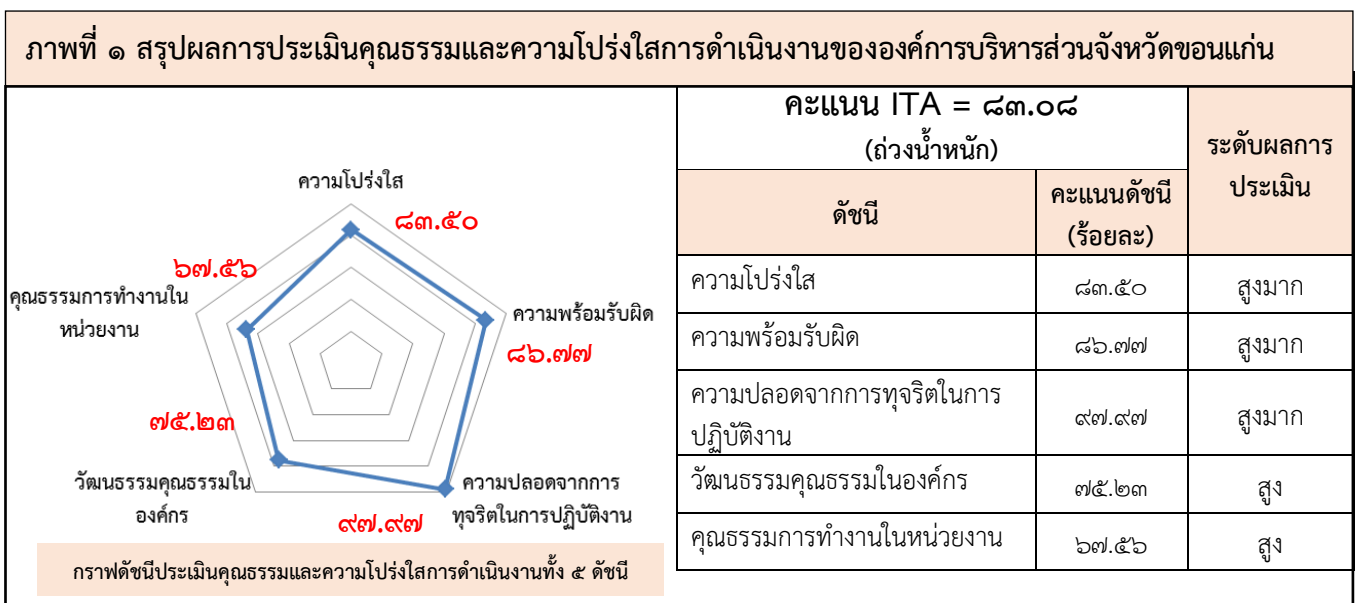


บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และแบบประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) จำนวน ๑๐๐ คน และบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) จำนวน ๑๐๐ คน ประเมินจากดัชนี ๕ ตัว คือ ๑) ความโปร่งใส ๒) ความพร้อมรับผิด ๓) ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และ ๕) คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นสรุปผลได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

คณะที่ปรึกษาโครงการได้สรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นไว้ดังนี้



หมายเหตุ : ๑. คะแนน ITA หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละดัชนีที่ได้ถ่วงน้ำหนักแล้ว

๒. คะแนนดัชนีเป็นการคิดคะแนนร้อยละที่ยังไม่ถ่วงน้ำหนัก สำหรับการเปรียบเทียบแต่ละดัชนี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๓.๐๘ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก โดยได้คะแนนดัชนีด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๗.๙๗ อยู่ในระดับสูงมาก และดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๖๗.๕๖ สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น(ดังแสดงผลคะแนนในภาพที่ ๑) เมื่อจำแนกตามดัชนี พบว่า

๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๕๐ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๔๔ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๕๗

๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๗๗ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๕๔ และความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๐๑

๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินจากความคิดเห็นของประชาชนผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๙๗ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๙๓ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๐๐

๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๒๓ เป็นการวัดใน ๒ แง่มุม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๗๙ และการต่อต้านการทุจริตขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๖๗

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๕๖ เป็นการวัดใน ๓ แง่มุม ได้แก่ การบริหารงานบุคคล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๔.๒๙ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๙๔ และความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๔๖

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

๒.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based)

๑) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ได้คะแนนในระดับสูง คือ ร้อยละ ๖๗.๕๖ ซึ่งจะ**ต้องเร่งพัฒนา**ในตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำ คือ ในตัวชี้วัดประสบการณ์ตรงใน ๒ ประเด็น คือ (๑) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีเป็นธรรมและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และ (๒) การประเมินความดีความชอบของบุคลากรตามระดับคุณภาพของผลงาน ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับระบบการ

บริหารงานบุคคลยังไม่ได้รับความเชื่อมั่นในคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนั้น หน่วยงานต้องทำการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน โดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรโดยการให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ให้เกียรติและยกย่องให้เป็นบุคคลตัวอย่างในหน่วยงาน พร้อมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีและมีคุณภาพ โดยให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) เป็นข้อมูลที่ได้จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๕.๒๓ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต้องดำเนินการพัฒนา ในตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำ คือ ตัวชี้วัดวัฒนธรรมองค์กร คือ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการป้องกันการทุจริต

๓) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม อย่างไรก็ตาม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรจัดเตรียมระบบการให้บริการและระบบการร้องเรียนให้มีความพร้อมอยู่เสมอ

๔) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการจัดเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

๕) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการหลีกเลี่ยงการรับสิ่งของหรือเงินพิเศษจากบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ และปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และยุติธรรม

๒.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นจะต้องปรับปรุงการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ใน ๕ ประเด็น ดังนี้

๑) มีการรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจผลการจัดซื้อ

๒) ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างตามรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง

๓) ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลัก

๔) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการหรือประเมินผลการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติราชการในภารกิจหลัก

๕) จัดทำคู่มือและจัดประชุมภายในหน่วยงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนให้แก่เจ้าหน้าที่รวมถึงการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งเขียนรายงานผลให้เห็นถึงการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน