สำนักงาน ป.ป.ช.

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง
(Integrity & Transparency Assessment: ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

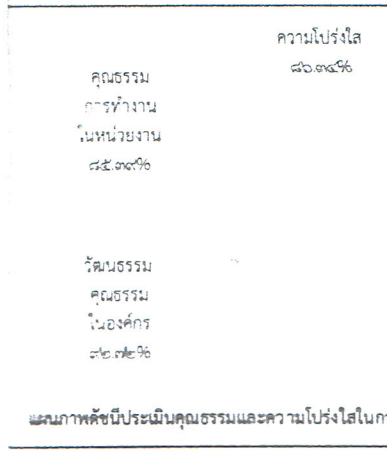


บทสรุปผู้บริหาร
(Executive Summary)
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment: ITA)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และได้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับเครื่องมือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) โดยรวบรวมข้อมูลจากหลักฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรผู้ให้บริการที่มีอายุการปฏิบัติราชการเกิน ๑ ปี จำนวน ๔๐ คน และแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการ จำนวน ๑๐๐ คน ซึ่งได้ประเมินใน ๕ ดัชนี คือ ๑) ความโปร่งใส ๒) ความพร้อมรับผิด ๓) ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ในส่วนผลการประเมินฯ สรุปได้ดังนี้

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายดัชนี พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก จำนวน ๔ ดัชนี คือ ดัชนีความพร้อมรับผิด คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๓ รองลงมาคือดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๒ ดัชนีความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๔ และดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๙ ตามลำดับ นอกจากนั้น พบว่า ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับในระดับสูง จำนวน ๑ ดัชนี คือ ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ๖๘.๐๕ โดยสามารถแสดงได้ในแผนภาพที่ ๑

แผนภาพที่ ๑ สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกรงปินัง



ดัชนี	คะแนนดัชนี (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
คะแนน ITA = ๘๔.๓๗ (ถ่วงน้ำหนัก)		
ความโปร่งใส	๘๖.๓๔	สูงมาก
ความพร้อมรับผิด	๙๓.๐๓	สูงมาก
ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๖๘.๐๕	สูง
วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๙๒.๗๒	สูงมาก
คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๘๕.๓๙	สูงมาก

หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว
๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

มือจำแนกตามดัชนีและตัวชี้วัด พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) โดยประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยได้คะแนนรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๔ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่ง ๒ มีตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๐ และตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๗

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยได้คะแนนรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๓ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมี ๒ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดความพร้อมรับผิด ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๙ และตัวชี้วัดเจตจำนงสุจริต ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๒

๓) ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดยประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนรวมคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๐๕ อยู่ในระดับสูง ซึ่งมี ๓ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดการถูกชี้มูลความผิด ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ตัวชี้วัดการทุจริตต่อหน้าที่ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๒ และตัวชี้วัดความปลอดจากการทุจริตเชิงนโยบาย ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๔

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๒ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมี ๓ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๗ ตัวชี้วัดการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๕๔ และตัวชี้วัดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ๙๓.๔๗

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) โดยประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๙ อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งมี ๒ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๕ และตัวชี้วัดคุณธรรมในการบริหารงาน ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๒

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนา

ในการให้ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินฯ ในครั้งนี้ คณะผู้ประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน ดังนี้

๑. ควรกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอันเข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่ ในลักษณะการรับหรือเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองและมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทาน

๒. ควรกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันความสัมพันธ์เกื้อหนุนระหว่างผู้บริหารของหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นหน่วยธุรกิจเอกชน/พวกพ้อง เพื่อเอื้อประโยชน์ในสัญญาโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงานและการแทรกแซงทางการเมือง

๓. ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ โดยมีการเผยแพร่ฐานข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างครบทั้ง ๕ รายการ คือ ชื่อโครงการ งบประมาณ ผู้ซื้อซอง ผู้ยื่นซอง และผู้ได้รับการคัดเลือก ให้สาธารณะชนได้รับทราบและสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้

๔. ควรจัดให้มีหน่วยประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์รับผิดชอบประจำจุดให้ข้อมูลข่าวสารประจำหน่วยงานโดยเฉพาะ

๕. ควรมีการจัดทำรายงานการสรุปผลการดำเนินการเรื่องข้อร้องเรียนพร้อมระบุปัญหาและแนวทางแก้ไขและเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบ

๖. ควรมีมาตรการและแนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพร้อมรับผิดจากการไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ รวมทั้งระบบป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก