**บทที่ ๔**

**ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง**

 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยผลการประเมินฯ มีการนำเสนอภายใต้ประเด็นที่สำคัญ ๒ หัวข้อหลักได้แก่

 ๔.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง

 ๔.๒ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

 มีรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

**๔.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง**

 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีการแบ่งการนำเสนอผลการประเมินออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

 ตอนที่ ๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล

 ตอนที่ ๒ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

 ตอนที่ ๓ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

 ตอนที่ ๔ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง จังหวัดนครราชสีมา

 มีรายละเอียดแต่ละตอน ดังนี้

 **ตอนที่ ๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล**

 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โค้งยาง มีการวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment คือ บุคลากรภายใน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๒๒ คน ส่วนใหญ่เป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร้อยละ ๘๑.๗๙ และบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ ๑๘.๐๓ รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **กลุ่มตัวอย่าง** | **จำนวน****(n = ๑๒๒)** | **ร้อยละ** |
|  **ประเภทกลุ่มตัวอย่าง** |  |  |
|  บุคลากรภายใน (IIT) | ๒๒ | ๑๘.๐๓ |
|  ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT) | ๑๐๐ | ๘๑.๙๗ |

แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินฯ

 **ตอนที่ ๒ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน**

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โค้งยาง ตามแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายใน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๒๒ คน โดยนำข้อมูลส่วนบุคคลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ลักษณะส่วนบุคคล** | **จำนวน****(n = ๒๒)** | **ร้อยละ** |
| **อายุ** |  |  |
|  ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๐ | ๐.๐๐ |
|  ๒๐ – ๔๐ ปี | ๙ | ๔๐.๙๑ |
|  ๔๑ – ๖๐ ปี | ๑๓ | ๕๙.๐๙ |
|  มากกว่า ๖๐ ปี | ๐ | ๐.๐๐ |
| **เพศ** |  |  |
|  ชาย | ๗ | ๓๑.๘๒ |
|  หญิง | ๑๕ | ๖๘.๑๘ |
| **ระดับการศึกษา** |  |  |
|  ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๗ | ๓๑.๘๒ |
|  ปริญญาตรี | ๑๐ | ๔๕.๔๕ |
|  ปริญญาโท | ๕ | ๒๒.๗๓ |
|  ปริญญาเอก | ๐ | ๐.๐๐ |
| **ระดับตำแหน่ง** |  |  |
|  บริหารระดับสูง | ๐ | ๐.๐๐ |
|  หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป | ๕ | ๒๒.๗๓ |
|  ข้าราชการระดับปฏิบัติการ – เชี่ยวชาญ | ๖ | ๒๗.๒๗ |
|  ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – อาวุโส | ๔ | ๑๘.๑๘ |
|  ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง | ๗ | ๓๑.๘๒ |
| **ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน** |  |  |
|  ต่ำกว่า ๕ ปี | ๔ | ๑๘.๑๘ |
|  ระหว่าง ๕-๑๐ ปี | ๑๑ | ๕๐.๐๐ |
|  ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี | ๖ | ๒๗.๒๗ |
|  มากกว่า ๒๐ ปี | ๑ | ๔.๕๕ |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

 จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๕๙.๐๙ รองลงมา อายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี ร้อยละ ๔๐.๙๑ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๘.๑๘ เพศชาย ร้อยละ ๓๑.๘๒ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๕.๔๕ รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๑.๘๒ ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ร้อยละ ๓๑.๘๒ รองลงมา เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน – เชี่ยวชาญ ร้อยละ ๒๗.๒๗ โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๕๐ รองลงมา คือ ๑๑-๒๐ ปี ร้อยละ ๒๗.๒๗ ตามลำดับ

 **ตอนที่ ๓ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**

 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โค้งยาง ตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment : EIT เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๐๐ คน กระจายตามภาระงานที่มารับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ลักษณะส่วนบุคคล** | **จำนวน****(n = ๑๐๐)** | **ร้อยละ** |
| **อายุ** |  |  |
|  ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ๐ | ๐.๐๐ |
|  ๒๐ – ๔๐ ปี | ๑๑ | ๑๑.๐๐ |
|  ๔๑ – ๖๐ ปี | ๕๗ | ๕๗.๐๐ |
|  มากกว่า ๖๐ ปี | ๓๒ | ๓๒.๐๐ |
| **เพศ** |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  ชาย | ๓๙ | ๓๙.๐๐ |
|  หญิง | ๖๑ | ๖๑.๐๐ |
| **ระดับการศึกษา** |  |  |
|  ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๘๙ | ๘๙.๐๐ |
|  ปริญญาตรี | ๑๐ | ๑๐.๐๐ |
|  ปริญญาโท | ๑ | ๑.๐๐ |
|  ปริญญาเอก | ๐ | ๐.๐๐ |
| **อาชีพ** |  |  |
|  เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ | ๑๓ | ๑๓.๐๐ |
|  พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว | ๓๕ | ๓๕.๐๐ |
|  อื่นๆ (เกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอิสระ เป็นต้น) | ๕๒ | ๕๒.๐๐ |
|  |  |  |
|  |  |  |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนใหญ่ อายุ ๔๑ – ๖๐ ปีร้อยละ ๕๗.๐๐ รองลงมา มากกว่า ๖๐ ปี ร้อยละ ๓๒.๐๐ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๑.๐๐ และเป็นเพศชาย ร้อยละ ๓๙.๐๐ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๘๙.๐๐ และมีอาชีพอื่นๆ (เกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอิสระ เป็นต้น) ร้อยละ ๕๒.๐๐ ตามลำดับ

 **ตอนที่ ๔ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง**

 ผลการประเมินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่า **โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๙๐.๘๑**  ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนตัวชี้วัดวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร สูงที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๖.๔๙ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ความโปร่งใส เท่ากับ ร้อยละ ๘๔.๘๙ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก (รายละเอียดดังปรากฏในแผนภาพที่ ๔.๒)

|  |
| --- |
| แผนภาพที่ ๔.๒ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน  ตำบลโค้งยางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐  |
|  |  **คะแนน ITA = ๙๐.๘๑**  **(ถ่วงน้ำหนัก)** | **ระดับผล****การประเมิน** |
| สูงมาก |
| **ดัชนี** | **คะแนนดัชนี****(ร้อยละ)** | **ระดับผล****การประเมิน** |
| ความโปร่งใส | ๘๔.๘๙ | สูงมาก |
| ความพร้อมรับผิด | ๙๓.๖๘ | สูงมาก |
| ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน | ๙๓.๒๓ | สูงมาก |
| วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร | ๙๖.๔๙ | สูงมาก |
| คุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน | ๘๘.๔๘ | สูงมาก |

**หมายเหตุ :** ๑. คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

 ๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

ตารางที่ ๔.๔ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ

 ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา** | **ค่าน้ำหนัก(ร้อยละ)** | **EBIT** | **IIT** | **EIT** | **คะแนนที่ได้(๑๐๐)** | **คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก** |
| **๑** | ความโปร่งใส | ๒๖ |  |  |  | ๘๔.๘๙ | ๒๒.๐๗ |
| ๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล |  |  |  |  | ๗๙.๖๘ |  |
|  ๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง |  | ๗๐.๐๐ |  |  | ๗๐.๐๐ |  |
|  ๑.๑.๒ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน |  | ๑๐๐.๐๐ |  | ๘๗.๔๒ | ๙๕.๘๑ |  |
| ๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย |  |  |  |  | ๙๓.๒๒ |  |
|  ๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน |  | ๑๐๐.๐๐ |  | ๗๓.๒๔ | ๘๙.๒๙ |  |
|  ๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน |  | ๑๐๐.๐๐ |  | ๘๕.๗๓ | ๙๗.๑๕ |  |
| **๒** | **ความพร้อมรับผิด** | ๑๘ |  |  |  | ๙๓.๖๘ | ๑๖.๘๖ |
| ๒.๑ ความพร้อมรับผิด |  |  |  |  | ๘๙.๐๔ |  |
|  ๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน |  |  | ๙๓.๓๖ | ๘๔.๖๖ | ๘๙.๐๑ |  |
|  ๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน |  |  | ๙๗.๐๐ | ๘๑.๓๙ | ๘๙.๒๐ |  |
| ๒.๒ เจตจำนงสุจริต |  |  |  |  | ๙๗.๙๗ |  |
|  ๒.๒.๑ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน |  | ๑๐๐.๐๐ | ๙๔.๗๕ | ๘๔.๐๖ | ๙๗.๙๗ |  |
| **๓** | **ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน** | ๒๒ |  |  |  | ๙๓.๒๓ | ๒๐.๕๑ |
| ๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด |  |  |  |  | ๑๐๐.๐๐ |  |
|  ๓.๑.๑ เรื่องชี้มูลความผิด |  | ๑๐๐.๐๐ |  |  | ๑๐๐.๐๐ |  |
| ๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่ |  |  |  |  | ๙๔.๐๙ |  |
|  ๓.๒.๑ การรับสินบน |  |  | ๙๖.๒๓ | ๙๓.๔๗ | ๙๔.๕๗ |  |
|  ๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ |  |  | ๙๗.๐๐ | ๙๑.๓๕ | ๙๓.๖๑ |  |
| ๓.๓ ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย |  |  |  |  | ๘๙.๓๗ |  |
|  ๓.๓.๑ ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย |  |  | ๙๗.๗๓ | ๘๑.๐๑ | ๘๙.๓๗ |  |

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา** | **ค่าน้ำหนัก(ร้อยละ)** | **EBIT** | **IIT** | **EIT** | **คะแนนที่ได้(๑๐๐)** | **คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก** |
| **๔** | วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร | ๑๖ |  |  |  | ๙๖.๔๙ | ๑๕.๔๔ |
| ๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน |  |  |  |  | ๙๐.๙๔ |  |
|  ๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต |  |  | ๘๖.๔๕ |  | ๘๖.๔๕ |  |
| ๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต |  |  | ๙๕.๕๐ |  | ๙๕.๕๐ |  |
|  ๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต |  |  | ๙๐.๙๑ |  | ๙๐.๙๑ |  |
| ๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน |  |  |  |  | ๙๘.๗๕ |  |
|  ๔.๒.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน |  | ๑๐๐.๐๐ | ๙๖.๒๕ |  | ๙๘.๗๕ |  |
| ๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน |  |  |  |  | ๙๗.๕๖ |  |
|  ๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต |  | ๑๐๐.๐๐ | ๙๔.๗๕ |  | ๙๗.๓๘ |  |
|  ๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน |  | ๑๐๐.๐๐ | ๙๕.๕๐ |  | ๙๗.๗๕ |  |
| **๕** | **คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน** | ๑๘ |  |  |  | ๘๘.๔๘ | ๑๕.๙๓ |
| ๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน |  |  |  |  | ๗๙.๐๗ |  |
|  ๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน |  | ๕๐.๐๐ |  | ๘๗.๖๙ | ๖๒.๕๖ |  |
|  ๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน |  | ๑๐๐.๐๐ |  | ๘๖.๗๑ | ๙๕.๕๗ |  |
| ๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน |  |  |  |  | ๙๔.๑๓ |  |
|  ๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล |  |  | ๙๒.๔๗ |  | ๙๒.๔๗ |  |
|  ๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ |  |  | ๙๔.๙๗ |  | ๙๔.๙๗ |  |
|  ๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน |  |  | ๙๔.๙๘ |  | ๙๔.๙๘ |  |
|  ๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน |  |  | ๙๔.๐๐ |  | ๙๔.๐๐ |  |
|   | คะแนนรายแบบสำรวจ (๑๐๐) |  | ๙๐.๙๑ | ๙๔.๕๑ | ๘๕.๗๖ |   |   |
| **คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน** | **๙๐.๘๑** |

แผนภาพที่ ๔.๓ กราฟเส้นแสดงคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ

 จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผลการประเมินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเป็น ๕ ดัชนี มีรายละเอียดดังนี้

 ๑ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/ หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัดหลัก
คือ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดความโปร่งใสกำหนดค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๖ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๙ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๒๒.๐๗และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๖๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยพิจารณาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๐๐ จากข้อมูลพบว่า กระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตนั้น หน่วยงานขาดเอกสารเชิงประจักษ์บางส่วนที่เกี่ยวกับโครงการที่มูลค่าสูงที่สุดในไตรมาส ๑-๒

 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๘๑โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๔๒ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกัน ผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ใช้บริการมองว่าหน่วยงานมีประสิทธิภาพค่อนข้างสูงมาก ในการดำเนินงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยหน่วยงานค่อนข้างเปิดโอกาสสูง ให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เผยแพร่ตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล โดยหน่วยงานมีหลักฐานประกอบอย่างชัดเจนทุกประเด็นคำถาม

 ๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๒๒ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๒๙ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๒๔ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based แสดงว่าหน่วยงานมีการเปิดโอกาสค่อนข้างสูงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น การวางแผน ร่วมดำเนินการ
และติดตามตรวจสอบ โดยหน่วยงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบชัดเจนทุกประเด็น

 การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๑๕ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๗๓ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based แสดงว่าหน่วยงานเปิดโอกาสสูงให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ โดยหน่วยงานมีการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับสูงมาก และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบอย่างชัดเจน

๒ ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือ ความพร้อมรับผิด มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และเจตจำนงสุจริต มี ๑ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความพร้อมรับผิด ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๘ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๖.๘๖ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๐๔ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๐๑ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๖๖ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๓๖ แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้เสียมองว่าเจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ อยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่ก็มองว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงมากเช่นกัน

 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๒๐ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๓๙ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๐๐ แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความไม่สอดคล้องกัน เจ้าหน้าที่มองว่าผู้บริหารของหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและภาพรวมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่ประชาชนผู้ใช้บริการมีความคาดหวังในการบริหารงานของผู้บริหารว่าดีอยู่แล้ว แต่ควรพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก

 ๒.๒ เจตจำนงสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๙๗ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๐๖ เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๗๕ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๗.๙๗ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งค่าคะแนนทั้งสามสอดคล้องกันแสดงว่าประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มองว่าการบริหารงานของผู้บริหารมีคุณธรรมและธรรมาภิบาลสูงมาก ที่จะมุ่งนำให้หน่วยงานเป็นองค์กรที่โปร่งใสและปราศจากการทุจริต โดยผู้บริหารมีหลักฐานในการแสดงเจตจำนงในการบริหารที่ชัดเจน

 ๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๓ ตัวชี้วัด หลัก คือ การถูกชี้มูลความผิด มี ๑ ตัวชี้วัดย่อย การทุจริตต่อหน้าที่ มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบายมี ๑ ตัวชี้วัดย่อย
ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความปลอดจากทุจริตในการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก
ร้อยละ ๒๒ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๓ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๒๐.๕๑ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 เรื่องชี้มูลความผิดโดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องชี้มูลความผิด โดยประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าหน่วยงานไม่มีเรื่องที่ถูกกล่าวหาและที่มีมติชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๐๙ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 การรับสินบน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๔๗ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๒๓ คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๔.๕๗ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งค่าคะแนนทั้งสอดคล้องกัน แสดงว่า ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียเกือบทั้งหมดไม่เคยประสบและได้ยินเกี่ยวกับการรับสิ่งของ การเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อประโยชน์และคาดหวังผลตอบแทนในอนาคต ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๓๕ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๐๐ คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๓.๖๑ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเชื่อว่าในหน่วยงานแทบไม่มีการปฏิบัติหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือ ผู้อื่น ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางส่วน คิดว่าในหน่วยงานมีการใช้ตำแหน่งเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพวกพ้องบ้างแต่ก็เพียงเล็กน้อย

๓.๓ ความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๓๗ ซึ่งอยู่ในระดับ สูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 ความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๐๑ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๓ คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๙.๓๗ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าทั้งในส่วนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เชื่อว่า หน่วยงานของตนมีการเกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจพวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมือง เพื่อเอื้อประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัญญาหน่วยงาน ในระดับค่อนข้างต่ำมาก ในขณะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชื่อว่า หน่วยงานมีการมีการเกื้อหนุนกันเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพวกพ้องบ้างแต่ก็เพียงเล็กน้อย

 ๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๓ ตัวชี้วัด หลัก คือ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน มี ๓ ตัวชี้วัดย่อย การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน มี ๑ ตัวชี้วัดย่อย และการป้องกันและปราบปรามทุจริตในหน่วยงาน มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๖.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๙ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕.๔๔และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

 ๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๙๔ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๖.๔๕ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานในระดับสูงมาก

 การไม่ทนต่อการทุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๕.๕๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจะค่อนข้างไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตรวจสอบทุจริตนั้น

 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๐.๙๑ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานส่วนใหญ่ค่อนข้างจะเห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นเรื่องน่าอับอาย และถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานค่อนข้างสูง เมื่อมีเหตุการณ์ทุจริตเกิดขึ้น

 ๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๗๕ ซึ่งอยู่ในระดับ สูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๒๕ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๘.๗๕ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมได้ในระดับสูงมาก ในขณะที่เอกสารเชิงประจักษ์ของหน่วยงานมีความชัดเจน

 ๔.๓ การป้องกันและปราบปรามทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๕๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริตโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๗๕ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๗.๓๘ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีแผนป้องกันและปราบปรามทุจริตที่นำไปสู่การปฏิบัติและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมสูงมาก โดยหน่วยงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์ชัดเจน เช่น มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

 การตรวจสอบการถ่วงดุลในหน่วยงานโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๕๐ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๗.๗๕ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการดำเนินการตรวจสอบภายในหน่วยงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ และมีการป้องกันปราบปรามทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยมีหลักฐานการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสยิ่งขึ้นที่ชัดเจนมาก

 ๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และคุณธรรมในการบริหารงาน มี ๔ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๘.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕.๙๓ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

 ๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๐๗ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๖๙ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๖๒.๕๖ อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อจำแนกรายตัวชี้วัด พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองว่าหน่วยงานมีระเบียบขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับที่ดีมาก ในขณะที่หน่วยงานยังขาดหลักฐาน เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือที่ชัดเจน

 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๗๑ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๕.๕๗ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างค่อนข้างเท่าเทียมกัน โดยมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการอย่างชัดเจน

 ๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๑๓ ซึ่งอยู่ในระดับ
สูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

 การบริหารงานบุคคล โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๒.๔๗ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการบริหารภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการธำรงไว้ในการรักษาคนดี คนเก่ง และ ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ที่มีผลการประเมินในระดับที่สูงมาก

 การบริหารงบประมาณ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๔.๙๗ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยเมื่อมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณแล้ว มีการรายงานตามข้อเท็จจริง ที่มีผลการประเมินในระดับที่สูงมาก

 คุณธรรมในการมอบหมายงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๔.๙๘ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าในหน่วยงานมีหัวหน้างานที่มอบหมายงานให้แก่ใต้ผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงอำนาจตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนด ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานเกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ เอาใจใส่ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลการประเมินในระดับที่สูงมาก

 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๔.๐๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีความพร้อมที่เอื้อในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่มีผลการประเมินในระดับสูงมาก

 **๔.๒ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ**

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการ (External) เสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโค้งยาง แบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นคือ ๑) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ และ ๒) ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีรายละเอียดดังนี้

๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ได้แก่ ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้เจ้าหน้าที่บางท่านปฏิบัติงานด้วยความเท่าเทียมมากขึ้น และการใช้จ่ายงบประมาณบางอย่างประชาชนบางส่วนต้องการให้หน่วยงานมีความชัดเจนเพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อป้องกันการทุจริตในองค์กร