

รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
(Integrity and Transparency Assessment: ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
Khon Kaen University - College of Local Administration (COLA)

นักวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ วงศ์ธนวิสุ
ดร.ภุชวรรณ์ โล่ห์วัชรินทร์
นายธวัชชัย มูลมิ่ง

ผู้ช่วยนักวิจัย

อำนาง โอกระโทก
ภาภรณ์ เรืองวิชา
พีชานนท์ รัตนพงศ์
พิพัฒน์ นาคาเกียรติภัทร์
ณัฐพงษ์ วัฒนบุตร
นิตยา วิชาชัย
ภูริท มูลมิ่ง

รองศาสตราจารย์ ดร.พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์
ดร.ณรินทร์ เจริญทรพยานนท์
นางสุภาวดี แก้วคำแสน

อุเทน บัวแสง
จิตรลัดดา แสนตา
วัชระ สิทธิ
นवलจันทร์ วรรณพราหมณ์
ภักจिरา แสนใจ
เกวรี แสงสว่าง
เจนณรงค์ พันธุ์จันทิก

อาจารย์เสรี พิจิตรศิริ
อาจารย์ณรงค์เดช มหาศิริกุล
นายเฉลิมพงษ์ พงษ์ประชา

พรพลอย หาวิจิต
นันทนา สุทธิประภา
พิสิทธิ์ ถ้าวาปี
ปวีณา สุวรรณไตรย์
ดวงฤดี แก้ววิศิษฐ์
ณาดยา สีหามาม
กัลยาณี สมท้าว

สนับสนุนโดย จังหวัดขอนแก่น
มกราคม 2561

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินแนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ จังหวัดขอนแก่น จึงได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารกิจการสาธารณะ (public affairs management) ตลอดจนเป็นสถาบันที่ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติอย่างกว้างขวาง ให้ทำหน้าที่ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินการในส่วนนี้อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคใด และที่สำคัญหากจะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินงานที่ดีขึ้นกว่าเป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง ซึ่งคณะผู้ประเมินใช้วิธีการในลักษณะ “Coaching” ที่พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข การได้มีโอกาสดำเนินโครงการนี้ ถือเป็นโอกาสทองของวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นที่จะได้ทำหน้าที่ในการให้บริการวิชาการทางสังคมเชิงรุก (Outreach Program) ในการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

งานชิ้นนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความไว้วางใจจากจังหวัดขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ประจำจังหวัดขอนแก่น และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น คณะกรรมการกำกับติดตามการจ้างงานที่ปรึกษา และที่สำคัญขอขอบคุณบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ที่แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ได้มาตรฐานและดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ด้วยจิตสาธารณะที่พร้อมจะรับผิดชอบต่อสังคม

มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

มกราคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน	2
1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง	3
บทที่ 2 แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
2.1 แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	5
2.2 รายละเอียดดัชนี และตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	7
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	23
3.1 วิธีการวิจัย	23
3.2 แหล่งข้อมูล	24
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย	24
3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	25
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การประเมิน	29
3.8 การเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับ	31
3.9 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน	31
บทที่ 4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	33
4.1 ผลการแจกแจงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	33
4.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น	36
4.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น รายดัชนี จำแนกตามตัวชี้วัดย่อย และแหล่งข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย	38
4.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจ	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการประเมิน พัฒนาการดำเนินงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	45
5.1 สรุปผลการประเมิน	45
5.2 พัฒนาการของการดำเนินงาน	48
5.3 อภิปรายผลการประเมิน	50
5.4 ข้อเสนอแนะ	52

สารบัญชิตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	ตัวชี้วัดการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	8
ตารางที่ 2.2	ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน	8
ตารางที่ 2.3	ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	9
ตารางที่ 2.4	ตัวชี้วัดการจัดการเรื่องร้องเรียน	9
ตารางที่ 2.5	ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน	11
ตารางที่ 2.6	ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน	11
ตารางที่ 2.7	ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน	12
ตารางที่ 2.8	ตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด	13
ตารางที่ 2.9	ตัวชี้วัดการรับสินบน	13
ตารางที่ 2.10	ตัวชี้วัดการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์	14
ตารางที่ 2.11	ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย	14
ตารางที่ 2.12	ตัวชี้วัดการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต	16
ตารางที่ 2.13	ตัวชี้วัดการไม่ทนต่อการทุจริต	16
ตารางที่ 2.14	ตัวชี้วัดการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต	16
ตารางที่ 2.15	ตัวชี้วัดการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน	17
ตารางที่ 2.16	ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	17
ตารางที่ 2.17	ตัวชี้วัดการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน	18
ตารางที่ 2.18	ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	19
ตารางที่ 2.19	ตัวชี้วัดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	19
ตารางที่ 2.20	ตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล	20
ตารางที่ 2.21	ตัวชี้วัดการบริหารงบประมาณ	20
ตารางที่ 2.22	ตัวชี้วัดคุณธรรมในการมอบหมายงาน	20
ตารางที่ 2.23	ตัวชี้วัดการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน	21
ตารางที่ 3.1	กรอบตัวอย่าง (Sampling Frame)	26
ตารางที่ 3.2	วิธีการให้คะแนนแยกตามประเภทเครื่องมือ	30
ตารางที่ 3.3	เกณฑ์การให้น้ำหนักดัชนีตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผล แยกเป็นดัชนีชี้วัดทั้ง 5 ดัชนี	30
ตารางที่ 3.4	ค่าคะแนนและเกณฑ์การประเมินผล	31

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 34
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 35
ตารางที่ 4.3	แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น 37
ตารางที่ 4.4	จำนวนดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย จำแนกตามระดับการประเมิน 43
ตารางที่ 5.1	แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น 46
ตารางที่ 5.2	แสดงคะแนนของดัชนีสูงสุดถึงต่ำสุด จำแนกตามรายด้านดัชนี 47
ตารางที่ 5.3	แสดงพัฒนาการของการดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2558 และ พ.ศ. 2560 49

สารบัญแนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 2.1 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
แผนภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	22
แผนภาพที่ 3.1 แสดงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ	24
แผนภาพที่ 3.2 แสดงการเลือกตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	25
แผนภาพที่ 3.3 ภาพบรรยากาศการเข้าร่วมรับฟังคำชี้แจงการดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	27
แผนภาพที่ 4.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล	36
แผนภาพที่ 5.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น	45
แผนภาพที่ 5.2 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองพล ในปี พ.ศ. 2558 และ ปี พ.ศ. 2560	49

บทที่ 1 บทนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตเชิงรุก จังหวัดขอนแก่น จึงได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

1.1 หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมิน แนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม โดยในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559 ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2560 อีกทั้ง ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐซึ่งถือเป็นกลไกหนึ่งในกระบวนการทุจริตนั้น ได้มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและเกิดการป้องกันประเด็นเสี่ยงหรือช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริตและสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตเชิงรุกก็จะทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลงได้ในที่สุด

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในการพัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทางสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เสนอการบูรณาการเครื่องมือการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) หน่วยงานภาครัฐและดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. เข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงาน ป.ป.ช. มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างเครื่องมือการประเมินที่ผนวกหลักการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based) และหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เข้าด้วยกัน โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการจัดระดับของ Integrity Assessment ตามผลที่ได้รับจากการประเมินดังกล่าวเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย การส่งเสริมธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นระบบ และส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใส นำมาซึ่งคุณประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาที่มีปณิธานคือ เสริมฐานรากประชาธิปไตยเพื่อการพัฒนา และสร้างรากฐานการบริหารท้องถิ่นสู่สากล รวมทั้งเป็นสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงในด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนมีคณาจารย์และนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติและระดับสากลมาร่วมจัดการเรียนการสอนและทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเคยได้รับมอบหมายให้ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 2 รูปแบบ คือ เทศบาลตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน 217 แห่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ดังนั้น มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น จึงได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการเพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอกง จังหวัดขอนแก่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล

1.2.2 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล

1.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

ในการประเมินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น คณะผู้ประเมินได้กำหนดขอบเขตการประเมินไว้ 3 ด้าน คือ ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านเนื้อหาหรือดัชนีชี้วัดคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล และขอบเขตด้านวิธีการศึกษา ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ในการประเมิน จะใช้ข้อมูลขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล โดยใช้ระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งจะทำการประเมินใน 5 ดัชนี คือ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

1.3.3 ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ใช้ข้อมูลในการวิจัยจาก 2 แหล่ง และ 2 วิธี คือ

1) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ตามแบบประเมิน Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment โดยให้หน่วยงานตอบคำถามต่าง ๆ และนำเสนอหลักฐานจากรายงานประจำปี หลักฐานการดำเนินการต่าง ๆ ในอดีตที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมความโปร่งใส ความเป็นธรรมมาภิบาลและ

คุณธรรมในการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบ ที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) การวิจัยจากการสำรวจด้วยตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน External Integrity and Transparency Assessment และ Internal Integrity and Transparency Assessment ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้อง เหมาะสม และมีลักษณะของความเป็นตัวแทนที่ดีตามหลักวิชาการ

1.4 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

1.4.1 การประเมินในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นพัฒนาการในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา คือ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2560 อันจะนำไปสู่การกำหนดมาตรการในการเสริมสร้างให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสยิ่ง ๆ ขึ้นไป

1.4.2 องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทำให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

1.4.3 เป็นโอกาสที่ดีของวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นจะทำภารกิจในทั้ง 4 ด้าน คือ ผลิตบัณฑิตวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างบูรณาการ โดยที่มืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นห้องปฏิบัติการทางสังคม (Social Lab) สำหรับนักศึกษา และอาจารย์ จะได้เรียนรู้จากการดำเนินงานจริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีการดำเนินงานอย่างไร และขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสที่อาจารย์ของวิทยาลัยฯ จะนำทฤษฎีทางการบริหารกิจการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ เพื่ออันเป็นการให้บริการวิชาการไปพร้อม ๆ กัน

1.4.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานร่วมกันนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.4.5 เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่าง 3 ฝ่าย คือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล เพื่อร่วมขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญที่จะกล่าวถึงในบทนี้คือ แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยดัชนีทั้ง 5 ด้าน จากนั้นจะกล่าวถึงตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยในแต่ละดัชนี และการนำเสนอกรอบแนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโปร่งใสในการให้ข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สาธารณชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างสะดวกทุกช่องทาง และสามารถตรวจสอบได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีความพร้อม มีความเต็มใจ และพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ในการบริหารงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมที่ดีอันเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม

ในการประเมินครั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น 5 ดัชนี ดังนี้

- 1) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
- 2) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)
- 3) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)
- 4) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- 5) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

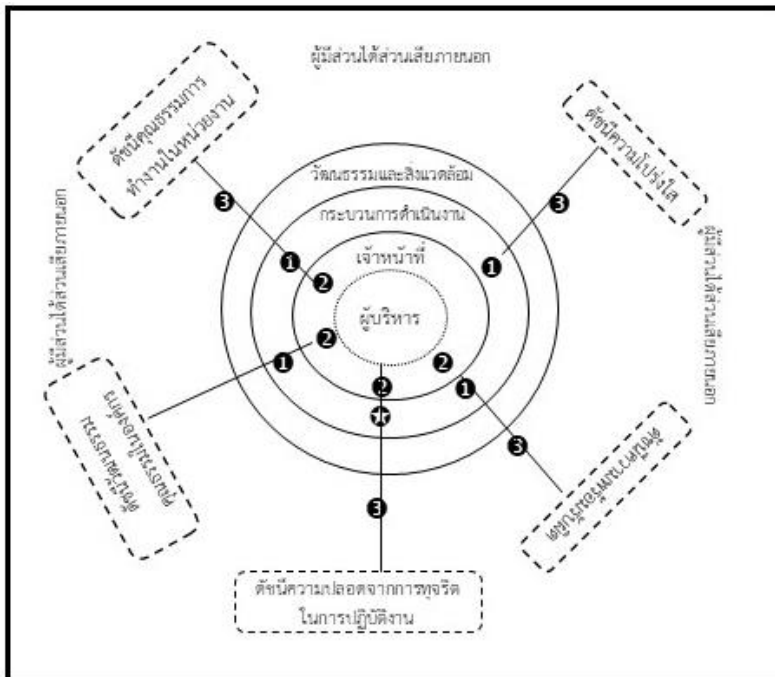
การประเมินที่ครอบคลุมทั้ง 5 มิติในครั้งนี้ ถือว่าเป็นการประเมินทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหาร และระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นต่อผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีธรรมาภิบาล ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่พึงจะต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี

เพื่อให้การประเมินครั้งนี้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมในทุกมิติดังกล่าว การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นการประเมินทั้งจากระบบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐาน และเป็นการประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งพิจารณาจากผลของการสำรวจความคิดเห็น โดยจะจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจัดเก็บจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้กำหนดให้มีเครื่องมือสำหรับการประเมิน จำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่

1. แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT)
2. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)
3. แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นการประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในทุกมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบถ้วน แนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งนี้ สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2.1



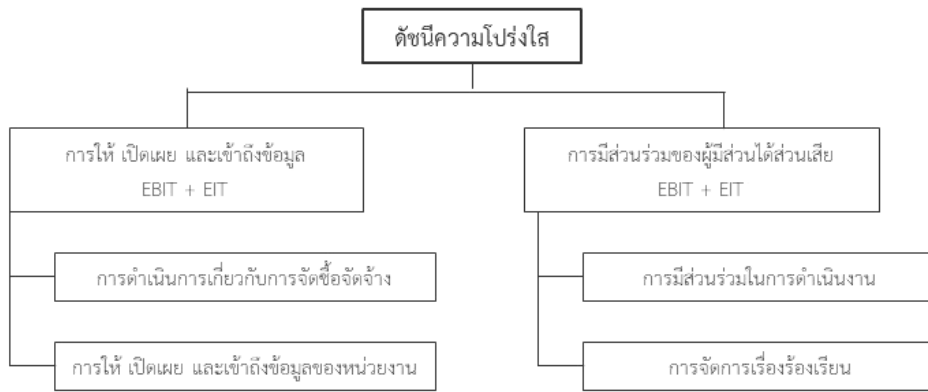
- ❶ แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment (EBIT)
- ❷ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment (IIT)
- ❸ แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)
- ★ ข้อมูลการชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

แผนภาพที่ 2.1 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 รายละเอียดดัชนีและตัวชี้วัดย่อยที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีดังต่อไปนี้

2.2.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ดัชนีความโปร่งใส เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่น ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมจัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและร้องเรียนเจ้าหน้าที่ที่ขาดคุณธรรมและความโปร่งใสได้ โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



2.2.1.1 ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล

การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และ (2) การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีประเด็นในการประเมินตามแบบสำรวจเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment: EBIT) ดังปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตัวชี้วัดการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

EBIT	มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ภายในระยะเวลา 30 วันทำการ หลังจากวันที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560)
	มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ชื่อโครงการ (2) งบประมาณ (3) ผู้ซื้อของ (4) ผู้ยื่นของ (5) ผู้ได้รับคัดเลือก
	มีแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ ตามกระบวนการดังต่อไปนี้ (1) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด (2) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ (3) มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ (4) มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ (5) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง
	มีการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559
	มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

(2) การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อมูลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของหน่วยงาน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หลากหลายช่องทาง รวมทั้งข้อมูลดังกล่าวจะต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันและเผยแพร่โดยตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตัวชี้วัดการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

EBIT	มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ที่ทำการของหน่วยงาน
	มีสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานผ่านช่องทางต่าง ๆ
	มีการแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจที่เป็นปัจจุบันทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่น ๆ
	มีระบบการให้ข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และปรับข้อมูลเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

2.2.1.2 ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ (2) การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผนงาน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

EBIT	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน/โครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน
EIT	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือการดำเนินงานของหน่วยงาน
	หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

(2) การจัดการเรื่องร้องเรียน

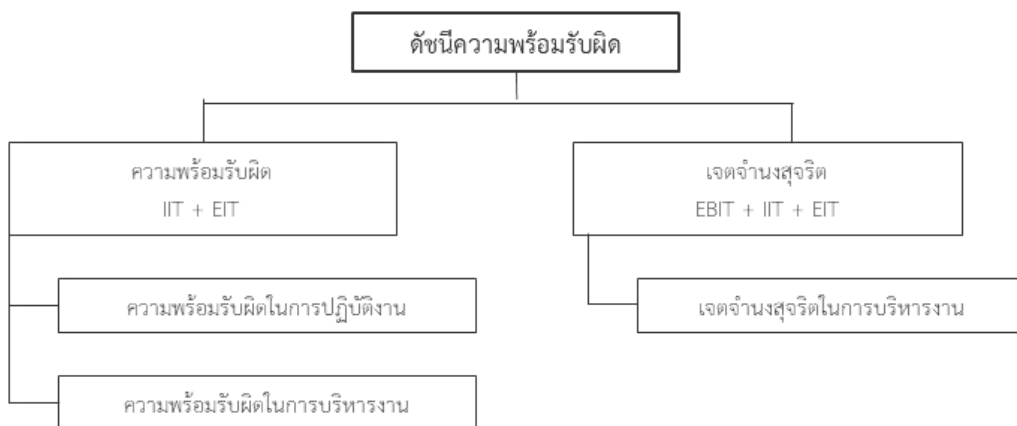
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แสดงถึงการเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4 ตัวชี้วัดการจัดการเรื่องร้องเรียน

EBIT	มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนและขั้นตอน/กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน
	มีการกำหนดหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน
	มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
	มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ
EIT	หน่วยงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจน

2.2.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มใจ กระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะให้บริการ หรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ซอบธรรม และเสมอภาคให้ทุกภาคส่วนได้รับการแก้ไขปัญหาและได้รับผลประโยชน์อย่างแท้จริง รวมถึงความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้กำหนดทิศทางของหน่วยงานในระดับนโยบายนั้น จะต้องมีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



2.2.2.1 ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด

ความพร้อมรับผิด ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน และ (2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่มากกว่าเรื่องส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และมีความรับผิดชอบต่อการผลการปฏิบัติงาน หากเกิดความผิดพลาดหรือความเสียหายขึ้น รวมถึงกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติงานและขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เพิ่มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน
	หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เพิ่มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
	หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

(2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลต่อการผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อทั้งผลจากการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน

IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อ หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อ หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม

2.2.2.2 ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต

เจตจำนงสุจริตประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการบริหารงานของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องมีจิตสำนึกในการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล และมุ่งนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยการแสดงเจตนาธรรมที่แน่วแน่ว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อหากเกิดความไม่เป็นธรรม

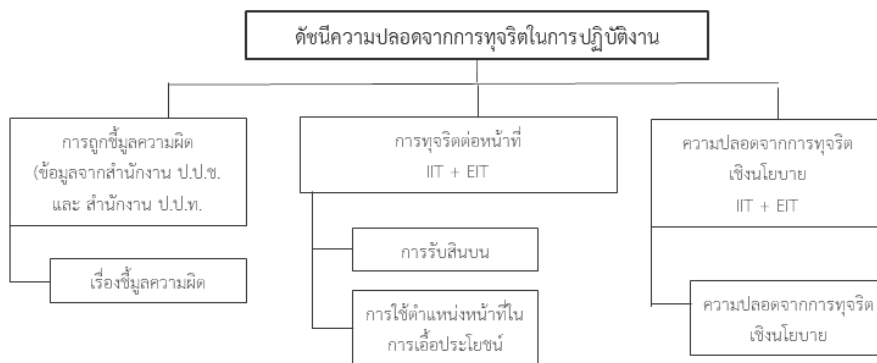
หรือการทุจริตขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เจ้าหน้าที่และสาธารณชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 ตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

EBIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน
	ผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน (1) ด้านความโปร่งใส (2) ด้านความพร้อมรับผิด (3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน
IIT	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน
EIT	ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

2.2.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)

ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะสะท้อนจากการรับรู้และประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในภารกิจใดภารกิจหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ผลการชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงอันน่าเชื่อ ยังเป็นการสะท้อนพฤติกรรมดังกล่าวอีกด้วย โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



การถูกข่มขู่ความผิด ประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องข่มขู่ความผิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เรื่องข่มขู่ความผิด

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ โดยพิจารณาจากเรื่องกล่าวหาที่มีมติข่มขู่ความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาการใช้ข้อมูลเรื่องข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ประกอบการประเมินที่ต่อเนื่องจากการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ทั้งนี้ เรื่องกล่าวหาจะต้องมีมูลเหตุแห่งความผิดเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นปีแรกที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเต็มรูปแบบทั่วประเทศ โดยมีประเด็นการประเมิน ดังปรากฏในตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 ตัวชี้วัดการถูกข่มขู่ความผิด

ข้อมูลการถูกข่มขู่ความผิด	เรื่องข่มขู่ความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตามฐานข้อมูลของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.
---------------------------	--

2.2.3.2 ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่

การทุจริตต่อหน้าที่ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การรับสินบน และ (2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การรับสินบน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การรับสินบนเหล่านั้นจากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยจ่ายสินบนให้แก่เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจริง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 ตัวชี้วัดการรับสินบน

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต
	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่น ๆ

(2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเกิดการรับรู้การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น จากการเคยได้ยิน ได้เห็น หรือรับทราบจากแหล่งอื่น ๆ หรืออาจเกิดจากการเคยถูกเจ้าหน้าที่ใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยตรง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 ตัวชี้วัดการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน
EIT	ท่านเคยได้ยินหรือรับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงาน

2.2.3.3 ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

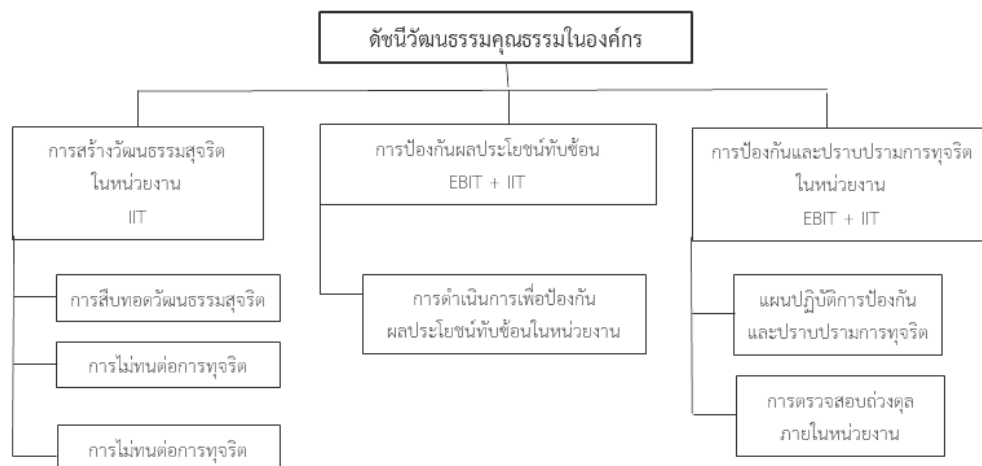
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นพฤติกรรมอันเข้าข่ายการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมืองร่วมด้วย เพื่อเอื้อผลประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแลกเปลี่ยนกับการกำหนดนโยบายหรือการอนุมัติใด ๆ ของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11 ตัวชี้วัดความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย

IIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
EIT	คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใด ๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน
	นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่าง ๆ ของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

2.2.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่มีการปลูกฝัง สั่งสอน หรือถ่ายทอดแก่นของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่นจนกลายเป็นแนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านั้น ควรเป็นการปฏิบัติตนหรือทัศนคติที่ดี เป็นการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตต่าง ๆ จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความอายหรือความกลัวที่จะกระทำการทุจริตได้ รวมไปถึงกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ การมีกระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงผลของการทุจริต จนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมในการร่วมต่อต้านการทุจริตได้เช่นกัน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้



2.2.4.1 ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (2) การไม่ทนต่อการทุจริต และ (3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงการสั่งสอนหรือถ่ายทอดการปฏิบัติตนที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.12

ตารางที่ 2.12 ตัวชี้วัดการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต

IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริตให้แก่กันอยู่เสมอ
-----	---

(2) การไม่ทนต่อการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ยอมรับการทุจริตที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งจะดำเนินการเพื่อหาทางตรวจสอบ และยับยั้งการทุจริตนั้น จนเกิดกระแสการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) ภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.13

ตารางที่ 2.13 ตัวชี้วัดการไม่ทนต่อการทุจริต

IIT	หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น
-----	---

(3) การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นสิ่งที่น่าอับอาย เนื่องจากจะไม่ได้รับการยอมรับและถูกต่อต้านจากสังคม (Social Sanction) จนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต หรือตระหนักถึงบทลงโทษและผลของการทุจริตจนไม่กล้าที่จะกระทำการทุจริต โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.14

ตารางที่ 2.14 ตัวชี้วัดการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต

IIT	เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่
	หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านเรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานเสมอ

2.2.4.2 ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนประกอบด้วย 1 ตัวชี้วัดย่อย คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ รวมถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เข้าข่ายการมีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.15

ตารางที่ 2.15 ตัวชี้วัดการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน

EBIT	มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
	มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่
	มีการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
IIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว
	การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม

2.2.4.3 ตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ (2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงการให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนอกจากจะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวในปีที่ผ่านมาแล้ว ยังต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.16

ตารางที่ 2.16 ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

EBIT	มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
	มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
IIT	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

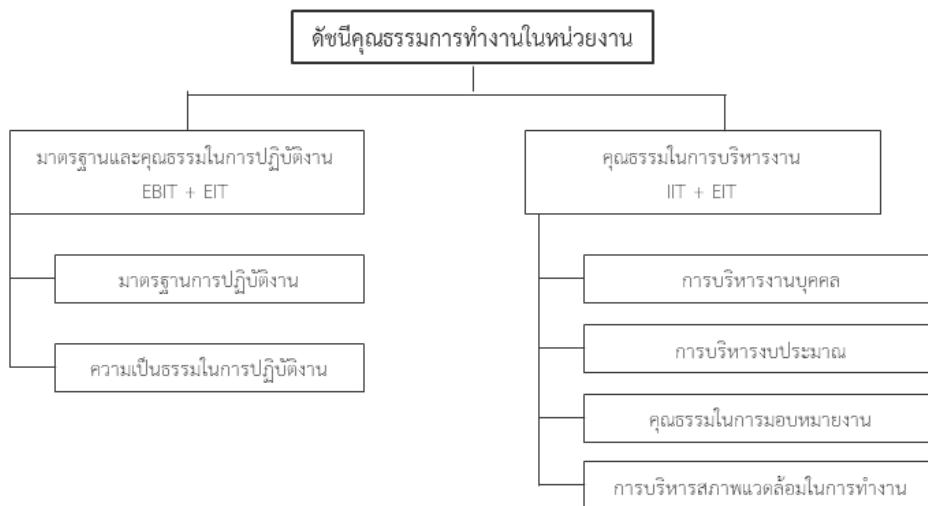
เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงหรือมีโอกาสที่จะเกิดการทุจริต โดยกลุ่มคนที่มิพบทบทวนหน้าที่ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระ และมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.17

ตารางที่ 2.17 ตัวชี้วัดการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

EBIT	มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส
	กรณีที่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส กลุ่มดังกล่าวมีกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใยิ่งขึ้น
IIT	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ
	หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เป็นดัชนีที่ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานนั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานภายในหน่วยงานทั้งการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน พฤติกรรมของหัวหน้างานในการมอบหมายงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

**2.2.5.1 ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน**

มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน โดยการกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน

รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐาน และเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.18

ตารางที่ 2.18 ตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

EBIT	มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
	มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

(2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่มีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติในกรณีใดกรณีหนึ่ง โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.19

ตารางที่ 2.19 ตัวชี้วัดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

EBIT	มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน
	มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก
EIT	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

2.2.5.2 ตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรมในการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ (1) การบริหารงานบุคคล (2) การบริหารงบประมาณ (3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน และ (4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การบริหารงานบุคคล

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาคนดี คนเก่ง และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.20

ตารางที่ 2.20 ตัวชี้วัดการบริหารงานบุคคล

IIT	กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แอบแฝง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจริงจัง
	หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การสัมมนาการศึกษา การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

(2) การบริหารงบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างโปร่งใส และจะต้องพิจารณาใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว ก็จะต้องมีการรายงานตามข้อเท็จจริงเช่นกัน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.21

ตารางที่ 2.21 ตัวชี้วัดการบริหารงบประมาณ

IIT	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้
	หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ
	หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

(3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงถึงการมีคุณธรรมในการสั่งงานหรือมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนด หรือขอบเขตตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เอาใจใส่ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และพร้อมเข้าช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.22

ตารางที่ 2.22 ตัวชี้วัดคุณธรรมในการมอบหมายงาน

IIT	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
	ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ให้คำแนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

(4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดย่อยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีประเด็นการประเมินแยกตามประเภทของแบบสำรวจ ดังปรากฏในตารางที่ 2.23

ตารางที่ 2.23 ตัวชี้วัดการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

IIT	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน
-----	--

หมายเหตุ: EBIT หมายถึง	แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based Integrity and Transparency Assessment)
IIT หมายถึง	แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment)
EIT หมายถึง	แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment)

จากที่กล่าวไปแล้วข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญในแต่ละดัชนีทั้ง 5 ดัชนี เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังปรากฏในแผนภาพที่ 2.2



* ประเด็นคำถามเพิ่มเติมจากการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

สำหรับระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น นี้ คณะผู้ประเมินได้วางแนวทางระเบียบวิธีการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ ตามหลักการและระเบียบวิธีทางวิชาการ ซึ่งจะนำเสนอในบทที่ 3 นี้ ประกอบด้วย 9 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) วิธีการวิจัย 2) แหล่งข้อมูล 3) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย 4) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง 5) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 7) การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การประเมิน 8) การเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับ และ 9) แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 วิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ 1) การวิจัยเอกสาร และ 2) การสำรวจด้วยตัวอย่าง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ตามแบบสำรวจ Evidence-Based โดยให้ตอบคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส เช่น เอกสารที่แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของหน่วยงาน นโยบายมาตรการ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การประกาศเชิญชวน การจัดทำแผนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดช่องทางให้ผู้รับบริการได้เข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน และการดำเนินงานในการต่อต้านคอร์รัปชัน เป็นต้น การดำเนินการในส่วนนี้มุ่งที่จะประเมินในลักษณะ Management Audit ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล

3.1.2 การวิจัยโดยการสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม (Strata) หรือชั้นภูมิ อันได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งจะเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) และ 2) ผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความโปร่งใส (Transparency) ความพร้อมรับผิด (Accountability) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free) และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) (รายละเอียดของกลุ่มเป้าหมายจะกล่าวถึงอีกครั้งในหัวข้อแหล่งข้อมูล)

3.2 แหล่งข้อมูล

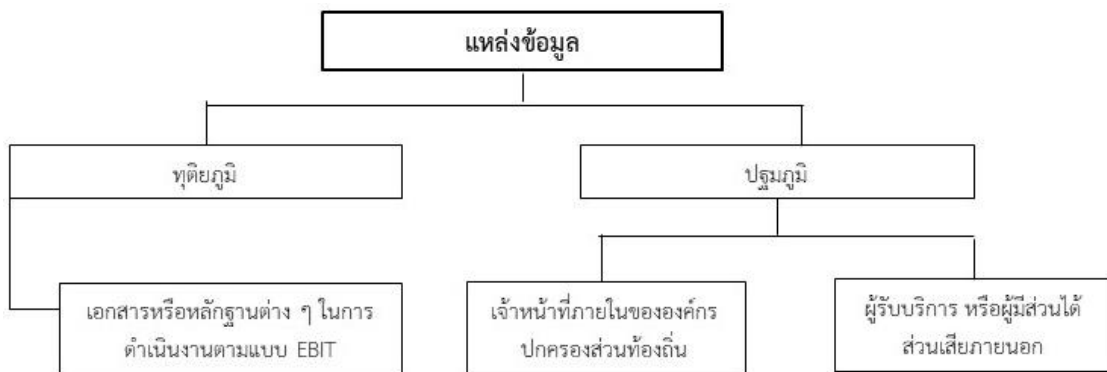
แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำแนกเป็น 2 แหล่งข้อมูล คือ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล เช่น เอกสารที่แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของหน่วยงาน นโยบายมาตรการ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การประกาศเชิญชวน การจัดทำแผนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดช่องทางให้ผู้รับบริการได้เข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน และการดำเนินงานในการต่อต้านคอร์รัปชัน เป็นต้น

3.2.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งประกอบด้วย 2 แหล่ง คือ

(1) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป กลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้จะเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ดังรายละเอียดที่ปรากฏในแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment

(2) ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสีย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560



แผนภาพที่ 3.1 แสดงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

3.3.1 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ตามบัญชีรายชื่อที่ผู้ประสานงานของหน่วยงานได้จัดทำและส่งให้คณะผู้ประเมิน จำนวน 35 คน คณะผู้ประเมินได้ใช้วิธีการสำรวจด้วยตัวอย่างโดยมีวิธีการเลือกที่จะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

3.3.2 ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียจำแนกตามภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุน และเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งผู้ประสานงานของหน่วยงานได้จัดทำบัญชีรายชื่อ และส่งให้คณะผู้ประเมิน จำนวน 400 คน คณะผู้ประเมินได้ใช้วิธีการสำรวจด้วยตัวอย่าง โดยมีวิธีการเลือกที่จะกล่าวถึงในหัวข้อต่อไป

3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

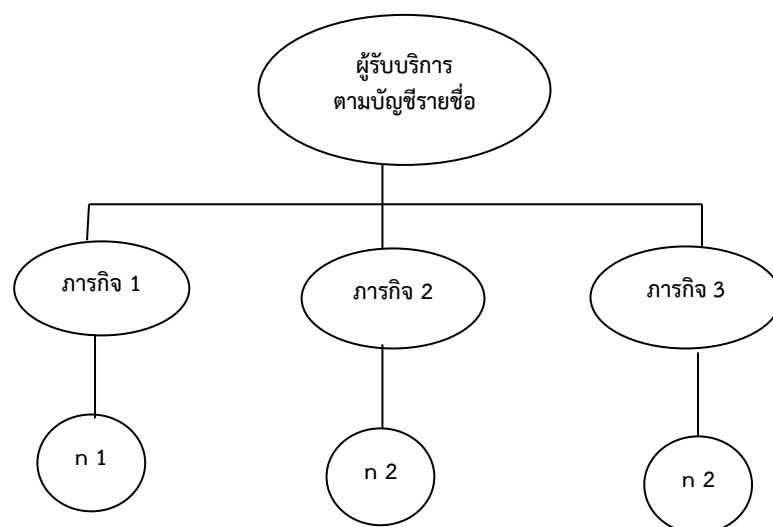
3.4.1 การเลือกตัวอย่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การเลือกตัวอย่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล คณะผู้ประเมินจะทำการสุ่มเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน ด้วยวิธีการแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิอย่างเป็นระบบ (Stratified Systematic Sampling) จากบัญชีรายชื่อ (Listing Frame) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล เพื่อให้ได้จำนวน 100 รายชื่อ ทั้งนี้ในกรณีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามบัญชีรายชื่อ (Listing Frame) จำนวน 35 รายชื่อ ดังนั้นคณะผู้ประเมินจะทำเก็บข้อมูลทุกคน (ดังตารางที่ 3.1)

3.4.2 การเลือกตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

การเลือกตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องอันมีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภารกิจและทุกประเภทของการมีส่วนได้ส่วนเสีย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้จัดทำบัญชีรายชื่อ และส่งให้คณะผู้ประเมิน ซึ่งจำแนกตามภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุน และเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมจำนวนทั้งสิ้น 400 รายชื่อ ซึ่งในที่นี้ถือว่าเป็นแต่ละชั้นภูมิ

จากบัญชีรายชื่อประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในแต่ละชั้นภูมิ หรือในแต่ละกลุ่มภารกิจ คณะผู้ประเมินจะทำการสุ่มเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Sampling) ตามสัดส่วนของหน่วยตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ รวมทุกชั้นภูมิต้องให้ได้ จำนวน 100 คน (ดังแผนภาพที่ 3.2 และตารางที่ 3.1)



$$n_1 + n_2 + n_3 = n$$

แผนภาพที่ 3.2 แสดงการเลือกตัวอย่างผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

ตารางที่ 3.1 กรอบตัวอย่าง (Sampling Frame)

กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล	บัญชีรายชื่อทั้งหมด	ขนาดตัวอย่าง
1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล	35	35
2. ประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามบัญชีรายชื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพลจัดส่งให้	400	100
รวมจำนวนทั้งสิ้น	435	135

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 3 ชุด ได้แก่

3.5.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Evidence – based Integrity & Transparency Assessment) มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสาธารณชน การกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงานหรือโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน การให้การเปิดเผยข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างให้แก่สาธารณชนทราบ การวิเคราะห์การพัฒนาแผนและการทบทวนการจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินงานตามคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วม การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน การดำเนินการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

3.5.2 แบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการประเมินความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

3.5.3 แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment สำหรับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ที่มีสาระเกี่ยวกับการประเมินความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 การเตรียมการก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนที่จะได้กล่าวถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ประเมินใคร่ขอกล่าวถึง การเตรียมการก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังมีขั้นตอนต่อไปนี้

1) การจัดเตรียมบัญชีรายชื่อ (Listing Frame) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล เป็นผู้จัดเตรียมให้กับคณะผู้ประเมิน ซึ่งในบัญชีรายชื่อมีจำนวน 35 รายชื่อ ดังนั้นคณะผู้ประเมินจะไม่ทำการสุ่มแต่จะทำการเจตจำนงให้ครบทุกคน

2) การจัดเตรียมบัญชีรายชื่อ (Listing Frame) ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล เป็นผู้จัดเตรียมให้กับคณะผู้ประเมินเช่นเดียวกัน โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่มภารกิจ จากนั้นคณะผู้ประเมินได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (systematic sampling) จากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของจำนวนหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มให้ได้จำนวนรวมเท่ากับ 100 หน่วย

3) การประชุมชี้แจง คณะผู้ประเมินได้ประสานกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดขอนแก่น เพื่อจัดประชุมทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตลอดจนการจัดเตรียมเอกสารตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อรองรับการประเมินให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งการจัดเตรียมบัญชีรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกหน่วยงานและกำหนดเวลาการส่งบัญชีรายชื่อดังกล่าวให้กับคณะผู้ประเมิน โดยจัดประชุมชี้แจงเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2560 ณ ห้องประชุมพีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น และครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2560 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุมในวันที่ 16 สิงหาคม 2560 ณ ห้องศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น



แผนภาพที่ 3.4 ภาพบรรยากาศการเข้าร่วมรับฟังคำชี้แจงการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

4) การกำหนดปฏิทินประชุมชี้แจง คณะผู้ประเมินได้ประสานกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล เพื่อดำเนินการตรวจประเมิน

ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานของ
องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล

3.6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงประจักษ์ (Evidence Based) คณะผู้ประเมินได้ทำการนัดหมายองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ในวันที่ 26 กันยายน 2560 ณ ห้องประชุมองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเมื่อถึง วัน-เวลา และ สถานที่ในการนัดหมาย นักวิจัยในโครงการก็จะทำการตรวจเอกสารที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้จัดเตรียมใส่แฟ้มไว้เรียบร้อยแล้ว โดยในขณะที่ตรวจสอบเอกสาร หากพบว่าเอกสารไม่ชัดเจน ก็จะทำ การสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านนั้น ๆ โดยตรงเพิ่มเติม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ปรับปรุง หรืออธิบายอย่างละเอียดในแต่ละตัวชี้วัด ว่าทำไมจึงต้องกำหนดเช่นนั้น และมีเหตุผลอะไร อย่างไร รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข เพื่อทำงานหรือสิ่งที่ทำนั้นดีขึ้น หรือเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมากขึ้น

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล (ยกเว้นผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น) จะใช้วิธีการทอแบบ ซึ่งจะดำเนินการโดยผู้ช่วยนักวิจัย ซึ่งก็คือ ผู้ประสานงานโครงการ โดยคณะประเมินมอบหมายให้ผู้ประสานงาน จัดเตรียมบัญชีรายชื่อของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จากนั้นโครงการฯ ได้จัดส่งแบบสำรวจความคิดเห็น Internal ให้กับผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อ ส่งให้กับกลุ่มเป้าหมายนี้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น Internal และนัดหมายเวลาในการรวบรวมส่งกลับ การเก็บรวบรวมกลุ่มเป้าหมายนี้ ไม่ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ เนื่องจากเนื้อหาสาระเป็นการประเมิน คุณธรรมและวัฒนธรรมขององค์กร บุคลากรภายในไม่อยากจะเปิดเผยตัวต่อพนักงานสัมภาษณ์ คณะผู้ ประเมินจึงต้องใช้วิธีการส่งแบบสำรวจความคิดเห็น Internal ให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยผ่านทาง ผู้ประสานงานเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสำรวจความคิดเห็น Internal ด้วยตนเอง ก่อนจะส่งกลับมา ที่ผู้ประสานงาน ทั้งนี้จะต้องมีการปิดผนึกเรียบร้อยแล้ว จากนั้นผู้ประสานงานรวบรวมส่งนักวิจัยในโครงการ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชาชนที่เป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จะดำเนินการโดยสัมภาษณ์ประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งได้ทำการเลือกจากบัญชีรายชื่อของผู้ที่เคยมารับบริการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล บริการใดบริการหนึ่ง เช่น การเสียภาษี การรับเบี้ยผู้สูงอายุ การจดทะเบียนพาณิชย์ การขออนุญาตก่อสร้าง เป็นต้น ซึ่งในการสัมภาษณ์จะดำเนินการโดยพนักงาน สัมภาษณ์ที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ วัตถุประสงค์ ตลอดจนเทคนิคในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี ภายใต้การควบคุมของผู้ช่วยนักวิจัยที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงานสนาม และทำการตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น จะถูกนำมา ตรวจสอบคุณภาพข้อมูลโดยการดูความสมบูรณ์ครบถ้วน (completeness) ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ก่อนที่จะทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การประเมิน

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากหน่วยงานในการวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินครั้งนี้ คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ไม่ใช่ปัจเจกบุคคล ข้อมูลที่ได้จากระดับบุคคลทั้งเป็น Internal และ External จึงจำเป็นที่จะต้องถูกแปลงมาเป็นข้อมูลระดับองค์กร ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ประเมินจะทำการ Aggregate ข้อมูลระดับบุคคลให้เป็นระดับองค์กรก่อน ตัวอย่างของการ Aggregate ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ความคิดเห็นและทัศนคติของแต่ละบุคคลตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จะถูกนำมาหาค่าเฉลี่ยหรือแปลงเป็นค่าขององค์กร เป็นต้น จากนั้นจึงนำค่าที่แปลงแล้วมาทำการวิเคราะห์ในระดัองค์กรต่อไป เพื่ออธิบายความมีคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล

เมื่อทำการ Aggregate ข้อมูลระดับปัจเจก และระดับองค์กรเรียบร้อยแล้ว คณะผู้ประเมินก็จะวิเคราะห์คุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล พร้อมกันนี้ผู้ประเมินได้ทำการวิเคราะห์จำแนกรายชื่อของแต่ละดัชนี เพื่อชี้ให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล นั้นมีการให้และเปิดเผยข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร การวิเคราะห์การพัฒนาแผนและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินงานเป็นไปตามคู่มือที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักหรือไม่ องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้รับความเห็นชอบในการปฏิบัติภารกิจหลักและมีความพยายามที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้หรือไม่ มีการตอบสนองข้อร้องเรียนและการต่อต้านการทุจริตในองค์กรหรือไม่ มีผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากน้อยเพียงใด ซึ่งแต่ละประเด็นที่ได้สอบถามไปได้มีการกำหนดค่าคะแนนในแต่ละตัวบ่งชี้ไว้เรียบร้อยแล้ว จากนั้นจะทำการรวบรวมคะแนนทั้งหมด และวิเคราะห์เพื่ออธิบายความมีคุณธรรมและความโปร่งใส

นอกจากวิเคราะห์ความมีคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล แล้ว คณะผู้ประเมินยังจะได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกเสนอแนะด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

3.7.2 เกณฑ์การประเมิน

1) วิธีการให้คะแนน

จากรายละเอียดคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ระบุถึงวิธีการประเมินผลตามแบบสำรวจความคิดเห็น Internal Integrity & Transparency Assessment (IIT) แบบสำรวจความคิดเห็น External Integrity & Transparency Assessment (EIT) และแบบสำรวจใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence- Based Integrity & Transparency Assessment (EBIT) ว่าเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และความเหมาะสมของระดับการประเมินผลตามแบบสำรวจ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอน ดังปรากฏในตารางที่ 3.2 และตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 วิธีการให้คะแนนแยกตามประเภทเครื่องมือ

ดัชนี		คะแนนรวม (แยกตามแบบ สำรวจ)
IIT	ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)	3,400
	ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)	
	ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)	
	ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)	
EIT	ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)	2,200
	ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)	
	ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)	
	ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)	
EBIT	ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)	4,400
	ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)	
	ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)	
	ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)	
	ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)	

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้น้ำหนักดัชนีตามเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลแยกเป็นดัชนีชี้วัดทั้ง 5

ดัชนี	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน		
		แบบสำรวจใช้ หลักฐานเชิง ประจักษ์ EBIT	แบบสำรวจ ความคิดเห็น IIT	แบบสำรวจ ความคิดเห็น EIT
ความโปร่งใส (Transparency)	26	EB1 และ EB4 – EB8	-	ExQ1 – Q5
ความพร้อมรับผิด (Accountability)	18	EB1 (รอบที่ 1)	InQ1 – Q8	ExQ6 - Q12
ความปลอดจากการทุจริตใน การปฏิบัติงาน (Corruption- Free)	22	-	InQ9 – Q14	ExQ13 – Q20
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)	16	EB9 – EB12	InQ15 – Q22	-
คุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน (Work Integrity)	18	EB2 – EB3	InQ23 – Q32	ExQ21 – Q22

2) การประเมินผล

ข้อมูลที่ได้จากทั้ง 3 แหล่ง คณะผู้ประเมินได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดที่ปรากฏในคู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 โดยการกำหนดค่าดัชนีคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ มีเกณฑ์การให้คะแนนกำหนดเป็นช่วงคะแนนให้มีค่าตั้งแต่ 0-100 คะแนน โดยค่า 100 คะแนน หมายถึง การมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก ขณะที่ 0 คะแนน หมายถึง การมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าคะแนนและเกณฑ์การประเมินผล

ช่วงคะแนน	เกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
80 ถึง 100 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก
60 ถึง 79.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
40 ถึง 59.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
20 ถึง 39.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
0 ถึง 19.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก

3.8 การเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับ

ข้อมูลส่วนบุคคลและคำตอบของกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้ถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดีที่สุด และจะไม่ถูกนำไปเผยแพร่หรือใช้เพื่อการอื่นใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเน้นในลักษณะภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการวิเคราะห์หรือรายงานเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด โดยคณะผู้ประเมินจะใช้เวลาระมัดระวังและใช้จรรยาบรรณวิชาชีพในการดำเนินโครงการที่ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับใด ๆ ต่อสาธารณชนหรือช่องทางอื่น ๆ และดำเนินการในวิธีการที่เหมาะสมเพื่อการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลหรือเอกสารในทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการ

3.9 แผนและขั้นตอนการดำเนินงาน

ระยะเวลาดำเนินโครงการ 180 วัน (นับถัดจากวันลงนามในสัญญา) โดยมีแผนการดำเนินงาน ดังนี้

ที่	กิจกรรม	เดือนที่					
		ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.
1	วางแผนการดำเนินโครงการ การประสาน องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล เพื่อรวบรวมรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย และศึกษาและวิเคราะห์กลุ่มประชากรเป้าหมาย กำหนดขนาดตัวอย่าง	←→					
2	ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ รวมถึงบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ตามแบบสำรวจ Internal External และ Evidence - Based ตลอดจนช่องทางติดต่อประสานงานเพื่อให้ข้อเสนอแนะตลอดโครงการ	←					→

ที่	กิจกรรม	เดือนที่					
		ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.
3	ส่งรายงานฉบับต้น (Inception Report)		*				
4	รวบรวมข้อมูลรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก และข้อมูลที่เป็นในการประเมิน	↔					
5	ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องระบบการประเมินผล	↔					
6	จัดทำฐานข้อมูลรายชื่อเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น และฐานข้อมูลผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก		↔		↔		
7	จัดเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal External และ Evidence - Based		↔		↔		
8	ส่งรายงานฉบับขั้นกลาง (Interim Report)				*		
9	ลงรหัส บันทึกข้อมูล และตรวจสอบให้คะแนน				↔		
10	ดำเนินการเกี่ยวกับการออกฤทธิ์คะแนน Evidence - Based ให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน					↔	
11	ประมวลผลคะแนน วิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการประเมิน					↔	
12	ส่งรายงานฉบับสุดท้าย ฉบับร่าง (Draft Final Report)						*
13	จัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการประเมินและข้อเสนอแนะในภาพรวม						↔
14	ส่งรายงานฉบับสุดท้าย แบบสมบูรณ์ (Final Report)						*

บทที่ 4

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินที่จะนำเสนอในบทนี้ ประกอบด้วย 4 ประเด็น อันได้แก่ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามดัชนีและเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล รายดัชนี จำแนกตามตัวชี้วัดย่อย และแหล่งข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสำรวจ Internal และ External แต่ก่อนที่จะนำเสนอผลการประเมินดังกล่าว ใคร่ขอกล่าวถึง ผลการแจกแจงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของแบบสำรวจ

4.1 ผลการแจกแจงข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มี 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในสำนักงาน (Internal) และผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน (External) ซึ่งทั้ง 2 กลุ่ม คณะผู้ประเมินได้นำข้อมูลมาแจกแจงตามลักษณะส่วนบุคคลดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน (Internal)

เมื่อพิจารณากุณลักษณะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งในการศึกษาครอบคลุมบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน (ยกเว้นผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น) โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และมีอายุการทำงานในหน่วยงานนั้นตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับตำแหน่ง ข้อมูลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นหญิงมากกว่าชาย มีจำนวนร้อยละ 65.71 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-40 ปี มีจำนวน ร้อยละ 68.57 รองลงไป คือ เป็นผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 41-60 ปี (ร้อยละ 41.43)

เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษา ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล กว่าร้อยละ 65.71 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้จบระดับปริญญาโท สูงถึงร้อยละ 25.72 ไม่มีผู้จบระดับปริญญาเอก เป็นที่น่าสังเกตว่ายังมีผู้ที่จบระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ถึงร้อยละ 8.57

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จำแนกตามระดับตำแหน่ง ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า เป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้างทั้งที่เป็นลูกจ้างประจำ ชั่วคราว รวมทั้งลูกจ้างตามภารกิจ ร้อยละ 42.58 รองลงมา ร้อยละ 22.86 ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ-เชี่ยวชาญ (คือ ผู้ที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป) ผู้บริหาร/หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป พอ ๆ กัน กับข้าราชการระดับปฏิบัติงาน-อาวุโส (จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี) ร้อยละ 17.15 และร้อยละ 17.14

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีสูงถึงร้อยละ 82.86 ในกลุ่มนี้มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ช่วงเวลาระหว่าง 5-10 ปี สูงถึงร้อยละ 54.29 ซึ่งสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี มีร้อยละ 20.0 รองลงมา คือ ส่วนที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีเพียงร้อยละ 17.14 และผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 8.57 เท่านั้น

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสำรวจ Internal จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (N = 35)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 – 40 ปี	24	68.57
41 – 60 ปี	11	41.43
เพศ		
ชาย	12	34.29
หญิง	23	65.71
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	8.57
ปริญญาตรี	23	65.71
ปริญญาโท	9	25.72
ระดับตำแหน่ง		
ผู้บริหาร/หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	6	17.15
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ	8	22.86
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – อาวุโส	6	17.14
ลูกจ้าง / พนักงานจ้าง	15	42.85
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	6	17.14
5 – 10 ปี	19	54.29
11 – 20 ปี	7	20.0
มากกว่า 20 ปี	3	8.57

4.1.2 ลักษณะส่วนบุคคลจากแบบสำรวจความคิดเห็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกหน่วยงาน (External)

เมื่อนำผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานที่ตกเป็นตัวอย่าง จำนวน 100 คน มาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 59.0) ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุในช่วง 41-60 ปี (ร้อยละ 41.0) รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุในช่วง 20-40 ปี มีร้อยละ 33.0

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สูงถึงร้อยละ 92.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 6.0) และผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่จบการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 2.0 ไม่มีผู้จบระดับปริญญาเอก

เมื่อพิจารณาจำแนกตามอาชีพ ข้อมูลที่ได้จากตารางเดียวกันนี้ ชี้ให้เห็นว่า กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.0) เป็นผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น อสม. เกษตรกร ค้าขาย และรับจ้างทั่วไปที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอลพ จังหัดขอนแก่น ดำเนินการ อาทิเช่น ร่วมแข่งขันกีฬา เข้ารับการอบรม รองลงมาเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 35 ที่เหลือร้อยละ 7.0 เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ External จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (N = 100)

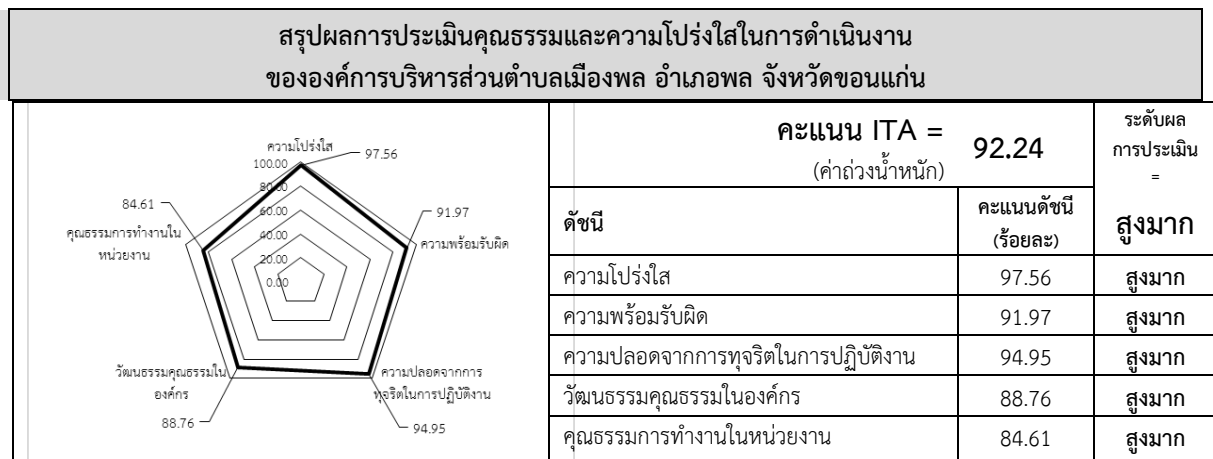
คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	2	2.0
20 – 40 ปี	33	33.0
41 – 60 ปี	41	41.0
มากกว่า 60 ปี	24	24.0
เพศ		
ชาย	41	41.0
หญิง	59	59.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	92.0
ปริญญาตรี	6	6.0
ปริญญาโท	2	2.0
อาชีพ		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	7	7.0
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	35	35.0
อื่นๆ (เกษตรกร ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน อสม. พ่อบ้าน/แม่บ้าน ว่างงาน ค้าขาย นักเรียน นักศึกษา รับจ้างทั่วไป)	58	58.0

4.2 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จำแนกตามดัชนีและเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บ

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูงมาก โดยได้ค่าคะแนนดัชนีที่มีการถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 92.24

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายดัชนีทั้ง 5 ด้าน ผลที่ได้ปรากฏในแผนภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ ด้านความโปร่งใส (97.56) รองลงมา ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (94.95) ด้านความพร้อมรับผิด (91.97) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (88.76) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (84.61)

แผนภาพที่ 4.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล



หมายเหตุ: 1. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

2. คะแนนดัชนีเป็นการคำนวณคะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามจากทุกแบบสำรวจในดัชนี ที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบในแต่ละดัชนี

เมื่อพิจารณาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จำแนกตามแหล่งข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 เป็นผลการประเมินโดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ซึ่งให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานในระดับสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินที่ได้จากค่าคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 100.00 คะแนน รองลงมา คือ การประเมินของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 92.00 คะแนน ส่วนการประเมินตนเองของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี (Internal) ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงถึง 81.99 คะแนน (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1.	ความโปร่งใส	26				97.56	25.37
	1.1 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล					98.56	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		100.00			100.00	
	1.1.2 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		88.45	96.15	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					95.97	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		85.28	94.11	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00		89.11	97.82	
2.	ความพร้อมรับผิด	18				91.97	16.55
	2.1 ความพร้อมรับผิด					88.46	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			88.99	88.65	88.82	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			84.86	88.45	86.65	
	2.2 เจตจำนงสุจริต					95.21	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	75.30	87.12	95.21	
3.	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22				94.95	20.89
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					96.85	
	3.2.1 การรับสินบน			91.00	98.78	95.67	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			96.21	99.23	98.02	
	3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					88.96	
ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			81.93	96.00	88.96		
4.	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				88.76	14.20
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					82.22	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			73.40		73.40	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			81.09		81.09	
	4.1.3 การอายุและเกรงกลัวที่จะทุจริต			87.20		87.20	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					94.80	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		100.00	84.39		94.80	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					87.50	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		100.00	75.73		87.86	
4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		100.00	74.29		87.14		
5.	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				84.61	15.23
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					97.09	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		100.00		91.42	97.14	
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		100.00		91.09	97.03	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					77.12	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			67.96		67.96	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			83.26		83.26	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			81.69		81.69	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			72.49		72.49	
คะแนนรายแบบสำรวจ			100.00	81.99	92.00		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล							92.24

4.3 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล รายดัชนี จำแนกตามตัวชี้วัดย่อย และแหล่งข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นรายดัชนี โดยจำแนกตามตัวชี้วัดย่อย และแหล่งข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.1 ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

การประเมินความโปร่งใสขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล เป็นการประเมินจากมุมมองหรือความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External: EIT) และจากข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based: EBIT) ซึ่งถือว่าเป็นข้อเท็จจริงจากเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน และประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด คือ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งแต่ละตัวชี้วัดยังสามารถจำแนกได้ออกเป็นอีก 2 ตัวชี้วัดย่อย รวมเป็นตัวชี้วัดย่อยทั้งหมด 4 ตัวชี้วัดย่อย คือ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง 2) การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 4) การจัดการเรื่องร้องเรียน

ผลการประเมินการดำเนินงานด้านความโปร่งใสดังตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ที่อิงอยู่กับความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอก (External: EIT) และข้อมูลจากเอกสารซึ่งถือว่าเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based: EBIT) ได้คะแนนเท่ากับ 97.56 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยจำแนกเป็นการให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับ 98.56 คะแนน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนเท่ากับ 95.97 คะแนน เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1.1 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.56 คะแนน เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีคะแนนดังต่อไปนี้

- การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 คะแนน

- การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน โดยรวมได้ค่าคะแนนเท่ากับ 96.15 คะแนน โดยยังสามารถจำแนกย่อยเป็นคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) 88.45 คะแนน ในขณะที่คะแนนจากการวิเคราะห์เอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็ม คือ 100.00 คะแนน คะแนนที่ได้จากทั้ง 2 แหล่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมากทั้งคู่

4.3.1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 95.97 คะแนน เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีคะแนนดังต่อไปนี้

- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 94.11 คะแนน โดยจำแนกเป็นคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับ 85.28 คะแนน ในขณะที่คะแนนการประเมินจากข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็ม (100.00) ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก

- การจัดการเรื่องร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.82 คะแนน และเมื่อพิจารณาเฉพาะการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) จะได้คะแนนเท่ากับ 89.11 คะแนน ในขณะที่คะแนนการประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์

(Evidence - Based) ได้คะแนนเต็ม คือ 100.00 คะแนน เห็นได้ว่าทั้ง External และ Evidence - Based อยู่ในระดับสูงมากทั้งคู่

4.3.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ดัชนีความพร้อมรับผิด ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล สามารถประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล และจากมุมมองของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก รวมทั้งการพิจารณาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ดัชนีด้านนี้แบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด คือ ความพร้อมรับผิด และเจตจำนงสุจริต และมีตัวชี้วัดย่อย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน และเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน

ผลการประเมินการดำเนินงานด้านความพร้อมรับผิดขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินงานด้านความพร้อมรับผิดอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 91.97 คะแนน เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.2.1 ความพร้อมรับผิด โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 88.46 คะแนน เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

- ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 88.82 คะแนน ในส่วนของคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับ 88.99 คะแนน ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ที่ได้คะแนนเท่ากับ 88.65 คะแนน ทำให้เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ External มีความใกล้เคียงกันมาก

- ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 86.65 คะแนน แบ่งเป็นคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 84.86 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก เช่นเดียวกับคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับ 88.45 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก

4.3.2.2 เจตจำนงสุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 95.21 คะแนน โดยจำแนกเป็นคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 75.35 คะแนน ในขณะที่คะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับ 87.12 คะแนน และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับ 100.00 คะแนน ซึ่งให้เห็นว่า คะแนนผลการประเมินที่ได้จากทั้ง 3 แหล่ง ไม่มีความสอดคล้องกัน

4.3.3 ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ประเมินจากผลการประเมินจาก 2 กลุ่มเป้าหมาย อันได้แก่ มุมมองความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล และมุมมองของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พิจารณาใน 3 มิติ อันได้แก่ 1) การถูกข่มขู่ความผิด 2) ความปลอดจากการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งได้แก่การที่เจ้าหน้าที่ไม่รับสินบนและไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปหาประโยชน์ใด ๆ และ 3) ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย

เมื่อพิจารณาผลการประเมิน โดยใช้ข้อมูลจากทั้ง 2 แหล่ง ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผลที่ได้ดังที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 94.95 คะแนน เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.3.1 การถูกชี้มูลความผิด พิจารณาจากข้อมูลการถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2560 จากมติชี้มูลความผิดของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ที่แจ้งข้อมูลให้กับจังหวัดขอนแก่น เพื่อประสานส่งข้อมูลดังกล่าวให้กับคณะผู้ประเมินนั้น ผลที่ได้ดังที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ไม่มีการถูกชี้มูลความผิดใด ๆ ของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ซึ่งทำให้ได้คะแนนเต็มคือ 100.00 คะแนน

4.3.3.2 การไม่ทุจริตต่อหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 96.85 คะแนน เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

- การไม่รับสินบน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 95.67 คะแนน แบ่งเป็นคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 91.00 คะแนน ในขณะที่คะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนเท่ากับ 98.78 คะแนน คะแนนจากทั้ง 2 แหล่งอยู่ในระดับสูงมากทั้งคู่

- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.02 คะแนน จำแนกย่อยเป็นคะแนนการประเมินจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 96.21 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก ระดับเดียวกันกับที่ได้จากการประเมินจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ 99.23 คะแนน

4.3.3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 88.96 คะแนน โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 81.93 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก ระดับเดียวกันกับคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) อยู่ในระดับสูงมาก คือ ได้ค่าคะแนน 96.00 คะแนน

4.3.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร พิจารณาจากผลการประเมินที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม คือ ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล และการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ มีตัวชี้วัด 3 ตัว อันได้แก่ 1) การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน 2) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ 3) การป้องกันและปราบปราม การทุจริตในหน่วยงาน โดยมีตัวชี้วัดย่อย 6 ตัว คือ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต การดำเนินการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาผลการประเมินจากแหล่งข้อมูล/กลุ่มเป้าหมายจากทั้ง 2 แหล่ง พบว่าดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก (88.76 คะแนน) และการดำเนินงานในทั้ง 3 ตัวชี้วัด พบว่าตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนสูงสุดในด้านนี้ ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (94.80 คะแนน) รองลงไป คือ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน (87.5 คะแนน)

ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำสุด คือการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน (82.22 คะแนน) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 82.22 คะแนน ประเมินจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) เพียงกลุ่มเดียวในเรื่องของการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต และการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ซึ่งตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต อยู่ในระดับพอ ๆ กัน คือ สูงมาก คือ 87.20 คะแนน และ 81.09 คะแนน ตามลำดับ ส่วนการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต อยู่ในระดับสูง คือ 73.40 คะแนน

4.3.4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งพิจารณาจากการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอยู่ในระดับที่สูงมาก คือ 94.80 คะแนน โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 84.39 คะแนน ในขณะที่คะแนนที่ได้จากการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ซึ่งได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.3.4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 87.50 คะแนน เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

- แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 87.86 คะแนน โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 75.73 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง ส่วนคะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้คะแนนเต็ม คือ 100 คะแนน

- การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 87.14 คะแนน โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) 74.29 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง ในขณะที่คะแนนที่ได้จากข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ที่ได้คะแนนเต็ม คือ 100.00 คะแนน

4.3.5 ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ทำการประเมินจากกลุ่มเป้าหมายและแหล่งข้อมูลทั้ง 3 แหล่ง คือ มุมมองความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มุมมองความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการภายนอก และจากการตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีด้านนี้ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 2 ตัวคือ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารงาน โดยที่ตัวชี้วัดแรกประกอบด้วย ตัวชี้วัดย่อย 2 ตัวคือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวชี้วัดตัวที่ 2 พิจารณาจากตัวชี้วัดย่อย 4 ตัว ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ คุณธรรมในการมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการประเมินโดยใช้ข้อมูลจากทั้ง 3 แหล่ง ดังได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าคะแนนเท่ากับ 84.61 คะแนน ซึ่งเมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดทั้ง 2 ตัว ยังแสดงให้เห็นด้วยว่า

มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล อยู่ในระดับสูงมาก (97.09 คะแนน) ส่วนคุณธรรมในการบริหารงานอยู่ในระดับสูง (77.12 คะแนน) เมื่อพิจารณาผลการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.09 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก (97.14 คะแนน) ส่วนความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก (97.03 คะแนน) โดยที่เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งได้คะแนนเท่ากับ 97.14 คะแนน นั้นเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) 91.42 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็ม 100.00 คะแนน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก

- ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.03 คะแนน โดยจำแนกเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) 91.09 คะแนน ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็ม 100.00 คะแนน จึงเห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based มีความสอดคล้องกัน

4.3.5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ในภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ 77.12 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินในเรื่องการบริหารงานบุคคล (67.96 คะแนน) การบริหารงานงบประมาณ (83.26 คะแนน) คุณธรรมในการมอบหมายงาน (81.69 คะแนน) และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน (72.49 คะแนน) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal)

เมื่อนำจำนวนดัชนี จำนวนตัวชี้วัดหลัก และจำนวนตัวชี้วัดย่อยมาจำแนกตามระดับของผลการประเมิน ดังตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่า ดัชนี 5 ด้านอยู่ในระดับสูงมาก คือ ความพร้อมรับผิด ความโปร่งใส คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน และ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ในขณะที่ตัวชี้วัดหลัก ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 12 ตัว มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก จำนวน 11 ตัว ได้แก่ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพร้อมรับผิด เจตจำนงสุจริต การถูกข่มขู่ความผิด การทุจริตต่อหน้าที่ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันและปราบปราม การทุจริตในหน่วยงาน มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง 1 ตัว คือ คุณธรรมในการบริหารงาน ส่วนตัวชี้วัดย่อยจำนวนทั้งสิ้น 23 ตัว มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ประมาณร้อยละ 82.61 ส่วนตัวชี้วัดย่อยมี 3 ตัวอยู่ในระดับสูง อันได้แก่ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การบริหารงานบุคคล และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.4 จำนวนดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อย จำแนกตามระดับการประเมิน

ดัชนี / ตัวชี้วัด / ตัวชี้วัดย่อย	จำนวน	ระดับผลการประเมิน	
		สูงมาก	สูง
ดัชนี	5	5	0
ตัวชี้วัด	12	11	1
ตัวชี้วัดย่อย	23	20	3

4.4 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจ

แบบสำรวจในการประเมินครั้งนี้ มี 2 ลักษณะ คือ แบบสำรวจ Internal และแบบสำรวจ External ผลจากการประเมินและรวบรวมข้อมูลทำให้ได้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสำรวจ Internal

จากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส ตลอดจนป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีการกำหนดนโยบายในการป้องกันกาทุจริตในองค์กร อย่างชัดเจน และถือปฏิบัติโดยเสมอภาค ที่สำคัญคือ ผู้บริหารและหัวหน้างานทุกส่วนต้องตระหนักและปฏิบัติเป็นแบบอย่างอย่างเคร่งครัด ส่วนระดับเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะปฏิบัติตาม
2. ขอให้ตรวจสอบภาพรวมการดำเนินการทุกขั้นตอนขององค์กร

ข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ External

จากการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ซึ่งได้แก่ ผู้มารับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล เพื่อให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสามารถแยกออกเป็น ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งจะกล่าวถึงแต่ละประเภทของข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ดังนี้
 - 1) เจ้าหน้าที่ควรมีจิตบริการในการบริการแก่ประชาชนด้วยความเท่าเทียม รวดเร็ว ไม่ซ้ำและไม่เลือกบริการเฉพาะบุคคลสำคัญ
 - 2) เจ้าหน้าที่ควรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ
 - 3) เจ้าหน้าที่ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ให้บริการโปร่งใส ตรวจสอบได้
2. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินการของหน่วยงาน ดังนี้
 - 1) หน่วยงานมีส่วนร่วมในการป้องกันการติดยาเสพติดในชุมชน และมีการรณรงค์ในรูปแบบต่างๆ
 - 2) ให้บุคคลภายนอกมีการตรวจสอบด้วยทุกครั้งในการตรวจงบประมาณ

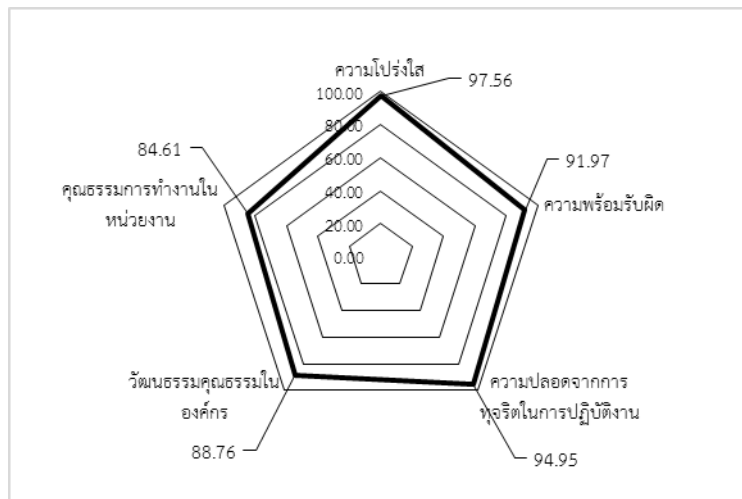
- 3) เมื่อมีงบประมาณจากจังหวัดถึง อบต. หรือเทศบาล ควรมีการปรับปรุงถนนให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเพื่อความปลอดภัยของประชาชน
- 4) หน่วยงานมีช่องทางให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น
- 5) อยากให้หน่วยงานเพิ่มงบประมาณในส่วนของการติดตั้งแสงสว่างให้ทั่วถึง
- 6) อยากให้หน่วยงานทำงานด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสและมีคุณธรรม และมีความยุติธรรม ปราศจากการคอร์รัปชันในรูปแบบต่างๆ

บทที่ 5

สรุปผลการประเมิน พัฒนาการดำเนินงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูงมาก โดยได้ค่าคะแนนดัชนีที่มีการถ่วงน้ำหนักแล้ว ร้อยละ 90.65 และเมื่อพิจารณาตามรายดัชนีทั้ง 5 ด้าน ผลที่ได้ปรากฏในแผนภาพที่ 5.1 แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุดตามลำดับ คือ ด้านความโปร่งใส (97.56) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (94.95) ด้านความพร้อมรับผิด (91.97) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (88.76) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (84.61) (ดูแผนภาพที่ 5.1)



แผนภาพที่ 5.1 สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพลจำแนกตามแหล่งข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 5.1 เป็นผลการประเมินโดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง ซึ่งให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการทำงานในระดับสูงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินที่ได้ จากค่าคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 100.00 รองลงมา คือ การประเมินของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 92.00 ส่วนการประเมินตนเองของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี (Internal) ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงถึง 81.99 คะแนน (ดูรายละเอียดในตารางที่ 5.1)

**ตารางที่ 5.1 แสดงรายละเอียดผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอกงพล จังหวัดขอนแก่น**

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (100)	คะแนน หลังถ่วงน้ำหนัก
1.	ความโปร่งใส	26				97.56	25.37
	1.1 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					98.56	
	1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		100.00			100.00	
	1.1.2 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		100.00		88.45	96.15	
	1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					95.97	
	1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		100.00		85.28	94.11	
	1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียน		100.00		89.11	97.82	
2.	ความพร้อมรับผิด	18				91.97	16.55
	2.1 ความพร้อมรับผิด					88.46	
	2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			88.99	88.65	88.82	
	2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			84.86	88.45	86.65	
	2.2 เจตจำนงสุจริต					95.21	
	เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		100.00	75.30	87.12	95.21	
3.	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	22				94.95	20.89
	3.1 การถูกชี้มูลความผิด					100.00	
	เรื่องชี้มูลความผิด		100.00			100.00	
	3.2 การทุจริตต่อหน้าที่					96.85	
	3.2.1 การรับสินบน			91.00	98.78	95.67	
	3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			96.21	99.23	98.02	
	3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					88.96	
	ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			81.93	96.00	88.96	
4.	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	16				88.76	14.20
	4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					82.22	
	4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			73.40		73.40	
	4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต			81.09		81.09	
	4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			87.20		87.20	
	4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					94.80	
	การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		100.00	84.39		94.80	
	4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					87.50	
	4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		100.00	75.73		87.86	
	4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		100.00	74.29		87.14	
5.	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	18				84.61	15.23
	5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					97.09	
	5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน		100.00		91.42	97.14	
	5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		100.00		91.09	97.03	
	5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน					77.12	
	5.2.1 การบริหารงานบุคคล			67.96		67.96	
	5.2.2 การบริหารงบประมาณ			83.26		83.26	
	5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน			81.69		81.69	
	5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			72.49		72.49	
	คะแนนรวมแบบสำรวจ		100.00	81.99	92.00		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล							92.24

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จำแนกตามรายดัชนี ทั้ง 5 ดัชนี ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 5.2 แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ใน 5 ด้านที่อยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุด ด้านความโปร่งใส (97.56) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (94.95) ด้านความพร้อมรับผิด (91.97) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (88.76) และด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (84.61)

ตารางที่ 5.2 แสดงคะแนนของดัชนีสูงสุดถึงต่ำสุด จำแนกตามรายด้านดัชนี

ดัชนี	คะแนนที่ได้	ระดับผลการประเมิน
ความโปร่งใส	97.56	สูงมาก
ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	94.95	สูงมาก
ความพร้อมรับผิด	91.97	สูงมาก
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	88.76	สูงมาก
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	84.61	สูงมาก
คะแนน ITA ในภาพรวม	92.24	สูงมาก

ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ครั้งนี้จะมีดัชนีวัดอยู่ห้าด้าน และแต่ละด้านจะมีตัวชี้วัดย่อย ๆ ซึ่งรวมกันเป็นจำนวนทั้งสิ้น 23 ตัวชี้วัด ในจำนวน 23 ตัวชี้วัดนี้ มี 1 ตัวชี้วัด คือ เจตจูงใจสุจริตในการบริหารงานเท่านั้น ที่ใช้ข้อมูลจาก 3 แหล่ง อันประกอบด้วย 1) จากแบบสำรวจหรือตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์: EBIT 2) จากแบบสำรวจ Internal: IIT และ 3) จากแบบสำรวจ External: EIT ตัวชี้วัดส่วนใหญ่ นับเป็นจำนวน 13 ตัวชี้วัด ใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การจัดการเรื่องร้องเรียน 4) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 5) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจหรือตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์: EBIT และจากแบบสำรวจ External: EIT 6) การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน 7) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ 8) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจหรือตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์: EBIT และจากแบบสำรวจ Internal: IIT 9) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน 10) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน 11) การรับสินบน 12) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ 13) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal: IIT และจากแบบสำรวจ External: EIT) มี 9 ตัวชี้วัด ที่ใช้ข้อมูลเพียง 1 แหล่ง เท่านั้น คือ 1) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง 2) เรื่องชี้มูลความผิด ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจหรือตรวจสอบหลักฐานเชิงประจักษ์: EBIT 3) การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต 4) การไม่ทนต่อการทุจริต 5) การอวยและเกรงกลัว ที่จะทุจริต 6) การบริหารงานบุคคล 7) การบริหารงบประมาณ 8) คุณธรรมในการมอบหมายงาน 9) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจ Internal: IIT

ส่วนตัวชี้วัดย่อยในดัชนีความโปร่งใส อันได้แก่ 1) การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 3) การจัดการเรื่องร้องเรียน มีผลประเมินจากทั้ง 2 แหล่ง

สอดคล้องกัน โดยมีผลการประเมินที่ได้จากแบบสำรวจ EIT อยู่ในระดับสูงมาก และผลการประเมินจากการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) อยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน

ในขณะที่ตัวชี้วัดย่อยในดัชนีความพร้อมรับผิด อันได้แก่ 1) ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน 2) ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน มีผลการประเมินที่ได้จากบุคลากรภายในสำนักงานประเมินตนเอง (IIT) และจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ซึ่งผลการประเมินมีความใกล้เคียงและสอดคล้องกัน

ส่วนตัวชี้วัดย่อยในดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ 1) การรับสินบน 2) การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ และ 3) ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย มีผลการประเมินที่ได้จากบุคลากรภายในสำนักงานประเมินตนเอง (IIT) และจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) ซึ่งผลการประเมินมีความสอดคล้องกัน

ส่วนตัวชี้วัดย่อยในดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร อันได้แก่ 1) แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และ 2) การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน โดยใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) และจากบุคลากรภายในสำนักงานประเมินตนเอง (IIT) มีผลประเมินจากทั้ง 2 แหล่ง ไม่มีความสอดคล้องและมีความแตกต่างกัน

ส่วนตัวชี้วัดย่อยในดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน อันได้แก่ 1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 2) ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีผลประเมินจากทั้ง 2 แหล่ง สอดคล้องกัน โดยมีผลการประเมินที่ได้จากแบบสำรวจ EIT อยู่ในระดับสูงมาก และผลการประเมินจากการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) อยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน (ดูรายละเอียดในตารางที่ 5.1)

ส่วนตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 5.1 นี้แสดงให้เห็นว่า ผลการประเมินจากทั้ง 3 แหล่งมีความไม่สอดคล้องกัน คือ อยู่ในระดับสูงและสูงมาก เมื่อพิจารณาจากคะแนน พบว่าคะแนนจากการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (100.00 คะแนน) มีค่าคะแนนที่มีความใกล้เคียงกันจากอีก 2 แหล่ง คือ จาก IIT (75.30 คะแนน) และ EIT (87.12 คะแนน)

ส่วนตัวชี้วัดย่อยอื่น ๆ (สามารถพิจารณาจากแหล่งข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งเท่านั้น) เช่น การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และเรื่องข้อมูลความผิด สามารถพิจารณาได้เฉพาะจากแหล่งข้อมูลการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ส่วนการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ คุณธรรมในการมอบหมายงาน และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถพิจารณาได้จากแหล่งข้อมูลบุคลากรภายในสำนักงานประเมินตนเอง (IIT) เท่านั้น

5.2 พัฒนาการของการดำเนินงาน

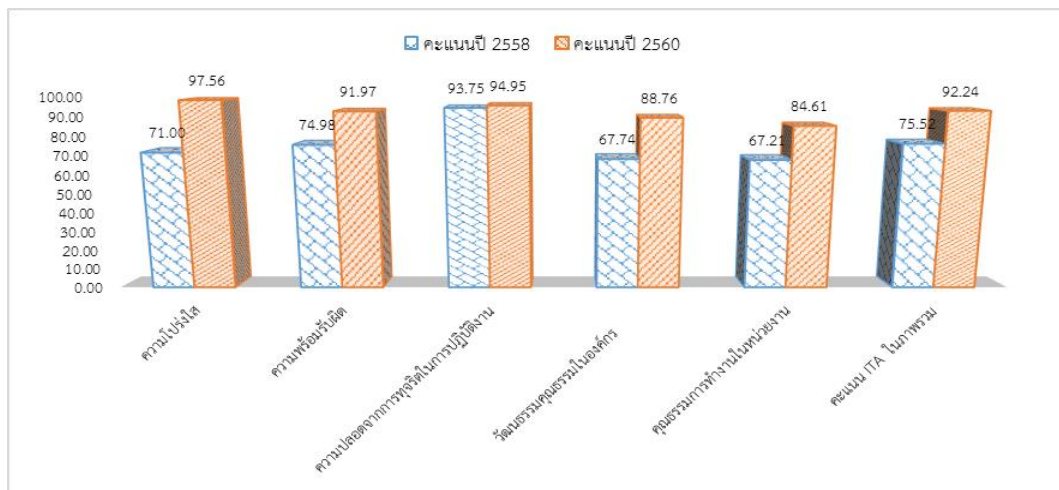
เมื่อพิจารณาต่อไปว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีพัฒนาการในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างไร ในช่วงปี พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2560 ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 5.3 และแผนภาพที่ 5.2 แสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีพัฒนาการที่ดีขึ้นในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2558 องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในระดับสูง (ค่าคะแนนเท่ากับ 75.52) และเพิ่มเป็นระดับสูงมากในอีก 2 ปีต่อมา โดยค่าคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) รวมเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 22.1 ในปี พ.ศ. 2560

เมื่อพิจารณาพัฒนาการในการดำเนินงานจำแนกตามรายดัชนี ตัวเลขที่ปรากฏในตารางที่ 5.3 และแผนภาพที่ 5.2 แสดงให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีพัฒนาการที่ดีขึ้นในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในทั้ง 5 ดัชนี โดยดัชนีที่มีพัฒนาการดีขึ้นมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ดัชนีด้านความโปร่งใส ซึ่งมีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นจากเดิมในปี พ.ศ.2558 ถึงร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (เพิ่มขึ้นร้อยละ 31.0) ลำดับที่ 3 คือ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 25.9) ลำดับที่ 4 คือ ดัชนี ความพร้อมรับผิด (เพิ่มขึ้นร้อยละ 22.7) ส่วนดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นต่ำสุด คือ ร้อยละ 1.3

ตารางที่ 5.3 แสดงพัฒนาการของการดำเนินงานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2558 และ พ.ศ. 2560

ลำดับ	ดัชนี	คะแนนปี 2558	คะแนนปี 2560	ร้อยละที่เปลี่ยนแปลง
1.	ความโปร่งใส	71.00	97.56	+ 37.4
2.	ความพร้อมรับผิด	74.98	91.97	+ 22.7
3.	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	93.75	94.95	+ 1.3
4.	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	67.74	88.76	+ 31.0
5.	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	67.21	84.61	+ 25.9
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใส		75.52	92.24	+ 22.1
ระดับผลการประเมิน		สูง	สูงมาก	

หมายเหตุ + หมายถึง เพิ่มขึ้น - หมายถึง ลดลง



แผนภาพที่ 5.2 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ในปี พ.ศ. 2558 และ ปี พ.ศ. 2560

5.3 อภิปรายผลการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ในภาพรวม (ITA) อยู่ในระดับสูงมาก คือ ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 92.24 โดยค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอยู่ในระดับสูงมาก (92.00 คะแนน) ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกันกับค่าคะแนนจากบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (81.99 คะแนน) และจากการประเมินโดยการตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน (100.00 คะแนน)

เมื่อพิจารณาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จำแนกตามรายดัชนี ผลการศึกษาพบว่าทั้ง 5 ดัชนี มีการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมากทั้ง 5 ด้าน

เมื่อพิจารณาพัฒนาการในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2560 ผลการศึกษา พบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีพัฒนาการที่ดีขึ้นในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสทั้งในภาพรวมและรายดัชนีทั้ง 5 ด้าน โดยคิดเป็นการเพิ่มขึ้นสูงถึงร้อยละ 1.3 – 37.4 โดยดัชนีที่มีพัฒนาการสูงสุดและถือเป็นขั้น 1 คือ ดัชนีความโปร่งใส (ร้อยละที่เปลี่ยนแปลง +37.4) ส่วนด้านที่มีพัฒนาการที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ คือ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีพัฒนาการต่ำสุดคือ เพียงร้อยละ 1.3 เท่านั้น

เมื่อพิจารณาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จำแนกตามรายดัชนี ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือ **ดัชนีความโปร่งใส** ซึ่งมีค่าคะแนนระดับสูงมาก (97.56 คะแนน) ซึ่งเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดความโปร่งใสทั้งการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยดูจากค่าคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าคะแนนที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากเอกสารเชิงประจักษ์ ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพลได้มีการดำเนินการทั้งการให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการจัดการข้อร้องเรียน และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพราะได้ค่าคะแนนเต็ม 100.00 คะแนน

ในการประเมินเรื่องความโปร่งใสครั้งนี้พบว่า ผู้รับบริการภายนอกประเมินให้คะแนนองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ต่ำกว่าคะแนนที่ได้จากการตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์สะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนมีความคาดหวังว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล จะต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่าง ๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดจนสาธารณชนให้มากกว่าที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน อย่างน้อยที่สุดเพื่อให้ประชาชนได้ร่วมรับรู้ในสิ่งที่หน่วยงานได้ดำเนินการ เมื่อประชาชนรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับรู้ ก็จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการและร่วมในการติดตามและประเมินผลต่อไป

ค่าคะแนนรายดัชนีที่สูงเป็นอันดับสองรองจากดัชนีความโปร่งใส คือ **ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** (ร้อยละ 94.95) อันเนื่องมาจากองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ไม่ถูกข่มขู่ความผิดใด ๆ จากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. และเป็นที่น่าสังเกตว่าคะแนนที่ได้จากการประเมินตนเอง ของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงานมีค่าคะแนนใกล้เคียงกับคะแนนที่ได้จากการ

ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก แสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ของบุคคลภายนอกที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ดังนั้นควรรักษาความเชื่อมั่นให้กับบุคคลหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานในเรื่องความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานก็เป็นความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการ

ค่าคะแนนรายดัชนีที่สูงเป็นอันดับสาม คือ **ดัชนีความพร้อมรับผิด** (ค่าคะแนนร้อยละ 91.97) ซึ่งเมื่อพิจารณาตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ทั้งความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงานและในการบริหารงาน โดยดูจากค่าคะแนนที่ได้จากความคิดเห็นของผู้รับบริการภายในและภายนอก พบว่า ค่าคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจ External มีค่าคะแนนต่ำกว่าที่ได้จากแบบสำรวจ Internal อันแสดงให้เห็นว่า ผู้รับบริการภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประเมินว่า เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล จะต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เพิ่มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณชน อีกทั้งพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากผู้รับบริการ รวมทั้งผู้บริหารพร้อมรับผิดชอบ หากงานนั้นมีความผิดพลาด ส่งผลกระทบต่อและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม อันสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมรับผิดของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ทั้งนี้ในการประเมินครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารมีเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักฐานหรือเอกสารเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นถึงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล

ส่วนด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ซึ่งมีค่าคะแนนคือ 88.76 แต่ก็ยังถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาในตัวชี้วัดย่อยบางตัวชี้วัดที่ใช้คะแนนจาก 2 แหล่ง คือ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน พบว่า ค่าคะแนนจากทั้ง 2 แหล่งมีความแตกต่างกัน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเกี่ยวกับการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงานเพื่อยับยั้งการทุจริตในหน่วยงาน มีค่าคะแนนต่ำกว่าที่ได้จากการตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ ส่วนตัวชี้วัดย่อยอื่น ๆ ในด้านนี้มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูงมากทั้งสิ้น ยกเว้น การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตที่ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน อันได้แก่ การไม่ทนต่อการทุจริต การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต รวมทั้งมีการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน และได้ปลูกฝังให้บุคลากรภายในสำนักงานได้มีการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มข้นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นต่อไป

ส่วนด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้ค่าคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก (84.61 คะแนน) ในดัชนีนี้มี 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารงาน ในส่วนของการวิเคราะห์ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ข้อมูลจากการตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งพบว่า มีค่าคะแนนสูงกว่าคะแนนที่ได้จากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการจัดเตรียมเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบส่วนคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงบประมาณ 3) คุณธรรมในการมอบหมายงาน และ 4) การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 4 ตัวชี้วัดย่อยนี้ประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรภายในสำนักงานเพียงกลุ่มเดียว ผลการประเมินพบว่า บุคลากรภายในสำนักงานมีการรับรู้ที่หน่วยงานมีคุณธรรมในการบริหารงบประมาณและระบบการมอบหมายงานสูงมาก แต่หากได้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

ให้มีคุณธรรมกว่านี้ก็จะ เป็น สิ่งที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาคนเก่ง คนดี การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล แสดงให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีความโดดเด่นในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ด้านความพร้อมรับผิด ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ยังมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาระบบบริหารและกระบวนการทำงานในด้านที่เป็นจุดที่จะต้องรักษาดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ศักยภาพขององค์กรมีความสมบูรณ์เป็นไปตามมาตรฐาน และมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ควรศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาต่อไป ซึ่งคณะผู้ประเมินได้มีข้อเสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ไว้ดังนี้

ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) จากผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีระดับความโปร่งใสในระดับสูงมาก โดยมีคะแนนที่ได้ อยู่ที่ 97.56 คะแนน ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษามาตรฐานระบบการทำงานในเรื่องของการเปิดเผยข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลในการทำงานของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบเกี่ยวกับกระบวนการทำงานขององค์กรและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นทั้งหมดในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างที่แสดงถึงปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาในปีต่อไป รวมทั้งการจัดทำฐานข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบเพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ชื่อโครงการ งบประมาณ ผู้ซื้อของ ผู้ยื่นซอง และผู้ได้รับการคัดเลือก อีกทั้งยังต้องมีกระบวนการหรือแนวทางการตรวจสอบถึงความเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นรูปธรรม

ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) จากผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีความพร้อมรับผิดในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งหากพิจารณาในเชิงนโยบายแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ควรรักษามาตรฐานการทำงานในด้านนี้ไว้ให้มีมาตรฐานที่ดีอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามหากองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล สามารถพัฒนาศักยภาพขององค์กรด้านความพร้อมรับผิดขอให้มีความมาตรฐานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปก็จะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับมาตรฐาน และคุณภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ผู้รับบริการในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล เป็นอย่างดีด้วย โดยผู้บริหารของหน่วยงานควรออกนโยบายในการทำงานที่กระตุ้นแรงจูงใจ (motivated policy) ของพนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ภายใต้งานอันสุจริตและมุ่งมั่นในการทำงานและมีความพร้อมรับผิดอยู่เสมอ หากเกิดกรณีความเข้าใจผิดหรือความผิดพลาดในการทำงาน โดยอาจเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานผ่านระบบการให้รางวัลเชิดชูเกียรติผู้มีความพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานดีเด่น (Accountability Award) หรือผู้บริหารอาจกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ การประเมินสมรรถนะในการทำงานพิเศษในรูปแบบอื่น ๆ ด้วยก็ได้ เป็นต้น

นอกจากนี้อาจมีการพัฒนาบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ คุณภาพ การให้บริการ เป็นต้น

ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) เป็นอีกหนึ่งดัชนีที่สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก ได้คะแนนประเมินอยู่ที่ 94.95 คะแนน ซึ่งหน่วยงานควรรักษาระบบงานหรือนโยบายในการทำงานที่ผ่านมาให้มีมาตรฐานที่ดีอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามในขณะที่เดียวกันก็ควรที่จะพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานมากขึ้นด้วย เนื่องจากดัชนีในด้านดังกล่าวนี้มีผลโดยตรงต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและภาพลักษณ์ความบริสุทธิ์หรือความใสสะอาดของหน่วยงาน (clean organization) ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ควรพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ และป้องกันปัญหาทุจริตคอร์รัปชันที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้/รับสินบน การทุจริตต่อหน้าที่ รวมถึงการทุจริตเชิงนโยบาย (policy corruption) โดยในเชิงนโยบายนั้น ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานในการทำงานของพนักงาน หลักเกณฑ์ในการติดตาม ตรวจสอบที่ชัดเจน กำหนดบทลงโทษและบังคับใช้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นกลไกในการควบคุมและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน (anti-corruption mechanism)

ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล นั้น มีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนของดัชนีอยู่ที่ 88.76 คะแนน ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน รวมทั้งต้องพัฒนาในประเด็นการสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ควรมีนโยบาย เจตนาธรรม หรืออุดมการณ์ในการทำงานที่จะต้องเป็นไปอย่างสุจริต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงาน (working culture) ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

นอกจากนี้ ควรมีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเผยแพร่และให้ความสำคัญกับการดำเนินการต่อต้านการทุจริตขององค์กร รวมถึงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากรมากขึ้น อาจผ่านจัดอบรมสัมมนา หรือการเผยแพร่ผ่านสื่ออื่น ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทุจริต คอร์รัปชัน คุณธรรมและจริยธรรม อันจะเป็นการส่งเสริมการบริหารงานที่โปร่งใสขององค์กร ผู้บริหารได้มีสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร มีการดำเนินงานต่อการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ตั้งแต่กระบวนการจัดทำแผนไปสู่อุปสรรค อย่างไรก็ตาม หลังจากการดำเนินงานควรมีการวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และควรมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบและกลไกการตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงควรมีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและภาคประชาสังคมในการกำกับติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ถือเป็นดัชนีที่สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีคุณธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนอยู่ที่ 84.61 คะแนน ซึ่งแน่นอนว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ควรรักษามาตรฐานในการทำงานที่ดีไว้ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมแล้วองค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีประสิทธิภาพสูงในเรื่องของมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน คุณภาพ

ในการให้บริการแก่ประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพมาตรฐานการทำงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน
อย่างไรก็ตาม องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ควรพัฒนาปรับปรุงการทำงานในด้านคุณธรรม
ในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นอกจากนี้การที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือ
แนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการและเป็นขั้นเป็นตอนและ
มีความชัดเจน รวมถึงมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม หากองค์กร
มีการวิเคราะห์ ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานหลังการดำเนินการตาม
คู่มือปฏิบัติงานเพิ่มเติม และนำจุดอ่อนหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาจะทำให้ระบบ
การให้มีความมาตรฐานและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปในทุก ๆ ปี มีระบบ เกณฑ์ หรือเครื่องมือในการ
ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักที่มีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเป็นมาตรฐาน มีความโปร่งใสและมี
ประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติตามภารกิจหลักอย่างชัดเจนต่อผู้รับบริการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองพล มีระบบการป้องกันหรือตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้น
การปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
หลัก แต่หากจะให้ดียิ่งขึ้น องค์กรควรจะมีการดำเนินการดังกล่าวในทุกภารกิจขององค์กรด้วย และได้มี
การเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในปฏิบัติราชการหรือ
การดำเนินงานของภารกิจหลักทุกระดับ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การจัดทำแผน
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขพัฒนา เพราะถือการมีส่วนร่วม
คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จของการปกครองท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม องค์กรควรจะมีการเปิดโอกาสและ
ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกระดับในทุกภารกิจขององค์กร ซึ่งมีใช้แค่เพียงภารกิจหลัก
เท่านั้น