

บทที่ ๔

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่องประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยผลการประเมินฯ มีการนำเสนอภายใต้ประเด็นที่สำคัญ ๒ หัวข้อหลักได้แก่

๔.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง

๔.๒ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ
มีรายละเอียดแต่ละประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง

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

ตอนที่ ๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล

ตอนที่ ๒ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

ตอนที่ ๓ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตอนที่ ๔ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

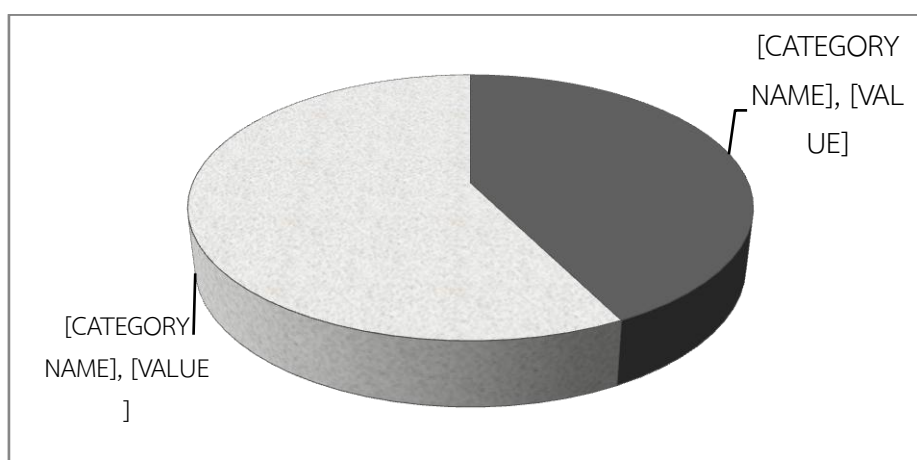
มีรายละเอียดแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิธีการเก็บข้อมูล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่องมีการวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment คือ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment คือ บุคลากรภายใน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๗๔ คนส่วนใหญ่เป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร้อยละ ๕๗.๔๗ และบุคลากรในหน่วยงาน ร้อยละ ๔๒.๕๓ รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n = ๑๗๔)	ร้อยละ
ประเภทกลุ่มตัวอย่าง		
บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง	๗๔	๔๒.๕๓
ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๐๐	๕๗.๔๗



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินฯ

ตอนที่ ๒ ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องตามแบบสำรวจ Internal Integrity & Transparency Assessment: IIT มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรภายใน ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๗๔ คน โดยนำข้อมูลส่วนบุคคลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนและร้อยละของบุคลากรในหน่วยงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = ๗๔)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐.๐๐
๒๐ - ๔๐ ปี	๔๗	๖๓.๕๑
๔๑ - ๖๐ ปี	๒๗	๓๖.๔๙
มากกว่า ๖๐ ปี	๐	๐.๐๐
เพศ		
ชาย	๓๘	๕๑.๓๕
หญิง	๓๖	๔๘.๖๕
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๗	๕๐.๐๐
ปริญญาตรี	๓๐	๔๐.๕๔
ปริญญาโท	๗	๙.๔๖
ปริญญาเอก	๐	๐.๐๐
ระดับตำแหน่ง		
บริหารระดับสูง	๒	๒.๗๐
หัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป	๗	๙.๔๖
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ	๗	๙.๔๖
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส	๖	๘.๑๑
ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	๕๒	๗๐.๒๗
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓๐	๔๐.๕๔
ระหว่าง ๕-๑๐ ปี	๒๖	๓๕.๑๔
ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี	๑๖	๒๑.๖๒
มากกว่า ๒๐ ปี	๒	๒.๗๐

จากตารางที่ ๔.๒พบว่า บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องที่มีอายุงาน ตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๔๐ ปี ร้อยละ ๖๓.๕๑ รองลงมา อายุระหว่าง ๔๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๓๖.๔๙ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๕๑.๓๕ เพศหญิง ร้อยละ ๔๘.๖๕ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาปริญญาตรีร้อยละ ๔๐.๕๔ ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง/พนักงานจ้างร้อยละ ๗๐.๒๗ รองลงมา เป็นหัวหน้า/ผู้อำนวยการขึ้นไป และข้าราชการระดับปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ ร้อยละ ๙.๔๖ เท่ากัน โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่ำกว่า ๕ ปีร้อยละ ๔๐.๕๔ รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๕-๑๐ ปี ร้อยละ ๓๕.๑๔ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่องตามแบบสำรวจ External Integrity & Transparency Assessment : EIT เป็นการประเมินจากข้อคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๐๐ คนกระจายตามภาระงานที่มารับบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) มีรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามดังตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

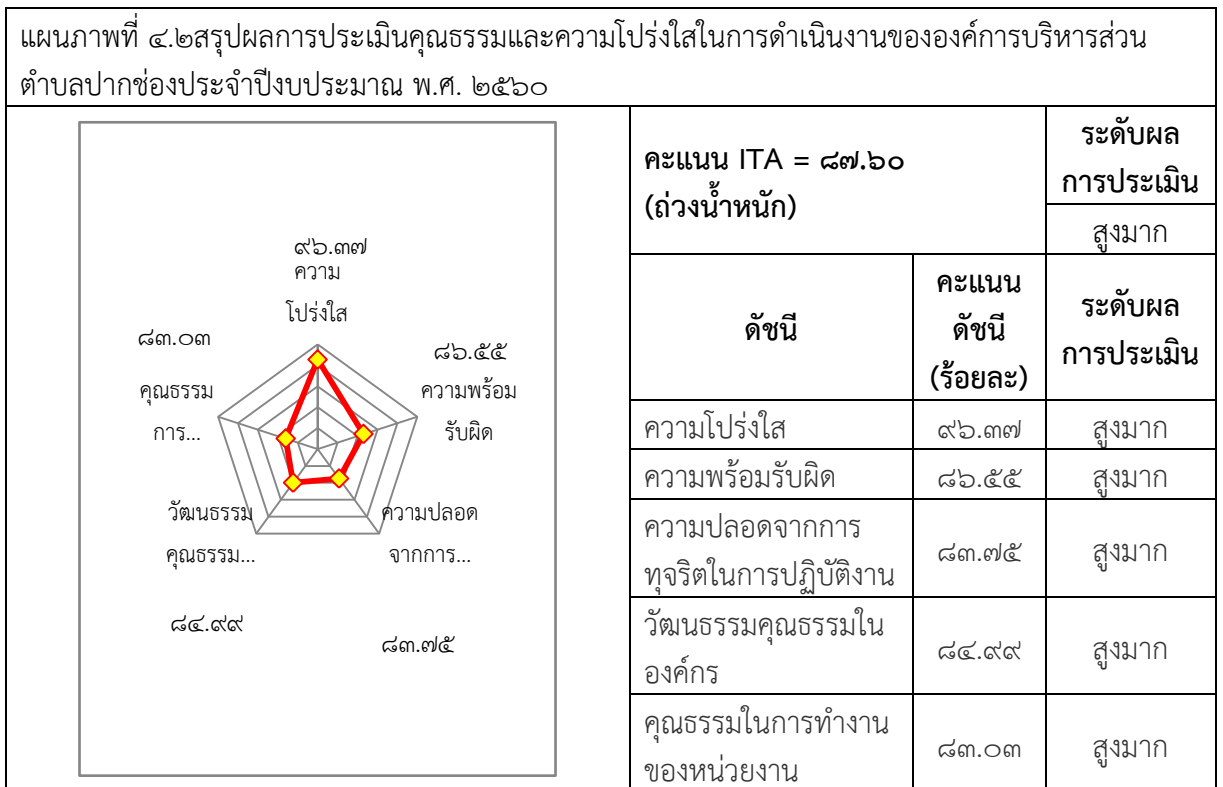
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = ๑๐๐)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๕	๕.๐๐
๒๐ - ๔๐ ปี	๔๙	๔๙.๐๐
๔๑ - ๖๐ ปี	๓๕	๓๕.๐๐
มากกว่า ๖๐ ปี	๑๑	๑๑.๐๐
เพศ		
ชาย	๔๗	๔๗.๐๐
หญิง	๕๓	๕๓.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๘	๕๘.๐๐
ปริญญาตรี	๔๑	๔๑.๐๐
ปริญญาโท	๑	๑.๐๐
ปริญญาเอก	๐	๐.๐๐
อาชีพ		
เจ้าหน้าที่ของรัฐ/ข้าราชการ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	๑๓	๑๓.๐๐
พนักงานบริษัทเอกชน/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	๓๘	๓๘.๐๐
อื่นๆ	๔๙	๔๙.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่วนใหญ่อายุ ๒๐ - ๔๐ ปี ร้อยละ ๔๙.๐๐ รองลงมา อายุ ๔๑ - ๖๐ ปี ร้อยละ ๓๕.๐๐ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๓.๐๐

และเป็นเพศชาย ร้อยละ ๔๗.๐๐ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๕๘.๐๐ และมีอาชีพอื่นๆ(เกษตรกร รับจ้าง และอาชีพอิสระ เป็นต้น) ร้อยละ ๔๙.๐๐ตามลำดับ

ตอนที่ ๔ คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง

ผลการประเมินตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่อง(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐พบว่า **โดยภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๘๗.๖๐** ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูงมากโดยได้คะแนนตัวชี้วัดความโปร่งใสสูงที่สุด เท่ากับ ร้อยละ ๙๖.๓๗ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรเท่ากับร้อยละ ๘๓.๐๓ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก(รายละเอียดดังปรากฏในแผนภาพที่ ๔.๒)



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึงผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

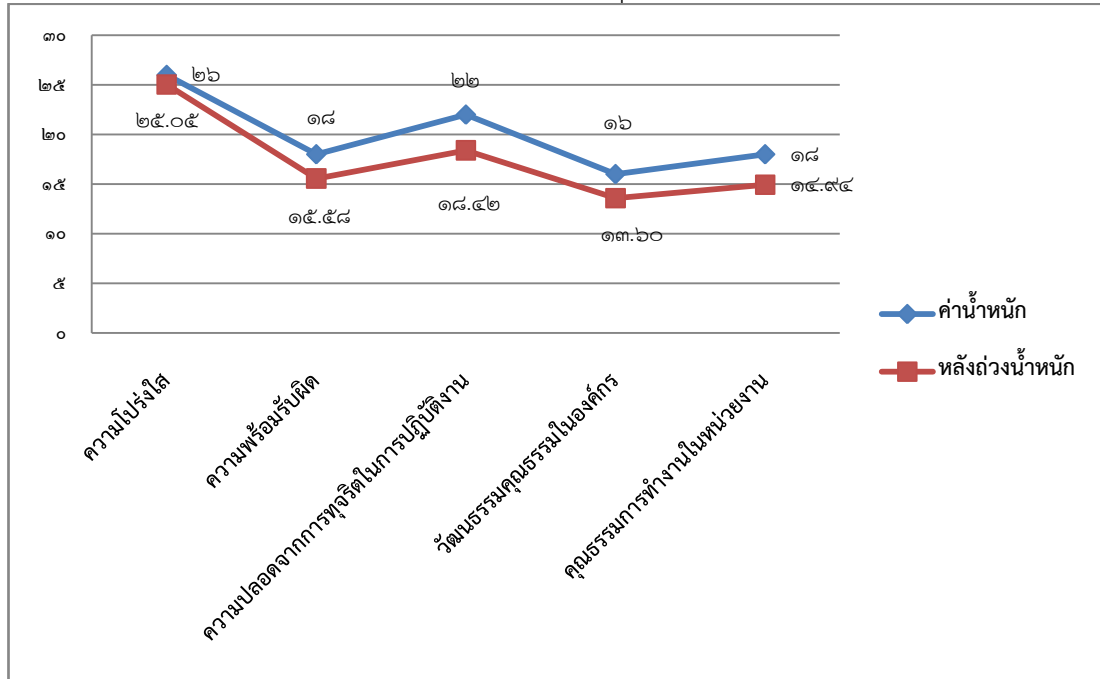
ตารางที่ ๔.๔ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลปากช่องประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (๑๐๐)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐				๙๖.๓๗	๒๕.๐๕
	๑.๑ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล					๙๗.๗๑	
	๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๒ การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐		๘๑.๖๖	๙๓.๘๙	
	๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๙๔.๒๒	
	๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		๑๐๐.๐๐		๘๐.๑๗	๙๒.๐๗	
	๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน		๑๐๐.๐๐		๘๑.๘๓	๙๖.๓๗	
๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐				๘๖.๕๕	๑๕.๕๘
	๒.๑ ความพร้อมรับผิด					๗๗.๖๖	
	๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน			๗๗.๘๑	๗๗.๗๒	๗๗.๗๗	
	๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน			๗๕.๔๓	๗๘.๘๖	๗๗.๑๕	
	๒.๒ เจตจำนงสุจริต					๙๔.๗๕	
	๒.๒.๑ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน		๑๐๐.๐๐	๗๖.๗๗	๗๘.๒๐	๙๔.๗๕	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐				๘๓.๗๕	๑๘.๔๒
	๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด					๑๐๐.๐๐	
	๓.๑.๑ เรื่องชี้มูลความผิด		๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐	
	๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่					๘๓.๑๖	
	๓.๒.๑ การรับสินบน			๘๔.๗๖	๘๑.๕๑	๘๒.๘๑	
	๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์			๙๑.๙๑	๗๗.๙๓	๘๓.๕๒	
	๓.๓ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย					๘๑.๑๕	
	๓.๓.๑ ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย			๙๕.๐๗	๖๗.๒๓	๘๑.๑๕	

ตารางที่ ๔.๔(ต่อ)

ลำดับ	ดัชนี/ตัวชี้วัด/ตัวชี้วัดย่อยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	EBIT	IIT	EIT	คะแนนที่ได้ (๑๐๐)	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐				๘๔.๙๙	๑๓.๖๐
	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน					๖๙.๖๕	
	๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต			๕๘.๓๐		๕๘.๓๐	
	๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต			๖๙.๑๖		๖๙.๑๖	
	๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต			๗๕.๕๖		๗๕.๕๖	
	๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน					๙๔.๔๖	
	๔.๒.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐	๘๓.๓๙		๙๔.๔๖	
	๔.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน					๘๕.๕๕	
	๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		๑๐๐.๐๐	๗๒.๐๑		๘๖.๐๐	
	๔.๓.๒ การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน		๑๐๐.๐๐	๗๐.๒๑		๘๕.๑๐	
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐				๘๓.๐๓	๑๔.๙๔
	๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน					๙๕.๐๙	
	๕.๑.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๘๕.๔๕	๙๕.๑๕	
	๕.๑.๒ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน		๑๐๐.๐๐		๘๕.๑๐	๙๕.๐๓	
	๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน					๗๕.๗๙	
	๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล			๗๓.๕๕		๗๓.๕๕	
	๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ			๗๔.๔๒		๗๔.๔๒	
	๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน			๗๗.๔๔		๗๗.๔๔	
	๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน			๘๑.๖๕		๘๑.๖๕	
	คะแนนรายแบบสำรวจ (๑๐๐)		๑๐๐.๐๐	๗๗.๙๒	๗๘.๘๔		
คะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน					๘๗.๖๐		

แผนภาพที่ ๔.๓ กราฟเส้นแสดงคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส



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

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงานแบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัดหลัก คือ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลมี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดความโปร่งใสกำหนดค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๒๖ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๗ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนักร้อยละ ๒๕.๐๕ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๗๑ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๑.๑.๑ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยพิจารณาจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ จากข้อมูลพบว่าหน่วยงานมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์การเปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบครบถ้วนชัดเจน

๑.๑.๒ การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๙๓.๘๙ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๖๖ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้

ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้ใช้บริการมองว่าหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานในการให้และเปิดเผยข้อมูลบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยหน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เผยแพร่ตรงไปตรงมา ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล และหน่วยงานมีเอกสารเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๑.๒ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๒๒ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากโดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๐๗ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๑๗ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน เนื่องจากหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการขั้นตอนต่างๆ ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน เช่น การวางแผนร่วมดำเนินการ และติดตามตรวจสอบ และหน่วยงานมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๑.๒.๒ การจัดการเรื่องร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๓๗ โดยคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๘๓ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับสูงมากและหน่วยงานมีหลักฐานเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือ ความพร้อมรับผิด มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และเจตจำนงสุจริต มี ๑ ตัวชี้วัดย่อยผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความพร้อมรับผิด คำนวณได้ ร้อยละ ๑๘ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๕ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๕.๕๘ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ความพร้อมรับผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๖๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๗๗ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๗๒ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๘๑ แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจาก External และ Internal สอดคล้องกัน เนื่องจากบุคคลากรภายในมองว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นเต็มความสามารถ มุ่งผลสำเร็จของงาน หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน และระลึกอยู่เสมอว่า

จะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด และหน่วยงานมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็มีความเห็นตรงกันว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจกระตือรือร้นเต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จ ของงาน หน่วยงานมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธ กิจ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน พร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน/ ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือ เกิดความเสียหาย

๒.๑.๒ ความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๑๕ โดย ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๘๖ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๕.๔๓ แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจาก External และ Internal สอดคล้องกัน เนื่องจาก บุคลากรภายในมองว่า ผู้บริหารของหน่วยงานพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผล กระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวมได้เป็นอย่างดีและผู้มีส่วนได้เสียก็มีความเห็น ตรงกันด้วย

๒.๒ เจตจำนงสุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๗๕ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการ ดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็น ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๒๐ เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๗๗ และ ข้อมูลเอกสาร/ หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยมีคะแนน ภาพรวมเท่ากับ ๙๔.๗๕ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งค่าคะแนนทั้งสามแสดงว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองว่า ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บุคลากรภายในหน่วยงานที่มองว่าผู้บริหารของหน่วยงานได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะ มุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการ ดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน และหน่วยงานมีเอกสาร หลักฐานเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดย ประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และ เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๓ ตัวชี้วัด หลัก คือ การถูกขู่ลอบความผิด มี ๑ ตัวชี้วัดย่อย การทุจริตต่อหน้าที่ มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายมี ๑ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน คำนำน้าหนัก ร้อยละ ๒๒ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๕ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๘.๔๒ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ การถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ เรื่องชี้มูลความผิดโดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย คือ เรื่องชี้มูลความผิด โดยประเมินจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าหน่วยงาน ไม่เคยถูกชี้มูลความผิดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๓.๒ การทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๑๖ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดย การดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การรับสินบน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๕๑ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๗๖ คะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๒.๘๑ อยู่ใน ระดับสูงมากแสดงให้เห็นว่าข้อมูลจาก External และ Internal สอดคล้องกัน เนื่องจากบุคลากร ภายในหน่วยงานมองว่า เกือบไม่มีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิ ประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต และเกือบไม่มีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองว่าไม่เคยเห็นเรื่อง ดังกล่าวเลยเช่นเดียวกัน

๓.๒.๒ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ โดยประเมินจากมุมมอง ความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๙๓ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๙๑ คะแนน ภาพรวมเท่ากับ ๘๓.๕๒ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจาก External และ Internal สอดคล้องกัน เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมองว่าเกือบไม่มีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อ ประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแทบจะไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญา โครงการหรือสัญญาสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน ส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองว่าแทบไม่ได้ยินหรือ รับทราบว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง และแทบไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน และไม่เคยถูก เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

๓.๓ ความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๑๕ ซึ่งอยู่ใน ระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ ความปลอดจากทุจริตเชิงนโยบายโดยประเมินจากมุมมองความ คิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๒๓ และเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๗ คะแนนภาพรวม เท่ากับ ๘๑.๑๕ อยู่ในระดับสูงมากแสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจาก External และ Internal สอดคล้อง กัน โดยบุคลากรภายในหน่วยงานมองว่าสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานแทบไม่มี ความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน และในการกำหนด นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง

หรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และผู้มีส่วนได้เสียมองว่าไม่มีเรื่องดังกล่าว เช่นเดียวกัน

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยประเมินจาก มุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน 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 ๘๔.๙๙ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก

ร้อยละ ๑๓.๖๐ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๖๕ ซึ่งอยู่ใน ระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๕๘.๓๐อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมองว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงาน คุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บางครั้งบางคราวเท่านั้น

๔.๑.๒ การไม่ทนต่อการทุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๖๙.๑๖ อยู่ในระดับสูง เนื่องจาก บุคลากรภายในหน่วยงานมองว่าหากพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงาน จะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น

๔.๑.๓ การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของ เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๕.๕๖ อยู่ในระดับสูง เนื่องจาก บุคลากรภายในหน่วยงานมองว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานจะไม่มีการลอบนวลและไม่ได้ รับการยอมรับในหน่วยงาน และหากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงาน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่อง ที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคมจากทุกคนในหน่วยงานเสมอ

๔.๒ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๔๖ ซึ่งอยู่ใน ระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานโดยประเมิน จากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๘๓.๓๙และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๔.๔๖ อยู่ในระดับสูง ข้อมูลจาก Evidence – Based และ Internal สอดคล้องกัน เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมองว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว และไม่มีการบริหารงานและการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม โดยหน่วยงานมีเอกสารหลักฐานเชิง ประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๔.๓ การป้องกันและปราบปรามทุจริตในหน่วยงานได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๕๕ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามทุจริตโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๐๑ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๖.๐๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจาก Evidence – Based และ Internal สอดคล้องกันเนื่องจากบุคลากร ภายในหน่วยงานมองว่า หน่วยงานมีการนำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไปใช้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๔.๓.๒ การตรวจสอบการถ่วงดุลในหน่วยงานโดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๒๑ และข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๕.๑๐ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจาก Evidence – Based และ Internal ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจาก บุคลากรภายในมองว่า มีการดำเนินงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานเป็นไปอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ และการตรวจสอบภายในของหน่วยงานสามารถตรวจสอบ ยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ แบ่งเป็น ๒ ตัวชี้วัด หลัก คือมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย และคุณธรรมในการบริหารงาน มี ๔ ตัวชี้วัดย่อย ผลคะแนนภาพรวม พบว่า ตัวชี้วัดดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๘.๐๐ โดยคะแนนที่ได้ (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๓ และคะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก ร้อยละ ๑๔.๙๔ และเมื่อจำแนกรายตัวชี้วัดย่อยที่มีคะแนน (ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก) มีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๐๙ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๔๕ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๕.๑๕ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน เนื่องจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมองว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ และหน่วยงานมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๕.๑.๑ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน (EIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๑๐ และ ข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยมีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๙๕.๐๓ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมองว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรมเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และหน่วยงานมีเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ครบถ้วนชัดเจน

๕.๒ คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๗๙ ซึ่งอยู่ในระดับสูง โดยการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การบริหารงานบุคคล โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๓.๕๕ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีกระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่มีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝงและมีระบบการธำรงรักษาคณดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี รวมทั้งมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒.๒ การบริหารงบประมาณ โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๔.๔๒ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้และแทบไม่มีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ รวมทั้งหน่วยงานมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด

๕.๒.๓ คุณธรรมในการมอบหมายงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๗๗.๔๔ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานไม่มีปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัวโดยมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมาย ติดตามให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหาในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

๕.๒.๔ การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน (IIT) มีคะแนนภาพรวมเท่ากับ ๘๑.๖๕ อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๒ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการ (External) เสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องแบ่งออกเป็น ๒ ประเด็นคือ ๑) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ และ ๒) ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีรายละเอียดดังนี้

- ๔.๒.๑ ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขเพื่อป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ มีดังนี้
- ๑) ควรมีระบบมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - ๒) ควรมีระบบการอำนวยการรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี

๔.๒.๒ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ๑) ควรมีโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตสู่ภาคประชาชนในพื้นที่
- ๒) ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มของเจ้าหน้าที่ที่รวมกลุ่มเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใสให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น