

บทสรุปผู้บริหาร

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้กำหนดทิศทางและนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการรณรงค์และเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศให้สูงขึ้น จึงได้พัฒนาระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างให้เกิดแรงผลักดันต่อต้านป้องกันการทุจริตของประเทศให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส มีลักษณะเป็นการประเมินเชิงบวกจากหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์และผลการสำรวจการรับรู้ โดยวิเคราะห์และประมวลผลการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ป.ป.ช. พัฒนาขึ้นมา
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สำหรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมากขึ้น
2. เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานได้
3. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น



ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัย** คณะผู้วิจัยจะประเมินผลองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นโดยใช้กรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดทำขึ้น ซึ่งมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency) จำแนกเป็นการดำเนินงานขององค์กร และการตอบสนองข้อร้องเรียน

1.2 ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability) จำแนกเป็นความรับผิดชอบตามกฎหมาย และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่

1.3 ดัชนีด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery) เป็นการวัดจาก 2 แง่มุม ได้แก่การรับรู้ (Perception) และประสบการณ์ตรง (Experience) ของประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐ

1.4 ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture) จำแนกเป็นวัฒนธรรมองค์กร และการต่อต้านการทุจริตในองค์กร

1.5 ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity) จำแนกเป็นการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน

2. **ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา** การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐใช้วิธีวิจัยที่สำคัญ 2 วิธี คือ

2.1 การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบประเมิน Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment โดยให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

2.2 การวิจัยจากแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน Internal Integrity & Transparency Assessment และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานที่ตอบคำถามตามแบบประเมิน External Integrity & Transparency Assessment เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ของผู้ตอบแบบประเมินต่อดัชนีต่างๆ ที่ระบุไว้ในข้อ 1

3. ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย

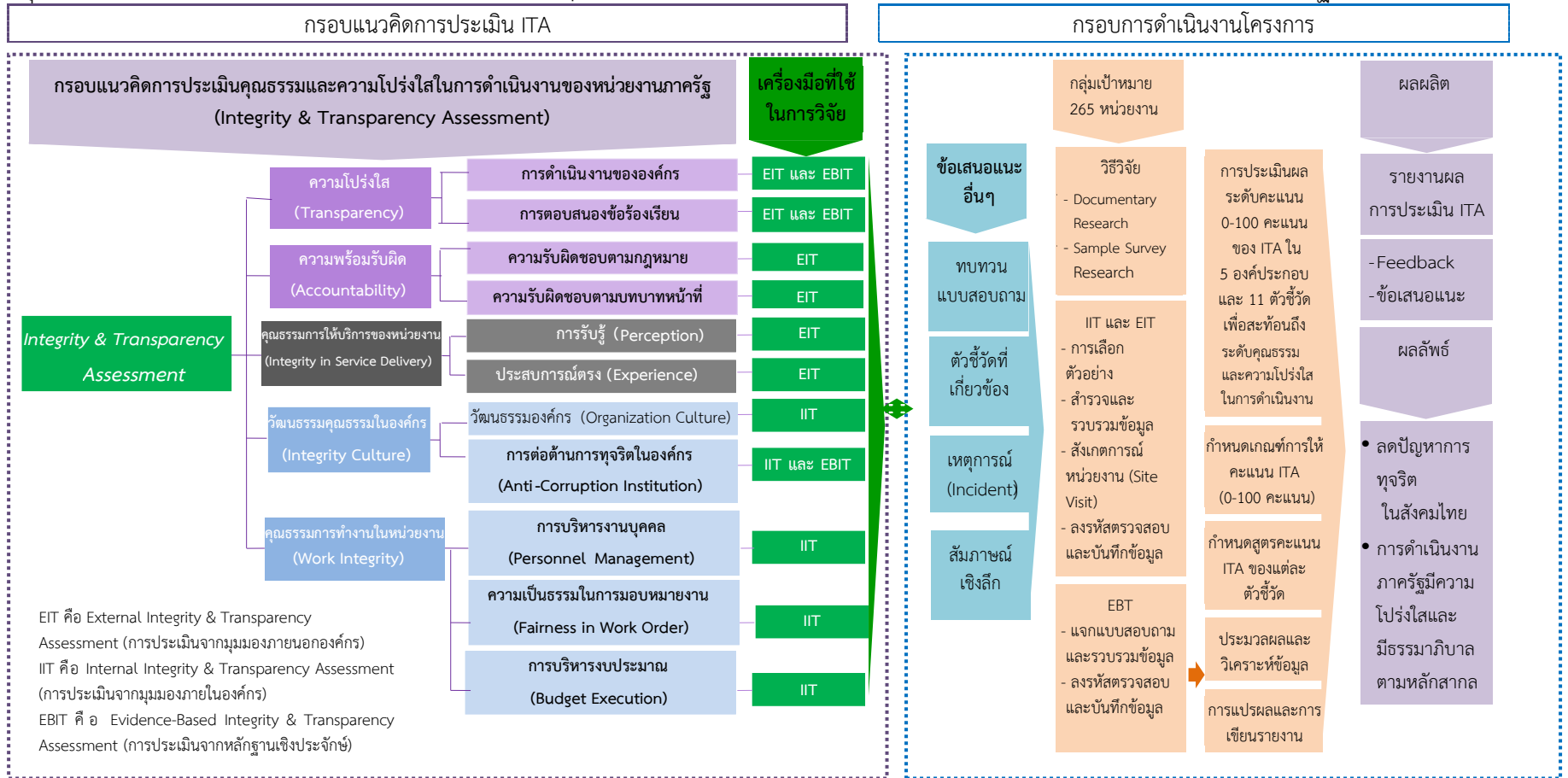
สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เข้าร่วมประเมินในการอนุเคราะห์ข้อมูลเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจำนวน 300 รายชื่อ และผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานจำนวน 300 รายชื่อ เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการสุ่มตัวอย่าง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นส่งฐานข้อมูล ดังนี้

ประเภทฐานข้อมูล	จำนวนที่ส่งให้ ป.ป.ช.	จำนวนที่เก็บข้อมูลได้	วิธีการเก็บข้อมูล
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	302	100	การลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม
ผู้รับบริการและ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	302	100	การส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์ การโทรศัพท์ สัมภาษณ์ และการลงพื้นที่ภาคสนาม
เอกสารหลักฐาน	ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด		หน่วยงานส่งเอกสารหลักฐานให้สำนักงาน ป.ป.ช.



รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
 หน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ครั้งนี้ มีวิธีการศึกษาและเครื่องมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ซึ่งคณะผู้วิจัยจะนำแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ และข้อร้องเรียน (Incident) ต่างๆ มาประกอบในการดำเนินการตามกรอบแนวคิดการประเมิน (Framework) ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบการดำเนินงานโครงการ (Project Framework)

การสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ครั้งที่ 1-3 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมายและสาธารณชน
การจัดทำวิเคราะห์ผลการยุทธศาสตร์ผลการประเมิน ITA
การเป็นวิทยากร และการชี้แจง/การให้คำปรึกษาเรื่องการประเมินผลแก่กลุ่มเป้าหมายทุกระดับ



ผลการประเมิน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.85 ซึ่งถือว่า มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในระดับสูง โดยได้คะแนนดัชนีด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานสูงที่สุด เท่ากับร้อยละ 92.23 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เท่ากับร้อยละ 63.85 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาผลการประเมินโดยละเอียด คณะผู้วิจัยได้ข้อค้นพบจำแนกตามตัวชี้วัดแต่ละตัว ดังนี้

1. **ด้านความโปร่งใส (Transparency)** ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามเงื่อนไขของกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานให้บริหารอย่างโปร่งใสและด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 65.29 โดยจำแนกเป็นการดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 76.25 และการตอบสนองข้อร้องเรียนได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 51.91

2. **ด้านความพร้อมรับผิด (Accountability)** ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดคุณธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.67 โดยจำแนกเป็นคะแนนความรับผิดชอบตามกฎหมายได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.95 และ คะแนนความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.40

3. **ด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน (Integrity in Service Delivery)** ประเมินจากการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดจาก 2 แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ (Perception) และประสบการณ์ตรง (Experience) ในเรื่องของการที่เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการโดยไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส ไม่เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการให้บริการและขั้นตอนการให้บริการ การเลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือการจงใจ รวมถึงการจัดหาเงินเพิ่มพิเศษ การเรียกรับ การขอรับบริจาค และสิ่งบันเทิงต่างๆ จนถึงสิ่งอำนวยความสะดวกจากผู้มาติดต่องานด้วย ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 92.23 โดยจำแนกเป็นคะแนนจากการรับรู้ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 86.33 และคะแนนจากประสบการณ์ตรงได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.88

4. **ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture)** ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นการวัดลักษณะวัฒนธรรมภายในและระบบการควบคุมการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งเรื่องทั่วไปที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสร้างสมมติฐานหลายมิติเกี่ยวกับปัจจัยการ



เกิดการทุจริตคอร์รัปชันและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และหมายถึง ระดับการทำทุจริตคอร์รัปชันแพร่หลายในวงกว้างมากขึ้นเพียงใด และควมมีประสิทธิผลของนโยบายการต่อต้านการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 63.85 โดยจำแนกเป็นคะแนนจากวัฒนธรรมองค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.74 และ คะแนนจากการต่อต้านการทุจริตในองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 51.11

5. **ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity)** ประเมินจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานภาครัฐที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน (Internal) เป็นการวัดระดับการทุจริต คอร์รัปชันในงานที่มีการคอร์รัปชันภายในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน อันอาจเกี่ยวพันถึงการคอร์รัปชันในการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากมุมมองเจ้าหน้าที่รัฐภายในองค์กร และหมายถึงระดับความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากการหวังผลประโยชน์ส่วนตน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 81.51 โดยจำแนกเป็นคะแนนจากการบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 82.02 และ คะแนนจากความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 80.94 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลเนื่องจากจำนวนตัวอย่างที่ตอบในประเด็นดังกล่าวมีจำนวนน้อย จึงไม่ถูกนำมาคิดค่าคะแนน (*รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 1*)



ตารางที่ 1 ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ขอนแก่น จำแนกตามรายดัชนีและตัวชี้วัด

ลำดับที่	ดัชนีในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	แหล่งข้อมูล	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้	คะแนนหลังถ่วงน้ำหนัก
1	ความโปร่งใส	EIT และ EBIT	26	65.29	16.98
	1.1 การดำเนินงานขององค์กร	EIT และ EBIT	14.3 (55%)	76.25	9.34
	1.2 การตอบสนองข้อร้องเรียน	EIT และ EBIT	11.7 (45%)	51.91	7.64
2	ความพร้อมรับผิด	EIT	18	81.67	14.70
	2.1 ความรับผิดชอบตามกฎหมาย	EIT	8.82 (49%)	81.95	7.20
	2.2 ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่	EIT	9.18 (51%)	81.40	7.50
3	คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน	EIT	22	92.23	20.29
	3.1 การรับรู้	EIT	11.66 (53%)	86.33	10.75
	3.2 ประสิทธิภาพตรง	EIT	10.34 (47%)	98.88	9.54
4	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	IIT และ EBIT	16	63.85	10.22
	4.1 วัฒนธรรมองค์กร	IIT	6.88 (43%)	80.74	4.39
	4.2 การต่อต้านการทุจริตในองค์กร	IIT และ EBIT	9.12 (57%)	51.11	5.82
5	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	IIT	18	81.51	14.67
	5.1 การบริหารงานบุคคล	IIT	*	*	*
	5.2 การบริหารงบประมาณ	IIT	9.54 (53%)	82.02	7.78
	5.3 ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	IIT	8.46 (47%)	80.94	6.90
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานโดยรวม			100		76.85

หมายเหตุ * จำนวนตัวอย่างที่ตอบในข้อคำถามสำหรับตัวชี้วัดนี้ไม่มีเพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์ค่าคะแนน

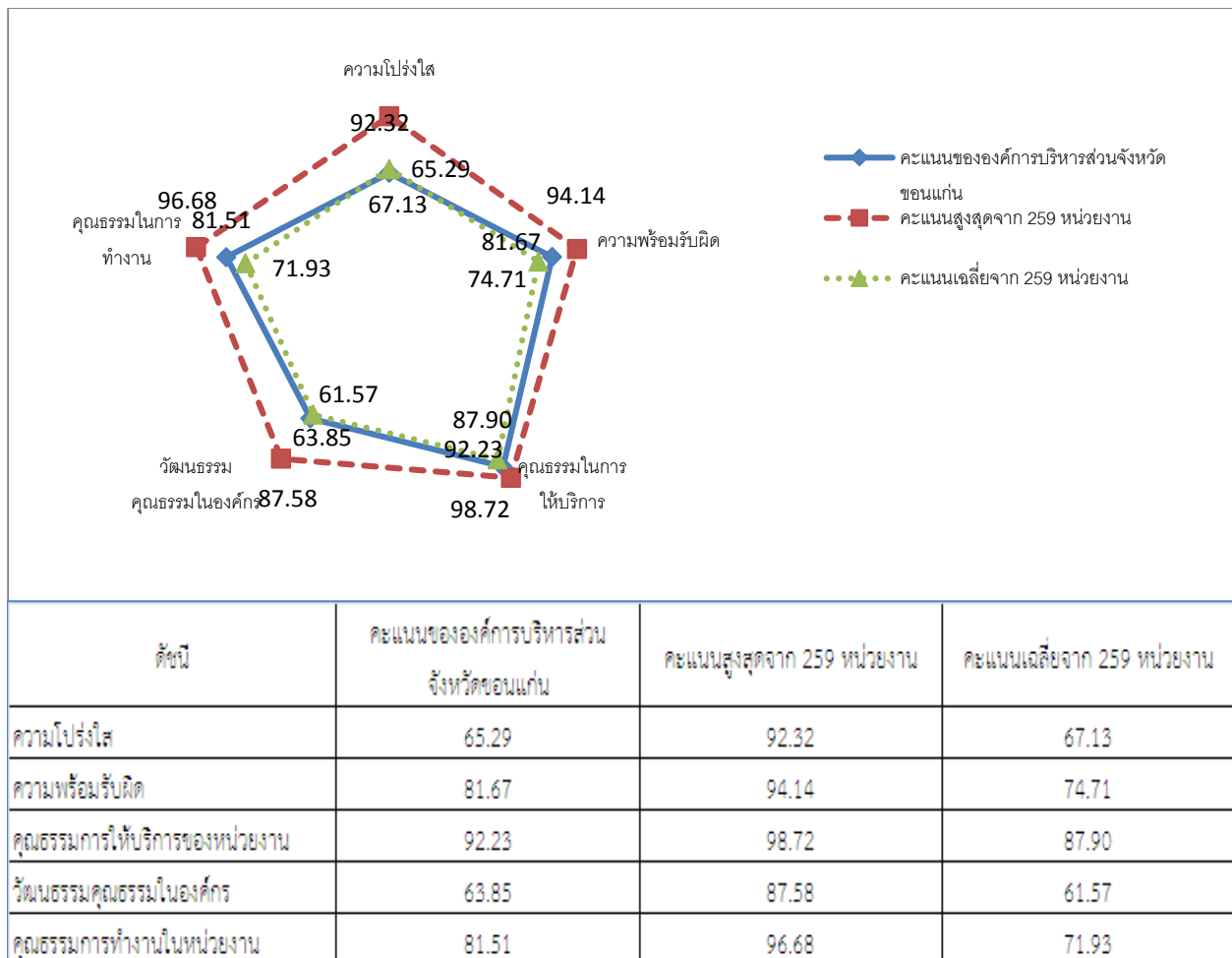


สรุปผลการประเมิน และข้อเสนอแนะ

หลังจากที่วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแล้ว คณะผู้วิจัยได้สรุปผลการประเมิน และมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ดังนี้

สรุปผลการประเมินเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีคะแนนเฉลี่ยโดยภาพรวมเท่ากับร้อยละ 76.85 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 259 หน่วยงานภาครัฐที่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 73.04 เมื่อพิจารณาคะแนนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นเป็นรายดัชนี พบว่า คะแนนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเกือบทุกดัชนีมีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวม (รายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 คะแนนเฉลี่ยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเมื่อเทียบกับหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด 259 หน่วยงาน



ข้อเสนอแนะจากผลการประเมิน

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีผลการดำเนินงานในดัชนีด้านต่างๆ ค่อนข้างเป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณธรรมการให้บริการของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด คือ 92.23 คะแนน และด้านความพร้อมรับผิดที่ได้คะแนนรองลงมา โดยทั้ง 2 ด้านนี้มีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด จึงถือว่าเป็น **จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น** ซึ่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรภาคภูมิใจ เนื่องจากการให้บริการนั้นถือเป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญและรักษามาตรฐานการบริการเช่นนี้ไว้ และควรจะพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นในปีงบประมาณต่อไป

ส่วนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่ถือว่าเป็น **จุดอ่อนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น** คือ ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ความโปร่งใส และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน สำหรับด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เป็นด้านที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้คะแนนต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาในด้านนี้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการนำระบบและกระบวนการต่างๆ ในองค์กรมาใช้เพื่อการต่อต้านการทุจริตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ระบบการแจ้งเบาะแสการทุจริต/รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การคุ้มครองผู้ให้เบาะแสการทุจริต ลงโทษผู้กระทำการทุจริต การให้ข้อมูลระบบป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การให้รางวัลแก่ผู้ซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น ซึ่งระบบต่างๆ เหล่านี้ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการป้องกันการทุจริตในองค์กร นอกจากนี้ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสนับสนุนความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริต ผ่านทางระบบการพิจารณาความดีความชอบและการให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างถูกต้องเหมาะสมและเที่ยงธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นที่แตกต่างได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นเครือข่ายที่สำคัญในการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตในส่วนต่างๆ ของหน่วยงาน

สำหรับด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานถึงแม้จะเป็นด้านที่ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก และก็เป็นด้านที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่ควรมองข้าม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการให้และเปิดเผยข้อมูลที่ควรมีการประกาศเผยแพร่แผนและจัดทำรายงานผลการจัดหาพัสดุหรือการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ ตลอดจนมีการแสดงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ ทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และปรับปรุงการดำเนินงานตามรายงานการวิเคราะห์ผลของปีงบประมาณที่ผ่านมา ในส่วนของการบริหารจัดการงบประมาณที่ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและถูกต้อง มีนโยบายในการจัดการกับงบประมาณด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อภารกิจ



บทสรุปผู้บริหาร รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
รายหน่วยงาน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

และความสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตนของคนใดคนหนึ่ง รวมทั้งกระจายงบประมาณไปยังส่วนต่างๆ เพื่อภารกิจอื่นๆ อย่างเหมาะสม ให้เกิดความสมดุลในการใช้งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการ หน่วยงานให้ขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน นอกจากนี้ในการมอบหมายอำนาจหน้าที่และการสั่งการต่างๆ ควรกระทำ ภายใต้ภาระงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายและเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก ไม่ควรสั่งการให้เจ้าหน้าที่ทำงานอื่นเพื่อประโยชน์ส่วนตนของผู้บริหารนอกเหนือจากภาระงานของเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคลในฐานะเป็นผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการทำงาน ในภารกิจด้านต่างๆ ของหน่วยงานด้วย