

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2560 สรุปผลการประเมิน อภิปรายผลการประเมินและให้ข้อเสนอแนะจากการประเมินได้ดังนี้

สรุปผลการประเมิน

สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบผลการประเมินจำแนกรายดัชนี ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1. ความโปร่งใส (Transparency) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 68.97 (ระดับสูง) โดยจำแนกเป็นการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.76 (ระดับสูง) และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 53.30 (ระดับปานกลาง) จำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

1.1 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 70.00 (ระดับสูง) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เพียงอย่างเดียว

1.1.2 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.36 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.08 (ระดับสูงมาก) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 51.17 (ระดับปานกลาง) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 33.33 (ระดับต่ำ) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 77.92 (ระดับสูง) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 55.42 (ระดับปานกลาง) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 50.00 (ระดับปานกลาง) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 77.12 (ระดับสูง) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความพร้อมรับผิด (Accountability) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 82.75 (ระดับสูงมาก) โดยจำแนกเป็นความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.78 (ระดับสูงมาก) และเจตจำนงสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.87 (ระดับสูงมาก) จำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

2.1 ความพร้อมรับผิด

2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.74 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.04 (ระดับสูงมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.44 (ระดับสูง) ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก

2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.00 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.92 (ระดับสูงมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.09 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก

2.2 เจตจำนงสุจริต

2.2.1 เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.87 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.00 (ระดับสูงมาก) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.44 (ระดับสูงมาก) และจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.42 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free) ประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) การถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 83.83 (ระดับสูงมาก) แยกเป็นคะแนนจากการถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก) จากการทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.60 (ระดับสูงมาก) และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.37 (ระดับสูง) จำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

3.1 การถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เพียงอย่างเดียว

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่

3.2.1 การรับสินบน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.63 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.31 (ระดับสูงมาก) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.84 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก

3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.57 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 95.15 (ระดับสูงมาก) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.85 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก

3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

3.3.1 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.37 (ระดับสูง) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 90.98 (ระดับสูงมาก) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 59.77 (ระดับปานกลาง) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) จากเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 60.59 (ระดับสูง) แบ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 90.30 (ระดับสูงมาก) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 62.97 (ระดับสูง) และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 43.64 (ระดับปานกลาง) จำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.21 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว

4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.88 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว

4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.06 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว

4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

4.2.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 62.97 (ระดับสูง) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.90 (ระดับสูงมาก) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 50.00 (ระดับปานกลาง) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 44.47 (ระดับปานกลาง) ค่าคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.94 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 43.42 (ระดับปานกลาง) คะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.83 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 68.46 (ระดับสูง) แบ่งเป็นมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 26.76 (ระดับต่ำ) และคุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนรวมเท่ากับร้อยละ 93.49 (ระดับสูงมาก) จำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 26.59 (ระดับต่ำ) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.76 (ระดับสูง) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 26.92 (ระดับต่ำ) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.77 (ระดับสูงมาก) ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน

5.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.75 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว

5.2.2 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.92 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว

5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.46 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว

5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.50 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว

อภิปรายผลการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สามารถอภิปรายผลการประเมินได้ดังนี้

1. ความโปร่งใส (Transparency) จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 68.97 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 78.76 (ระดับสูง) พิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 70.00 (ระดับสูง) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เพียงอย่างเดียว แต่พบประเด็นข้อบกพร่องของหน่วยงานที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรมี

แนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน อีกทั้งควรมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 และควรมีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1.1.2 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.36 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.08 (ระดับสูงมาก) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence – Based ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก แต่พบประเด็นข้อบกพร่องของหน่วยงาน ที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไข คือ หน่วยงานควรมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงาน อย่างชัดเจนถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 53.30 (ระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 51.17 (ระดับปานกลาง) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 33.33 (ระดับต่ำ) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 77.92 (ระดับสูง) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence – Based ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เห็นว่า หน่วยงานมีการเปิดโอกาส ให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน และมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แต่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน จากผลการประเมินนี้จึงเห็นได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 55.42 (ระดับปานกลาง) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 50.00 (ระดับปานกลาง) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 77.12 (ระดับสูง) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence – Based ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เห็นว่า หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน และช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชน ได้รับทราบอย่างชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พบว่า หน่วยงาน มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน และมีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน แต่ไม่มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ และไม่มีการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์

หรือสื่ออื่นๆ จากผลการประเมินนี้จึงเห็นได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรมีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ และควรมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ

2. ความพร้อมรับผิด (Accountability) จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 82.75 (ระดับสูงมาก) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความพร้อมรับผิด จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.78 (ระดับสูงมาก) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.74 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.04 (ระดับสูงมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.44 (ระดับสูง) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Internal ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก แต่พบประเด็นข้อบกพร่องของหน่วยงานที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไข คือ หน่วยงานควรมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นเต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน อีกทั้งควรมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ

2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.00 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.92 (ระดับสูงมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.09 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Internal ข้อมูลสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากงานนั้นส่งผลกระทบต่อและเกิดความเสียหายแก่สังคมโดยรวม

2.2 เจตจํานงสุจริต จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.87 (ระดับสูงมาก) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 เจตจํานงสุจริตในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.87 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.00 (ระดับสูงมาก) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.44 (ระดับสูงมาก) และจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.42 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External Internal และ Evidence – Based ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก แต่พบประเด็นข้อบกพร่องของหน่วยงานที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไข คือ ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free) จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 83.83 (ระดับสูงมาก) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การถูกขี้มูลความผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานไม่มีการถูกขี้มูลความผิด จากสำนักงาน ป.ป.ช.และสำนักงาน ป.ป.ท.

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 85.60 (ระดับสูงมาก) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การรับสินบน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 84.63 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.31 (ระดับสูงมาก) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.84 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Internal ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก แต่พบประเด็นข้อบกพร่องของหน่วยงานที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไข คือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ควรมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ควรมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น

3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.57 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 95.15 (ระดับสูงมาก) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.85 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Internal ข้อมูลมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวก แต่พบประเด็นข้อบกพร่องของหน่วยงานที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไข คือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ควรมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้องและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ควรมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.37 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 75.37 (ระดับสูง) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.98 (ระดับสูงมาก) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 59.77 (ระดับปานกลาง) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Internal ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เห็นว่า คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน และนโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ที่พบว่า คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานไม่มีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน และนโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง จากผลการประเมินนี้จึงเห็นได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานไม่ควรถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 60.59 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.30 (ระดับสูงมาก) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.21 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ

4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.88 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หากพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน จะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น

4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.06 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานจะไม่ลอยนวล และไม่ได้รับการยอมรับในหน่วยงาน และหากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงาน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกคนในหน่วยงานเสมอ

4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 62.97 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 62.97 (ระดับสูง) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.90 (ระดับสูงมาก) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 50.00 (ระดับปานกลาง) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก Internal และ Evidence – Based ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเห็นว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการไปใช้ในการส่วนตัว และการบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พบว่า หน่วยงานมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน แต่ไม่มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ และไม่มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จากผลการประเมินนี้จึงเห็นได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรมีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ และควรมีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน จากผลการประเมินได้คะแนน เท่ากับร้อยละ 43.94 (ระดับปานกลาง) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 44.47 (ระดับปานกลาง) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 88.94 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก Internal และ Evidence – Based ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เห็นว่า แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พบว่า หน่วยงานไม่มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และไม่มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จากผลการประเมินนี้จึงเห็นได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัด ปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และควรมีผลการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 43.42 (ระดับ ปานกลาง) คะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนน เท่ากับร้อยละ 86.83 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก Internal และ Evidence – Based ข้อมูล ไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เห็นว่า หน่วยงาน ตรวจสอบภายในของหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ และตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พบว่า หน่วยงานไม่มีการ รวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส และไม่มีกิจกรรมที่แสดงถึงความ พยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น จากผลการประเมินนี้จึงเห็น ได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส และควรมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการ บริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น

5. **คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)** จากผลการประเมินได้คะแนน เท่ากับร้อยละ 68.46 (ระดับสูง) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 26.76 (ระดับต่ำ) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 26.59 (ระดับต่ำ) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 79.76 (ระดับสูง) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence – Based ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พบว่า หน่วยงานไม่มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และไม่มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก จากผลการประเมินนี้จึงเห็นได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรมีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และควรมีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 26.92 (ระดับต่ำ) ค่าคะแนนมาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 0.00 (ระดับต่ำมาก) และความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.77 (ระดับสูงมาก) เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence – Based ข้อมูลไม่มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเห็นว่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ที่พบว่า หน่วยงานไม่มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และไม่มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก จากผลการประเมินนี้จึงเห็นได้ว่า สิ่งที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน คือ หน่วยงานควรมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และควรมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน จากผลการประเมินได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 93.49 (ระดับสูงมาก) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 90.75 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงาน ไม่มีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง มีระบบการบำรุงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี และมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การสัมมนา การศึกษาดูงานการให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

5.2.2 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.92 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ไม่มีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ฯลฯ และใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.46 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานไม่ปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 94.50 (ระดับสูงมาก) ค่าคะแนนมาจากความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงอย่างเดียว จากผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คณะผู้ประเมินจึงให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร อำเภอกำแพง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจง ทำความเข้าใจการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้รับการประเมินมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการประเมินดังกล่าว

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ ให้ชัดเจนและทำความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานให้เห็นความสำคัญของการประเมิน

1.3 การตรวจสอบเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ ผู้บริหารหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและตอบข้อคำถามพร้อมมอบหมายให้เจ้าหน้าที่จัดเตรียมเอกสารให้เรียบร้อย นอกจากนี้ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดมาตรการในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการดำเนินงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินในปี ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ จากผลการประเมินปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้ชนีความโปร่งใส (Transparency) มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

- 1) หน่วยงานควรมีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- 2) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา
- 3) หน่วยงานควรมีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณถัดไป
- 4) หน่วยงานควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
- 5) หน่วยงานควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
- 6) หน่วยงานควรมีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
- 7) หน่วยงานควรมีการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่นๆ

2.2 ด้ชนีความพร้อมรับผิด (Accountability) มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ คือ ผลการประเมินคะแนนอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ควรรักษาระดับหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.3 ด้ชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free) มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

- 1) นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานไม่ควรถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2.4 ด้ชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

- 1) หน่วยงานควรมีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
- 2) หน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- 3) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณถัดไป
- 4) หน่วยงานควรมีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณถัดไป
- 5) หน่วยงานควรมีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
- 6) ในกรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวควรมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใсыิ่งขึ้น

2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Transparency) มีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

- 1) หน่วยงานควรมีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
- 2) หน่วยงานควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
- 3) หน่วยงานควรมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
- 4) หน่วยงานควรมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก