



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
 เลขที่รับ..... 631
 ร.อ.ต.ช. 2561
 ที่ขึ้นทะเบียนอำเภอเมืองนครปฐม.....
 ถนนเทศบาลนครปฐม ซ.๓๖๐๐.....

ที่ นฐ ๐๐๒๓.๖/ ๑๗๖๕

๑๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง การรายงานผลการดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล / นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นรายงานหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พร้อมแผ่นซีดีบันทึกข้อมูล

ด้วยจังหวัดนครปฐมแจ้งว่า โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม
 ได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นที่ปรึกษาดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
 ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จนเสร็จสิ้นงวดงานที่ ๕ เรียบร้อยแล้ว

เพื่อให้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นไปตามแนวทางและขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมายกำหนด จึงขอส่งรายงานประเมินคุณธรรม
 และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานพร้อมแผ่นซีดีบันทึกข้อมูล
 เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ กำหนดนโยบาย และมาตรการในการพัฒนากระบวนการทำงานของ
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานให้สูงขึ้นต่อไป
 รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

นายอนุชา สายพุทธ
 หัวหน้าสำนักปลัด

ขอแสดงความนับถือ

(นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์)
 เลขาธิการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
 - เพื่อโปรดทราบ

ทั้งนี้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๐
 สนับสนุนโดย : ITA ปี ๒๕๖๐

(นายพิเชษฐ ศรีวัฒนตระกูล)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน

นางเนาวรัตน์ วงศ์ชัยญา
 (นางเนาวรัตน์ วงศ์ชัยญา)
 นายอำเภอเมืองนครปฐม

ส่ง ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ นครปฐม
 โทร. / โทรสาร ๐-๓๔๒๗-๕๖๔๕

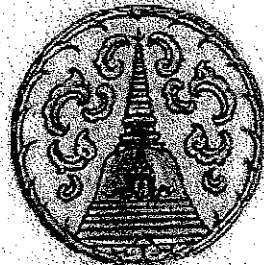
(นางทิษรัตน์ ศิริรังษี)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

คำนิยามจังหวัดนครปฐม "เดินตามรอยพระยุคลบาท ปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรม"

Wsmr

สรุปการจัดสรรเล่มรายงานผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
(ตามหนังสือจังหวัดนครปฐม ที่ นฐ ๐๐๒๓.๖/๑๗๖๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑)

ที่	อปท.	ลายมือชื่อผู้รับ	เอกสารที่จัดให้
๑.	เทศบาลตำบลอนายาหอม		๑.รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ภาพรวม) ฉบับสมบูรณ์พร้อมแผ่นซีดี และบทสรุปผู้บริหาร ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมแผ่นซีดี ๒.รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (รายหน่วยงาน) ฉบับสมบูรณ์ พร้อมแผ่นซีดี ๓.บทสรุปผู้บริหารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (แต่ละ ๑ เล่ม) (แต่ละ ๔ เล่ม)
๒.	อบต.วังเย็น		
๓.	อบต.สามควายเผือก		
๔.	อบต.บางแฉม		
๕.	อบต.ถนนชาติ		
๖.	อบต.หนองปากโลง		
๗.	อบต.ลำพญา		
๘.	อบต.พระประโทน		
๙.	อบต.ดอนยายหอม		
๑๐.	อบต.หนองเหล็กอม		
๑๑.	เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ		รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (รายหน่วยงาน) ฉบับสมบูรณ์นี้ พร้อมแผ่นซีดี (แต่ละ ๑ เล่ม)
๑๒.	เทศบาลตำบลธรรมศาลา		
๑๓.	เทศบาลตำบลบ่อพลับ		
๑๔.	เทศบาลตำบลมาบแค		
๑๕.	อบต.ห้วยจรเข้ม		
๑๖.	อบต.โพรงมะเดื่อ		
๑๗.	อบต.สนามจันทร์		
๑๘.	อบต.ธรรมศาลา		
๑๙.	อบต.ทัพหลวง		
๒๐.	อบต.วังตะกุก		
๒๑.	อบต.สวนป่า		
๒๒.	อบต.ทุ่งน้อย		
๒๓.	อบต.บ้านยาง		
๒๔.	อบต.ตาก้อง		
๒๕.	อบต.สระกะเทียม		
๒๖.	อบต.หนองดินแดง		



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายหน่วยงาน

(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมะนัง

จังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

กุมภาพันธ์ 2561

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในหน่วยงาน (Internal) จำนวน 28 ราย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) จำนวน 100 ราย และข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ในภาพรวมได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 73.25 ซึ่งมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนีพบว่าตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 97.56 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานได้คะแนนร้อยละ 76.11 อยู่ในระดับสูง ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์การได้คะแนน ร้อยละ 72.18 อยู่ในระดับสูง ด้านความพร้อมรับผิดได้คะแนนร้อยละ 66.38 อยู่ในระดับสูง ด้านความโปร่งใสได้คะแนนร้อยละ 56.10 อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม จำแนกรายตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความโปร่งใส (Transparency) ได้คะแนนร้อยละ 56.10 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1.1 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 55.82 เมื่อจำแนกตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับจัดซื้อจัดจ้างได้คะแนนร้อยละ 40.00 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนน 40.00

1.1.2 การให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้คะแนนร้อยละ 82.18 โดยคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 75.00 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 96.54

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนร้อยละ 56.56 เมื่อจำแนกตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้คะแนนร้อยละ 54.18 โดยคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 33.33 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 85.44

1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียนได้คะแนนร้อยละ 58.94 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 50.00 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 94.72

2. ความพร้อมรับผิด (Accountability) ได้คะแนนร้อยละ 66.38 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

2.1 ความพร้อมรับผิดขอได้คะแนนร้อยละ 91.44 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 92.13 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 88.43 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 95.83

2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 87.98 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 79.93 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 96.04

2.2 เจตจำนงสุจริตได้คะแนนร้อยละ 43.25 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 43.25 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 30.00 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 82.80 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 96.70

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ได้คะแนนร้อยละ 97.56 เมื่อจำแนกตามตัวชี้และตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

3.1 การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนร้อยละ 100.00 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

เรื่องข่มขู่ความผิด ได้คะแนนร้อยละ 100.00 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 100.00

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ได้คะแนนร้อยละ 97.42 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

3.2.1 การรับสินบน ได้คะแนนร้อยละ 96.49 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 97.04 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 96.13

3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนร้อยละ 98.34 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 98.82 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 98.02

3.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายได้คะแนนร้อยละ 97.32 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

ความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนร้อยละ 97.32 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 98.82 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 95.82

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ได้คะแนนร้อยละ 72.18 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 87.86 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 81.04 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 81.04

4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 89.39 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 89.39

4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 90.50 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 90.50

4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนร้อยละ 65.09 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 65.09 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 50.00 และคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 95.27

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 69.67 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 94.38 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 100.00 และคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 88.75

4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 44.96 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 0.00 และคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 89.93

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ได้คะแนนร้อยละ 76.11 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 48.74 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 66.23 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 50.00 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 98.68

5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 31.24 โดยเป็นคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 0.00 และคะแนนที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 93.73

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 92.54 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

5.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนร้อยละ 89.73 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 89.73

5.2.2 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 94.87 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 94.87

5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนร้อยละ 92.89 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 92.89

5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คะแนนร้อยละ 92.93 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 92.93

สรุปจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 43.18 จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 91.23 และจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 95.32

5.2 อภิปรายผลการประเมิน

จากผลคะแนนสามารถอธิบายการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม โดยนำเสนอเป็นรายดัชนีทั้ง 5 ดัชนี ดังนี้

(1) ข้อบกพร่องของหน่วยงาน

1. ความโปร่งใส (Transparency) ได้คะแนนร้อยละ 56.10 เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1.1 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนร้อยละ 55.82 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1.1.1 การดำเนินการเกี่ยวกับจัดซื้อจัดจ้างได้คะแนนร้อยละ 40.00 อยู่ในระดับปานกลาง

1.1.2 การให้เปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้คะแนนร้อยละ 82.18 อยู่ในระดับสูงมาก

1.2 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนร้อยละ 56.56 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้คะแนนร้อยละ 54.18 อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 การจัดการเรื่องร้องเรียนได้คะแนนร้อยละ 58.94 อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลคะแนนจะเห็นได้ว่า ข้อบกพร่องของหน่วยงานสาเหตุมาจากไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ ทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบ จัดทำไม่ครบขั้นตอนการเผยแพร่ และไม่มีการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อดูจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) นั้นคะแนนเพียงร้อยละ 33.33 ซึ่งต่ำกว่าจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 85.44 ซึ่งปัญหาคือ ไม่ได้ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ร่วมจัดทำแผนงาน/โครงการ และดำเนินโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

การจัดการเรื่องร้องเรียนได้คะแนน อยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนที่ได้ไม่สอดคล้องระหว่างหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) นั้นคะแนนร้อยละ 50.00 ต่ำกว่าจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ซึ่งได้คะแนนร้อยละ 94.72 ซึ่งมีสาเหตุมาอันเนื่องมาจากไม่มีระบบการตอบสนองหรือรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ผู้ร้องเรียนทราบ และไม่มีรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียน พร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านเว็บไซต์หรือสื่ออื่น ๆ

2. ความพร้อมรับผิด (Accountability) ได้คะแนนร้อยละ 66.38 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัด และตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

2.1 ความพร้อมรับผิดขอได้คะแนนร้อยละ 91.44 อยู่ในระดับสูงมากเมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

2.1.1 ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 92.13 อยู่ในระดับสูงมาก

2.1.2 ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 87.98 อยู่ในระดับสูงมาก

2.2 เจตจำนงสุจริตได้คะแนนร้อยละ 43.25 อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลคะแนนจะเห็นได้ว่า ความพร้อมรับผิดขอได้คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนั้น สาเหตุมาจาก ตัวชี้วัดย่อยเจตจำนงสุจริตนั้นได้คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุมาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ในรอบที่ 1 ทางหน่วยงานได้คะแนนต่ำมาก ซึ่งสาเหตุมาจากผู้บริหารของหน่วยงานไม่มีการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณชน นอกจากนั้นผู้บริหารของหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนา หน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสได้ไม่ครอบคลุมตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน ซึ่งขัดแย้งกับคะแนนจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ที่ให้คะแนนในระดับสูงมาก

3. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ได้คะแนนร้อยละ 97.56 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกตามตัวชี้และตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

3.1 การถูกข่มขู่ความผิด ได้คะแนนร้อยละ 100.00 อยู่ในระดับสูงมาก

3.2 การทุจริตต่อหน้าที่ได้คะแนนร้อยละ 97.42 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

3.2.1 การรับสินบน ได้คะแนนร้อยละ 96.49 อยู่ในระดับสูงมาก

3.2.2 การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ ได้คะแนนร้อยละ 98.34 อยู่ในระดับสูงมาก

3.3 ความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบายได้คะแนนร้อยละ 97.32 อยู่ในระดับสูงมาก

จากผลคะแนนจะเห็นได้ว่า ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมากและเมื่อดูผลคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) นั้นคะแนนไปในทิศทางเดียวกันทุกตัวชี้วัดย่อย แสดงให้เห็นว่าไม่พบสิ่งที่เป็น

พฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ทั้งเชิงปฏิบัติและเชิงนโยบาย นอกจากนี้ ไม่พบการถูกชี้มูลความผิดจากสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

4. วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ได้คะแนนร้อยละ 72.18 อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อยได้ดังนี้

4.1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 87.86 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

4.1.1 การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ได้คะแนนร้อยละ 81.04 อยู่ในระดับสูงมาก

4.1.2 การไม่ทนต่อการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 89.39 อยู่ในระดับสูงมาก

4.1.3 การอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 90.50 อยู่ในระดับสูงมาก

4.2 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนร้อยละ 65.09 อยู่ในระดับสูง

4.3 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 69.67 อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

4.3.1 แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ 94.38 อยู่ในระดับสูงมาก

4.3.2 การตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนร้อยละ 44.96 อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลคะแนนจะเห็นว่าข้อบกพร่องของหน่วยงานด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรมาจากตัวชี้วัดย่อย การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนเพียงร้อยละ 65.09 และเมื่อดูคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 50.00 ไม่สอดคล้องจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่ได้คะแนน 95.27 แสดงให้เห็นว่าไม่ได้มีการดำเนินการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างครบถ้วนตามวงจรการทำงานคุณภาพ (PDCA cycle) มีเพียงจัดทำในเรื่อง การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน การจัดทำคู่มือ แต่ไม่มีการประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ และการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวชี้วัดย่อยการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ได้คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อดูคะแนนจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 0.00 ไม่สอดคล้องจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ที่ได้คะแนน 89.93 แสดงให้เห็นว่าไม่มีการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อดำเนินกิจกรรมตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

5. คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ได้คะแนนร้อยละ 76.11 อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดและตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

5.1 มาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 48.74 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

5.1.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 66.23 อยู่ในระดับสูง

5.1.2 ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนร้อยละ 31.24 อยู่ในระดับต่ำ

5.2 คุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนร้อยละ 92.54 อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อจำแนกตามตัวชี้วัดดังนี้

5.2.1 การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนร้อยละ 89.73 อยู่ในระดับสูงมาก

5.2.2 การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ 94.87 อยู่ในระดับสูงมาก

5.2.3 คุณธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนร้อยละ 92.89 อยู่ในระดับสูงมาก

5.2.4 การบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน งาน ได้คะแนนร้อยละ 92.93 อยู่ในระดับสูงมาก

จากผลคะแนนจะเห็นได้ว่าด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ได้คะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เมื่อมาดูรายตัวชี้วัดย่อยพบข้อบกพร่องในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานที่พบว่าไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ซึ่งได้คะแนนเพียงร้อยละ 50.00 และไม่สอดคล้องกับการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 98.68

ตัวชี้วัดย่อยความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พบข้อบกพร่องว่าไม่มีการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และไม่มีระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก ซึ่งไม่ได้คะแนนเลย ร้อยละ 0.00 และไม่สอดคล้องกับการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 93.73

สรุปจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ได้คะแนนร้อยละ 43.18 อยู่ในระดับปานกลาง จากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนร้อยละ 91.23 อยู่ในระดับสูงมาก และจากการสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนนร้อยละ 95.32 อยู่ในระดับสูงมาก

(1) ประเด็นการปรับปรุง

จากการอภิปรายผลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม่ได้พบว่าประเด็นที่ควรเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของหน่วยงาน เรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการแสดงเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อต่อสาธารณชน นอกจากนี้ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนา หน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสให้ครอบคลุมตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในแต่ละด้าน ซึ่งสิ่งที่ทำจะสะท้อนให้เห็นถึงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและส่งผลต่อการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

2. การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง จากข้อบกพร่องของหน่วยงานสาเหตุมาจากการเผยแพร่ข้อมูลอย่างไม่เป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ จึงควรทบทวนการเผยแพร่ข้อมูลให้เป็นระบบ และควร นำผลการ วิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณก่อนหน้ามาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างใน ปีงบประมาณถัดไป

3. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ร่วมดำเนิน โครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ตั้งแต่แสดงความคิดเห็น เสนอโครงการ/แผนงานที่ ให้ หน่วยงานดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ติดตามและ ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

4. ควรสร้างระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน การปฏิบัติงาน/การให้บริการของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นรูปธรรมและเผยแพร่ให้ สาธารณชนได้รับทราบ

5. ควรเร่งดำเนินการเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างเป็น รูปธรรมตั้งแต่ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน การ จัดทำคู่มือ การประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการ ป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ และการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือ ระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ให้เป็นไปตามวงจรการทำงานคุณภาพ (PDCA cycle) ไม่ใช่ แค่ การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการจัดทำคู่มือในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

6. ควรดำเนินการสนับสนุนให้มีการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน ในเรื่องการ รวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่าน กิจกรรมของกลุ่ม

7. ควรจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจ หลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

8. ควรจัดทำระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลคะแนนขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม้า นั้น มีข้อเสนอแนะต่อนโยบาย ตลอดจนการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้หน่วยงานมีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น สรุปได้ดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารหน่วยงานควรแสดงนโยบายเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อสาธารณชน และควรมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนา หน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสให้ครอบคลุมตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน

2. ควรมีนโยบายเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง

3. ควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีการตรวจสอบถ่วงดุลภายในหน่วยงาน

4. ควรมีนโยบายเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

5. ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) เข้าร่วมภารกิจหลักของหน่วยงานตั้งแต่การจัดทำไปจนถึงร่วมดำเนินโครงการ และติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

6. ควรมีนโยบายจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน และรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักทุกภารกิจที่ให้บริการ

(2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติงาน

1. ผู้บริหารหน่วยงานควรแสดงนโยบายเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสให้ครอบคลุมตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในแต่ละด้าน ทั้งต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยชี้แจงให้รับทราบจากการประชุม หนังสือเวียนหรือติดประกาศภายใน และต่อสาธารณชนผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่ออื่นๆ

2. ด้านความโปร่งใสในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างควรทบทวนการเผยแพร่ข้อมูลให้เป็นระบบ และควรนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณก่อนหน้ามาใช้ในการปรับปรุงการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณถัดไป

3. ควรดำเนินการเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมให้เป็นที่มาของวงจรการทำงานคุณภาพ (PDCA cycle) ตั้งแต่ การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน การจัดทำคู่มือในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การประชุมหรือสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ และการปรับปรุงขั้นตอน/แนวทางการปฏิบัติงานหรือระเบียบเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ร่วมดำเนินโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ด้วยการเชิญเข้าร่วมดำเนินโครงการตามที่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแผนงาน/โครงการ ร่วมดำเนินการ หรืออาจเชิญให้มาเป็นกรรมการประเมินผลโครงการ

5. ควรจัดทำระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

6. พัฒนาการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ด้วยการกำหนดวิธีการประเมินในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและวัดได้จริง