

บทสรุปผู้บริหารรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่น จะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจอธิปไตยของตนเองมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎรในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ ก็ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเอง เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย

นอกจากวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการแล้ว ระบบบริหารราชการแผ่นดิน ยังได้นำแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ กล่าวคือ มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แต่อย่างไรก็ดีตลอดช่วงเวลากว่าหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา ยังคงมีข้อจำกัดการดำเนินงานที่ขาดความโปร่งใส และการร้องเรียนเรื่องทุจริตในการรับบริการของหน่วยงานภาครัฐจากภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง (คู่มือ ITA, 2558)

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้สร้างและพัฒนาระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นหน่วยงานภาครัฐอีกประเภทหนึ่งที่ต้องเข้ารับการประเมินดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

1.2.2 เพื่อศึกษาหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทอนหงส์ ครั้งนี้ ใช้ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งประกอบด้วย 5 ดัชนี ดังนี้

1.3.1.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.3.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.1.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.3.1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทอนหงส์ จะสำรวจข้อมูลครอบคลุมประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทอนหงส์ จะประเมินจากผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2557 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2558 โดยใช้เครื่องมือแบบสำรวจ 3 เครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด โดยดำเนินโครงการวิจัยตั้งแต่วันที่ 29 กันยายน 2558 ถึงวันที่ 26 เมษายน 2559

1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

1.4.1 ได้ข้อมูลผลการวิจัยประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เพื่อนำไปพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และยกระดับการสร้างระบบคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานให้มีภาพลักษณ์ที่ดียิ่งขึ้นในระยะต่อไป

1.4.2 เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ให้ความสำคัญและยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย จรรยาบรรณและจริยธรรมเพิ่มขึ้น

1.4.3 ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปลอดจากการทุจริต

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ใช้กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดของการประเมินคุณธรรมการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity Assessment ขององค์การต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ คือ องค์การต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมือง (Anti - Corruption and Civil Commission : ACRC) จากสาธารณรัฐเกาหลี บูรณาการเข้ากับดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และสังเคราะห์เป็นดัชนีหลักที่สำคัญและจำเป็นในการประเมิน โดยจำแนกดัชนีเป็นตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย ประเด็นในการสำรวจ และแปลงไปสู่คำถามที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็นหรือรวบรวมจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

ดังนั้น ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้นนั้น การประเมินผลจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐเพียงด้านเดียวคงไม่เพียงพอ สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้สร้างความสมดุลในเครื่องมือการประเมินผลการทุจริต 2 รูปแบบ

1. เครื่องมือการประเมินผลระดับการทุจริตในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีประสบการณ์ในการใช้บริการจากหน่วยงานภาครัฐโดยตรง และเจ้าหน้าที่รัฐในหน่วยงานนั้นๆ

2. เครื่องมือการประเมินผลความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการต่อต้านการทุจริตและการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทั้งเชิงประจักษ์และจากมุมมองการรับรู้

จากแนวคิดในการสร้างสมดุลในเครื่องมือการประเมินดังกล่าว สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดดัชนีสำคัญ 5 ดัชนี ได้แก่

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการใช้บริการจากหน่วยงานภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

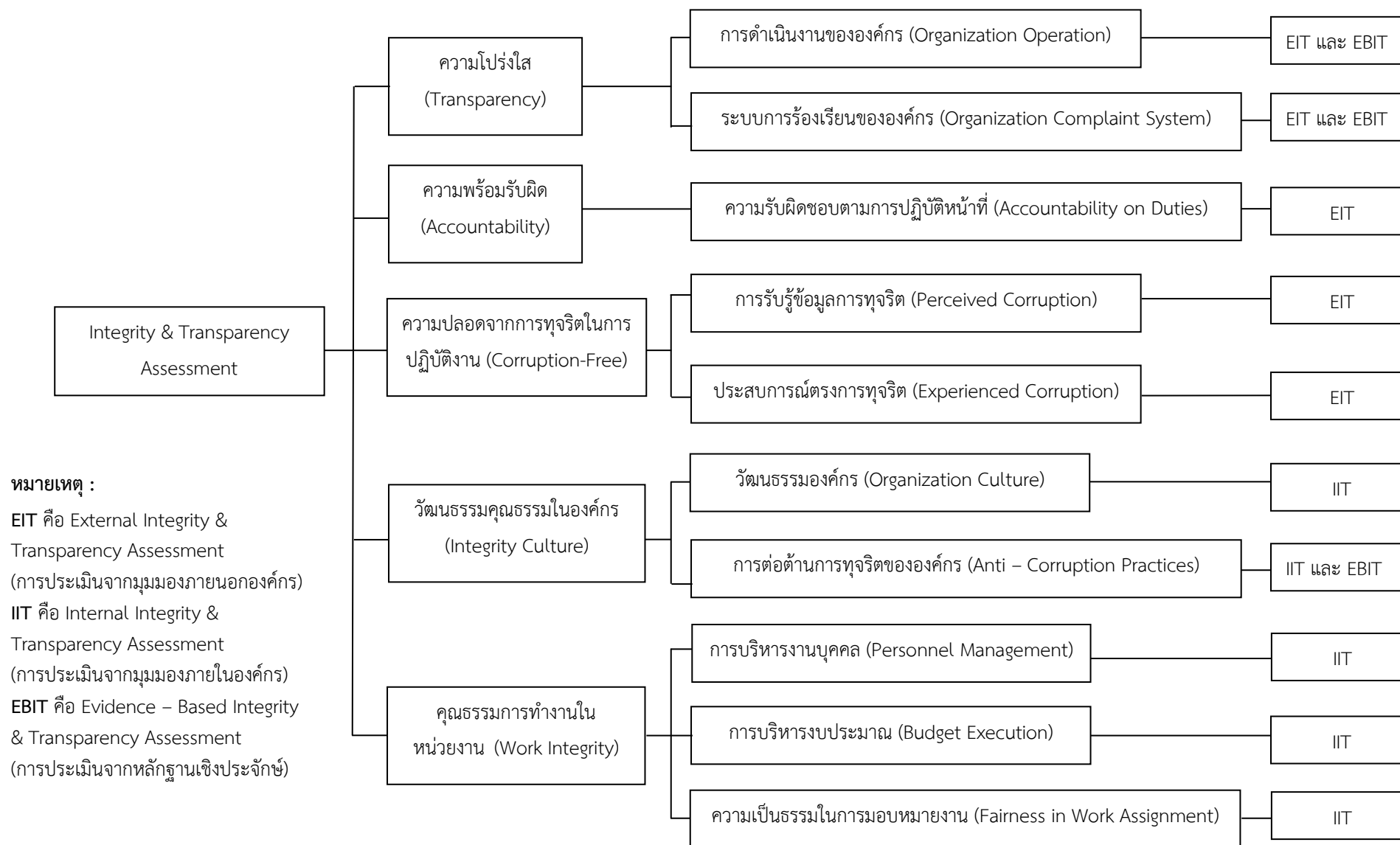
3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐ และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจึงนำมาสร้างกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)



รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

2.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจากหลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด 9 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

2.1.1 การดำเนินงานขององค์กร (Organization Operation) ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการให้และเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และการเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

2.1.2 ระบบการร้องเรียนขององค์กร (Organization Complaint System) ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระบบการร้องเรียนของหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน

ภาพที่ 2.2 ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

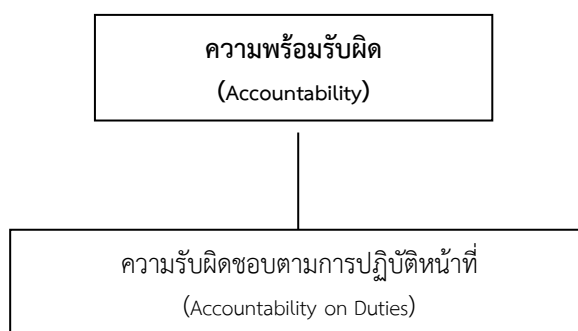


2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

ดัชนีนี้จะวัดระดับความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability on duties) ของผู้ปฏิบัติงาน คือเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งความสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่

ภาพที่ 2.3 ตัวชี้วัดของดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)



2.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้นมาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

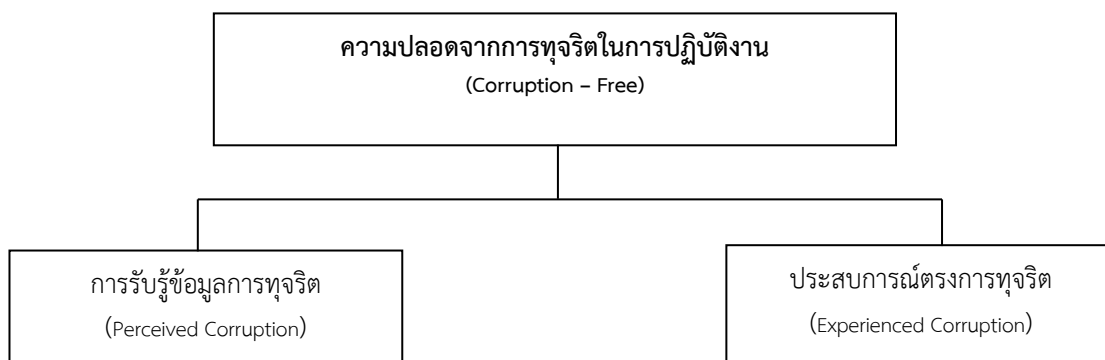
ดัชนีนี้จะวัดระดับการรับรู้จาก 2 มุมมอง ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) และประสบการณ์ตรงการทุจริต (Experienced Corruption) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.3.1 การรับรู้ข้อมูลการทุจริต (Perceived Corruption) ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็น การรับรู้หรือเคยรับฟังเกี่ยวกับการรับสินบนในรูปแบบต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือ การให้บริการที่เป็นพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความ ช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนบางอย่างสำหรับตนเองและพวกพ้องหรือบุคคลอื่นๆ

2.3.2 ประสบการณ์ตรงการทุจริต (Experienced Corruption) ประเมินจากความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ เรียไ ร ขอรับบริจาค หรือความบั่นทึงต่างๆ

หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการดำเนินงานหรือการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ

ภาพที่ 2.4 ตัวชี้วัดของดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
(Corruption-Free Index)



2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

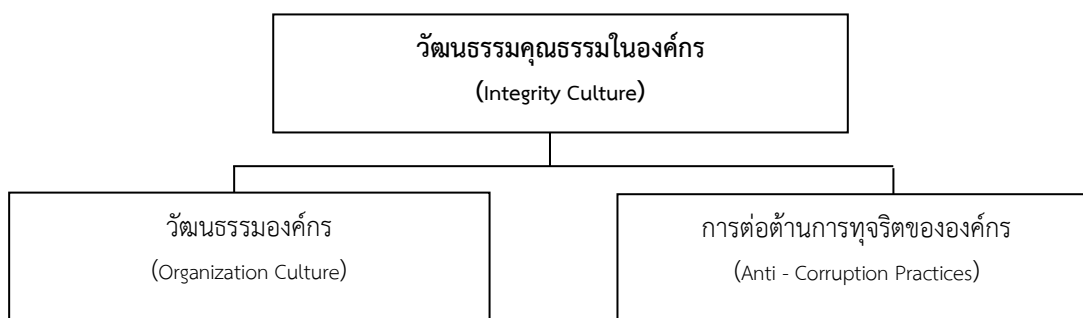
ดัชนีนี้เป็นการประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากข้อเท็จจริงของเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกข่มขู่ความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. มาใช้ประเมิน แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.4.1 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามประมวลจริยธรรมขององค์กร โดยยึดความสำเร็จ ความมีมาตรฐาน ความมีคุณภาพ ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

2.4.2 การต่อต้านการทุจริตขององค์กร (Anti - Corruption Practices) ประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเผยแพร่แนวความคิดการต่อต้านการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ระบบการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน กระบวนการตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำความผิด การรับเงินพิเศษ การขอรับบริจาค การอำนวยความสะดวก การรับของขวัญ การรับเงิน และการรับสิทธิประโยชน์ในเทศกาลต่างๆ

ส่วนการประเมินข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงานนั้น เกี่ยวกับการกระบวนการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การรวมกลุ่มเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสและการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ตลอดจนการถูกข่มขู่ความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ภาพที่ 2.5 ตัวชี้วัดของดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)



2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดี ยึดระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม

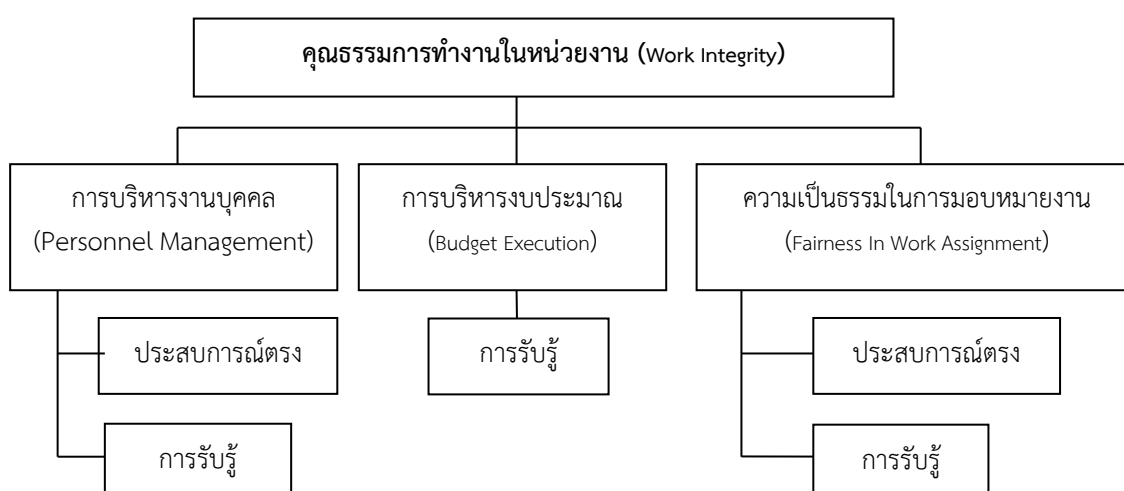
ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ยึดหลักการพัฒนาศักยภาพคนได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยดัชนีนี้ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ตัวชี้วัด คือ

2.5.1 การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

2.5.2 การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

2.5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ประเมินจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

ภาพที่ 2.6 ตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยของดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)



ส่วนที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2558 มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2558 ใช้วิธีการศึกษาวิจัย 2 วิธี คือ

3.1.1 การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบคำถามต่างๆเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถาม

3.1.2 การวิจัยจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity and Transparency Assessment และ External Integrity and Transparency Assessment ตามมุมมอง การรับรู้ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดี

3.2 ประชากรเป้าหมาย การเลือกตัวอย่าง และขนาดตัวอย่าง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อำเภอพรมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ 2558 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.2.1 การประเมิน Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและครอบคลุมทุกระดับสายการบังคับบัญชา

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ Stratified Systematic Sampling ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางสถิติ โดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน รวมทั้งให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของประชากรเป้าหมาย โดยการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ขนาดตัวอย่าง คำนึงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักการสุ่มตัวอย่างทางสถิติ

3.2.2 การประเมิน External Integrity and Transparency Assessment : EIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ที่เข้ามาใช้บริการในปีงบประมาณ 2558

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ Stratified Systematic Sampling ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางสถิติ โดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะประเภทผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน รวมทั้งให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของการรับบริการ โดยการสุ่มคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ขนาดตัวอย่าง คำนึงถึงความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักการสุ่มตัวอย่างทางสถิติ

3.2.3 การประเมิน Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ซึ่งเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment: ITA ประจำปีงบประมาณ 2558 โดยใช้แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT) จำนวน 1 ชุด ทั้งนี้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ต้องจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในแต่ละข้อ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีทั้งหมด 3 เครื่องมือ ดังต่อไปนี้

3.3.1 แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้สำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและครอบคลุมทุกระดับตามสายการบังคับบัญชา โดยใช้สำรวจความคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้นได้แก่ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

3.3.2 แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment : EIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และครอบคลุมผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกประเภทของหน่วยงาน โดยใช้ประเมินความคิดเห็นตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability Index) และ ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)

3.3.3 แบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน โดยหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบข้อคำถาม พร้อมทั้งแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามให้สอดคล้องกับรอบปีงบประมาณที่ดำเนินการประเมิน โดยประเมินการปฏิบัติงานตามดัชนีที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) และดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ประจำปีงบประมาณ 2558 กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้เจ้าหน้าที่ภายในของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire Survey) การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face - to - Face Interview) การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสำรวจทางไปรษณีย์ หรือการสำรวจทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - mail) ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

3.4.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire Survey) การสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า (Face - to-Face Interview) การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสำรวจทางไปรษณีย์ หรือการสำรวจทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - mail) ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

3.4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence- Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจัดส่งแบบสำรวจจำนวน 1 ชุด ต่อ 1 หน่วยงาน พร้อมคำอธิบายให้กับหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ดำเนินการตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงพร้อมกับแนบเอกสาร/หลักฐาน หรือเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการอ้างอิงคำตอบในข้อคำถามนั้น

3.4.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ประสานงานเพื่อจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน จากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

3.5 เกณฑ์การให้น้ำหนัก

การให้น้ำหนักดัชนี สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 มีรายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 คำนวณน้ำหนักดัชนี

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)
1.ความโปร่งใส (Transparency)	26
2.ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18
3.ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free)	22
4.วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16
5.คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)	18
รวม	100

ตารางที่ 3.2 คำนวณน้ำหนักดัชนีและรหัสข้อคำถามตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน/รูปแบบการสำรวจ
สำหรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
		แบบสำรวจ Internal	แบบ สำรวจ External	แบบสำรวจ Evidence- Based
1.ความโปร่งใส (Transparency)	26	-	Q1 ถึง Q11	EB1 ถึง EB8
2.ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability)	18	-	Q12 ถึง Q13	EB4, EB5,EB8
3.ความปลอดจากการทุจริตในการ ปฏิบัติงาน(Corruption-Free)	22	-	Q14 ถึง Q18	-
4.วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16	Q1ถึง Q22	-	EB9 ถึง EB12
5.คุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน (Work Integrity)	18	Q23 ถึง Q45	-	-

3.6 การให้คะแนนและการประมวลผลข้อมูล

การประเมินผลแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence -Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานและความเหมาะสมของระดับการประเมินผลตามแบบสำรวจ และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และโปรแกรม Microsoft Excel ในการประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.6.1 การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment : EIT

การให้คะแนนตามแบบสำรวจความคิดเห็น IIT และแบบสำรวจความคิดเห็น EITจะเป็นการให้คะแนนตามคำตอบของผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งมีลักษณะเป็นตัวเลือก 4 หรือ 2 ตัวเลือก โดยทำการแทนค่าคำตอบในแต่ละข้อคำถามเป็นค่าคะแนนระหว่าง 0 – 100 ตามตัวเลือกที่มีความแตกต่างกัน

3.6.2 การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based Integrity & Transparency: EBIT

การให้คะแนนตามแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ EBIT จะเป็นการให้คะแนนตามคำตอบของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน รวมไปถึงความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสาร/หลักฐานประกอบที่หน่วยงานจัดส่งมาพร้อมกับแบบสำรวจ โดยกำหนดให้แต่ละคำถามมีคะแนนระหว่าง 0 –100 คะแนน

3.6.3 การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558

3.6.3.1 การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency : IIT มีดังนี้

- 1) คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น
- 2) คะแนน IIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม IIT ในดัชนี

3.6.3.2 การคำนวณคะแนนจากแบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency: EIT มีดังนี้

- 1) คะแนนแต่ละข้อคำถาม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามนั้น
- 2) คะแนน EIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม EIT ในดัชนี

3.6.3.3 การคำนวณคะแนนจากการแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity & Transparency : EBIT ได้แก่ คะแนน EBIT ของดัชนี หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อคำถาม EBIT ในดัชนี

3.6.3.4 การคำนวณคะแนนของดัชนี

คะแนนของดัชนี หมายถึง ร้อยละของผลรวมคะแนน IIT,EIT และ EBIT ในดัชนี

3.6.3.5 การคำนวณคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (คะแนน ITA) คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนดัชนีที่ถ่วงค่าน้ำหนัก

3.6.4 กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้กรณีที่ไม่สามารถให้คะแนนข้อคำถามได้ เช่น

3.6.4.1 หน่วยงานไม่ได้มีการกิจหรือไม่มีการถูกวัดในข้อคำถาม/ประเด็นสำรวจ/ตัวชี้วัดย่อย/ตัวชี้วัดนั้น

3.6.4.2 ตัวอย่างที่จะนำมาใช้วิเคราะห์ในข้อคำถาม/ประเด็นสำรวจ/ตัวชี้วัดย่อย/ตัวชี้วัดนั้น มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวอย่างที่มีความเหมาะสมทางสถิติ กรณีข้างต้นจะไม่นำข้อคำถามนั้นมารวมคำนวณคะแนน

3.6.5 เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ค่าคะแนนของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีค่าคะแนนระหว่าง 0 –100 คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลโดยให้น้ำหนักแต่ละข้อคำถามในแบบสำรวจจาก 3 แหล่ง ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment: EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence -Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT โดยเกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปลผลคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ

80 - 100	คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
60 - 79.99	คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
40 - 59.99	คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
20 - 39.99	คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
0 - 19.99	คะแนน = มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

ส่วนที่ 4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประจำปีงบประมาณ 2558 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT แบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment : EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

4.1.1 ข้อมูลประชากรตามแบบสำรวจ Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT

กลุ่มประชากรในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปทุกคน ผลการแจกแจงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มประชากรดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนเจ้าหน้าที่	41	100.00
ตำแหน่ง		
1. ประเภทลูกจ้าง	20	48.78
2. ประเภทปฏิบัติการ (ระดับ 1 – 6)	16	39.02
3. ประเภทอำนวยการ (ระดับ 7 – 8)	5	12.20
4. ประเภทบริหาร (ระดับ 9 - 10)	-	-
เพศ		
1. ชาย	18	43.90
2. หญิง	23	56.10
ระยะเวลาที่ทำงานให้กับหน่วยงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	12	29.26
2. 5 – 10 ปี	11	26.83
3. 11 – 20 ปี	13	31.71
4. มากกว่า 20 ปี	5	12.20

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลจำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกอบด้วย จำนวนเจ้าหน้าที่ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อจำแนกตามประเภทตำแหน่งพบว่าเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ประกอบด้วย ประเภทลูกจ้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 ประเภทปฏิบัติการ (ระดับ 1-6) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 ประเภทอำนวยการ (ระดับ 7-8) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

จำแนกตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 และเพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10

จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับหน่วยงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ประกอบด้วย ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานให้กับหน่วยงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 29.26 ระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.83 ระยะเวลา 11-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 31.71 ระยะเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

4.1.2 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามแบบสำรวจ External Integrity and Transparency Assessment : EIT

กลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่เข้ามาใช้บริการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ Stratified Systematic Sampling โดยทำการแบ่งชั้นภูมิตามลักษณะประเภทผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของการเข้ามาใช้บริการ จากจำนวนตัวอย่าง 300 ราย ที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จัดส่งรายชื่อไปให้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มคัดเลือก จำนวน 100 ราย ผลการแจกแจงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่รับบริการ/มีส่วนได้ส่วนเสีย ขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุเฉลี่ย 56.85 ปี	100	
เพศ		
1. ชาย	50	50.00
2. หญิง	50	50.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	81	81.00
2. ปริญญาตรีขึ้นไป	19	19.00
อาชีพ		
1. ประกอบธุรกิจส่วนตัว / เจ้าของธุรกิจ	81	81.00
2. พนักงาน / ลูกจ้าง	11	11.00
3. เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ	6	6.00
4. อื่น ๆ	2	2.00
ประเภทงาน/ธุรกิจ		
1. ภาคเกษตร	74	80.44
2. ภาคการค้า	13	14.13
3. ภาคบริการ	2	2.17
4. ภาคอุตสาหกรรม	3	3.26
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 50,000 บาท	92	92.00
2. 50,000 บาทขึ้นไป	8	8.00

จากตาราง 4.2 แสดงผลจำนวนและลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่รับบริการ/มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ตอบแบบสำรวจ อายุเฉลี่ย 56.85 ปี จำนวน 100 คน และเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

จำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ประกอบธุรกิจส่วนตัว/เจ้าของธุรกิจ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81.00 พนักงาน/ลูกจ้างจำนวน 11 คน

คิดเป็นร้อยละ 11.00 เจ้าหน้าที่ของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ข้าราชการบำนาญและเจ้าหน้าที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 อื่น ๆ ได้แก่ แม่บ้านและนักศึกษาจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

จำแนกตามประเภทงานหรือธุรกิจ พบว่าผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ภาคการเกษตร จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 80.44 ภาคการค้า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 ภาคบริการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17 ภาคอุตสาหกรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.26

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ผู้มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 50,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และมีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

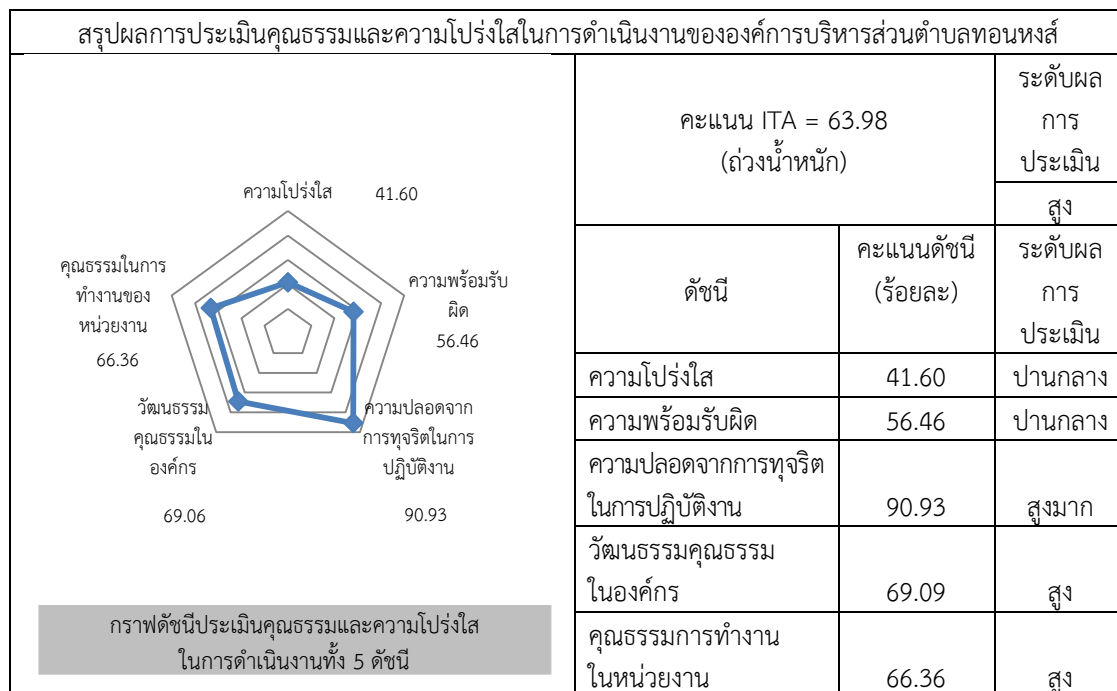
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ที่ใช้ช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงข้อมูลหน่วยงานนี้ได้สะดวก

ช่องทางการเข้าถึงข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน	44	25.58
บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	49	28.49
เว็บไซต์ของหน่วยงาน	7	4.07
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	61	35.47
สื่อสังคมออนไลน์	9	5.23
อื่น ๆ	2	1.16
รวม	172	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ที่ใช้ช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงข้อมูลหน่วยงานนี้ได้สะดวก พบว่า ช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงข้อมูลหน่วยงานได้สะดวก ประกอบด้วย เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 บอร์ด/ป้ายประชาสัมพันธ์ของ 49 คน คิดเป็นร้อยละ 28.49 เว็บไซต์ของหน่วยงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 35.47 สื่อสังคมออนไลน์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.23 และช่องทางอื่นๆ ได้แก่ รถกระจายเสียง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16

4.1.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ (Integrity & Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จากการเก็บข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment : EIT และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT สามารถสรุปผลการประเมิน ได้ดังนี้

ภาพที่ 4.1 กราฟคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์



หมายเหตุ : 1. คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว
2. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

จากภาพที่ 4.1 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยภาพรวมได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 63.98 ซึ่งถือว่ามียกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ดัชนีที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ดัชนี ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 90.93 อยู่ในระดับสูงมาก สำหรับดัชนีที่ได้คะแนนรองลงมาตามลำดับ มีดังนี้ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 69.09 อยู่ในระดับสูง ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 66.36 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 56.46 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 41.60 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 รายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ที่	ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใส	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EIT	EBIT	IIT	คะแนน ที่ได้	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	26	66.05	23.33		41.60	10.81
	1.1การให้และเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง		57.86	60.00		58.93	
	1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		62.80	0.00		31.40	
	1.3 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ		62.98	0.00		31.49	
	1.4 การมีส่วนร่วม			0.00		0.00	
	1.5 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ		65.82			65.82	
	1.6 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน			0.00		0.00	
	1.7 ช่องทางการร้องเรียน		63.43			63.43	
	1.8 การตอบสนองข้อร้องเรียน/การ แจ้งผลร้องเรียน		83.40	80.00		81.70	
2	ความพร้อมรับผิด	18	72.92	40.00		56.46	10.16
	ความรับผิดชอบตามการปฏิบัติ หน้าที่		72.92	40.00		56.46	
3	ความปลอดจากการทุจริตในการ ปฏิบัติงาน	22	90.93			90.93	20.00
	3.1 มุมมองการรับรู้		81.85			81.85	
	3.2 ประสพการณ์ตรง		100.00			100.00	
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16		69.23	67.74	69.09	11.05
	4.1 วัฒนธรรมองค์กร				71.66	71.66	
	4.2 การต่อต้านการทุจริตในองค์กร			69.23	63.81	66.52	
5	คุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน	18			66.36	66.36	11.95
	5.1 การบริหารงานบุคคล				60.12	60.12	
	5.1.1 ประสพการณ์ตรง				55.37	55.37	
	5.1.2 การรับรู้				64.86	64.86	
	5.2 การบริหารงบประมาณ				76.53	76.53	
	5.2.1 การรับรู้				76.53	76.53	
	5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน				67.53	67.53	
	5.3.1 การรับรู้				63.57	63.57	
	5.3.2 ประสพการณ์ตรง				71.49	71.49	
คุณธรรมและความโปร่งใสโดยรวม			63.98				

จากตารางที่ 4.4 รายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย รวมจำแนกตามแหล่งข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยประเมินจากมุมมอง ความคิดของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ผลปรากฏว่า คะแนนดัชนีความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ได้คะแนนร้อยละ 41.60 จำแนกเป็น การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนร้อยละ 58.93 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 31.40 ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ ได้คะแนนร้อยละ 31.49 การมีส่วนร่วม ได้คะแนนร้อยละ 0.00 ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้คะแนนร้อยละ 65.82 การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 0.00 ช่องทางการร้องเรียน ได้คะแนนร้อยละ 63.43 การตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียนได้คะแนนร้อยละ 81.70

2. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability) โดยประเมินจากมุมมองความคิดของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน มี 1 ตัวชี้วัด คือความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่จากการศึกษาพบว่า ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 56.46

3. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 90.93 จำแนกเป็น มุมมองการรับรู้ ได้คะแนนร้อยละ 81.85 ประสบการณ์ตรง ได้คะแนนร้อยละ 100.00

4. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ดัชนีนี้เป็นการประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากข้อเท็จจริงของเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป. ป. ช. และสำนักงาน ป. ป. ท. มาใช้ประเมิน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 69.09 จำแนกเป็นวัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 71.66 การต่อต้านการทุจริตในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 66.52

5. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยดัชนีนี้เป็นประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน จากการศึกษาค้นคว้า คะแนนคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 66.36 จำแนกเป็น ด้านการบริหารงานบุคคล ได้คะแนนร้อยละ 60.12 จำแนกจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนร้อยละ 55.37 จากการรับรู้ ได้คะแนนร้อยละ 64.86 ด้านการบริหารงบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 76.53 ด้านความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนร้อยละ 67.53 จำแนกจากการรับรู้ ได้คะแนนร้อยละ 63.57 จำแนกจากประสบการณ์ตรง ได้คะแนนร้อยละ 71.49

4.2 ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม สรุปได้ ดังนี้

4.2.1 การดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำทุจริตต่อหน้าที่

1) ควรทำงานด้วยความโปร่งใส สุจริต และมีความเป็นธรรมให้มากขึ้น มุ่งเน้นถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติในการให้บริการประชาชน

2) การเผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ให้กับประชาชนควรมีความชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

3) อยากให้หน่วยงานเข้าถึงประชาชนมากขึ้นในการลงพื้นที่และให้บริการเพื่อช่วยเหลือประชาชน

4) ควรมีการชี้แจงโครงการหรืองบประมาณให้กับประชาชนรับทราบและสามารถตรวจสอบการทำงานได้

4.2.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ไม่มี

ส่วนที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์

ในบทนี้จะเป็นการสรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ตามวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การนำเสนอในส่วนนี้ จะสรุปผลและอภิปรายผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 ดัชนี ประกอบด้วย ความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)

ทั้งนี้ประเมินจาก Perception-Based และ Evidenced-Based สำหรับดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ประเมินจาก Perception-Based เพียงอย่างเดียว รวมทั้งได้ทำการวิเคราะห์คะแนนแต่ละดัชนี เพื่อหาจุดบกพร่อง/จุดด้อยของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากคะแนนข้อคำถามหรือประเด็นสำรวจในแต่ละดัชนี จากนั้นวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสาเหตุของจุดบกพร่องและจุดด้อย รวมถึง ทำการวิเคราะห์ดัชนีที่ประเมินจาก Perception-Based และ Evidence-Based โดยพิจารณาคะแนนในแต่ละดัชนี เพื่อหาจุดบกพร่องและจุดด้อยของหน่วยงาน และจุดบกพร่องดังกล่าวดังกล่าวเป็นข้อมูลจากการรับรู้ (Perception-Based) หรือข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Based) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคะแนน ข้อมูลจากการรับรู้ (Perception-Based) กับข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Based) ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร และเกิดจากสาเหตุใดเป็นสำคัญ

5.1 สรุปผลการประเมิน

สรุปผลคะแนนภาพรวมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลจากการประเมินพบว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ โดยภาพรวมได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 63.98 ซึ่งถือว่ามียกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ดัชนีที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 90.93 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก สำหรับดัชนีที่ได้คะแนนรองลงมาตามลำดับมีดังนี้ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 69.09 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 66.36 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 56.46 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ดัชนีความโปร่งใส ได้คะแนนร้อยละ 41.60 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ โดยประเมินจากมุมมองความคิดของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ผลการประเมินพบว่า คะแนนดัชนีความโปร่งใสขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ คือ ร้อยละ 41.60 โดยแยกเป็นคะแนนจากการประเมินจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ร้อยละ 66.05 และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ร้อยละ 23.33 หากพิจารณาจากตัวชี้วัดย่อยผลปรากฏดังนี้

1) การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ได้คะแนนร้อยละ 58.93 จำแนกออกเป็นคะแนนจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 57.86 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 60.00

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 31.40 จำแนกออกเป็นคะแนนจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 62.80 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 0.00

3) ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ มีคะแนนร้อยละ 31.49 จำแนกออกเป็นคะแนนจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 62.98 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 0.00

4) การมีส่วนร่วม มีคะแนนร้อยละ 00.00 ซึ่งประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว

5) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ มีคะแนนร้อยละ 65.82 ซึ่งประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเดียว (External)

6) การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงานมีคะแนนร้อยละ 0.00 ซึ่งประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว

7) ช่องทางการร้องเรียน มีคะแนนร้อยละ 63.43 ซึ่งประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเดียว (External)

8) การตอบสนองข้อร้องเรียน/การแจ้งผลร้องเรียน มีคะแนนร้อยละ 81.70 จำแนกออกเป็นคะแนนจากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 83.40 และคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 80.00

5.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability)

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน ดัชนีนี้จะวัดระดับความพร้อมรับผิดตามการปฏิบัติหน้าที่ Accountability on duties ของผู้ปฏิบัติงาน คือเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งความสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน(External) มี 1 ตัวชี้วัด คือความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติหน้าที่

ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีความพร้อมรับผิด ได้คะแนนร้อยละ 56.46 จำแนกออกเป็นคะแนนจากมุมมองการรับรู้จากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(External) เท่ากับร้อยละ 72.92 และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ 40.00

5.1.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรืออุบายเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านี้นี้มาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 90.93 จำแนกออกเป็นคะแนนจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 81.85 และประสบการณ์ตรงของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ 100.00

5.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบ

การต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดัชนีนี้เป็นการประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากข้อเท็จจริงของเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป. ป. ช. และสำนักงาน ป. ป. ท. มาใช้ประเมิน

ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 69.09 จำแนกออกเป็น คะแนนจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประเมินจากมุมมองการรับรู้จากเจ้าหน้าที่ในองค์กร อย่างเดียว (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 71.66 และมาจากคะแนนการต่อต้านการทุจริตในองค์กร ได้คะแนนร้อยละ 66.52 ซึ่งประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 69.23 และประเมินจากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร /หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับ 63.81

5.1.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดียึดระบบคุณธรรมมาประกอบใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม ดัชนีนี้เป็นการวัดระบบการบริหารภายในหน่วยงาน ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ยึดหลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ Budget Execution ยึดหลักความคุ้มค่า หมายถึง หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน Fairness in Work Assignment ยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยดัชนีนี้เป็นประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (Internal)

ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 66.36 โดยคะแนนดังกล่าวมาจาก ตัวชี้วัด

1) การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ได้คะแนนร้อยละ 60.12 โดยประเมินจากประสบการณ์ตรงของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 55.37 และการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 64.86

2) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) โดยประเมินจากการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 76.53

3) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) ได้คะแนนร้อยละ 67.53 โดยประเมินจากประสบการณ์ตรงของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 63.57 และการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 71.49

5.2 อภิปรายผลการประเมิน

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์สังเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เป็นรายดัชนีทั้ง 5 ดัชนี ดังนี้

5.2.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใส การมีระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลัก

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่โดยประเมินจากมุมมอง ความคิดของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของ ดังนี้

1) การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับปานกลาง โดยข้อมูลที่ได้จากการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) จากหลักฐานเชิงประจักษ์(Evidence-Based) มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้คะแนนที่ได้จาก External ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีมุมมองว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีการเปิดเผยขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการต่างๆ ค่อนข้างไม่ชัดเจน รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการต่าง ๆ เช่น กฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ สถานที่ให้บริการ ขั้นตอน แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียมและเอกสารประกอบอื่น ๆ ค่อนข้างไม่ชัดเจน ส่วนคะแนนที่ได้จาก Evidence-Based ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากมีปรากฏหลักฐานเกี่ยวกับการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ แต่ไม่ปรากฏหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ในการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการเผยแพร่ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ซื้อของ ผู้ยื่นซอง รวมถึงการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกตัดสินผลการจัดซื้อ จัดจ้างแต่ละโครงการ และการวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หากพิจารณาตามรายย่อย พบว่า การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา ๆ มา ทางหน่วยงานยังคงขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงการให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับต่ำ โดยข้อมูลที่ได้จากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) แตกต่างกันมาก ซึ่งอยู่ในระดับสูงและระดับสูงต่ำมาก ทั้งนี้ ประชาชนมีมุมมองว่า การให้บริการแล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม คือไม่เร็วและไม่ช้าจนเกินไป และในส่วนของหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ไม่ปรากฏหลักฐานเกี่ยวกับการดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักประกอบด้วยแนวทางการปฏิบัติงาน หรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตามภารกิจหลักและมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตามภารกิจหลัก

3) ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับต่ำ โดยข้อมูลที่ได้จากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) มีแตกต่างกัน ทั้งนี้คะแนนที่ได้จาก External ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ประชาชนมีมุมมองว่า บุคลากรในหน่วยงานให้บริการโดยมีการเลือกปฏิบัติบ้าง ส่วนคะแนนจาก Evidence-Based อยู่ในระดับต่ำมากเนื่องจาก ไม่ปรากฏหลักฐานเกี่ยวกับ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติตามภารกิจหลักประกอบด้วยระบบเกณฑ์ หรือเครื่องมือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

การแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก อัตราค่าบริการและระยะเวลาที่ใสในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการและมีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่

4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับต่ำมาก ไม่แสดงจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ทุกข้อในเรื่องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการการปฏิบัติราชการภารกิจหลัก รวมไปถึงการจัดทำแผนงาน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก การมีส่วนร่วมดำเนินการตามโครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก การมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการ หรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก และ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาโครงการในภารกิจหลักอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ

5) ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ซึ่งประชาชนค่อนข้างมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน

6) การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับต่ำมาก ไม่ปรากฏหลักฐานเกี่ยวกับช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก ประกอบด้วยหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน ข้อมูลตามภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนดทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสังคม มีข้อมูลตามภารกิจหลักผ่านหลายเลข โทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center มีการเผยแพร่ข้อมูลตามภารกิจหลักทางสื่อเอกสาร เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร จุลสาร แผ่นพับ และสื่ออื่นๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์

7) ช่องทางการร้องเรียน ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยข้อมูลที่ได้มาจากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ซึ่งประชาชนมีมุมมองถึงช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้บริการว่าค่อนข้างสะดวก

8) การตอบสนองข้อร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยข้อมูลที่ได้มาจากมุมมองการรับรู้ของผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ในระดับสูงมากและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ในระดับสูงมากมีความซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยข้อมูลที่ได้มาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ปรากฏหลักฐานชัดเจนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการเรื่องร้องเรียนและการตอบสนองหรือรายงานให้ผู้ร้องเรียนทราบ การกำหนดช่องทางการร้องเรียน การกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนและการรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนทั่วไปรวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข แต่ยังไม่ปรากฏหลักฐานในเรื่อง การเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหา

5.2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability)

ดัชนีความพร้อมรับผิด หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน โดยประเมินจากมุมมอง

ความคิดของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน(External) มี 1 ตัวชี้วัด คือความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับปานกลาง โดยข้อมูลที่ได้มาจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(External) อยู่ในระดับสูงและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีปรากฏหลักฐานเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องร้องเรียน แต่ไม่ปรากฏหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และความเป็นธรรมในการปฏิบัติตามภารกิจหลัก

5.2.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินการโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรืออุกฉกรรจ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง หากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีพฤติกรรมเหล่านั้นมาก และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามกระบวนการมาตรฐานหรือขั้นตอนการให้บริการด้วยความเป็นธรรมแล้ว ก็จะส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1) มุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ผลจากการศึกษาพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก

2) ประสพการณ์ตรงของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ผลจากการศึกษาพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก

ผลจากการศึกษาพบว่าข้อมูลจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(External) และประสพการณ์ตรงของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(External) มีความสอดคล้องกัน

5.2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร หมายถึง หน่วยงานภาครัฐมีการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ดัชนีนี้เป็นการประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากข้อเท็จจริงของเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ของหน่วยงาน ตลอดจนข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช.และสำนักงาน ป.ป.ท.มาใช้ประเมิน ทั้งนี้จำแนกออกดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยข้อมูลประเมินจากมุมมองการรับรู้จากเจ้าหน้าที่ในองค์กรอย่างเดียว (Internal)

2) การต่อต้านการทุจริตในองค์กรผล ในภาพรวมพบว่า มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยข้อมูลมาจากการประเมินการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง และข้อมูลประเมินจากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) อยู่ในระดับสูง ซึ่งระดับคะแนนมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากปรากฏหลักฐานเชิงประจักษ์

5.2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน หมายถึง ระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีระบบคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวม จำแนกออกดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) มุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ในภาพรวมพบว่ามีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง จำแนกออกดังนี้

1.1) จากประสบการณ์ตรงของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ในภาพรวมพบว่ามีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับปานกลาง โดยข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับความนิยมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถค่อนข้างน้อย

1.2) การรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ในภาพรวมพบว่ามีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยข้อมูลการรับรู้มุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่สะท้อนถึงการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน การประเมินความดีความชอบ การมีระบบอุปถัมภ์ การเสนอให้เงิน ของมีค่า ความบันเทิงความสะดวกสบาย หรือประโยชน์ตอบแทนอื่น มีผลต่อการคัดเลือกการบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การคัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การวางระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระบบเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานแก่หน่วยงาน

2) การบริหารงบประมาณ (Budget Execution)

การรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ในภาพรวมพบว่ามีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยมีการบริหารงานงบประมาณที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เช่น การเบิกจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา หรือการเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทาง ที่เป็นเท็จมีน้อย และมีการใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประหยัดค่อนข้างมาก

3) ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) มุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ในภาพรวมพบว่ามีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง จำแนกออกดังนี้

3.1) การรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ในภาพรวมพบว่ามีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยข้อมูลที่ได้ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่และการเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างค่อนข้างน้อย และมีการมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพอสมควรเช่นกัน

3.2) ประสบการณ์ตรงของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) ในภาพรวมพบว่ามีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยข้อมูลที่ได้ พบว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบถึงภาระความรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านค่อนข้างชัดเจน แต่หัวหน้างานติดตามผลค่อนข้างน้อยในการให้รายงานความคืบหน้าของงานหรือติดตามความคืบหน้าของผลการดำเนินงานรวมถึงทราบความคาดหวังจากหัวหน้างานในการทำงานค่อนข้างน้อย

5.3 ข้อเสนอแนะจากการประเมิน

ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เพื่อให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ควรมีแนวทางดำเนินการดังนี้

5.3.1 ดัชนีความโปร่งใส มีประเด็นที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามตัวชี้วัด ดังนี้

1) การให้และเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ควรพิจารณาปรับปรุงในมุมมองของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยควรพิจารณาปรับปรุงในด้านการให้ข้อมูลหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้รับผิดชอบ การเผยแพร่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อกฎหมาย ข้อบังคับ ขั้นตอนและระยะเวลาที่ให้บริการ และข้อมูลอื่น ๆ เช่น แบบฟอร์ม ค่าธรรมเนียม ในด้านการบริการแก่ประชาชน เนื่องจากประชาชนเห็นว่าข้อมูลต่าง ๆ ยังไม่ครบถ้วนและชัดเจนเพียงพอ ในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ควรพิจารณาปรับปรุงในการเผยแพร่ข้อมูลเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างและการวิเคราะห์การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การรายงานผล การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างและการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างตามรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างปีที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้รับผิดชอบตระหนักถึงรายละเอียดการดำเนินงานดังกล่าว ควรมีระบบข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบฐานข้อมูลโดยระบุข้อมูลอย่างน้อยเกี่ยวกับร้อยละของจำนวนโครงการจำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และร้อยละของจำนวนงบประมาณจำแนกตามวิธีจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานต่อไป

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาปรับปรุงในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานคู่มือการปฏิบัติงาน หรือหนังสือสั่งการให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก เพื่อให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้ยึดถือเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้กับผู้บริหารได้รับทราบ ควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรม ปัญหาอุปสรรค และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันของบุคลากร ทำให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใсыิ่งขึ้น

3) การมีส่วนร่วม ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ เช่นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน/โครงการหรือปรับปรุงแก้ไขพัฒนา การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการ หรือประเมินผลการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักและในเอกสารดังกล่าวต้องแสดงรายชื่อกลุ่มประชาชนหรือหน่วยงานอื่นที่มารับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ได้รับผลกระทบเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักของหน่วยงาน

4) การเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ควรพิจารณาปรับปรุงการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับช่องทางที่ให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก หน่วยงานจะต้องจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญ ๆ ของหน่วยงาน เช่นโครงสร้างและการจัดองค์กร อำนาจหน้าที่ แผนงาน โครงการและอื่น ๆ

หน่วยงานจึงควรมีช่องทางสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารดังกล่าว โดยช่องทางสื่อสารที่หน่วยงานส่วนใหญ่มี ได้แก่ หน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงานหรือเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสังคมระบบ Call center การเผยแพร่ข้อมูลทางสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร จุลสาร แผ่นพับ หรือโทรทัศน์ วิทยุ สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ

5) การตอบสนองข้อร้องเรียน/แจ้งผลการร้องเรียน ควรพิจารณาปรับปรุงการแสดงผลงานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการกำหนดขั้นตอน/กระบวนการเรื่องร้องเรียนและตอบสนองหรือรายงานให้ผู้ร้องเรียนทราบ ควรปรับปรุงโดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียน หรือแผนผังการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน รวมถึงการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข ควรปรับปรุงแก้ไขโดยจัดทำหลักฐานการรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของหน่วยงานอาจเป็นไตรมาสหรือรายปี และรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน ควรปรับปรุงโดยการจัดทำหลักฐานเกี่ยวกับรายงานสรุปการดำเนินงานข้อร้องเรียนทั่วไป ซึ่งต้องระบุปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไขเรื่องร้องเรียนเป็นรายไตรมาสหรือรายปี หรืออาจเป็นเรื่องร้องเรียนของปีงบประมาณอื่น ๆ แต่อยู่ในระหว่างดำเนินการภายในงบประมาณปี 2558 ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ในหลักฐานทางองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อาจจะมีการดำเนินงานอยู่แล้ว แต่อาจไม่ได้อยู่ในรูปแบบของหลักฐานที่ตรงกับการประเมิน จึงควรจะศึกษารูปแบบของเอกสารในการประเมิน ITA ให้เข้าใจ และปรับเอกสาร หรือการดำเนินงานในบางอย่างให้ตรงกันก็จะสามารถเพิ่มระดับคะแนนในส่วนนี้ได้

5.3.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด ในประเด็นนี้ประชาชนเห็นว่าทางองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ก่อนข้างมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างสุภาพ มีความกระตือรือร้น เต็มใจ ทำงานรวดเร็วและมุ่งผลสำเร็จของงาน แต่ควรพิจารณาปรับปรุงในการลงพื้นที่ ควรมีการพบปะและเข้าถึงประชาชนให้มากขึ้น เพื่อรับทราบปัญหาและนำไปแก้ไขได้ตามที่ประชาชนต้องการ เพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำกับประชาชนให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายต่าง ๆ ใน การออกพบประชาชนเพื่อรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ประเด็นที่ควรปรับปรุงคือ การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตามภารกิจหลักและความเป็นธรรมในการปฏิบัติตามภารกิจหลัก หน่วยงานควรมีการใช้ระบบเกณฑ์ที่ชัดเจนหรือมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานหรือการใช้เครื่องมือช่วยกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือการแสดงขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชนที่ชัดเจนหรือมีระบบป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก เช่นระเบียบ ข้อบังคับ จะช่วยให้หน่วยงานมีความเป็นธรรมโปร่งใสยิ่งขึ้น

5.3.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ในประเด็นนี้ ประชาชนเห็นว่าทางองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ มีการทำงานที่โปร่งใสดีอยู่แล้ว ดังนั้นทางองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ ควรจะรักษามาตรฐานการทำงานเอาไว้ให้คงที่ หรือมีวิธีการอื่น ๆ ที่จะสามารถเพิ่มมาตรฐานการทำงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป หรือเพื่อเสริมการทำงานที่ดีขึ้น แต่ควรให้ประชาชนได้เข้ามามี

ส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานทั้งฝ่ายบริหาร สมาชิกเทศบาลและข้าราชการ เพื่อให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

5.3.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร มีประเด็นที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามตัวชี้วัด ดังนี้ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร ควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อยของ Internal และหลักฐาน Evidence-Based ซึ่งในส่วนของ Internal มุมมองของบุคลากรภายในองค์กรเห็นว่าหน่วยงานควรมีการพัฒนาในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่บุคลากรภายในหน่วยงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารอาจมีการจัดการฝึกอบรม สัมมนาและให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อเป็นการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในองค์กร และเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชนเพื่อป้องกันการทุจริต ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักในการให้บุคคลภายนอกโดยเฉพาะประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แต่กระบวนกรเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สะดวกแก่การตรวจสอบในการดำเนินงาน ในส่วนหลักฐาน Evidence-Based องค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ยังไม่ปรากฏหลักฐานในบางประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนบางประเด็นเท่านั้น ทั้งนี้ในหลักฐานบางข้อทางองค์การบริหารส่วนตำบลทอนหงส์ อาจจะมีการดำเนินงานอยู่แล้ว แต่อาจไม่ได้อยู่ในรูปแบบของหลักฐานที่ตรงกับการประเมิน ดังนั้นจึงควรจะศึกษารูปแบบของเอกสารในการประเมิน ITA ให้เข้าใจ และปรับเอกสาร หรือการดำเนินงานในบางอย่างให้ตรงกันก็จะสามารถเพิ่มระดับคะแนนในส่วนนี้ได้

5.3.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน มีประเด็นที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามตัวชี้วัด ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ประสพการณ์ตรงควรพิจารณาปรับปรุงในตัวชี้วัดย่อยข้อมูลที่ได้จาก Internal ซึ่งเป็นมุมมองของบุคลากรภายในองค์กร สำหรับประเด็นการให้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับความรู้และความสามารถค่อนข้างน้อย และการประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงานค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรตั้งคณะกรรมการประเมินความดีความชอบหรือผู้ทำการประเมินหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานนั้น ๆ เพื่อความเป็นธรรมและมีมาตรฐานในการประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีกับบุคลากรภายในองค์กร