

บทที่ ๔

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลจระเข้หิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยผลการประเมินฯ มีการนำเสนอภายใต้ประเด็นที่สำคัญ ๒ หัวข้อหลักได้แก่

๔.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน

๔.๒ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ
มีรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน

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

ตอนที่ ๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล

ตอนที่ ๒ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

ตอนที่ ๓ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตอนที่ ๔ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

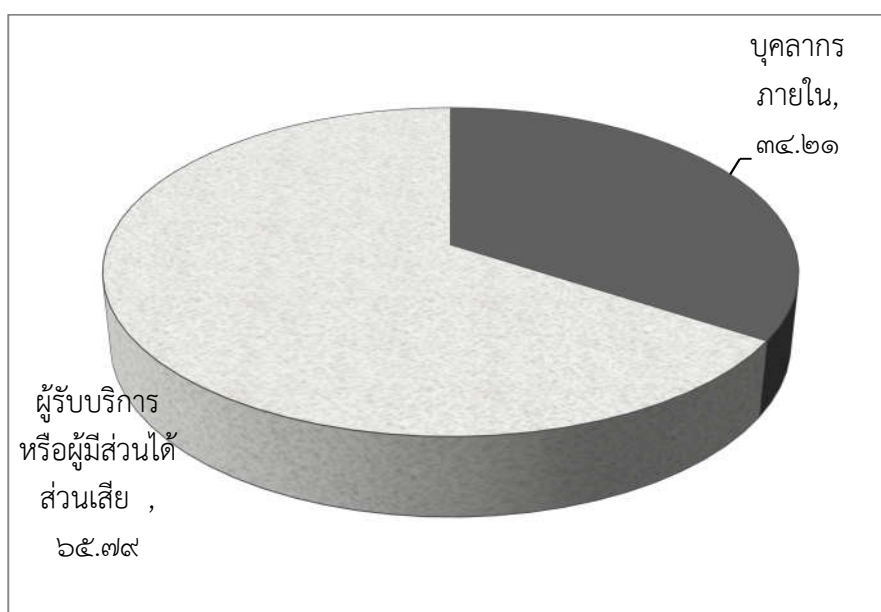
มีรายละเอียดแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน มีการวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment คือ บุคลากรภายใน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๒ คน ส่วนใหญ่เป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร้อยละ ๖๕.๗๙ และบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ ๓๔.๒๑ รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = ๑๕๒)	ร้อยละ
ประเภทกลุ่มตัวอย่าง		
บุคลากรภายใน (IIT)	๕๒	๓๔.๒๑
ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (EIT)	๑๐๐	๖๕.๗๙



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินฯ

ตอนที่ ๒ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน ตามแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายใน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๕๒ คน โดยนำข้อมูลส่วนบุคคลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = ๕๒)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
๒๐ - ๔๐ ปี	๓๐	๕๗.๖๙
๔๑ - ๖๐ ปี	๒๒	๔๒.๓๑
มากกว่า ๖๐ ปี	๐	๐.๐๐
เพศ		
ชาย	๒๔	๔๖.๑๕
หญิง	๒๘	๕๓.๘๕
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๖	๓๐.๗๗
ปริญญาตรี	๒๖	๕๐.๐๐
ปริญญาโท	๑๐	๑๙.๒๓
ปริญญาเอก	๐	๐.๐๐
ระดับตำแหน่ง		
บริหารระดับสูง	๑	๑.๙๒
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	๕	๙.๖๒
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ	๗	๑๓.๔๖
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน - อาวูโส	๖	๑๑.๕๔
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	๓๓	๖๓.๔๖
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๔	๒๖.๙๒
๕-๑๐ ปี	๒๘	๕๓.๘๕
๑๑-๒๐ ปี	๑๐	๑๙.๒๓
มากกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรภายในเทศบาลตำบลจระเข้หิน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี ร้อยละ ๕๗.๖๙ รองลงมา อายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๔๒.๓๑ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๓.๘๕ เพศชาย ร้อยละ ๔๖.๑๕ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๐.๗๗ ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ร้อยละ ๖๓.๔๖ รองลงมา เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ ร้อยละ ๑๓.๔๖ โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๕๓.๘๕ รองลงมา คือ ต่ำกว่า ๕ ปี ร้อยละ ๒๖.๙๒ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน ตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment : EIT เป็นการประเมินจาก ข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลจระเข้หิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๐๐ คน กระจายตามภาระงานที่มารับบริการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ ๔.๓

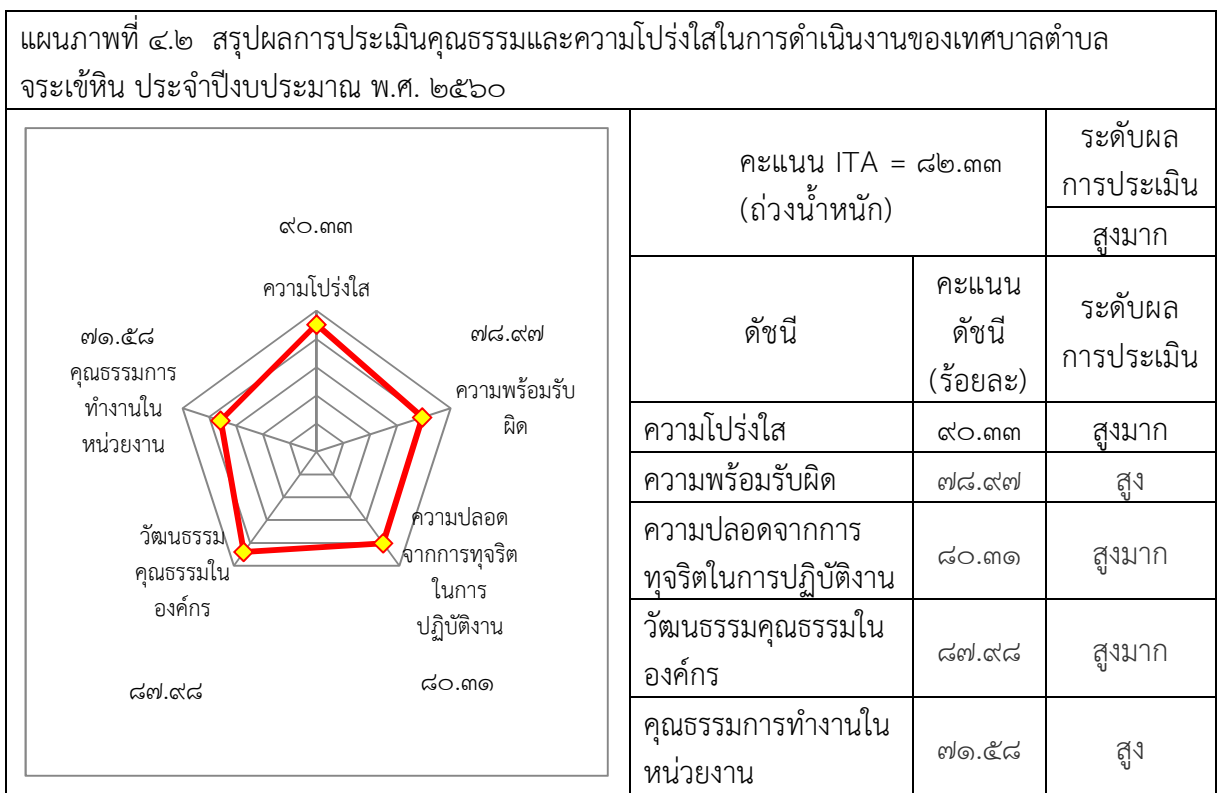
ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = ๑๐๐)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
๒๐ – ๔๐ ปี	๒๗	๒๗.๐๐
๔๑ – ๖๐ ปี	๓๗	๓๗.๐๐
มากกว่า ๖๐ ปี	๓๖	๓๖.๐๐
เพศ		
ชาย	๓๕	๓๕.๐๐
หญิง	๖๕	๖๕.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๗	๘๗.๐๐
ปริญญาตรี	๑๓	๑๓.๐๐
ปริญญาโท	๐	๐.๐๐
ปริญญาเอก	๐	๐.๐๐
อาชีพ		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๒	๒.๐๐
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	๑๘	๑๘.๐๐
อื่นๆ (เกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอิสระ เป็นต้น)	๘๐	๘๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนใหญ่ อายุ ๔๑ – ๖๐ ปี ร้อยละ ๓๗.๐๐ รองลงมา มากกว่า ๖๐ ปี ร้อยละ ๓๖.๐๐ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๕.๐๐ และเป็นเพศชาย ร้อยละ ๓๕.๐๐ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๘๗.๐๐ และมีอาชีพ อื่นๆ (เกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอิสระ เป็นต้น) ร้อยละ ๘๐.๐๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๔ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน

ผลการประเมินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่า โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๘๒.๓๓ ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนตัวชี้วัดความโปร่งใส สูงที่สุด เท่ากับร้อยละ ๙๐.๓๓ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับ ร้อยละ ๗๑.๕๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูง (รายละเอียดดังปรากฏในแผนภาพที่ ๔.๒)



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

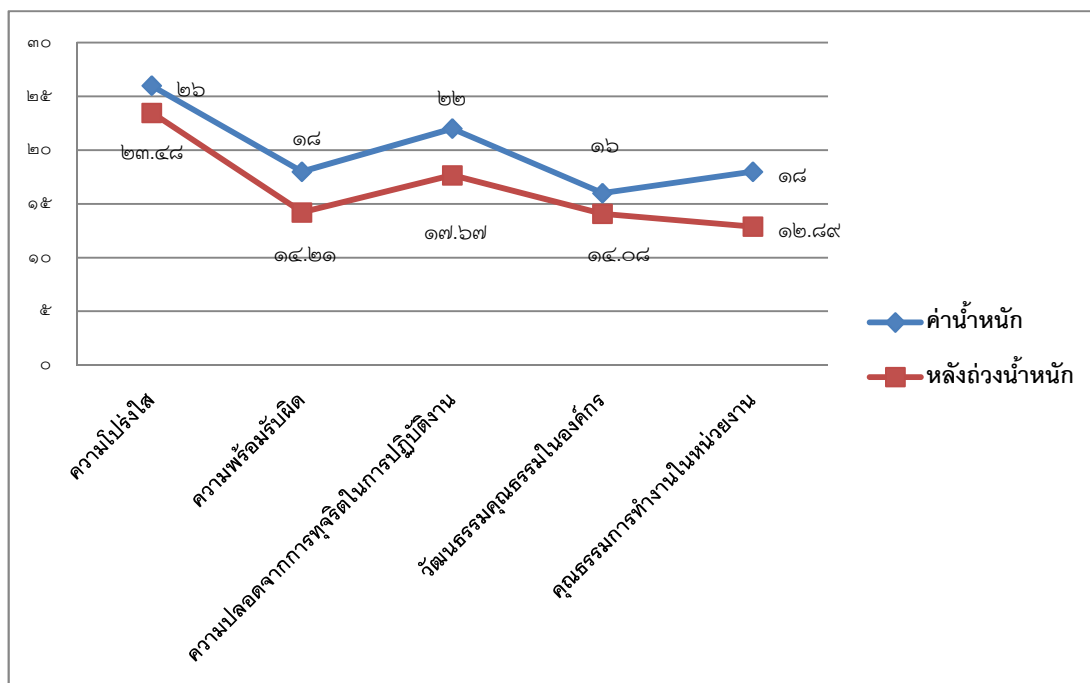
ตารางที่ ๔.๔ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลระเซ่หิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (๑๐๐)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐				๙๐.๓๓	๒๓.๔๘
	๑.๑ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					๙๒.๗๑	
	๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		๙๐.๐๐			๙๐.๐๐	
	๑.๑.๒ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐		๙๑.๗๑	๙๗.๒๔	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๘๖.๕๑	
	๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		๖๖.๖๗		๘๗.๐๒	๗๔.๘๑	
	๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน		๑๐๐.๐๐		๙๑.๐๒	๙๘.๒๐	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐				๗๘.๙๗	๑๔.๒๑
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด					๘๖.๔๐	
	๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			๘๒.๒๘	๙๒.๒๓	๘๗.๒๖	
	๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			๗๑.๘๘	๙๒.๓๖	๘๒.๑๒	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต					๗๒.๑๑	
	๒.๒.๑ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		๗๐.๐๐	๗๒.๑๖	๙๓.๐๔	๗๒.๑๑	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐				๘๐.๓๑	๑๗.๖๗
	๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด					๑๐๐.๐๐	
	๓.๑.๑ เรื่องชี้มูลความผิด		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่					๗๗.๐๘	
	๓.๒.๑ การรับสินบน			๘๒.๐๗	๕๒.๗๘	๖๔.๔๙	
	๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			๘๔.๙๘	๙๒.๗๙	๘๙.๖๖	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					๘๓.๔๘	
	๓.๓.๑ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			๗๗.๖๒	๘๙.๓๔	๘๓.๔๘	

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (๑๐๐)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐				๘๗.๙๘	๑๔.๐๘
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					๗๘.๙๑	
	๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			๗๑.๙๐		๗๑.๙๐	
	๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต			๘๗.๘๗		๘๗.๘๗	
	๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			๗๗.๙๔		๗๗.๙๔	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					๙๓.๗๒	
	๔.๒.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐	๘๑.๑๖		๙๓.๗๒	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					๘๘.๒๐	
	๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		๑๐๐.๐๐	๗๖.๔๐		๘๘.๒๐	
	๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐	๗๖.๓๘		๘๘.๑๙	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐				๗๑.๕๘	๑๒.๘๙
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					๖๓.๗๙	
	๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๕๐.๐๐		๙๒.๗๑	๖๔.๒๔	
	๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		๕๐.๐๐		๙๐.๐๒	๖๓.๓๔	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน					๗๖.๒๖	
	๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล			๗๓.๗๕		๗๓.๗๕	
	๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ			๗๓.๙๙		๗๓.๙๙	
	๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน			๘๐.๑๕		๘๐.๑๕	
๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			๗๘.๙๔		๗๘.๙๔		
คะแนนรายแบบสำรวจ (๑๐๐)			๘๔.๐๙	๗๘.๓๓	๘๖.๐๕		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน						๘๒.๓๓	

แผนภาพที่ ๔.๓ กราฟเส้นแสดงคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส



จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผลการประเมินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน (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 การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดความโปร่งใสกำหนดค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๖ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๓ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๒๓.๔๘ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๗๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยพิจารณาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๐๐ จากข้อมูลพบว่า กระบวนการของหน่วยงานในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นมาตรการให้หน่วยงานดำเนินการอย่างโปร่งใส และลดโอกาสในการเกิดการทุจริตนั้น หน่วยงานมีเอกสารเชิงประจักษ์เกือบครบทุกประเด็น ขาดเพียงการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๒๔ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๗๑ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based แสดงว่าผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ใช้บริการมองว่าหน่วยงานมีประสิทธิภาพค่อนข้างสูงมากในการดำเนินงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เผยแพร่ตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล โดยหน่วยงานมีหลักฐานประกอบชัดเจน

๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๕๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๘๑ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๐๒ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๖๖.๖๗ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการเปิดโอกาสสูงมากให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการขั้นตอนต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น การวางแผน และติดตามตรวจสอบ โดยหน่วยงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบอย่างชัดเจนในระดับหนึ่ง

การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๒๐ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๐๒ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based แสดงว่าหน่วยงานเปิดโอกาสสูงมากให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบ โดยหน่วยงานมีการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับสูงมาก และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบอย่างชัดเจน

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือ ความพร้อมรับผิด มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และเจตจำนงสุจริต มี ๑ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความพร้อมรับผิด ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๘ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙๗ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๔.๒๑ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๔๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๖ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนน

เท่ากับร้อยละ ๙๒.๒๓ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๒๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้เสียมองว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ อยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มองว่าตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพค่อนข้างสูงมากในระดับหนึ่ง

ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๑๒ โดยประเมินจาก มุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๙๒.๓๖ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๘๘ แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้เสีย มองว่าผู้บริหารของหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและ ภาพรวมของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่เจ้าหน้าที่คาดหวังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมากกว่าที่ประชาชนคาดหวัง

๒.๒ เจตจำนงสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๑๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๐๔ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๑๖ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๒.๑๑ อยู่ในระดับสูง ซึ่งค่าคะแนนแสดงว่า ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มองว่าการบริหารงานของผู้บริหารมี คุณธรรมและธรรมาภิบาลสูงมาก ที่จะมุ่งนำไปให้หน่วยงานเป็นองค์กรที่โปร่งใสและปราศจากการ ททุจริต ในขณะที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีความคาดหวังธรรมาภิบาลในการบริหารมากกว่าที่เป็นอยู่ ถึงแม้ผู้บริหารจะมีหลักฐานในการแสดงเจตจำนงในการบริหารที่ชัดเจนในระดับหนึ่ง ขาดเพียง ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดย ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๓ ตัวชี้วัด หลัก คือ การถูกข่มขู่ความผิด มี ๑ ตัวชี้วัด ย่อย การทุจริตต่อหน้าที่ มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายมี ๑ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๒ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๑ และคะแนนหลังถ่วง น้ำหนัก ร้อยละ ๑๗.๖๗ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดย การดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

เรื่องข่มขู่ความผิดโดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องขี้ มูลความผิด โดยประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) มีคะแนน ภาพรวมเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าหน่วยงานไม่มีเรื่องที่ถูกกล่าวหาและที่มีมติขี้ มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๐๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

การรับสินบน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๒.๗๘ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๐๗ คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๖๔.๔๙ อยู่ในระดับสูง แสดงว่าประชาชนผู้มีส่วนได้เสียเกือบครึ่ง เคยประสบและได้ยินเกี่ยวกับการรับสิ่งของ การเรียกรับเงินหรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อประโยชน์และคาดหวังผลตอบแทนในอนาคต ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๗๙ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๙๘ คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๙.๖๖ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางส่วนเชื่อว่าในหน่วยงานส่วนใหญ่ แทบไม่มีการปฏิบัติหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง หรือ ผู้อื่น ในขณะที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคิดว่าในหน่วยงานมีการใช้ตำแหน่งเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพวกพ้องบ้าง

๓.๓ ความปลอดภัยจากทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๔๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

ความปลอดภัยจากทุจริตเชิงนโยบาย โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๓๔ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๖๒ คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๓.๔๘ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าทั้งในส่วนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เชื่อว่า หน่วยงานของตนมีการเกื้อหนุนกันระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจพวกพ้อง หรือมีการแทรกแซงทางการเมือง เพื่อเอื้อประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัญญาหน่วยงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ

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 คำนวณได้ ร้อยละ ๑๖.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๙๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๔.๐๘ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๑.๙๐ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต จนเกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม และกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานในระดับสูง

การไม่ทนต่อการทุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๗.๘๗ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจะค่อนข้างไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตรวจสอบทุจริตนั้น

การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๗.๙๔ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานส่วนใหญ่ค่อนข้างจะเห็นว่าการทุจริตนั้นเป็นเรื่องน่าอับอาย และถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกส่วนในหน่วยงานค่อนข้างสูง เมื่อมีเหตุการณ์ทุจริตเกิดขึ้น

๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๒ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๑๖ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๓.๗๒ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนมาก หรือสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมได้ในระดับสูงมาก ในขณะที่เอกสารเชิงประจักษ์ของหน่วยงานมีความชัดเจนมาก

๔.๓ การป้องกันและปราบปรามทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๒๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริตโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๔๐ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๘.๒๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีแผนป้องกันและปราบปรามทุจริตที่นำไปสู่การปฏิบัติและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมสูง โดยหน่วยงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์ชัดเจนมากในทุกประเด็น

การตรวจสอบการถ่วงดุลในหน่วยงานโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๓๘ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๘.๑๙ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการดำเนินการตรวจสอบภายในหน่วยงานอย่างค่อนข้างอิสระ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจน้อย และมีการป้องกันปราบปรามทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพค่อนข้างสูง โดยมีหลักฐานการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสที่ชัดเจนมาก

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และคุณธรรมในการบริหารงาน มี ๔ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน คำนวณที่ ร้อยละ ๑๘.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็น

ร้อยละ ๗๑.๕๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๒.๘๙ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๓.๗๙ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๗๑ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๖๔.๒๔ อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อจำแนกรายตัวชี้วัด พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองว่า หน่วยงานมีระเบียบขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับที่ค่อนข้างดีมาก แต่ในขณะที่หน่วยงานก็มีหลักฐานชัดเจนแค่ในระดับหนึ่ง อาทิเช่น คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ ยังขาดหลักฐานในส่วน การรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๐๒ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๖๓.๓๔ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างค่อนข้างเท่าเทียมกันมาก โดยมีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้ใช้บริการอย่างชัดเจน แต่ขาดการป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๒๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคล โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๓.๗๕ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการบริหารภายในหน่วยงาน ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการธำรงไว้ในการรักษาคนดี คนเก่ง และ ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ที่มีผลการประเมินในระดับที่สูง

การบริหารงบประมาณ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๓.๘๙ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ที่มีผลการประเมินในระดับที่สูง

คุณธรรมในการมอบหมายงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๐.๑๕ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานมีหัวหน้างานที่มอบหมายงานให้แก่ได้ผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงอำนาจตามกฎหมาย ขอบเขตตามคำบรรยายลักษณะงานที่กำหนด ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่สั่งงานเกี่ยวกับธุระส่วนตัว มีความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ เอาใจใส่ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลการประเมินในระดับที่ค่อนข้างสูงมาก

การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๘.๘๔ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีความพร้อมที่เอื้อในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่มีผลการประเมินในระดับสูง

๔.๒ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

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

๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ได้แก่ ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และพึงยึดความสุจริตเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน