**บทที่ 5**

**สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร**

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ดังนี้

**5.1 สรุปผลการประเมิน**

5.1.1 ความโปร่งใส (Transparency) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 26) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (EIT) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่ามีคะแนนร้อยละ 77.86 โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการดำเนินงานขององค์กรร้อยละ 77.93 และคะแนนด้านระบบการร้องเรียนขององค์กร ร้อยละ 77.76

5.1.2 ความพร้อมรับผิด (Accountability) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) ประเมินจากความคิดเห็น ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (EIT) และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า คะแนนด้านความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ร้อยละ 79.78

5.1.3 ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption Free ) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 22) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (EIT) เพียงแหล่งเดียว พบว่ามีคะแนนร้อยละ 95.38 โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการรับรู้ข้อมูลการทุจริตร้อยละ 91.53 และคะแนนด้านประสบการณ์ตรงร้อยละ 99.24

5.1.4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 16) ประเมินจาก ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน (IIT) และ ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐและจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) พบว่า มีคะแนนร้อยละ 66.77 โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านวัฒนธรรมองค์กรร้อยละ 75.65 และคะแนนด้านการต่อต้านการทุจริตขององค์กรร้อยละ 59.90

5.1.5 คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) (ค่าน้ำหนักร้อยละ 18) ประเมินจาก ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน (IIT) พบว่ามีคะแนน ร้อยละ 70.78 โดยจำแนกเป็นคะแนนด้านการบริหารงานบุคคลร้อยละ 63.06 คะแนน ด้านการบริหารงบประมาณร้อยละ 82.19 และคะแนนความเป็นธรรมในการมอบหมายงานร้อยละ 72.98

**5.2 อภิปรายผลการประเมิน**

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

5.2.1 การวิเคราะห์ดัชนีที่ประเมินจาก Perception-Based เพียงอย่างเดียวซึ่งประกอบด้วย ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังนี้

1) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ (Perception) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External ได้ผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 95.38 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งในดัชนีนี้แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การรับรู้ และประสบการณ์ตรง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยรับรู้ข้อมูลการทุจริต และส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ตรงถูกร้องขอ ให้เงินพิเศษ เรี่ยไร ขอรับบริจาคหรือความบันเทิงต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นใด จากเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด

2) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ (Perception) ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal ได้ผลคะแนนเท่ากับร้อยละ 70.85 อยู่ในระดับสูง ซึ่งในดัชนีนี้ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 3 ตัว ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ซึ่งแยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การรับรู้ และประสบการณ์ตรงพบว่า การบริหารงานบุคคล มีคะแนนเท่ากับร้อยละ 63.06 ซึ่งน้อยที่สุด สาเหตุอาจเนื่องมาจากการรับรู้ของบุคลากรด้านการบริหารบุคคลยังไม่ชัดเจนมากนัก เช่น ความรักความผูกพันต่อองค์กร การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระบบรักษาบุคลากร และการวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน จึงได้คะแนนอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนตัวชี้วัดย่อยที่ได้คะแนนรองลงมาคือ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 72.98 โดยมีประเด็นสำรวจ เช่น การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีอิสระในการปฏิบัติงาน หรือเสนอแนวคิดที่เห็นต่าง การมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรม ไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งอาจเนื่องมาจากการไม่มีกิจกรรมร่วมกันที่จะสร้างความเข้าใจ เช่น การประชุมเพื่อสรุปปัญหา การปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ ทำให้เจ้าหน้าที่อาจเกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บริหาร

5.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีที่ประเมินจากทั้ง Perception-Based และ Evidence-Based ซึ่งประกอบด้วยดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร วิเคราะห์ได้ดังนี้

1) ดัชนีความโปร่งใส ประเมินทั้งจากการรับรู้ (Perception) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 77.86

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่าส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันของค่าคะแนนที่ได้จาก แบบ External กับแบบ Evidence-Based ส่วนตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องกันเรียงลำดับจากไม่สอดคล้อง มากไปน้อย ดังนี้

1.1) ตัวชี้วัดการตอบสนองข้อร้องเรียน ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 92.38 ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 65.81 ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกันมากที่สุด สาเหตุอาจเกิดจากผู้รับบริการส่วนใหญ่ไม่เคยร้องเรียน ส่วนที่เคยร้องเรียนจะเป็นการร้องทุกข์และได้รับการแก้ไขจาก อปท. เป็นอย่างดี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็น การจัดระบบเรื่องร้องเรียนที่ อปท. แสดงมานั้น อปท. ยังขาดระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ที่ดีพอ เช่น การเผยแพร่เรื่องร้องเรียนเรื่องจัดซื้อจัดจ้าง หรือการรายงานสรุปผลการดำเนินงาน เรื่องร้องเรียนทั่วไป ถึงแม้จะไม่มีเรื่องร้องเรียนก็ตาม อปท.ต้องรายงานผลการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์หน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบ แต่จากการประเมินจากแบบ Evidence-Based ส่วนใหญ่ อปท. ไม่ได้ดำเนินการ เป็นเหตุ ทำให้คะแนนที่ได้จากแบบ Evidence-Based มีค่าน้อย ซึ่งไม่สอดคล้อกับค่าคะแนนที่ได้จากแบบ External

1.2) ตัวชี้วัดความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 78.83 อยู่ในระดับสูง ส่วนผลคะแนนจาก การปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 89.92 อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมีค่าที่ไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ถึงแม้ว่า หน่วยงานจะมีระบบ หลักเกณฑ์ มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักอย่างชัดเจน รวมทั้งมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบ เพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักแล้วก็ตาม แต่อาจมีประชาชนบางส่วนอาจยัง ไม่เข้าใจถึงกระบวนการขั้นตอนปฏิบัติ หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ อปท. หรือ ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลภารกิจหลักไม่หลากหลายทำให้ไม่รับทราบข้อมูลที่เป็นภารกิจหลักอย่างชัดเจน

1.3) ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External ได้เท่ากับร้อยละ 71.44 ซึ่งอยู่ในระดับสูงส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 77.33 อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยผลคะแนนที่ได้จากสองส่วนมีความสอดคล้อง แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าหน่วยงานส่วนใหญ่จะมีคู่มือ การปฏิบัติงานให้ผู้รับบริการได้ศึกษา แต่รายงานผลอาจจะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงปัญหาหรืออุปสรรค ในการให้บริการตามคู่มือเพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการให้เสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมตามที่ประชาชนต้องการ

1.4) ตัวชี้วัดการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External เท่ากับร้อยละ 77.22 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 76.12 อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งค่าคะแนนทั้งสองส่วนมีความสอดคล้องกัน

2) ความพร้อมรับผิด ประเมินทั้งจากการรับรู้ (Perception) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินจากแบบ External และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 79.78 ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยผลคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ได้จากแบบ External เท่ากับร้อยละ 84.21 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนผลคะแนนจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 75.35 ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยผลคะแนนที่ได้จากสองส่วน มีความสอดคล้องกัน แต่อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของ อปท. ยังขาดในเรื่องระบบ การร้องเรียน (EB8 ข้อ 4 และ ข้อ 5) คือการรายงานผลเรื่องการร้องเรียน ถึงแม้ว่าจะไม่มีเรื่องร้องเรียน ก็ตาม แต่ทั้งนี้ อปท. อาจต้องพิจารณาเพิ่มเติมว่า ในกรณีที่ไม่มีเรื่องร้องเรียนเลยในรอบปีที่ผ่านมานั้น เป็นเพราะผู้รับบริการไม่มีเรื่องร้องเรียนจริงๆ หรือช่องทางการร้องเรียนยังไม่สามารถเข้าถึงได้ เป็นต้น

3) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรประเมินทั้งจากการรับรู้ (Perception) ของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal และจากการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based โดยมีผลคะแนนในภาพรวมของดัชนี เท่ากับร้อยละ 66.77

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดการต่อต้านการทุจริตในองค์กร ผลคะแนน จากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ที่ได้จากแบบ Internal ได้เท่ากับร้อยละ 72.36 ส่วนผลคะแนนจาก การปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Evidence-Based ได้เท่ากับร้อยละ 43.43 ซึ่งมีค่าคะแนนไม่สอดคล้องกันค่อนข้างสูง ถึงแม้ว่าการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจะมีความตระหนัก ในเรื่องของการต่อต้านการทุจริตในองค์กร แต่ในทางปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน การหาแนวทางเสริมเพื่อป้องกันการทุจริต หรือการร่วมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือ ไม่ได้มีกิจกรรมสัมมนา/ประชุมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนโดยตรง ไม่มีแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งผลให้ไม่มีการรายงานวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน และไม่มีการรวมกลุ่มเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

**5.3 ข้อเสนอแนะ**

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์ของกรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ คณะผู้ประเมินมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์กรปกครองท้องถิ่นควรรักษามาตรฐานดังกล่าวไว้ และปรับปรุงตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยที่มีค่าคะแนนต่ำให้มีผลสูงขึ้น โดยนำเครื่องมือต่างๆที่ทันสมัยมาช่วย

2) หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้บริหาร บุคลากรเข้าใจ ตระหนักและเห็นความสำคัญในการประเมินคุณธรรมความโปร่งใส่ในการดำเนินงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3) หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นนโยบายในการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสถึงแม้ไม่มีหน่วยงานกลางเข้ามาตรวจสอบ และนำคะแนนส่วนนี้ไปเป็นส่วนหนึ่ง ของการประเมินหน่วยงานย่อยที่ประเมินเป็นประจำทุกปี

4) หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการมอบรางวัลสำหรับหน่วยงานที่มี ผลการดำเนินงานคุณธรรมความโปร่งใสในระดับสูงมาก

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติรายดัชนี

1) ดัชนีด้านความโปร่งใส มีประเด็นที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สำหรับตัวชี้วัดที่มีคะแนนน้อย ดังนี้

1.1) การดำเนินงานขององค์กร ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

 1.1.1) ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ Evidence-Based (EB6) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 63.49 โดยข้อคำถามคือ “ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน” โดยในประเด็นนี้มีความเชื่อมโยงกับข้อเสนอแนะ ในประเด็นที่ (1) กล่าวคือ อปท. ควรให้ความสำคัญกับการให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลัก เพื่อให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความรู้สึกว่าได้รับการบริการในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการมีส่วนร่วมในแต่ละระดับ ได้แก่

1.1.1.1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือ การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.1.1.2) การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.1.1.3) การมีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนา การปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.1.1.4) การมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

1.1.1.5) การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

 1.1.2) ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ External (Q6) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 71.44 โดยมีข้อคำถามว่า หน่วยงานนี้ให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมหรือไม่ โดย อปท. ควรทำการปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืออาจจัดทำโครงการลดรอบระยะเวลาการให้บริการ หรือการให้บริการเคลื่อนที่ โดยอาจให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันอาจเพิ่มการประชาสัมพันธ์ การให้บริการต่างๆ ของ อปท. ให้เข้าถึงประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น

1.1.3) ตัวชี้วัดการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ Evidence-Based (EB1 – EB3) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 76.12 โดยมีประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง (EB1) การดำเนินงานเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบโดยผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ (EB2) และการวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (EB3) โดยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานดังนี้

1.1.3.1) อปท. ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลรายงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ทุกโครงการ ทุกประเภทงบประมาณ ทุกวิธีซื้อและวิธีจ้าง ได้แก่ วิธีตกลงราคา วิธีสอบราคา วิธีประกวดราคา วิธีพิเศษ วิธีกรณีพิเศษ และวิธีประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยอาจจัดทำเป็นตารางแสดงข้อมูลที่ประกอบด้วย ชื่อโครงการ งบประมาณ ผู้ซื้อซอง ผู้ยื่นซอง และผู้ได้รับคัดเลือก ทั้งนี้อาจสรุปข้อมูลเป็นรายเดือน หรือรายไตรมาส รวมทั้งตลอดปีงบประมาณ และทำการเผยแพร่ฐานข้อมูลดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

1.1.3.2 อปท. ควรจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี ทุกสิ้นปีงบประมาณเพื่อแสดงว่าในรอบปีที่ผ่านมา ผลการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีเป็นอย่างไร เสร็จสิ้นกี่โครงการ ยังไม่ดำเนินการกี่โครงการ และต้องกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปีกี่โครงการ รวมทั้งโครงการที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วนั้น ใช้วิธีการจัดซื้อ จัดจ้างด้วยวิธีใด โดยแสดงให้เห็นถึงร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง

1.1.3.3 อปท. ควรจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี เพื่อแสดงข้อมูลว่า 1) ในรอบปีที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างไร 2) หน่วยงานสามารถประหยัดงบประมาณได้เท่าไร 3) มีแนวทางที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดหาพัสดุอย่างไร 4) ผลผลิตและผลลัพธ์จากโครงการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่กำหนดไว้หรือไม่ 5) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีพิเศษหรือไม่ 6) มีการ จัดจ้างโครงการนอกแผนจัดซื้อจัดจ้างหรือไม่ 7) มีแนวทางที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของการจัดหาพัสดุอย่างไร 8) ผลผลิตและผลลัพธ์จากโครงการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้หรือไม่ เป็นต้น

1.1.3.4 อปท. ควรนำประเด็นสำคัญที่ได้จากรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง และ รายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ข้างต้นมาทำการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อ จัดจ้างในปีงบประมาณถัดมา โดยต้องมีหลักฐานเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินการแก้ไขหรือปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะที่ได้ระบุไว้ในรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณที่แล้วอย่างเห็นเป็นประจักษ์

1.2) ระบบการร้องเรียนขององค์กร ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัด การตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียน ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบประเมิน Evidence-Based (EB8) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 65.81 โดยข้อคำถามคือ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเรื่องร้องเรียนอย่างไร ซึ่ง อปท. ส่วนใหญ่จะไม่ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และไม่ได้ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ดังนั้น อปท. ควรให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง และการรายงานสรุปการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป ถึงแม้ว่าจะไม่มีเรื่องร้องเรียนทั้งสองประเด็นก็ตามเพื่อให้สาธารณะชนได้รับรู้ถึงความโปร่งใส ในการดำเนินงาน

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

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

 2.2) การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไป โดย อปท. ควรทำรายงานสรุปผลการเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ทั่วไป ซึ่งในรายงานสรุปผลฉบับนี้ต้องระบุปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ทั่วไปด้วย (รายงานสรุปผลนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ในปีงบประมาณ 2558 เท่านั้น อาจเป็นเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของปีงบประมาณอื่นๆ แต่อยู่ในระหว่างดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ด้วยก็ได้)

3) ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริต ถึงแม้ว่าคะแนนร้อยละเฉลี่ยของดัชนีด้านนี้ อยู่ระดับสูงมาก (ร้อยละ 95.38) ซึ่งได้ข้อมูลมาจากการรับรู้ของประชาชนโดยแบบประเมิน External แต่ทั้งนี้ความเห็นของผู้รับบริการบางรายเห็นว่า เจ้าหน้าที่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการบางคนเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว โดย อปท. ควรเน้นย้ำเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ละเว้นการเลือกปฏิบัติใน การให้บริการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์และแสดงให้ผู้รับบริการทราบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญต่อ การให้บริการอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการโดยเท่าเทียมกัน

4) ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ที่ได้ข้อมูลมาจากแบบ Evidence-Based (EB9 – EB11) ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.43 โดยมีประเด็นที่เกี่ยวกับ การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (EB9) การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (EB10) และการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานดังนี้

4.1) อปท. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน เพื่อร่วมกันป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ถึงแม้ว่า อปท. จะมีประมวลจริยธรรมของหน่วยงานอยู่แล้ว แต่อาจต้องมีการนำมาเผยแพร่หรือกำหนดให้เป็นประเด็นใน การพิจารณาหรือทบทวนในการประชุมบุคลากรในวาระปกติ หรืออาจดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

4.1.1) จัดให้มีการประชุมสัมมนาให้ความรู้ทั้งในเรื่องการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.1.2) ดำเนินการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยอาจเพิ่มเติมประเด็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในคู่มือประมวลจริยธรรมของหน่วยงานก็ได้

4.1.3) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อตรวจสอบว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือผู้ชนะการประกวดราคา หรืออาจจัดทำเป็นบันทึกผลการตรวจสอบเจ้าหน้าที่จัดซื้อ จัดจ้างของหน่วยงานที่ระบุว่า เจ้าหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือ ผู้ชนะ การประกวดราคา

4.1.4) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นลักษณะการรายงานที่วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานพร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผน การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในปีงบประมาณต่อไป

4.1.5 อปท. ควรเตรียมการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานในข้อ 4.1.4 ไปปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในปีงบประมาณถัดไป

4.2 อปท. ควรจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ทุกปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง โดยแผนดังกล่าวนี้ ควรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560) และมีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

4.3 อปท. ควรสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีกิจกรรมที่สะท้อนถึงความริเริ่มในการเสริมสร้างคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ผ่านกระบวนการจัดโครงการ/กิจกรรมหรือการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้การให้บริการประชาชนหรือการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

5) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งประเมินจากการรับรู้ (Perception) ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยประเมินจากแบบ Internal โดยในดัชนี้มีตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อย ได้แก่ ตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล (ร้อยละเฉลี่ย 63.06) และตัวชี้วัดความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (ร้อยละเฉลี่ย 72.98) สาเหตุอาจเนื่องมาจากการรับรู้ของบุคลากรด้านการบริหารบุคคลและ การมอบหมายงานยังไม่ชัดเจนมากนัก ดังนั้น อปท. ควรมีการประชุมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงระบบการประเมินความดีความชอบ ของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน หรืออาจสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี ของบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้อาจจัดให้มีกิจกรรมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร หรือกิจกรรมร่วมกันที่จะสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น การประชุมเพื่อสรุปปัญหาการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นต่างๆ เพื่อลดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เป็นต้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะในกระบวนการประเมิน

1) แนวทางการประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT

เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 มีปัญหาเพียงเล็กน้อย ดังนี้

1.1) ฐานข้อมูลรายชื่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ได้แก่ รายชื่อเจ้าหน้าที่ผิดพลาดและไม่เป็นปัจจุบัน รายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีการโอนย้าย เกษียณ หรือลาออกไปแล้ว หรือมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและสังกัด หรือบางกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานปฏิบัติงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่ครบ 1 ปี หรือเป็นพนักงานจ้างเหมา เป็นต้น ดังนั้น จึงควรศึกษาเงื่อนไขคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่จะรับการประเมินและปรับปรุงฐานข้อมูลของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ถูกต้อง สม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน ก่อนจะนำส่งให้ที่ปรึกษา

1.2) การเก็บข้อมูลในส่วนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) นั้น มีปัญหาค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่คณะผู้วิจัยจะลงภาคสนามไปเก็บข้อมูลที่หน่วยงาน จะมีก็เพียงปัญหาเจ้าหน้าที่บางท่าน ติดภารกิจหรือติดราชการ จึงไม่อาจเข้าร่วมการประเมินได้ในวันเวลา ที่ปรึกษานัดหมาย ดังนั้น คณะผู้ประเมินต้องลงไปเก็บข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง หรือใช้วิธีอื่น เช่น การตอบแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือ การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เป็นต้น

2) แนวทางการประเมิน External Integrity & Transparency Assessment : EIT

เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนไดสวนเสียของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 พบปัญหาอุปสรรค ดังนี้

2.1) ฐานข้อมูลรายชื่อผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (External) พบว่า มีปัญหาตั้งแต่ขั้นการจัดส่งรายชื่อ ดังนี้

2.1.1) รายชื่อ 300 รายชื่อที่ อปท. จัดส่งมาให้ที่ปรึกษา ไม่สมบูรณ์กล่าวคือ ไม่มีที่อยู่ หรือหมายเลขโทรศัพท์ หรือช่องทางการติดต่ออื่นๆ ไม่ชัดเจน

2.1.2) ประเภทของการรับบริการมีไม่ครอบคลุม กับงานบริการของ อปท. อาทิเช่น บางแห่งระบุเป็นผู้เสียภาษีทั้งหมด บางแห่งส่งรายชื่อผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่รับเบี้ยยังชีพ เป็นต้น

2.2) ปัญหาการเก็บข้อมูลกับผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (External) พบว่า มีปัญหาค่อนข้างมาก ดังนี้

2.2.1) ไม่สามารถเก็บข้อมูลโดยวิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ โดยเป็นผลมาจากปัญหา ในข้อ 2.1.1 สถาบันที่ปรึกษาจึงเปลี่ยน เป็นการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่จริงตามบ้านของประชาชน โดยการสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า และการเก็บข้อมูล ณ จุดบริการ โดยในเบื้องต้นผู้ประเมินได้พยายาม ที่จะเก็บจากรายชื่อจากกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่ อปท. จัดส่งให้ แต่ก็พบปัญหาคือ ประชาชนตามรายชื่อ บางคนไปทำงานต่างจังหวัด บางคนเสียชีวิตแล้ว บางคนเป็นผู้สูงอายุ บางคนไม่เคยไปรับบริการที่ อปท. เลยทำให้ไม่ทราบถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ผู้ประเมิน จึงได้สุ่ม กลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมซึ่งเป็นประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมประเภทงานบริการของ อปท. ตามเงื่อนไขที่กำหนด ก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินได้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง ก่อนว่า เคยมารับบริการของ อปท. ในประเภทใด ได้แก่ งานด้านบริการกฎหมาย งานด้านทะเบียน งานด้านโยธา การขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล งานด้านการรักษา ความสะอาดในที่สาธารณะ งานด้านการศึกษา งานด้านเทศกิจ หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานด้านรายได้หรือภาษี งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

2.2.2) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลเป็นฤดูการทำการเกษตร ทำให้ในช่วงเวลากลางวัน ที่ผู้ประเมินลงเก็บข้อมูล ประชาชนต้องไปทำไร่ทำนา หรือรับจ้าง เมื่อลงเก็บตามไร่นา ก็ไม่ได้รับ ความร่วมมือเท่าที่ควร

จะเห็นได้ว่าการเก็บข้อมูลกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีปัญหาค่อนข้างมาก ทั้งในเรื่องของการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ รวมถึงการไม่ได้รับ ความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรมีฐานข้อมูลรายชื่อผู้รับบริการและ/หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานให้มากขึ้น รวมทั้งมีที่อยู่หรือหมายเลขโทรศัพท์อย่างครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างครอบคลุม และครบถ้วนมากขึ้น

3) แนวทางการประเมิน Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT

เป็นการประเมินการปฏิบัติงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน

3.1) ผู้ประเมินได้ใช้วิธีการตรวจสอบเอกสาร ณ สถานที่ตั้งของ อปท. โดยนัดหมาย วันตรวจไว้ล่วงหน้า พบปัญหาเพิ่มเติมดังนี้

3.1.1) ด้านความเข้าใจของผู้รับผิดชอบประเด็นข้อคำถาม บางแห่งอ้างว่า ไม่ทราบเกณฑ์การประเมินหรือความหมายของเอกสารหลักฐาน

3.1.2) ด้านเอกสารหลักฐาน พบว่า มีปัญหาด้านความไม่สอดคล้องและขาดความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจหลัก โครงการ แผนงาน และหลักฐานในแต่ละประเด็นเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ต้องขอเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมจากหน่วยงาน ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการเตรียมการและจัดส่งให้ผู้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง จึงทำให้การตรวจสอบเอกสารหลักฐานใช้เวลามากขึ้น

ดังนั้น หน่วยงานควรเตรียมความพร้อมในการรับตรวจ และวางแผนมอบหมายผู้รับผิดชอบ ในแต่ละประเด็นคำถาม รวมถึงทำการสอบทานเอกสาร/หลักฐานที่ส่งมาพิจารณาในแต่ละประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานเลือก และประเด็นคำถามที่ต่อเนื่องควรสอบทานเอกสาร/หลักฐานภายใต้แผนงาน/โครงการเดียวกัน รวมทั้งควรสอบทานระยะเวลาของเอกสาร/หลักฐาน ให้สอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ประเมินด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินด้านเอกสารหลักฐานดำเนิน ไปได้โดยสะดวกรวดเร็ว และช่วยให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานมีระดับคะแนนสูงขึ้น