**บทสรุปผู้บริหาร**

**ส่วนที่ 1 บทนำ**

**1.1 หลักการและเหตุผล**

ภายหลังการปฏิรูประบบราชการไทยเมื่อปี พ.ศ. 2545 และการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ไดนำแนวคิดวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินอย่างไรก็ตามตลอดช่วงเวลากว่า 1 ทศวรรษที่ผ่านมายังคงมีข่าวการดำเนินงานที่ขาดความโปร่งใสและการร้องเรียนเรื่องทุจริตในการรับบริการของหน่วยงานภาครัฐจากภาคประชาชน

อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่ประเทศไทยถูกจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) โดยองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ(Transparency International: TI) ซึ่งที่ผ่านมา

มีค่าคะแนนค่อนข้างต่ำมาโดยตลอดโดยในปี 2557 ประเทศไทยมีค่าคะแนนภาพลักษณ์การทุจริต อยู่ที่ 38 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 85 จากประเทศที่เข้าร่วมประเมินทั้งหมด 175 ประเทศทั่วโลก

 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ตระหนักถึงผลกระทบจากปัญหาการทุจริตภายในประเทศ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2560) ขึ้น โดยในแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) การประเมินดังกล่าวนี้เป็นมาตรการเสริมในเชิงบวก ที่จะทำให้ทราบถึงสถานการณ์การดำเนินงานและการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ว่ามีความโปร่งใสเป็นธรรมเพียงใด เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนการพัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ในด้านจริยธรรม คุณธรรม นำไปสู่การเพิ่มค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทย โดยที่จะมีแผนดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด โดยในการประเมินครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานหนึ่งที่มีการดำเนินงานรับใช้ประชาชนอย่างใกล้ชิดเพื่อก่อให้เกิดประโยชนต่อการพัฒนาหน่วยงานและประเทศชาติต่อไป

* 1. **วัตถุประสงค์ของโครงการ**

1.2.1 เพื่อศึกษาและประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร

1.2.2 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

**1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน**

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น แบ่งเป็น 5 ดัชนี ได้แก่1) ความโปร่งใส(Transparency)2) ความพรอมรับผิด (Accountability)3) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน(Corruption Free)4) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร(Integrity Culture)และ 5) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน(Work Integrity)

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ดำเนินงาน ทำการประเมินผลการดำเนินงานของพื้นที่ที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว

1.3.3 ขอบเขตด้านเวลา กำหนดช่วงดำเนินการประเมินผลในปงบประมาณ พ.ศ. 2558 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558

1.3.4 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล จัดเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จำนวน 3 แบบ คือ แบบประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT เก็บจาก ประชากร ได้แก่ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป2) แบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment: EIT เก็บจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานในปีงบประมาณพ.ศ.2558 และ 3) แบบสำรวจEvidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT เก็บข้อมูลโดยให้หน่วยงาน จัดส่งคำตอบตามแบบสำรวจมายังมหาวิทยาลัยล่วงหน้าก่อนที่ผู้ประเมินจะทำการนัดหมายกับผู้ประสานงานประจำหน่วยงาน เพื่อลงตรวจเยี่ยม/สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบ และตรวจสอบเอกสาร ณ ที่ตั้งของหน่วยงาน

**1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง**

1.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว มีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานมากขึ้น

1.4.2 เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย จรรยาบรรณและจริยธรรมเพิ่มขึ้น

1.4.3 การทุจริตในสังคมไทยลดลง และการดำเนินงานภาครัฐมีความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลตามหลักสากล

1.4.4 ประเทศไทยถูกจัดอันดับภาพลักษณ์การทุจริตทั่วโลกลดลง

**ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิด**

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) เป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Assessment)ขององค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti – Corruption Rights Commission :ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Assessment) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และเพื่อให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการแกไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงไดสร้างความสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลการทุจริต 2 รูปแบบคือ

1. เครื่องมือการประเมินผลระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากการรับรูของประชาชนผู้มีประสบการณในการเข้ารับบริการจากภาครัฐโดยตรงและเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานนั้นๆ (Perception-Based)

2. เครื่องมือการประเมินผลความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการต่อต้านการทุจริตและการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถตรวจสอบไดทั้งจากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์(Evidence-Based) และจากมุมมองการรับรู

จากแนวคิดในการสร้างสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลดังกล่าวสำนักงาน ป.ป.ช. จึงไดกำหนดดัชนีสำคัญ5 ดัชนี ไดแก

1. ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงานแบ่งเป็น2 ตัวชี้วัด ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรและระบบการร้องเรียนขององค์กร

2. ความพรอมรับผิด (Accountability) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานคือเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีสวนไดสวนเสีย ของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือ ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free) หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใสไม่เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการการเลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนกลุ่มหรือพวกพ้องหากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้น้อยหรือไม่มีเลยและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้วก็จะส่งผลให้คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานดีดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้จาก 2 แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (CorruptionPerceived) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมจรรยาวิชาชีพและมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดัชนีนี้เป็นการประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงานและจากการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆของหน่วยงานตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงานป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมินแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัดได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงานแบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัดได้แก่ ระบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment)

**ส่วนที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย**

**3.1 วิธีการศึกษาวิจัย**ใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

3.1.1 การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐาน เชิงประจักษ์ ตามแบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment โดยให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

3.1.2 การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ความรูความเข้าใจและประสบการณจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment และแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessmentเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานภาครัฐ เรื่องความโปร่งใส ความพรอมรับผิด ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรและคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคลองและเหมาะสม

**3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย**

3.2.1 แนวทางการประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ไดแก เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณพ.ศ. 2558

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายไดแก เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ทั้งหมด ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ยกเว้นข้าราชการการเมือง และลูกจ้างรับเหมาช่วง แต่เนื่องจากประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ที่ใช้ในการวิจัยนี้มีจำนวนน้อยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 26 คน

3.2.2 แนวทางการประเมิน External Integrity & Transparency Assessment : EIT

ประชากรเป้าหมายในการศึกษา ไดแก ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายประกอบด้วยประชาชนทั่วไป ผู้มีส่วนไดสวนเสียที่มารับบริการตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว โดยคณะผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปไดในทางสถิติโดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานและประเภทผู้รับบริการ (ประชาชนทั่วไปและผู้มีส่วนไดสวนเสีย) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว รวมทั้งให้มีการกระจายของของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของประชากรเป้าหมาย จำนวน 300 รายชื่อตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ส่งมา โดยแยกตามภาระงานหลัก ได้แก่ งานด้านบริการกฎหมายงานด้านทะเบียนงานด้านโยธา การขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้างงานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลงานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะงานด้านการศึกษางานด้านเทศกิจ หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัยงานด้านรายได้หรือภาษีงานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมงานด้านสาธารณสุข

3.2.3 แนวทางการประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT

การประเมินโดยใช้แบบสำรวจ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT จะใช้แบบสำรวจ 1 ชุด ตอ 1 หน่วยงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว จะต้องดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพรอมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรดำเนินการต่อไป

 **3.3 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง**

3.3.1 การประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IITดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้คือประชากรทั้งหมด ได้แก่ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ทั้งหมด และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยคัดเลือกเป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด ยกเว้นข้าราชการการเมือง และลูกจ้างรับเหมาช่วง

3.3.2 การประเมิน External Integrity & Transparency Assessment: EIT ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนไดสวนเสีย ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว โดยระบุประเภทของการมีส่วนไดสวนเสียในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงานรวมถึงประชาชนที่เป็นผู้รับบริการตามภารกิจหลักของหน่วยงานโดยทางตรงหรือทางออม โดยหน่วยงานจะต้องจัดเตรียมชื่อ-นามสกุล เบอร์โทรศัพท์ (มือถือ, ที่ทำงาน) ที่อยู่ และ E-mail ของผู้มีส่วนไดสวนเสียดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 300 รายชื่อ และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อดำเนินการคัดเลือกโดยให้กระจายตามลักษณะงาน กรณีหน่วยงานมีผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนไดสวนเสีย น้อยกว่า 300 คนให้จัดส่งรายชื่อทั้งหมด

3.3.3 การประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBITแหล่งข้อมูลคือเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพรอมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น

**3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย** เครื่องมือที่นำไปใช้ในการสำรวจ มีทั้งหมด 3 แบบ ดังต่อไปนี้

3.4.1 แบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลวังบัวที่ปฏิบัติงานในปี งบประมาณ พ.ศ. 2558 ของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

3.4.2 แบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ External Integrity & Transparency Assessment: EIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้

ประเมินข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความพรอมรับผิด (Accountability Index) และดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption free Index)

3.4.3 แบบสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยใช้ หลักฐานเชิงประจักษ์

**3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามเครื่องมือการประเมินและตัวชี้วัด ดังนี้

3.5.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ Internal Integrity & transparency Assessment

ใช้วิธีรวบรวมโดยการให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ถูกประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self-administered Questionnaire Survey) หรือการสัมภาษณ์แบบเผชิญหนา (Face-to-Face Interview) การทอดแบบสอบถาม หรือการส่งแบบสำรวจให้เจ้าหน้าที่ทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มเป้าหมายหมายที่ไดจากการสุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้อาจจะใช้หลายวิธีร่วมกันขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

 3.5.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจ External Integrity & transparency Assessment

ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยแยกตามประเภทการให้บริการของหน่วยงาน จากผู้รับบริการตามรายชื่อที่หน่วยงานจัดส่งมาให้ทั้งนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสำรวจทางไปรษณีย์ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์การสัมภาษณ์แบบเผชิญหนา (Face-to-Face Interview) ณ สถานที่ให้บริการประชาชนโดยตรง (Counter Service) หรือการทอดแบบสอบถามโดยการลงพื้นที่หาประชาชนโดยตรง

3.5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity &Transparency Assessment: EBIT

ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมหาวิทยาลัยจะจัดส่งแบบสำรวจ 1 ชุด ตอ 1 หน่วยงาน ให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพรอมกับแนบเอกสาร/หลักฐานหรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้นๆ และจัดส่งให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรเพื่อดำเนินการ

3.5.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการประเมินจะประสานเพื่อขอ

ข้อมูลเกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจากสำนักงาน ป.ป.ช. และ สำนักงาน ป.ป.ท.

**3.6 การประมวลผลและเกณฑ์การประเมิน**

3.6.1 การประมวลผลการประมวลผลแบบสำรวจความคิดเห็นIIT แบบสำรวจความคิด EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ EBIT จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และความเหมาะสมของระดับการประเมินผลตามแบบสำรวจ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel

3.6.2 เกณฑ์การประเมินเกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0-100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจ 3 แหล่ง โดยเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

80 – 100 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก

60 – 79.99 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง

40 – 59.99 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง

20 – 39.99 คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ

0 – 19.99คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

**ส่วนที่ 4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว**

**4.1 ผลการแจกแจงข้อมูลด้านประชากรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกแบบสำรวจได้ดังนี้**

4.1.1 แบบสำรวจ Internal Integrity & transparency Assessment : IIT เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้จำนวนทั้งสิ้น 26 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นประเภทปฏิบัติการ (ระดับ 1-6) คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาเป็นประเภทปฏิบัติการ (ระดับ 7-8) และพนักงานประเภทลูกจ้าง จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.92 และมีอายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาอายุต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.62

4.1.2 แบบสำรวจ External Integrity & transparency Assessment : EIT เก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสีย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 127 คน พบว่า ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.32 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.14 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.22 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาประกอบอื่นๆ ได้แก่ ทำนา ทำสวน และรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 36.36 ส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 76.11 รองลงมาภาคการค้า คิดเป็นร้อยละ 12.39 และ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.85

**4.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว** ดังแสดงตามแผนภาพที่ 1 และตารางที่ 1 ดังนี้

**แผนภาพที่ 1**แผนภาพหรือกราฟคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว

|  |
| --- |
| **ภาพที่ 1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว** |
|  | **คะแนน ITA = 77.21****(ถ่วงน้ำหนัก)** | **ระดับผล****การประเมิน** |
| **สูง** |
| **ดัชนี** | **คะแนนดัชนี****(ร้อยละ)** | **ระดับผล****การประเมิน** |
| **ความโปร่งใส** | 70.75 | สูง |
| **ความพร้อมรับผิด** | 73.97 | สูง |
| **ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** | 97.25 | สูงมาก |
| **วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** | 64.03 | สูง |
| **คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** | 77.27 | สูง |

หมายเหตุ: 1. คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

 2. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนักสำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

จากแผนภาพที่ 1 ผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลวังบัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 77.21 เมื่อพิจารณาดัชนีเป็นรายด้านพบว่า ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานสูงที่สุด เท่ากับร้อยละ 97.25 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาดัชนีคุณธรรมการทำงานในองค์กร เท่ากับร้อยละ 77.27 ดัชนีความพร้อมรับผิด เท่ากับร้อยละ 73.97 ดัชนีความโปร่งใส เท่ากับร้อยละ 70.75 ทั้งสามดัชนีอยู่ในระดับสูง ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรเท่ากับร้อยละ 64.03 อยู่ในระดับสูง (รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วังบัว จำแนกตามแหล่งข้อมูล

| ลำดับที่ | ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | ค่าน้ำหนัก(ร้อยละ) | EIT | EBIT | IIT | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | **ความโปร่งใส** | 26 | 70.75 |  | 70.75 | 20.24 |
| 1.1 การดำเนินงานขององค์กร |  | 70.43 |  | 70.43 |  |
| 1.1.1 การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง |  | 78.76 | 89.09 |  | 83.92 |  |
| 1.1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน |  | 73.38 | 100.00 |  | 86.69 |  |
| 1.1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ |  | 83.51 | 66.67 |  | 75.09 |  |
| 1.1.4 การมีส่วนร่วม |  |  | 20.00 |  | 20.00 |  |
| 1.1.5 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ |  | 81.86 |  |  | 81.86 |  |
| 1.1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน |  |  | 75.00 |  | 75.00 |  |
| 1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร |  | 70.99 |  | 70.99 |  |
| 1.2.1 ช่องทางการร้องเรียน |  | 74.35 |  |  | 74.35 |  |
| 1.2.2 การตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียน |  | 95.24 | 40.00 |  | 67.62 |  |
| 2 | **ความพร้อมรับผิด** | 18 | 73.97 |  | 73.97 | 13.31 |
| 2.1 ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ |  | 87.94 | 60.00 |  | 73.97 |  |
| 3 | **ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** | 22 | 97.25 |  |  | 97.25 | 21.40 |
| 3.1 การรับรู้ข้อมูลการทุจริต |  | 94.50 |  |  | 94.50 |  |
| 3.2 ประสบการณ์ตรง |  | 100.00 |  |  | 100.00 |  |
| 4 | **วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร** | 16 |  | 64.03 | 64.03 | 10.24 |
| 4.1 วัฒนธรรมองค์กร |  |  |  | 84.45 | 84.45 |  |
| 4.2 การต่อต้านการทุจริตขององค์กร |  |  | 7.69 | 79.53 | 43.51 |  |
| 5 | **คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** | 18 |  |  | 77.27 | 77.27 | 13.91 |
| 5.1 การบริหารงานบุคคล |  |  |  | 66.10 | 66.10 |  |
| 5.1.1 ประสบการณ์ตรง |  |  |  | 68.12 | 68.12 |  |
| 5.1.2 การรับรู้ |  |  |  | 64.08 | 64.08 |  |
| 5.2 การบริหารงบประมาณ |  |  |  | 90.46 | 90.46 |  |
| 5.2.1 การรับรู้ |  |  |  | 90.46 | 90.46 |  |

**ตารางที่ 1** (ต่อ)

| ลำดับที่ | ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส | ค่าน้ำหนัก(ร้อยละ) | EIT | EBIT | IIT | คะแนนที่ได้ | คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน |  |  |  | 81.83 | 81.83 |  |
| 5.3.1 ประสบการณ์ตรง |  |  |  | 87.52 | 87.52 |  |
| 5.3.2 การรับรู้ |  |  |  | 76.14 | 76.14 |  |
| คุณธรรมและความโปร่งใสโดยรวม | 77.21 |

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว อยู่ในระดับสูง ได้คะแนน ITA เท่ากับร้อยละ 77.21 โดยดัชนีที่มีระดับผลการประเมินในระดับสูงมากมี 1 ดัชนี ได้แก่ ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าคะแนนได้มาจากจาก EIT เพียงแหล่งเดียว (ร้อยละ 97.25) ส่วนที่เหลืออีก 4 ดัชนีอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานมีแหล่งที่มาของข้อมูลจาก IIT เพียงแหล่งเดียว (ร้อยละ77.27) รองลงมาคือ ดัชนีความพร้อมรับผิดมีแหล่งที่มาของข้อมูลจาก EIT และคะแนนจาก EBIT (ร้อยละ 73.97)

ดัชนีความโปร่งใส มีแหล่งที่มาของข้อมูลจาก EIT และคะแนนจาก EBIT (ร้อยละ 70.75) และดัชนีที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรแหล่งที่มาของข้อมูลจาก IIT และคะแนนจาก EBIT (ร้อยละ 64.03)

**ส่วนที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว**

**5.1 สรุปผลการประเมิน**

1. ความโปร่งใส (ค่าน้ำหนักร้อยละ 26) มีคะแนนร้อยละ 70.57 เป็นคะแนนการดำเนินงานขององค์กรร้อยละ 70.43 และคะแนนระบบการร้องเรียนขององค์กรร้อยละ 70.99

2. ความพร้อมรับผิด (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) มีคะแนนความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 73.97

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 22) มีคะแนนร้อยละ 97.25เป็นคะแนนการรับรู้ข้อมูลการทุจริตร้อยละ 94.50 และคะแนนประสบการณ์ตรงร้อยละ 100.00

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (ค่าน้ำหนักร้อยละ 16) มีคะแนนร้อยละ 64.03 เป็นคะแนนวัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 84.45 และคะแนนการต่อต้านการทุจริตขององค์กรร้อยละ 43.61

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) มีคะแนน ร้อยละ 77.27 โดยเป็นคะแนนการบริหารงานบุคคลร้อยละ 66.10 คะแนนการบริหารงบประมาณร้อยละ 90.46 และคะแนนความเป็นธรรมในการมอบหมายงานร้อยละ 81.83

**5.2 อภิปรายผลการประเมิน**

 5.2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบัว

การนำเสนอการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะนำเสนอเป็นรายดัชนีทั้ง 5 ดัชนี โดยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในครั้งนี้ ประเมินทั้งจากข้อมูลการรับรู้ (Perception-Based) ซึ่งได้แก่ แบบ Internal และแบบ External และประเมินจากข้อมูลระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรประเมินจากทั้งแบบ Perception- Based และ Evidence-Based ส่วนดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานประเมินจาก Perception-Based เพียงอย่างเดียวโดยมีแนวทางการวิเคราะห์ดังนี้

1) การวิเคราะห์ดัชนีที่ประเมินจาก Perception-Based เพียงอย่างเดียวซึ่งประกอบด้วย ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนี้

1.1) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ (Perception) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External ได้ผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 97.27 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งในดัชนีนี้แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การรับรู้ และประสบการณ์ตรง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยรับรู้ข้อมูลการทุจริต และทั้งหมดไม่เคยมีประสบการณ์ตรงถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาคหรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใด จากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแต่อย่างใด

1.2) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ (Perception) ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal ได้ผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 77.27 อยู่ในระดับสูง ซึ่งในดัชนีนี้ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 3 ตัว ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ซึ่งแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การรับรู้ และประสบการณ์ตรงพบว่า การบริหารงานบุคคล มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 66.10 ซึ่งน้อยที่สุด สาเหตุอาจเนื่องมาจากการรับรู้ของบุคลากรด้านการบริหารบุคคลยังไม่ชัดเจนมากนัก เช่น ความรักความผูกพันต่อองค์กร การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระบบรักษาบุคลากร และการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน แต่ยังมีคะแนนระดับสูง ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนรองลงมาคือ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.83 โดยมีประเด็นสำรวจ เช่น การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน หรือเสนอแนวคิดที่เห็นต่าง การมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม ไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งอาจเนื่องมาจากการไม่มีกิจกรรมร่วมกันที่จะสร้างความเข้าใจ เช่น การประชุมเพื่อสรุปปัญหาการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ทำให้เจ้าหน้าที่อาจเกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บริหาร

2) การวิเคราะห์ดัชนีที่ประเมินจากทั้ง Perception-Based และ Evidence-Based ซึ่งประกอบด้วยดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรวิเคราะห์ได้ดังนี้

2.1) ดัชนีความโปร่งใส ประเมินทั้งจากการรับรู้ (Perception) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 70.57

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัดพบว่ามีความไม่สอดคล้องกันของค่าคะแนนที่ได้จาก แบบ External กับแบบ Evidence-Based ส่วนตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกันเรียงลำดับจากไม่สอดคล้อง มากไปน้อย ดังนี้

2.1.1) ตัวชี้วัดการตอบสนองข้อร้องเรียน ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 95.24 ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 40 ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกันมากที่สุด สาเหตุอาจเกิดจากผู้รับบริการส่วนใหญ่ไม่เคยร้องเรียน ส่วนที่เคยร้องเรียนจะเป็นการร้องทุกข์และได้รับการแก้ไขจากหน่วยงานเป็นอย่างดี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็น การจัดระบบเรื่องร้องเรียนที่หน่วยงานแสดงมานั้นหน่วยงานยังขาดระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนที่ดีพอ เช่น การเผยแพร่เรื่องร้องเรียนเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง หรือการรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เรื่องร้องเรียนทั่วไปที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ ถึงแม้จะไม่มีเรื่องร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้างและการร้องเรียนเรื่องทั่วไปก็ตามหน่วยงานต้องรายงานผลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์หน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบในกรณีที่เป็นการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนเรื่องร้องเรียนทั่วไปให้รายผลให้ผู้บริหารรับทราบ แต่จากการประเมินจากแบบ Evidence-Based หน่วยงานไม่ได้ดำเนินการดังกล่าว เป็นเหตุทำให้คะแนนที่ได้จากแบบ Evidence-Based มีค่าน้อย ซึ่งไม่สอดคล้อกับค่าคะแนนที่ได้จากแบบ External

2.1.2) ตัวชี้วัดความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 83.51 อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 66.67 อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ถึงแม้ว่า หน่วยงานจะมีระบบ หลักเกณฑ์ มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างชัดเจน แต่อาจมีประชาชนบางส่วนอาจยังไม่เข้าใจถึงกระบวนการขั้นตอนปฏิบัติหรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หน่วยงานหรือช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลภารกิจหลักไม่หลากหลายทำให้ไม่รับทราบข้อมูลที่เป็นภารกิจหลักอย่างชัดเจน

2.1.3) ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 73.38 ซึ่งอยู่ในระดับสูงส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือถึงแม้หน่วยงานจะมีคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักให้ผู้รับบริการได้ศึกษา รวมทั้งจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือก็ตาม แต่มีสาเหตุอาจมาจากการจัดรายงานผลอาจจะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการให้บริการตามคู่มือเพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการให้เสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมตามที่ประชาชนต้องการ

2.1.4) ตัวชี้วัดการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External เท่ากับร้อยละ 78.76 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 89.09 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งค่าคะแนนทั้งสองส่วนมีไม่ความสอดคล้องกัน สาเหตุอาจเนื่องมากจากการจัดระบบเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างผ่ายช่องทางไม่หลากหลาย รวมการเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หน่วยงานไม่แสดงให้สาธารณชนเห็นอาจยังไม่อย่างชัดเจน หรือข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์อาจไม่ครบถ้วนตามที่ต้องการ

2.2) ความพร้อมรับผิด ประเมินทั้งจากการรับรู้ (Perception) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 73.97 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External เท่ากับร้อยละ 87.94 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 60.00 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยผลคะแนนที่ได้จากสองส่วน มีความไม่สอดคล้องกัน สาเหตุอาจเนื่องมาจากหน่วยงานยังขาดในเรื่องระบบการร้องเรียน (EB8 ข้อ 4 และ ข้อ 5) คือการรายงานผลเรื่องการร้องเรียน ถึงแม้ว่าจะไม่มีเรื่องร้องเรียน ก็ตาม แต่ทั้งนี้ หน่วยงาน อาจต้องพิจารณาเพิ่มเติมว่า ในกรณีที่ไม่มีเรื่องร้องเรียนเลยในรอบปีที่ผ่านมานั้น เป็นเพราะผู้รับบริการไม่มีเรื่องร้องเรียนจริงๆ หรือช่องทางการร้องเรียนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ เป็นต้น

2.3) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรประเมินทั้งจากการรับรู้ (Perception) ของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 64.03

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตในองค์กร ผลคะแนนจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่ได้จากแบบ Internal ได้เท่ากับร้อยละ 79.53 ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 7.69 ซึ่งมีค่าคะแนนไม่สอดคล้องกันค่อนข้างสูง ถึงแม้ว่าการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจะมีความตระหนัก ในเรื่องของการต่อต้านการทุจริตในองค์กร แต่ในทางปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน การหาแนวทางเสริมเพื่อป้องกันการทุจริต หรือการร่วมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ ไม่ได้มีกิจกรรมสัมมนา/ประชุมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยตรง ไม่มีแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งผลให้ไม่มีการรายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน และไม่มีการรวมกลุ่มเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

**5.3 ข้อเสนอแนะ**

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์ของกรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ คณะผู้ประเมินมีข้อเสนอแนะแต่ละดัชนี ดังนี้

5.3.1 ดัชนีความโปร่งใส มีประเด็นที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สำหรับตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อย ดังนี้

1) การดำเนินงานขององค์กร ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

 1.1) ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ Evidence-Based (EB6) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 20 โดยข้อคำถามคือ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน” ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลัก เพื่อให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความรู้สึกว่าได้รับการบริการในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับ ได้แก่

1.1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือ การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.2) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.3) การมีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.4) การมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.5) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

 1.2) ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ External (Q6) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 73.38 โดยมีข้อคำถามว่า หน่วยงานนี้ให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมหรือไม่ โดยหน่วยงาน ควรทำการปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืออาจจัดทำโครงการลดรอบระยะเวลาการให้บริการ หรือการให้บริการเคลื่อนที่ โดยอาจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันอาจเพิ่มการประชาสัมพันธ์การให้บริการต่างๆ ของ หน่วยงานให้เข้าถึงประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น

1.3) ตัวชี้วัดการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ Evidence-Based (EB1 – EB3) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 78.76 โดยมีประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (EB1) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ (EB2) และการวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (EB3) โดยหน่วยงานควรให้ความสำคัญในประเด็น ดังนี้ต่อไปนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานไว้

1.3.1) หน่วยงานควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลรายงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ทุกโครงการ ทุกประเภทงบประมาณ ทุกวิธีซื้อและวิธีจ้าง ได้แก่ วิธีตกลงราคาวิธีสอบราคาวิธีประกวดราคาวิธีพิเศษวิธีกรณีพิเศษและวิธีประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยอาจจัดทำเป็นตารางแสดงข้อมูลที่ประกอบด้วย ชื่อโครงการ งบประมาณ ผู้ซื้อซอง ผู้ยื่นซอง และผู้ได้รับคัดเลือก ทั้งนี้อาจสรุปข้อมูลเป็นรายเดือน หรือรายไตรมาส รวมทั้งตลอดปีงบประมาณในภาพรวมมิใช่แยกรายโครงการที่สอดคล้องกับแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่สอดคล้องกับ EB1 (1) และเน้นการเผยแพร่ฐานข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเป็นหลัก

1.3.2) หน่วยงาน ควรจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีทุกสิ้นปีงบประมาณเพื่อแสดงว่าในรอบปีที่ผ่านมาผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่างๆตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีเป็นอย่างไรเสร็จสิ้นกี่โครงการยังไม่ดำเนินการกี่โครงการและต้องกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปีกี่โครงการรวมทั้งโครงการที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วนั้นใช้วิธีการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีใด โดยแสดงให้เห็นถึงร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง

1.3.3) หน่วยงาน ควรนำประเด็นสำคัญที่ได้จากรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง และ รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ข้างต้นมาทำการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณถัดมา โดยต้องมีหลักฐานเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้ระบุไว้ในรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณที่แล้วอย่างเห็นเป็นประจักษ์

1.4) ความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ Evidence-Based (EB6) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 66.67 ข้อคำถาม ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก ดังนั้นหน่วยงานควรวางระบบดังกล่าว เช่น การให้ผู้ที่รับมอบหมายตามคำสั่งรายงานผลการดำเนินงาน การให้เซ็นชื่อเมื่อลงไปปฏิบัติหน้าที่ หรือการมอบหมายให้มีหัวหน้าควบคุมการปฏิบัติงานและผู้ควบคุมงานจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารระดับสูงต่อไป

2) ระบบการร้องเรียนขององค์กร ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดการตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียน ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบประเมิน Evidence-Based (EB8) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 40.00 โดยข้อคำถามคือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างไรซึ่ง หน่วยงานส่วนใหญ่จะไม่ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และไม่ได้ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง และการรายงานสรุปการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป ถึงแม้ว่าจะไม่มีเรื่องร้องเรียนทั้งสองประเด็นก็ตามเพื่อให้สาธารณะชนได้รับรู้ถึงความโปร่งใสในการดำเนินงาน

5.3.2 ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย ที่มาจากแบบประเมิน Evidence-Based (EB8) เช่นเดียวกับ ตัวชี้วัดระบบการร้องเรียนขององค์กร ในข้อ 1.2) ข้างต้น เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรในเรื่องนี้จะสะท้อนให้เห็นว่าหากหน่วยงานมีการดำเนินการ เรื่องร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานาของเจ้าหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันก็แสดงถึงความรับผิดชอบของหน่วยงานต่อประชาชนผู้รับบริการ โดยประเด็นสำคัญที่ หน่วยงาน ควรดำเนินการได้แก่

1) ประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับ การกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียนและการตอบสนองหรือรายงานให้ผู้ร้องเรียนทราบ หน่วยงานควรจัดทำขั้นตอนให้ผู้ร้องเรียนทราบอย่างให้ชัดเจนผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน ว่ามีขั้นตอนอย่างไร แต่ละขั้นตอนใช้ระยะเวลากี่วัน และผู้ร้องเรียนจะทราบเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางใด เป็นต้น

 2) การเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ถึงแม้ อปท.ไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง” หน่วยงาน ต้องแนบ หรือมีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ได้เผยแพร่ ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

 3) การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไปโดยหน่วยงาน ควรทำรายงานสรุปผลการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ทั่วไป ซึ่งในรายงานสรุปผลฉบับนี้ต้องระบุปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน (รายงานสรุปผลนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องร้องเรียนในปีงบประมาณ 2558 เท่านั้น อาจเป็นเรื่องร้องเรียนของปีงบประมาณอื่นๆ แต่อยู่ในระหว่างดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ด้วยก็ได้)

5.3.3 ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริต ถึงแม้ว่าคะแนนร้อยละเฉลี่ยของดัชนีด้านนี้ อยู่ระดับสูงมาก (ร้อยละ 97.25) ซึ่งได้ข้อมูลมาจากการรับรู้ของประชาชนโดยแบบประเมิน External ถึงแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่มีประสบการณ์ตรงในการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาคที่ไม่เป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่

แต่ทั้งนี้ความเห็นของผู้รับบริการบางรายซึ่งเป็นส่วยน้อยตอบว่าเคยได้ยิน และเห็นว่าเจ้าหน้าที่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยหน่วยงาน ควรเน้นย้ำเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ละเว้นการเลือกปฏิบัติในการให้บริการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์และแสดงให้ผู้รับบริการทราบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญต่อ การให้บริการอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการโดยเท่าเทียมกัน

5.3.4 ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ Evidence-Based (EB9 – EB11) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 7.69 โดยมีประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (EB9) การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต(EB10) และการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสโดยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานเร่งด่วน ดังนี้

1) หน่วยงานควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน เพื่อร่วมกันป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ถึงแม้ว่าหน่วยจะมีประมวลจริยธรรมของหน่วยงานอยู่แล้ว แต่อาจต้องมีการนำมาเผยแพร่หรือกำหนดให้เป็นประเด็นในการพิจารณาหรือทบทวนในการประชุมบุคลากรในวาระปกติ หรืออาจดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1.1) จัดให้มีการประชุมสัมมนาให้ความรู้ทั้งในเรื่องการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2) ดำเนินการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยอาจเพิ่มเติมประเด็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไว้ในคู่มือประมวลจริยธรรมของหน่วยงานก็ได้

1.3) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อตรวจสอบว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือผู้ชนะการประกวดราคาหรืออาจจัดทำเป็นบันทึกผลการตรวจสอบเจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานที่ระบุว่าเจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือผู้ชนะการประกวดราคา

1.4) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นลักษณะการรายงานที่วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานพร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในปีงบประมาณต่อไป

1.5) หน่วยงาน ควรเตรียมการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานในข้อ 4.1.4 ไปปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในปีงบประมาณถัดไป

2) หน่วยงานควรจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานทุกปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง โดยแผนดังกล่าวนี้ ควรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560)และมีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

3) หน่วยงานควรสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีกิจกรรมที่สะท้อนถึงความริเริ่มในการเสริมสร้างคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผ่านกระบวนการจัดโครงการ/กิจกรรมหรือการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆซึ่งจะส่งผลให้การให้บริการประชาชนหรือการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

5.3.5 ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ (Perception) ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal โดยในดัชนีมีตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อย ได้แก่ ตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล (ร้อยละเฉลี่ย 66.10) สาเหตุอาจเนื่องมาจากการมอบหมายงานยังไม่ชัดเจนมากนัก ดังนั้น หน่วยงาน ควรมีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงระบบการประเมินความดีความชอบ ของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน หรืออาจสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ของบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้อาจจัดให้มีกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร หรือกิจกรรมร่วมกันที่จะสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น การประชุมเพื่อสรุปปัญหาการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ เพื่อลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บริหารเป็นต้น