

บทที่ ๕

สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบลจระเข้หิน

การศึกษาวិจัยการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่เทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา สำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิจัย (Mixed Method) โดยผสมผสานในการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการศึกษาใน ๒ แนวทาง คือ การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) และการวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research)

พื้นที่เป้าหมายในการสำรวจและประเมินผล คือ เทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา โดยมีเครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๓ แบบ ได้แก่ ๑) แบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในเทศบาลตำบลจระเข้หิน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Systematic Sampling) จำนวน ๕๒ คน ๒) แบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment : EIT เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลจระเข้หิน กลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐในรอบ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากกระจายตามภาระงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐๐ คน และ ๓) แบบสำรวจ Evidence – Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT เป็นการประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์

ในการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลด้วยค่าสถิติอย่างง่าย คือ จำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งผู้ประเมินนำเสนอด้วยตาราง และแผนภาพประกอบคำบรรยาย ทั้งโดยภาพรวม จำแนกตามงานรายด้าน ผลการประเมินสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นหลัก ได้แก่ สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และ สรุปผลคะแนนการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน มีการวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment คือ บุคลากรภายใน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปจากกลุ่มตัวอย่างรวม ๒ ภาคส่วน จำนวน ๑๕๒ คน ส่วนใหญ่เป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ ๖๕.๗๙ และบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ ๓๔.๒๑

บุคลากรภายในเทศบาลตำบลจระเข้หิน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี ร้อยละ ๕๗.๖๙ รองลงมา อายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๔๒.๓๑ เป็น เพศหญิง ร้อยละ ๕๓.๘๕ เพศชาย ร้อยละ ๔๖.๑๕ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๓๐.๗๗ ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้าง/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

ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลจระเข้หิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๐๐ ราย กระจายตามภาระงานที่มารับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 และมีอาชีพอื่นๆ (เกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอิสระ เป็นต้น) ร้อยละ ๘๐.๐๐ ตามลำดับ

๕.๑.๒ สรุปผลคะแนนการประเมินคุณภาพและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

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

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกรอบแนวคิดในการวิจัย จำนวน ๕ ดัชนี พบว่า

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงาน แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัดหลัก คือ การให้เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดความโปร่งใสกำหนดค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๖ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๓ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๒๘.๔๘

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 ๗๘.๙๗ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๔.๒๑

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๓ ตัวชี้วัด หลัก คือ การถูกข่มขู่ความผิด มี ๑ ตัวชี้วัดย่อย การทุจริตต่อหน้าที่ มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายมี ๑ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๒ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๑ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๗.๖๗

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 ๘๗.๙๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๔.๐๘

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และคุณธรรมในการบริหารงาน มี ๔ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๘.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๒.๘๙

๕.๒ อภิปรายผลการประเมิน

การวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลจระเข้หิน อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา มีการประเมินจากข้อมูล การรับรู้ (Perception – Based) และจากข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence –Based) ร่วมกัน โดยทุกดัชนีชี้วัดทั้ง ๕ ประเด็น คือ ดัชนีความโปร่งใส ดัชนีความพร้อมรับผิด ดัชนีความปลอดภัยจากทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานใน หน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้

๕.๒.๑ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) บนพื้นฐาน ข้อเท็จจริงจากเอกสาร/ 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 ๙๐.๓๓ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๒๘.๔๘ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๗๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๕๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

จุดเด่น - หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการร้องเรียนหรือ การเปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล อันแสดงถึงความโปร่งใส ของหน่วยงานที่พร้อมจะให้มีการตรวจสอบ

จุดที่ควรพัฒนา - หน่วยงานควรเพิ่มเอกสารหลักฐานในบางประเด็น เพื่อความสมบูรณ์ของ ดัชนีชี้วัด เช่น การนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการ ปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วน ร่วมในการดำเนินการโครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

๕.๒.๒ ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยประเมินจากมุมมองความ คิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิง ประจักษ์แบ่งเป็น 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 ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๔๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก เจตจำนง สุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๑๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูง

จุดที่ควรพัฒนา - หน่วยงานควรเพิ่มเอกสารหลักฐานในบางประเด็น เพื่อความสมบูรณ์ ของดัชนีชี้วัด เช่น ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตต่อสาธารณชน นอกจากนั้น หน่วยงานควรมีมาตรการที่เหมาะสมและชัดเจน ในการจัดการกับ เจ้าหน้าที่บางส่วน ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่

๕.๒.๓ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๓ ตัวชี้วัดหลัก คือ การถูกข่มขู่ความผิด มี ๑ ตัวชี้วัดย่อย การทุจริตต่อหน้าที่ มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบายมี ๑ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความปลอดจากทุจริตในการปฏิบัติงาน คำน้ำหนัก ร้อยละ ๒๒ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๑ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๗.๖๗ การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๐๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูง ความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๔๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

จุดเด่น – หน่วยงานไม่มีเรื่องที่ถูกกล่าวหาและที่มีมติข่มขู่ความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ในช่วงระยะเวลาระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

จุดที่ควรพัฒนา – หน่วยงานควรเพิ่มระเบียบและความเคร่งครัดในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่บางกลุ่ม ที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการรับรู้ของประชาชนในการเรียกรับสิ่งของ หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ในการอำนวยความสะดวกอย่างหนึ่งอย่างใด

๕.๒.๔ 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 คำน้ำหนัก ร้อยละ ๑๖.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๙๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๔.๐๘ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๙๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูง การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๗๒ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก การป้องกันและปราบปรามทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๒๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

จุดเด่น – เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อน และสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมได้

๕.๒.๕ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และคุณธรรมในการบริหารงาน มี ๔ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน คำน้ำหนัก ร้อยละ ๑๘.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕๘ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๒.๘๙ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๖๓.๗๙ ซึ่งอยู่ในระดับสูง คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๖.๒๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูง

จุดที่ควรพัฒนา – หน่วยงานควรเพิ่มเอกสารหลักฐานในบางประเด็น เพื่อความสมบูรณ์ของดัชนีชี้วัด เช่น รายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และ ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

นอกจากนั้น หน่วยงานควรเพิ่มระเบียบในการเบิกจ่ายให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน เพื่อสร้างความชัดเจนในการเบิกจ่ายในภาพรวม

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะ ที่ปรึกษาได้มีการกำหนดการนำเสนอออกเป็นประเด็นๆ ดังต่อไปนี้

๑) ในมุมมองของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เห็นว่า ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และพึงยึดความสุจริตเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน

๒) ในมุมมองของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน เห็นว่า เทศบาลตำบลจรเข้หิน ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส อย่างสม่ำเสมอ

๓) ในมุมมองด้านหลักฐานเชิงประจักษ์ พบว่า เทศบาลตำบลจรเข้หิน ควรเพิ่มหลักฐานเอกสารเชิงประจักษ์ในส่วนของดัชนีและตัวชี้วัดที่ไม่สมบูรณ์ เช่น การนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผู้บริหารของหน่วยงานมีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน รายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และ ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะด้านการเก็บข้อมูล มีดังนี้

๑) ในมุมมองนักวิจัย การเก็บข้อมูลในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้นค่อนข้างมีปัญหาในการนัดหมาย ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงควรเพิ่มการติดต่อประสานงานก่อนลงพื้นที่ให้มากขึ้น