ใช้เกณฑ์

การจัดกลุ่มคนละแบบ กล่าวคือ พรศักดิ์ ใช้โครงสร้างระบบงานเป็นตัวจัดกลุ่ม ในขณะที่ คณะผู้วิจัยใช้หลักการหน้าที่ (Function) เป็นหลักในการจัดกลุ่ม จึงทำให้ได้กลุ่ม (Category) ที่ต่างกันไปบ้าง แต่โดยรวมๆ แล้ว ประเด็นเนื้อหาซึ่งเป็นตัวชี้วัดย่อยๆ น่าจะมีเนื้อหาครอบคลุม ภาระงานของหน่วยงานรัฐที่จะไปทำการประเมินความโปร่งใสเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ จากการศึกษาของธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549) เรื่อง การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งในประเด็นเกี่ยวกับหลักความโปร่งใส ธีรภัทร์ก็ใช้แนวคิดของพรศักดิ์ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจากการศึกษาของธีรภัทร์ พบว่า หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ด้านระบบการให้โทษ และด้านระบบการให้คุณอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลอยู่ในระดับ "น้อย" อย่างไรก็ตามการศึกษาข้อมูลของธีรภัทร์ดังกล่าวเป็นลักษณะการวัดชนิดที่เรียกว่า ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประเมินตนเอง หรือหน่วยงานของตนเอง (Self Assessment)

## 2. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเชิงปฏิบัติการ (Practical Transparency Evaluation)

การประเมินความโปร่งใสในกลุ่มนี้ ประกอบด้วย ความโปร่งใสในด้านย่อยๆ หรือตัวชี้วัด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการให้บริการประชาชน และด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ความโปร่งใสที่นำมาจัดกลุ่มในกลุ่มนี้ คุณลักษณะงานหรือภารกิจหลักของแต่ละด้านจะแตกต่างกันไปจากกลุ่มความโปร่งใสเชิงโครงสร้าง กล่าวคือ ความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการให้บริการประชาชนก็ดี หรือ ด้านการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่ง คือ ต้องมีการส่งมอบผลผลิตบางประการให้กับบุคคลภายนอกผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องมีการส่งมอบเงินค่าวัสดุหรือสิ่งที่จัดซื้อจัดจ้างให้แก่ผู้ขายหรือผู้รับจ้าง หรือการให้บริการประชาชนก็ต้องส่งมอบบริการของรัฐตามภารกิจให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ภารกิจในกลุ่มตัวชี้วัดทั้ง 3 ด้านดังกล่าวเป็นภาระงานเชิงปฏิบัติการที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการหรือผู้ร้องขอหรือมีจุดติดต่อกัน (Contact Point) นั้นเอง ซึ่งต่างกับตัวชี้วัดในกลุ่มแรกที่เน้นถึงความโปร่งใสในเชิงโครงสร้างและระบบ

ทั้งนี้ ในการส่งมอบการบริหารให้แก่ประชาชนนั้น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐผู้กระทำการ ต้องแสดงพฤติกรรมที่โปร่งใส สร้างความไว้วางใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งในการประเมินความโปร่งใสในส่วนนี้ คณะผู้วิจัยได้เน้นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการให้บริการประชาชน ซึ่งการปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการจัดการเรื่องร้องเรียนให้แก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและจริงจัง ซึ่งจากผลสรุปการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนเขตลาดกระบัง ได้กล่าวถึงความต้องการให้ "เพิ่มช่องทางการ

ร้องเรียนให้มากขึ้น" (คู่มือการวิจัย หน้า 90) หรือกรณีของการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนเขตวัดมณีนคร ได้เสนอให้มีการจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ไปสู่ประชาชน เพื่อเป็นการให้เจ้าหน้าที่เข้าหาประชาชนบ้าง (คู่มือการวิจัย หน้า 94) ข้อเสนอแนะเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงความต้องการของประชาชนที่มุ่งหวัง ได้รับการบริการที่ดีจากภาครัฐ และต้องการลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชนลง ทั้งนี้ ตามแนวทางการปฏิบัติราชการ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีก็ได้ให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในมาตรา 37 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้อง กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนให้ชัดเจนและต้องแจ้งให้ประชาชนทราบ รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ด้วย (ก.พ.ร., 2547 : 82)

ดังนั้น ในตัวแบบการประเมินความโปร่งใสด้านการบริการประชาชนตามที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในงานวิจัยนี้ จึงมุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการบริการประชาชนที่ชัดเจน รวมถึงการเน้นให้มีการจัดทำคู่มือการให้บริการและการเผยแพร่ขั้นตอนบริการให้ประชาชนทราบโดยทั่วไป นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการประเมินด้านการจัดช่องทางการบริการที่หลากหลาย เพื่อมุ่งกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐ มีการให้บริการที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของประชาชนให้มากที่สุด

ประเด็นสำคัญอีกประเด็นในการให้บริการประชาชน คือ กระบวนการจัดการและรับฟังข้อร้องเรียนของประชาชน ดังนั้น ในตัวแบบประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการประชาชน ที่คณะผู้วิจัยนำเสนอไว้ จึงได้มีการประเมินในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องร้องเรียนด้วย โดยในตัวแบบมาตรฐานเบื้องต้นที่นำเสนอไว้กำหนดให้ประเมินใน 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) การแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนโดยตรง (2) การจัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย และ (3) การตรวจสอบการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียนให้แก่ประชาชน ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 38 และมาตรา 41 ที่ได้วางแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการชี้แจง ตอบปัญหาเรื่องร้องเรียน รวมทั้งต้องมีการแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนทราบด้วย (ก.พ.ร., 2547: 86)

### 3. การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเชิงจิตสำนึก (Individual Mental Transparency Evaluation)

การประเมินความโปร่งใสในส่วนนี้ คณะผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนในฐานะประชาชนผู้ใช้บริการของรัฐ ซึ่งกล่าวเน้นย้ำในเรื่องดังกล่าว ดังเช่น

ผลสรุปจากการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนเขตดินแดงที่แสดงความคิดเห็นว่า "ในการทำงานต้องให้ความสำคัญและเน้นหนักไปที่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ โดยให้มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาและยกระดับจิตใจของบุคลากรแต่ละคนให้ตระหนักในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเป็นอันดับแรก..."

(ผลการวิจัยหน้า 84) หรือในกรณีผู้นำชุมชนเขตวัฒนา ก็ให้ความคิดเห็นในทำนองเกี่ยวกับว่า "การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ต้องเพิ่มเติมด้านจริยธรรม คุณธรรม และจิตสำนึกเข้าไปด้วย" และอีกตอนหนึ่งได้กล่าวถึงผู้บริหารด้วยว่า "ด้านจิตสำนึกนั้นต้องเน้นที่ผู้บริหาร ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความโปร่งใส..." (ผลการวิจัยหน้า 94) และในส่วนของผู้นำชุมชนเขตลาดกระบังก็ได้ เสนอให้เพิ่มเติมการประเมินความโปร่งใสด้านจิตสำนึกและจริยธรรมเข้าไปด้วยเช่นเดียวกัน (ผลการวิจัยหน้า 90) หรือแม้กระทั่งผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานของรัฐหลายแห่ง เช่น ผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรมก็กล่าวถึง ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐว่า "...กฎหมายเป็นเพียงพื้นฐานเท่านั้น แต่สำคัญ คือ คุณธรรม จริยธรรมเป็นกรอบแนวคิดในการทำงาน" (ผลการวิจัยหน้า 81) หรือกรณีของผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้กล่าวถึง "หน่วยงานที่มีความโปร่งใสในนั้น ในประการหนึ่งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต้องยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ จรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตสำนึกในการบริการที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ" (ผลการวิจัยหน้า 82) ดังนั้น คณะผู้วิจัย จึงได้พัฒนาตัวแบบประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านคุณภาพ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่รัฐเพิ่มขึ้นอีกด้านหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวาระหลักของรัฐบาลในชุดปัจจุบัน ภายใต้การนำของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรีที่ได้กำหนดให้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม เป็นวาระหลักแห่งชาติ

อย่างไรก็ตาม ในประเด็นด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อคณะผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ตอบ กลับพบว่า องค์ประกอบด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณนั้น มีเพียงร้อยละ 56.9 เท่านั้น ที่เห็นด้วยว่า ควรนำมาเป็นองค์ประกอบในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ดูตารางที่ 4 หน้า 103) ซึ่งนับว่า เป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างน้อย ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ (2549) ที่ใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชันทำการสำรวจข้อมูลจากส่วนราชการต่างๆ ในลักษณะที่ให้ประเมินตนเอง (Self-Assessment) ซึ่งพบว่า ในด้านหลักคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "น้อย" ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงเห็นพ้องต้องกันว่า การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ จึงควรอย่างยิ่งที่จะมีการตรวจสอบในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐด้วย โดยในระยะแรกเริ่มอาจไม่ต้องตรวจประเมินคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้ อาจเริ่มต้นด้วยการประเมินองค์กร โดย

พิจารณาจากความพยายามและความตั้งใจขององค์กรในการจัดการฝึกอบรม การรณรงค์ปลูกฝังจิตสำนึกด้านความโปร่งใสให้แก่บุคลากรในองค์กรว่ามีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโครงการ “การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร” ภายใต้โครงการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินผลของหน่วยงานภาครัฐ” คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดทำคู่มือการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางตัวแบบมาตรฐานประเมินความโปร่งใสที่ได้จากผลการวิจัยดังกล่าว
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรจัดตั้งคณะทำงานหรือทีมงานที่ทำหน้าที่ประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในระยะต่อไป
3. ควรดำเนินการจัดฝึกอบรม และซักซ้อมความเข้าใจสำหรับคณะทำงานหรือทีมงานผู้ทำหน้าที่ประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เป็นหน่วยงานนำร่อง เพื่อที่จะเข้าสู่ระบบการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเป็นกลุ่มแรก

### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตัวชี้วัด

1. ในการประเมินความโปร่งใสระยะแรก ควรเน้นการประเมินแบบง่าย โดยวิธีการตรวจสอบจากเอกสารหรือหลักฐานที่ปรากฏ แต่ในระยะต่อไปเมื่อหน่วยงานภาครัฐมีความพร้อมและมีการเรียนรู้มากขึ้น ควรมีการพัฒนาตัวชี้วัดที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มีความละเอียดยิ่งขึ้น และสามารถประเมินในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น เช่น การสร้างตัวชี้วัดที่ประเมินความโปร่งใสในระดับกลไกหรือระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ การประเมินความโปร่งใสจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของหน่วยงานภาครัฐที่มีผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้บริการ
2. หลังจากที่หน่วยงานรับผิดชอบ นำแบบประเมินนี้ไปใช้เพื่อประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐไประยะหนึ่งแล้ว ควรมีการสรุปผล วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับโครงสร้างและสภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างแท้จริง และเพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในช่วงเวลานั้นๆ
3. การพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใสของภาครัฐในระยะต่อไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนจากหลากหลายอาชีพ และหลากหลายกลุ่มผลประโยชน์เข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาตัวชี้วัดด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อจะให้เห็นมุมมองที่แตกต่างกันออกไป และนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตัวชี้วัดให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ในส่วนกลาง ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างตัวแบบประเมินสำหรับราชการบริหารส่วนกลางซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ และราชการบริหารแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้มาซึ่งแบบประเมินความโปร่งใส ที่เหมาะสมกับการบริหารราชการในแต่ละประเภท ซึ่งสามารถใช้ประเมินความโปร่งใสได้อย่างเหมาะสมและลึกซึ้งมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างตัวแบบประเมิน สำหรับใช้ประเมินความโปร่งใสที่เหมาะสมกับหน่วยงานภาครัฐแต่ละประเภทแยกกันระหว่างหน่วยงานราชการทั่วไป หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรอิสระของรัฐ หรือองค์กรของรัฐประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถประเมินความโปร่งใสได้เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติของการบริหารองค์กรภาครัฐแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- เจริญ เจษฎาวัลย์. การตรวจสอบภาครัฐ. กรุงเทพฯ: พอติ. 2546.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2535.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า. 2547.
- ถวิลวดี บุรีกุล และวันชัย วัฒนศัพท์. 2545. การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า. 2545.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ และคณะ. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พร้อมคำอธิบายรายมาตรา และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด. 2546.
- ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์. การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าด้วยเทคนิคการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการใช้ดัชนีชี้วัดความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน. รายงานการวิจัยสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี. 2549.
- เกียรติชัย เอี่ยมวรเมธ. พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย (ฉบับใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น. 2537.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา. 2542.
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. "การสื่อสารเพื่อการพัฒนา 'สิทธิที่จะรู้' ของประชาชนตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540". วารสารนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 23 ฉบับที่ 1, 2548. หน้า 93-111.
- บุษบา ตันติศักดิ์. ความหมายคำต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการยก (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์บูรณาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์แห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554.  
[http://www.aidsthai.org/download/plan\\_strategy10.doc](http://www.aidsthai.org/download/plan_strategy10.doc), 24 มิถุนายน 2550.
- พรรคศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ. ดัชนีคอร์รัปชันของไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้. รายงานการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบแห่งชาติ. กรุงเทพฯ. 2543.

พรรคักดิ์ ผ่องแผ้ว. รายงานฉบับสมบูรณ์เรื่ององค์ความรู้ว่าด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวง  
ราชการ. เสนอ ป.ป.ป.. 2539.

พีเอแอสโซซิเอตสคอลชันดีง. แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การ  
มหาชน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. 2545.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.  
2525.

วันเพ็ญ ผ่องกาย. การใช้ตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการดำเนินงาน

(โครงการ). <http://www.ia.psd.ku.ac.th/doc/kpi.doc>, 20 มิถุนายน 2550.

วุฒิปงษ์ เปรียบจริยวัฒน์. การป้องกันการทุจริตยุคใหม่. บทอภิปรายในการสัมมนาคณะกรรมการ  
ป.ป.ช. และผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน ป.ป.ช. ณ โรงแรมมณเฑียร พัทยา จังหวัด  
ชลบุรี วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2545.

ศิริชัย กาญจนวาสี. "การพัฒนาศูนย์วัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา"  
วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 31 ฉบับที่ 3 (มี.ค. – มิ.ย.) 2546.

ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
2545.

สถาบันพระปกเกล้า. วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า,  
2547.

สุชาติ ประดิษฐ์รัฐสินธุ์. "ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน  
โครงการและแผนงาน" ข่าวสารวิจัยการศึกษา. ปีที่ 19 ฉบับที่ 6 (สิงหาคม – กันยายน)  
2539.

โสภารัตน์ จารุสมบัติ และคณะ. โครงการวิจัยเพื่อบูรณาการ โครงการศึกษาวิจัยการทุจริตและ  
ประพฤติมิชอบในหน่วยงานราชการไทย. รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยและให้  
คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (TU-RAC). 2548. องค์การเพื่อความโปร่งใสใน  
ประเทศไทย. Transparency Thailand Newsletter. June 2001.

อรทัย กิกผล. Best Practices ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความ  
โปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. สถาบันพระปกเกล้า:  
นนทบุรี. 2547.

อัมมาร สยามวาลา. ศัพท์แสงว่าด้วยคอร์รัปชัน. เอกสารเผยแพร่ในการประชุมติดตามนโยบาย  
รัฐบาล "4 ปี ประเทศไทย" และเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันแห่งสหประชาชาติ. 9 ธ.ค.  
2547. โรงแรมวินเซอร์สวิต กรุงเทพฯ. 2547.

## ภาษาอังกฤษ

- Bellver, A. and Kaufman, D. 2005. *Transparenting Transparency* [On-line]. Available: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=808664](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=808664).
- Boulder and London. Schacter, Mark. *When Accountability Fails: A Framework for Diagnosis and Action*. Policy Brief No. 9. May 2000.
- Institute On Governance. Ackerman, J. M. 2005. "Social Accountability for the Public Sector: A Conceptual Discussion." A Paper Presented in the Workshop on "Social Accountability" Bangkok, Thailand. March 2005.
- Islam, R. *Do more transparent Governments govern better?*. Policy Research Working Paper 3007, World Bank. 2003.
- Johnstone, J.N. *Indicators of Education Systems*. London : Unesco. 1981
- Kaufmann, D., and Kraay, A. *Growth without Governance*. Policy Research Working Paper 2928, World Bank. 2002.
- Mendel, T. *Freedom of Information: A Comparative Legal Survey*. UNESCO. 2004.
- OECD. *Public Sector Transparency and International Investment Policy*. Committee on International Investment and Multinational Enterprises at its meeting on 9-11 April 2003.
- Schedler, A. *Restraining the State: Conflicts and Agents of Accountability*. In Schedler, A. Diamond, L. and Plattner, M. F. (eds.). *The Self-Restraining State: Power and Accountability in New Democracies*. 1999.
- Sen, A. *Development as Freedom*. New York. Alfred A. Knopf. 1999.



## แบบสัมภาษณ์

### โครงการประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ชื่อ.....นามสกุล.....
- 1.2 ตำแหน่ง.....ระดับ.....
- 1.3 หน่วยงาน.....
- 1.4 เพศ  หญิง  ชาย อายุราชการ (นับถึงปัจจุบัน) .....ปี .....เดือน

#### ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเรื่องความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

- 2.1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ท่านคิดว่า “ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” มีความหมายอย่างไรบ้าง
- 2.2 หากรัฐบาลมีนโยบายที่จะประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง ท่านคิดว่าสำหรับหน่วยงานของท่าน ควรมีการประเมินความโปร่งใสเพื่อให้ครอบคลุมในด้านใดบ้าง
- 2.3 ปัจจุบัน หน่วยงานของท่านได้มีการจัดทำนโยบายและดำเนินการเพื่อให้เป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใสหรือไม่ อย่างไร

#### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

- 3.1 ถ้าคณะผู้วิจัยจะพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้อุปกรณ์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่
- |                           |  |
|---------------------------|--|
| • ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง   | • ด้านการบริหารงบประมาณ                    |
| • ด้านการบริหารงาน        | • ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล       |
| • ด้านการให้บริการประชาชน | • ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร |
| • ด้านการบริหารงานบุคคล   |  |
- ท่านคิดว่าการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐใน 7 ด้านดังกล่าวข้างต้นมีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วหรือไม่ อย่างไร
- ยังไม่ครบถ้วน ควรจะมีการประเมินเพิ่มเติมในด้าน.....
- ครบถ้วนดีแล้ว
- มากเกินไป ควรตัดออกบ้างในด้าน.....



### 3.3 การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีโอกาสและวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรที่จะไปสู่ความสำเร็จ	..... .....	..... .....	..... .....
การสื่อสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรให้ทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป	..... .....	..... .....	..... .....
การมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดเผยกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องกันการประพฤตินิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

.....

### 3.4 การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์ และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การจัดทำคู่มือ/เอกสาร การบริการประชาชน	.....	.....	.....
การเผยแพร่คู่มือ/เอกสาร การบริการประชาชน ให้เป็นทราบโดยทั่วกัน	.....	.....	.....
การจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับบุคลากร	.....	.....	.....
การบริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	.....	.....	.....
การมีช่องทางในการบริการที่หลากหลาย เช่น บริการผ่านอินเทอร์เน็ตหรือมีหน่วยบริการเคลื่อนที่ เป็นต้น	.....	.....	.....
การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริการประชาชน	.....	.....	.....
การจัดทำแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....
การจัดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงในการรับเรื่องร้องเรียน	.....	.....	.....
การจัดช่องทางที่หลากหลายในการรับเรื่องร้องเรียน เช่น กล้อง หรือตู้รับความคิดเห็น โทรศัพท์ ตู้ ปณ. และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	.....	.....	.....
การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้องตามข้อเท็จจริง	.....	.....	.....
การจัดอบรมความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการบริการประชาชนให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	.....	.....	.....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

.....

### 3.5 การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การประกาศรับสมัครบุคคลให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป และมีระยะเวลาพอสมควร	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศรายชื่อกรรมการสอบ	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศผลสอบพร้อมคะแนนสอบ	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และเป็นธรรม	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศรายชื่อกรรมการประเมิน	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศผลการประเมินพร้อมคะแนน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำระบบการพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพและบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดระบบการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรตามผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดและพิจารณาลงโทษบุคลากรที่กระทำความผิด โดยไม่มีการสมยอมหรือช่วยให้ผู้กระทำความผิดพ้นผิด	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ 289

### 3.6 การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์ และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การกำหนดแนวทางให้บุคลากรแต่ละส่วนงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ	.....	.....	.....
การจัดทำและเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่ศูนย์ข้อมูลให้ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบได้	.....	.....	.....
การใช้จ่ายงบประมาณที่ตรงตามแผนงานและโครงการ	.....	.....	.....
การใช้งบประมาณตามสัดส่วน และช่วงเวลาที่เหมาะสมกับกรอบที่วางไว้	.....	.....	.....
การจัดสรรงบประมาณตามแผนงานและโครงการที่จัดวางไว้	.....	.....	.....
การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับส่วนงานต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตามขั้นตอนและ ลำดับก่อนหลัง	.....	.....	.....
การจัดทำแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	.....	.....	.....
การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เป็นอิสระ	.....	.....	.....
การจัดทำรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณชน	.....	.....	.....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 3.7 การประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

ท่านคิดว่าการประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้  
ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การจัดทำระเบียบ/คู่มือการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน	..... .....	..... .....	..... .....
การเผยแพร่ระเบียบและคู่มือการติดตามประเมินผลให้บุคลากรและบุคคลภายนอกให้ทราบโดยทั่วกัน	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเป็นประจำทุกปี	..... .....	..... .....	..... .....
การเผยแพร่รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคคลภายนอกโดยทั่วถึงกัน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ	..... .....	..... .....	..... .....
การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วมทำงานตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลกับหน่วยงานภายใน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดวิธีการคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลางจากภายนอกมาตรวจสอบและติดตามประเมินผล (External Audit)	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างชัดเจน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบและติดตาม ประเมินผลงานซึ่งต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพ	..... .....	..... .....	..... .....
การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

### 3.8 การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ท่านคิดว่าการประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 (การส่งข้อมูลข่าวสารตามที่กฎหมายกำหนดในราชกิจจานุเบกษา)	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 (การจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารตามที่กฎหมายกำหนดให้ประชาชนสามารถตรวจดูได้ด้วยตนเอง)	..... .....	..... .....	..... .....
การปฏิบัติตามมาตรา 11 (การจัดหาข้อมูลข่าวสารให้ตามคำขอเฉพาะราย)	..... .....	..... .....	..... .....
การปฏิบัติตามมาตรา 23 (การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล)	..... .....	..... .....	..... .....
การปฏิบัติตามมาตรา 26 (การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารประวัติศาสตร์)	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำเว็บไซต์เพื่อเปิดเผยตามพ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารฯ	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงาน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติที่เอื้อต่อการเข้าถึง	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดช่องทาง การเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ดำเนินการ	..... .....	..... .....	..... .....
การประเมินผลการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม (อย่างน้อย 1 ปีต่อครั้ง) โดยหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**โครงการประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร**

**ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเรื่องความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ**

1.1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำชุมชน ท่านคิดว่า "ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ" มีความหมายอย่างไรบ้าง

.....  
.....

1.2 หากรัฐบาลมีนโยบายที่จะประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง ท่านคิดว่าหน่วยงานภาครัฐควรจะมีการประเมินความโปร่งใสครอบคลุมด้านใดบ้าง

.....  
.....

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ**

2.1 ถ้าคณะผู้วิจัยจะพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ภายใต้องค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	ด้านการบริหารงบประมาณ
ด้านการบริหารงาน	ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล
ด้านการให้บริการประชาชน	ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
ด้านการบริหารงานบุคคล	

ท่านคิดว่าการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐใน 7 ด้านดังกล่าวข้างต้นมีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วหรือไม่ อย่างไร

- ยังไม่ครบถ้วน ควรจะมีการประเมินเพิ่มเติมในด้าน.....
- ครบถ้วนดีแล้ว
- มากเกินไป ควรตัดออกบ้างในด้าน.....

## 2.2 การประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ ข้อเสนอแนะ
การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	..... .....	..... .....	..... .....
การดำเนินการตามระเบียบขั้นตอนของรัฐ	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณา	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้างพร้อมเหตุผล	..... .....	..... .....	..... .....
การประกาศสอบราคา	..... .....	..... .....	..... .....
การสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างรายเดือนตาม ประกาศ กพร.	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 2.3 การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงาน

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรที่จะไปสู่ความสำเร็จ	..... .....	..... .....	..... .....
การสื่อสารวิสัยทัศน์/พันธกิจ/ปรัชญาขององค์กรให้ทราบโดยทั่วกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในหน่วยงาน กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายองค์กร	..... .....	..... .....	..... .....
การเผยแพร่โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป	..... .....	..... .....	..... .....
การมีระบบการทำงานที่ชัดเจน ตรงตามหน้าที่ของแต่ละส่วนงาน	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดเผยกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ป้องกัน การประทุมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

## 2.4 การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชนตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์ และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การจัดทำคู่มือ/เอกสาร การบริการประชาชน	..... .....	..... .....	..... .....
การเผยแพร่คู่มือ/เอกสาร การบริการประชาชน ให้เป็นทราบโดยทั่วกัน	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับบุคลากร	..... .....	..... .....	..... .....
การบริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	..... .....	..... .....	..... .....
การมีช่องทางในการบริการที่หลากหลาย เช่น บริการผ่านอินเทอร์เน็ตหรือมีหน่วยบริการเคลื่อนที่ เป็นต้น	..... .....	..... .....	..... .....
การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริการประชาชน	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงในการรับเรื่องร้องเรียน	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดช่องทางที่หลากหลายในการรับเรื่องร้องเรียน เช่น กล้อง หรือตู้รับความคิดเห็น โทรศัพท์ ตู้ ปณ. และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติและสรุปผลการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้องตามข้อเท็จจริง	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดอบรมความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการบริการประชาชนให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.5 การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การประกาศรับสมัครบุคคลให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป และมีระยะเวลาพอสมควร	.....	.....	.....
การจัดทำเกณฑ์การให้คะแนน	.....	.....	.....
การประกาศรายชื่อกรรมการสอบ	.....	.....	.....
การประกาศผลสอบพร้อมคะแนนสอบ	.....	.....	.....
การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐาน และเป็นธรรม	.....	.....	.....
การประกาศรายชื่อกรรมการประเมิน	.....	.....	.....
การประกาศผลการประเมินพร้อมคะแนน	.....	.....	.....
การกำหนดเกณฑ์คัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในโครงการต่างๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	.....	.....	.....
การจัดทำระบบการพัฒนาผู้ด้อยประสิทธิภาพและบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	.....	.....	.....
การจัดระบบการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรตามผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....
การกำหนดและพิจารณาลงโทษบุคลากรที่กระทำความผิด โดยไม่มีการสมยอมหรือช่วยให้ผู้กระทำความผิดพ้นผิด	.....	.....	.....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.6 การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การกำหนดแนวทางให้บุคลากรแต่ละส่วนงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำและเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่ศูนย์ข้อมูลให้ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจดูได้	..... .....	..... .....	..... .....
การใช้จ่ายงบประมาณที่ตรงตามแผนงานและโครงการ	..... .....	..... .....	..... .....
การใช้งบประมาณตามสัดส่วน และช่วงเวลาที่เหมาะสมกับกรอบที่วางไว้	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดสรรงบประมาณตามแผนงานและโครงการที่จัดวางไว้	..... .....	..... .....	..... .....
การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณให้กับ ส่วนงานต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตามขั้นตอนและ ลำดับก่อนหลัง	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	..... .....	..... .....	..... .....
การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เป็นอิสระ	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำรายงานการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเผยแพร่ต่อสาธารณชน	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

.....

.....

## 2.7 การประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้  
ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การจัดทำระเบียบ/คู่มือการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างชัดเจน	.....	.....	.....
การเผยแพร่ระเบียบและคู่มือการติดตาม ผลให้ บุคลากรและบุคคลภายนอกให้ทราบโดยทั่วกัน	.....	.....	.....
การจัดทำรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลเป็นประจำทุกปี	.....	.....	.....
การเผยแพร่รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลให้บุคคลภายนอกโดยทั่วถึงกัน	.....	.....	.....
การกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ	.....	.....	.....
การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วม ทำงานตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลกับ หน่วยงานภายใน	.....	.....	.....
การกำหนดวิธีการคัดเลือกหน่วยงานที่เป็นกลาง จากภายนอกมาตรวจสอบและติดตาม ประเมินผล (External Audit)	.....	.....	.....
การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงาน ภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลอย่างชัดเจน	.....	.....	.....
การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการ ตรวจสอบและติดตาม ประเมินผลงานซึ่งต้อง ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพ	.....	.....	.....
การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานแก่บุคลากรใน องค์กรอย่างทั่วถึง	.....	.....	.....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.8 การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ท่านคิดว่าในการประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้  
ควรมีเกณฑ์และวิธีการประเมินอย่างไร ?

ตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
การเปิดเผยข้อมูลตามมาตรา 7 (การส่งข้อมูลข่าวสารตามที่กฎหมายกำหนดในราชกิจจานุเบกษา)	..... .....	..... .....	..... .....
การเปิดเผยข้อมูลตามมาตรา 9 (การจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารตามที่กฎหมายกำหนดให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ด้วยตนเอง)	..... .....	..... .....	..... .....
การปฏิบัติตามมาตรา 11 (การจัดหาข้อมูลข่าวสารให้ตามคำขอเฉพาะราย)	..... .....	..... .....	..... .....
การปฏิบัติตามมาตรา 23 (การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล)	..... .....	..... .....	..... .....
การปฏิบัติตามมาตรา 26 (การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารประวัติศาสตร์)	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำเว็บไซต์เพื่อเปิดเผยตามพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดทำเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงาน	..... .....	..... .....	..... .....
การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติที่เอื้อต่อการเข้าถึง	..... .....	..... .....	..... .....
การจัดช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลายและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ดำเนินการ	..... .....	..... .....	..... .....
การประเมินผลการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการตามช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม (อย่างน้อย 1 ปีต่อครั้ง) โดยหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ	..... .....	..... .....	..... .....

ตัวชี้วัดอื่นๆ ที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติม .....

.....



## แบบสอบถาม

### โครงการประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 เพศ  หญิง  ชาย
- 1.2 อายุ.....ปี
- 1.3 การศึกษาสูงสุดของท่าน  
 ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
- 1.4 ตำแหน่งปัจจุบัน.....ระดับ.....
- 1.5 สังกัดหน่วยงาน .....
- .....
- 1.6 อายุราชการทั้งหมด (นับถึงปัจจุบัน) .....ปี .....เดือน
- 1.7 อายุการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

### ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเรื่องความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ

- 2.1 ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ท่านคิดว่าความหมายของคำว่า “ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ” ครอบคลุมด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- การปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา  เปิดเผยได้
- สามารถตรวจสอบได้  ชี้แจงอธิบายได้เมื่อมีข้อสงสัย
- มีการวางระบบการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพ
- มีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
- บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดี  ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง
- ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของรัฐได้อย่างมีข้อจำกัดน้อยที่สุด
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของภาครัฐ
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของภาครัฐ
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของภาครัฐ
- อื่นๆ (ระบุ).....
- 2.2 ในการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ สำหรับหน่วยงานของท่าน คิดว่า ควรมีการประเมินครอบคลุมด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง  ด้านการบริหารงบประมาณ
- ด้านการบริหารงาน  ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล
- ด้านการให้บริการประชาชน  ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
- ด้านการบริหารงานบุคคล  ด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ  ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
- อื่นๆ (ระบุ) .....





ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคาดหวังต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ตัวชี้วัดที่เห็นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ค่าที่คาดหวังต่อเกณฑ์การประเมิน
6. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่โปร่งใส การทุจริตการประพฤติมิชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	.....	- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการประพฤติมิชอบของบุคลากร และมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในคณะกรรมการฯ	.....	- ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ = 0 คะแนน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ = 1 คะแนน - มีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการฯ = 1 คะแนน - มีรายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ อย่างต่อเนื่อง = 1 คะแนน	.....
7. การกำหนดหลักจริยธรรม หรือจรรยาบรรณการปฏิบัติงานของบุคลากร	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับหลักจริยธรรม หรือจรรยาบรรณ	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

ตัวชี้วัด :

วิธีการประเมิน :

เกณฑ์การประเมิน :

การประเมินความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน

3.3 กรณีที่รัฐบาลจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านการให้บริการแก่ประชาชน ตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่ารัฐบาลควรใช้ตัวชี้วัดวิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคาดหวังต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ตัวชี้วัดที่เห็นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ค่าที่คาดหวังต่อเกณฑ์การประเมิน
1. การกำหนดมาตรฐานขั้นตอนการบริการที่ชัดเจนครบถ้วนตามหน้าที่รับผิดชอบและการให้บริการ	.....	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐาน	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อเฉพาะกิจ เช่น แผ่นพับ ใบปลิว คู่มือ จดหมายข่าว = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	.....
2. การจัดทำคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงาน	.....	- ตรวจสอบคู่มือขั้นตอนและกฎเกณฑ์การให้บริการ	.....	- ไม่มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน - ไม่มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน - ไม่มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน	.....
3. การเผยแพร่คู่มือ/เอกสารการให้บริการประชาชน	.....	- ตรวจสอบจากช่องทางทางการเผยแพร่	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการแจกที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีการประกาศที่หน่วยงาน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน - มีบุคลากรของหน่วยงานคอยให้คำแนะนำ = 1 คะแนน	.....

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	สิ่งที่สังเกตเห็นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ต่อเกณฑ์การประเมิน
4. การให้บริการตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/หลักฐาน และการจัดระบบการให้บริการ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีระเบียบวิธีกรให้บริการประชาชน = 1 คะแนน</li> <li>- มีการใช้ระบบคิวในการให้บริการ = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
5. การจัดช่องทางให้บริการที่สะดวกและหลากหลาย	.....	- ตรวจสอบจากการจัดช่องทางให้บริการ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการให้บริการเฉพาะที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li>- มีการให้บริการนอกสถานที่ เช่น รมบริการ หน่วยบริการในจุดชุมชน = 1 คะแนน</li> <li>- มีการให้บริการผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
6. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	.....	- ตรวจสอบเทคโนโลยีที่นำมาให้บริการ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีการให้บริการถ่ายทอดสดราคาที่เหมาะสม (แต่ละไม่เกิน 2 บาท) = 1 คะแนน</li> <li>- มีการให้บริการทางระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
7. การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	.....	- ตรวจสอบจากโครงการ/แผนงาน การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีโครงการ/แผนการฝึกอบรมบุคลากรในการให้บริการประชาชน (อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี) = 1 คะแนน</li> <li>- มีโครงการ/แผนการพัฒนาการให้บริการประชาชน เช่น การขยายวัน/เวลาให้บริการประชาชน, การปรับวิธีการให้บริการประชาชนให้รวดเร็ว = 1 คะแนน</li> <li>- มีแผนงานประจำปีในการปรับปรุงการให้บริการประชาชน = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
8. การจัดหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน	.....	- ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบเรื่องร้องเรียน	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีคำสั่งแต่งตั้ง = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
	.....	- ตรวจสอบการจัดช่องทางบริการเรื่องร้องเรียน	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีผู้รับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน</li> <li>- มีกลองรับเรื่องร้องเรียนที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li>- มีตู้ ป.ณ. รับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน</li> <li>- มีระบบโทรศัพท์/โทรสารในการรับเรื่องร้องเรียน = 1 คะแนน</li> <li>- มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน</li> </ul>	.....

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ความหนักแน่นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ผู้สังเกตการณ์ต่อเกณฑ์การประเมิน
8. การจัดทำรายงานรับผิดชอบโดยตรงในการรับและติดตามแก้ไขเรื่องร้องเรียน (ต่อ)	.....	- ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการดำเนินการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียน = 0 คะแนน</li> <li>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เป็นบุคคลภายในทั้งหมด = 1 คะแนน</li> <li>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ที่มีบุคลากรภายนอกร่วมด้วย = 2 คะแนน</li> </ul>	.....
9. การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน	.....	- ตรวจสอบจากวิธีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีการประเมิน = 0 คะแนน</li> <li>- มีการประเมินโดยหน่วยงานภายใน = 1 คะแนน</li> <li>- มีการประเมินโดยหน่วยงานภายนอก = 2 คะแนน</li> </ul>	.....
10. การจัดเก็บข้อมูลทางสถิติในการให้บริการประชาชน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานที่แสดงข้อมูลทางสถิติการให้บริการ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความพึงพอใจ ต่ำกว่าร้อยละ 60 = 0 คะแนน</li> <li>- ความพึงพอใจ ร้อยละ 61 – 70 = 1 คะแนน</li> <li>- ความพึงพอใจ ร้อยละ 71 – 80 = 2 คะแนน</li> <li>- ความพึงพอใจ ร้อยละ 81 – 90 = 3 คะแนน</li> <li>- ความพึงพอใจ ร้อยละ 91 – 100 = 4 คะแนน</li> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีเอกสารหลักฐานที่แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการ = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวชี้วัด : วิธีการประเมิน : เกณฑ์การประเมิน :					
การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล 3.4 การที่รัฐบาลจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านการบริหารงานบุคคล ตามตัวชี้วัดดังกล่าวใช้ตัวชี้วัดวิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสดังกล่าว ดังต่อไปนี้	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ความคิดเห็นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมิน
ตัวชี้วัดความโปร่งใส	.....	- ตรวจสอบประกาศรับสมัครบุคลากร และวันที่นำส่งให้ประกาศ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีประกาศไม่น้อยกว่า 30 วัน = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
1. การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป	.....		.....		.....

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ว่ามีข้อบกพร่องต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ต่อเกณฑ์การประเมิน
1. การประกาศรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับรู้โดยทั่วไป (ต่อ)	.....	- ตรวจสอบช่องทางทางการประกาศรับสมัครบุคลากร	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li>- มีประกาศที่หน่วยงานอื่น = 1 คะแนน</li> <li>- มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน</li> <li>- มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ท = 1 คะแนน</li> <li>- มีประกาศทางสื่อมวลชน = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
2. มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร	.....	- ตรวจสอบคำสั่งประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากร	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีคณะกรรมการฯ เป็นบุคลากรภายในทั้งหมด = 1 คะแนน</li> <li>- มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก/ภาคประชาชนเข้าร่วมเป็นกรรมการ = 2 คะแนน</li> </ul>	.....
3. การประกาศเกณฑ์การคัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน	.....	- ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการออกข้อสอบ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานเป็นผู้ออกข้อสอบเอง = 1 คะแนน</li> <li>- หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ออกข้อสอบให้ = 2 คะแนน</li> </ul>	.....
4. การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ	.....	- ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศเกณฑ์	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีคำสั่งประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
5. การประกาศเกณฑ์การประเมิน/พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน	.....	- ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศผลสอบ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีมีเฉพาะรายชื่อผู้สอบได้เท่านั้น = 0 คะแนน</li> <li>- มีคำสั่งประกาศผลสอบพร้อมคะแนนที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
6. การประกาศผลการประเมินพิจารณาความดีความชอบพร้อมคะแนนที่ชัดเจน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานคำสั่ง/ประกาศ/รายงาน	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีคำสั่งประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li>- มีเอกสารแนวทางการประเมิน = 1 คะแนน</li> <li>- มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินในรอบปี = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
7. การกำหนดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารประกาศ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
8. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในโครงการต่าง ๆ อย่างชัดเจนและไม่เลือกปฏิบัติ	.....	- ตรวจสอบจากคำสั่งประกาศโครงการ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีเอกสารโครงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร = 1 คะแนน</li> </ul>	.....

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ตัวชี้วัดที่เห็นต่อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ต่อเกณฑ์การประเมิน
9. การพัฒนาผู้ช่วยประสิทธิภาพและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง	.....	- ตรวจสอบจากระบบ/แผนงานพัฒนาบุคลากรผู้ช่วยประสิทธิภาพ	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร = 1 คะแนน - มีแผนงานพัฒนา = 1 คะแนน - มีผลการประเมินการพัฒนา = 1 คะแนน	.....
10. การชี้แจงข้อมูลการทำคุณประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานการชี้แจง/ให้รางวัลบุคลากรที่ทำคุณประโยชน์	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีเอกสารหลักฐานชี้แจงให้รางวัลบุคลากร = 1 คะแนน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา = 1 คะแนน	.....
11. การลงโทษบุคลากรผู้กระทำความผิด	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานการลงโทษผู้กระทำความผิด	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีเอกสารหลักฐานการลงโทษผู้กระทำความผิด = 1 คะแนน - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา = 1 คะแนน	.....
<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวชี้วัด : .....</p> <p>วิธีการประเมิน : .....</p> <p>เกณฑ์การประเมิน : .....</p>					
<p>การประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ</p> <p>3.5 กรณีที่รัฐบาลจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านการบริหารงบประมาณ ตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ทำเห็นด้วยหรือไม่ว่ารัฐบาลควรใช้ตัวชี้วัดวิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้</p>					
ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ความคิดเห็นต่อการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็นต่อการประเมิน
1. การกำหนดแนวทางให้บุคลากรของแต่ ละส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ	.....	- ตรวจสอบเอกสารการจัดทำแผนฯ/งบประมาณ - ตรวจสอบรายงานการประชุม	.....	- ไม่มีการกำหนดแนวทางให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 0 คะแนน - มีการกำหนดแนวทางให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม = 1 คะแนน - ไม่มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 0 คะแนน - มีบุคลากรจากหลายภาคส่วนเข้าร่วมจัดทำ = 1 คะแนน	.....
2. การจัดเตรียมแผนงบประมาณและโครงการประจำปีไว้ที่หน่วยงาน/ศูนย์ข้อมูล เพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้	.....	- ตรวจสอบเอกสารและหลักฐาน	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ต่อเกณฑ์การประเมิน
3. การเผยแพร่ข้อมูลแผนงานโครงการและงบประมาณประจำปีผ่านช่องทางต่างๆ อย่างหลากหลาย	.....	- ตรวจสอบจากช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li>- มีประกาศในสื่อสาธารณะ = 1 คะแนน</li> <li>- มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน</li> <li>- มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
4. การคุ้มครองการใช้งบประมาณ	.....	- ตรวจสอบจากรายงานการสุ่มตรวจ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 = 1 คะแนน</li> <li>- มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 61-80 = 2 คะแนน</li> <li>- มีการใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 81-100 = 3 คะแนน</li> </ul>	.....
5. การจัดทำแผนผังการเบิกจ่ายงบประมาณที่ชัดเจน	.....	- ตรวจสอบจากผู้ถือการปฏิบัติงานการเบิกจ่ายงบประมาณ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มี = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
6. การลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณให้แก่ส่วนงานภายในและภายนอก	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารหลักฐานแสดงการลดขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณ	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มี = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
7. การประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีโดยผู้ตรวจสอบภายใน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายใน	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการตรวจสอบมีความถูกต้องในการเบิกจ่ายงบประมาณร้อยละ 100 = 1 คะแนน</li> <li>- จำนวนข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบภายในไม่เกินร้อยละ 5 จากที่สุ่มตรวจ = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
8. การจัดทำรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการประเมินผล	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีแต่ไม่ครบถ้วน = 1 คะแนน</li> <li>- มีและครบถ้วน = 2 คะแนน</li> </ul>	.....
9. การเผยแพร่ผลและการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสาธารณชนในช่องทางที่หลากหลาย	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารและของทางการเผยแพร่ข้อมูล	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน</li> <li>- มีประกาศในสื่อสาธารณะ = 1 คะแนน</li> <li>- มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน</li> <li>- มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน</li> </ul>	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวชี้วัด : .....

วิธีการประเมิน : .....

เกณฑ์การประเมิน : .....

3.6 กรณีที่รัฐบาลจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้าน การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ตามตัวชี้วัดตั้งแต่ปีที่ผ่านมาเห็นด้วยหรือไม่ว่ารัฐบาลควรใช้ตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ความคิดเห็นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมิน
1. การจัดทำระเบียบและหลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน	.....	- ตรวจสอบเอกสาร/คู่มือ/คำสั่ง	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
2. การเผยแพร่ระเบียบ/หลักเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน	.....	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการเผยแพร่	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีการประชุมชี้แจง = 1 คะแนน - มีการประกาศในหน่วยงาน = 1 คะแนน	.....
3. การสร้างกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนและรายงานการตรวจสอบภายใน	.....	- มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ = 1 คะแนน - มีแผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่ชัดเจน = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่แผนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน = 1 คะแนน	.....
4. การจัดทำคู่มือการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/คู่มือ	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
5. การจัดฝึกอบรมความรู้ด้านการตรวจสอบ และประเมินผลให้ปฏิบัติงาน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/โครงการฝึกอบรม	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
6. การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานภายนอกเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารที่กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานภายนอก	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
7. การรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปี	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานของผู้ตรวจสอบภายนอก	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
8. การเผยแพร่ผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางการเผยแพร่	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออินเทอร์เน็ต/เว็บไซต์ = 1 คะแนน	.....
9. การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินผลไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
10. การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/คำสั่ง/โครงการฝึกอบรมหรือประชุมชี้แจงด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลแก่บุคลากร	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....

ตัวชี้วัด : .....  
 วิธีการประเมิน : .....  
 เกณฑ์การประเมิน : .....

การประเมินความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร  
 3.7 กรณีที่รัฐบาลจัดให้มีการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐในด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับรัฐบาล  
 ควรใช้ตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัด	วิธีการประเมิน	ความคิดเห็นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ความคิดเห็นต่อเกณฑ์การประเมิน
1. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	.....	- ตรวจสอบเอกสารการส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	.....	- ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อให้ประชาชนตรวจดูได้	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....
3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 11 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารรายงานการดำเนินการตามคำร้องขอ	.....	- ไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ = 0 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 1 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอโดยเร็วกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 2 คะแนน	.....
4. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 23 และมาตรา 26 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯ 2540	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานการดำเนินการตามคำร้องขอข้อมูลส่วนบุคคล/เอกสารประวัติศาสตร์	.....	- ไม่ดำเนินการตามคำร้องขอ = 0 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 1 คะแนน - มีการดำเนินการตามคำร้องขอโดยเร็วกว่าระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด = 2 คะแนน	.....
5. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ของหน่วยงานในช่องทางที่หลากหลาย	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/ช่องทางเผยแพร่	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มีประกาศที่สำนักงาน = 1 คะแนน - มีประกาศในที่สาธารณะ = 1 คะแนน - มีสิ่งพิมพ์เผยแพร่ = 1 คะแนน - มีประกาศทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ = 1 คะแนน - มีการเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน = 1 คะแนน	.....
6. การจัดระบบสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการแก่ประชาชน	.....	- ตรวจสอบจากระเบียบปฏิบัติคู่มือที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ	.....	- ไม่มี = 0 คะแนน - มี = 1 คะแนน	.....



ตัวชี้วัดความโปร่งใส	ความดีเห็นต่อตัววัด	วิธีการประเมิน	ตัวชี้วัดเห็นต่อวิธีการประเมิน	เกณฑ์การประเมิน	ความดีเห็นต่อเกณฑ์การประเมิน
2. การบรรจงสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ภายใต้หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	.....	- ตรวจสอบเอกสาร/แผนงาน/โครงการรณรงค์สร้างจิตสำนึก	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มี/1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน</li> <li>- มี/2-3 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน</li> <li>- มี/4 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน</li> </ul>	.....
3. การจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึก และสร้างค่านิยมด้านความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/แผนงาน/โครงการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกความโปร่งใส	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มี/1 ครั้งต่อปี = 1 คะแนน</li> <li>- มี/2-4 ครั้งต่อปี = 2 คะแนน</li> <li>- มี/5 ครั้งต่อปีขึ้นไป = 3 คะแนน</li> </ul>	.....
4. การจัดทดสอบความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ล่วงหน้าก่อนเข้าทำงาน และระหว่างทำงานเป็นระยะ	.....	- ตรวจสอบจากเอกสาร/รายงานผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ/ทัศนคติของบุคลากร	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มี = 1 คะแนน</li> </ul>	.....
5. การประชุมชี้แจงและให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เพื่อให้มีแนวปฏิบัติถูกต้อง ตรงกัน	.....	- ตรวจสอบจากเอกสารการประชุมชี้แจง	.....	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี = 0 คะแนน</li> <li>- มี = 1 คะแนน</li> </ul>	.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

ตัวชี้วัด : .....  
 วิธีการประเมิน : .....  
 เกณฑ์การประเมิน : .....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

## คณะผู้วิจัย

### หัวหน้านักวิจัย

อาจารย์ทรงศิริ พันธุเสวี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### นักวิจัย

อาจารย์บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชัย นิรมานสกุล

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

อาจารย์ชมพูนุท สอนกระต่าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

อาจารย์ทรงยศ บัวเผื่อน

มหาวิทยาลัยบูรพา

### ผู้ช่วยนักวิจัย

นายองอาจ ฤทธิทองพิทักษ์

นักวิจัยอิสระ

นางสาวนฤมล หลวงใจ

นักวิจัยอิสระ

นางสาวพรรณวดี สถิตถาวร

นักวิจัยอิสระ



86368

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้