

หน่วยงานระดับ.....กรม.....

รหัสหน่วยงาน.....๐๐๐๘๘.....

## รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

### (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

#### ของกรมการพัฒนาชุมชน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment-ITA) หน่วยงานภาครัฐ โดยบูรณาการเครื่องมือการประเมินคุณธรรมการดำเนินงาน (Integrity Assessment) หน่วยงานภาครัฐที่นำมาจากแนวคิดของสาธารณรัฐเกาหลี และดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน เพื่อให้การประเมินคุณธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างเครื่องมือการประเมินที่ผนวกหลักการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based) เข้ากับหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในหน่วยงานภาครัฐและให้มีการจัดระดับ (Integrity Assessment) ตามผลที่ได้รับจากการประเมินดังกล่าว เพื่อให้แต่ละหน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตของประเทศได้อีกทางหนึ่ง โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้เสนอแนวทางการประเมิน ITA ต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้พิจารณาอนุมัติให้สำนักงาน ป.ป.ท. รับผิดชอบดำเนินการประเมินหน่วยงานภาครัฐ ส่วนกลางระดับกรม ส่วนภูมิภาค ระดับจังหวัด (สำนักงานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด) ส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา) รวมจำนวน ๖๕๗ หน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (กรุงเทพมหานครไม่เข้าร่วม อยู่ระหว่างชะลอโครงการ)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ป.ป.ท. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ป.ป.ท. จึงได้มอบหมายให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นที่ปรึกษาดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเป็นมาตรฐานสากล ส่งผลต่อภาพลักษณ์โดยรวมของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑.๒.๑ เพื่อประเมินผลระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินคุณธรรมและความโปร่งใสแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ในการนำไปปรับปรุงกระบวนการ แบบประเมิน และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผลการประเมินสะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

## ๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

### ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) แบ่งเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑) **ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เป็นการวัดระดับการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือของกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินงานให้บริการอย่างโปร่งใสและด้วยความเป็นธรรมและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒) **ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดคุณธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของงาน

๓) **ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption - Free Index)** ประเมินจากการรับรู้ของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (External) เป็นการวัดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีการดำเนินงานที่เป็นธรรม และโปร่งใสเป็นไปตามกระบวนการมาตรฐานในระหว่างการส่งมอบบริการหรือขั้นตอนการให้บริการ ไม่เลือกปฏิบัติเมื่อได้รับการเสนอเงื่อนไขพิเศษหรือจูงใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

๔) **ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)** ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เป็นการวัดการปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ และมีระบบการต่อต้านการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๕) ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เป็นการวัดระบบการบริหารงานภายในหน่วยงาน ในเรื่องการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) โดยยึดหลักการพัฒนาทรัพยากร ได้แก่ การสรรหา การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ (Budget Execution) ยึดหลักความคุ้มค่า โดยหน่วยงานต้องบริหารค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการและตรงตามวัตถุประสงค์การใช้จ่ายงบประมาณและความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน (Fairness in Work Assignment) โดยยึดหลักการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน

### ๑.๓.๒ วิธีการศึกษาวิจัย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยที่สำคัญ ๒ วิธี คือ

๑) การวิจัยจากเอกสาร (Document Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ตามแบบประเมินเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยให้หน่วยงานภาครัฐตามกลุ่มเป้าหมายตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน กระบวนการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการจริงและมีหลักฐานประกอบที่มีคุณลักษณะที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสสำหรับหน่วยงานภาครัฐ

๒) การวิจัยจากกลุ่มสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey Research) โดยจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามแบบประเมินจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) และบุคลากร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ในด้านความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กระบวนการและพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ในเรื่องความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องเหมาะสมและมีลักษณะความเป็นตัวแทนที่ดี

### ๑.๓.๓ ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการเลือกตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาโครงการฯ กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมาย และเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) กลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เก็บข้อมูลจากผู้ที่เข้าร่วมโครงการในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา จากผู้ใช้บริการทั้งหมดที่เข้าร่วมโครงการ และเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนาม และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวนที่นำมาวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน

๒) กลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ใช้วิธีเก็บข้อมูลภาคสนาม จำนวนที่นำมาวิเคราะห์รวมทั้งสิ้น ๑๐๐ คน

๓) เอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ดำเนินการจัดส่งแบบสำรวจให้แก่หน่วยงานทางไปรษณีย์หรือจัดส่งด้วยตนเอง สำหรับตอบประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน พร้อมทั้งทำการรวบรวมข้อมูลบนพื้นฐานที่เป็นจริงจากเอกสาร/หลักฐานต่างๆ โดยใช้แบบประเมิน ๑ ชุดต่อ ๑ หน่วยงาน โดยใช้แบบประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด

#### ๑.๔ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง

๑.๔.๑ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานมากขึ้น

๑.๔.๒ หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินสามารถนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานและข้อเสนอแนะไปพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานในการป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตภายในหน่วยงานได้

๑.๔.๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมเพิ่มขึ้น

#### ๑.๕ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

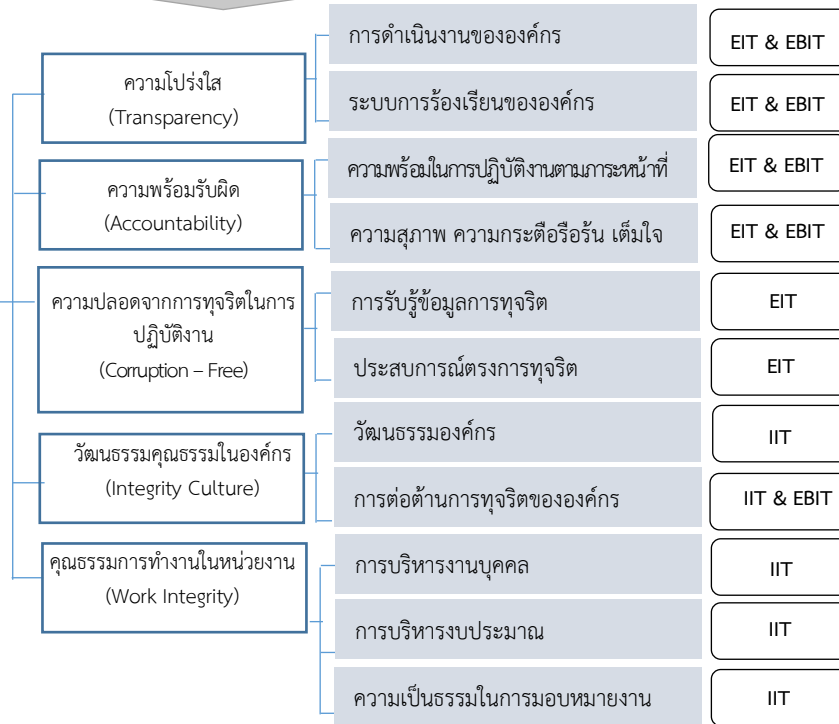
โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment) จำแนกออกเป็น ๒ กรอบที่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

## กรอบแนวคิดการประเมิน ITA

กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity & Transparency Assessment)

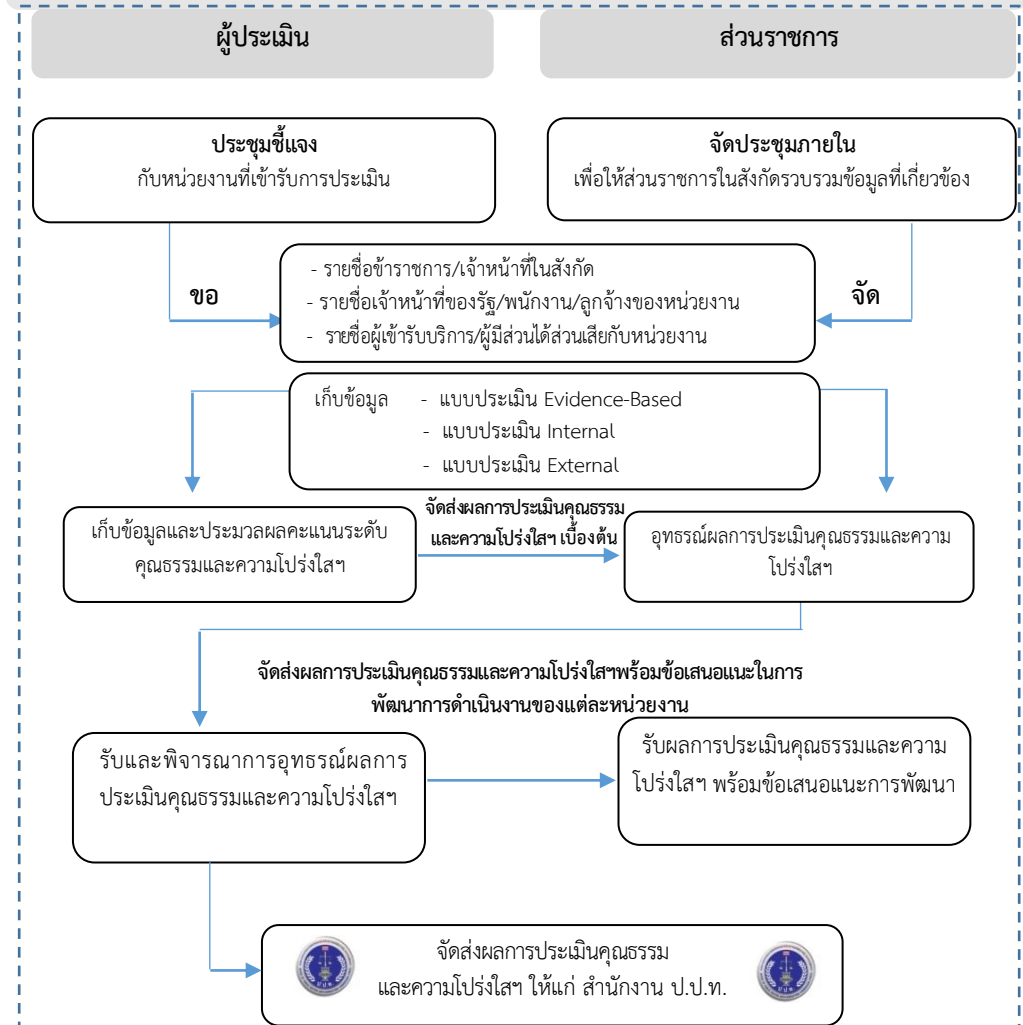
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**Integrity & Transparency Assessment : ITA**



EIT คือ External Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายนอกองค์กร)  
IIT คือ Internal Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากมุมมองภายในองค์กร)  
EBIT คือ Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment (การประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์)

## กรอบการดำเนินงานโครงการฯ

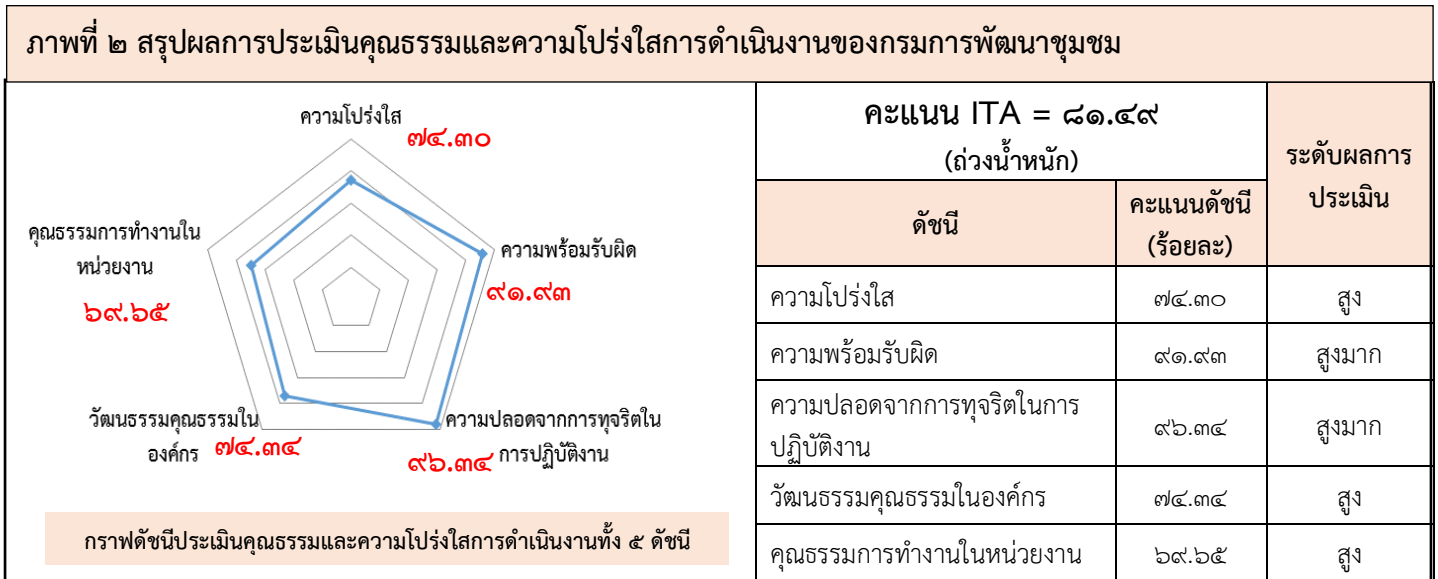


ภาพที่ ๑ กรอบการดำเนินงานโครงการ (Project Frame Work)

๑.๖ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน

๑.๖.๑ ผลคะแนนสรุปภาพรวม และจำแนกตามดัชนี

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



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

จากการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามแหล่งข้อมูล พบว่า

ได้คะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) เท่ากับร้อยละ ๘๙.๑๕

ได้คะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) เท่ากับร้อยละ ๖๙.๗๙

ได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) เท่ากับร้อยละ ๗๖.๗๔

เมื่อนำคะแนนดังกล่าวมาทำการถ่วงน้ำหนัก พบว่า คะแนนโดยภาพรวมเท่ากับ ๘๑.๔๙ ซึ่ง ถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูงมาก แสดงรายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ตารางรายละเอียดคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของ  
กรมการพัฒนาชุมชน

ลำดับที่	ดัชนี/ตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนน หลังถ่วง น้ำหนัก	EIT	EBIT	IIT
๑	ความโปร่งใส	๒๖.๐๐	๗๔.๓๐	๗๔.๓๐		
	๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร	๑๔.๓	๘๗.๐๗	๘๗.๐๗		
	๑.๑.๑ การให้และเปิดเผยข้อมูล	๒.๕๑	๘๐.๙๕	๘๖.๙๐	๗๕.๐๐	
	๑.๑.๒ มาตรฐานการปฏิบัติงาน	๒.๑๗	๘๕.๑๓	๗๐.๒๕	๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๓ ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ	๒.๖๑	๙๘.๑๖	๙๖.๓๒	๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๔ การมีส่วนร่วม	๒.๐๑	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๑.๕ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ	๓.๐๐	๗๙.๘๒	๗๙.๘๒		
	๑.๑.๖ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน	๒.๐๑	๑๐๐.๐๐		๑๐๐.๐๐	
	๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร	๑๑.๗	๖๑.๕๒	๖๑.๕๒		
	๑.๒.๑ การตอบสนองข้อร้องเรียน	๔.๐๙	๕๙.๕๒	๕๙.๐๕	๖๐.๐๐	
	๑.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียน	๓.๖๓	๘๕.๗๙	๘๕.๗๙		
	๑.๒.๓ การแจ้งผลร้องเรียน	๓.๙๘	๐.๐๐	๐.๐๐		
	๒	ความพร้อมรับผิด	๑๘.๐๐	๙๑.๙๓	๙๑.๙๓	
๒.๑ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่		๘.๘๒	๙๓.๓๕	๙๙.๙๗	๘๖.๖๗	
๒.๒ ความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ		๙.๑๘	๙๐.๕๑	๙๔.๓๕	๘๖.๖๗	
๓	ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๒.๐๐	๙๖.๓๔	๙๖.๓๔		
	๓.๑ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต	๑๑.๖๖	๙๕.๖๘	๙๕.๖๘		
	๓.๒ ประสิทธิภาพตรงการทุจริต	๑๐.๓๔	๙๗.๐๐	๙๗.๐๐		
๔	วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	๑๖.๐๐	๗๔.๓๔	๗๔.๓๔		
	๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร	๖.๘๘	๗๒.๒๖		๗๒.๒๖	
	๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร	๙.๑๒	๗๓.๐๙		๗๘.๕๗	๖๗.๖๐
๕	คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	๑๘.๐๐	๖๙.๖๕			๖๙.๖๕
	๕.๑ การบริหารงานบุคคล	๗.๕๖	๖๐.๘๓			๖๐.๘๓
	๕.๑.๑ ประสิทธิภาพตรง	๔.๐๘	๕๘.๗๙			๕๘.๗๙
	๕.๑.๒ การรับรู้	๓.๔๘	๖๑.๐๕			๖๑.๐๕
	๕.๒ การบริหารงบประมาณ	๕.๕๘	๗๘.๓๐			๗๘.๓๐
	๕.๒.๑ การรับรู้	๕.๕๘	๗๘.๓๐			๗๘.๓๐
	๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน	๔.๘๖	๖๙.๘๓			๖๙.๘๓
	๕.๓.๑ ประสิทธิภาพตรง	๒.๖๗	๗๑.๘๖			๗๑.๘๖
๕.๓.๒ การรับรู้	๒.๑๙	๖๘.๒๑			๖๘.๒๑	
	รวม	๑๐๐.๐๐	คะแนน ITA = ๘๑.๔๙			

จากตารางที่ ๑ พบว่า ดัชนีด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานได้คะแนนสูงสุด เท่ากับร้อยละ ๙๖.๓๔ ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคะแนนดัชนีที่ได้คะแนนต่ำสุด คือ คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน เท่ากับร้อยละ ๖๙.๖๕ สำหรับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของกรมการพัฒนาชุมชน จำแนกตามดัชนีและตัวชี้วัดย่อยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินจากความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๓๐ โดยจำแนกเป็นการดำเนินงานขององค์กรได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๐๗ และระบบการร้องเรียนขององค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละการประเมินในแต่ละตัวชี้วัดย่อยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๐๗ เมื่อจำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

- การให้และเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๙๕ โดยเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๙๐ และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ซึ่งมีคะแนนน้อยกว่า คือ เท่ากับร้อยละ ๗๕.๐๐ เห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

- มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๑๓ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๒๕ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based ไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากคะแนนที่ได้จาก Evidence - Based เป็นคะแนนที่ได้จากการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน และคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน แต่ในส่วนของ External ได้คะแนนต่ำกว่าเรื่องการให้บริการของหน่วยงานยังไม่เสร็จสิ้นในระยะเวลาที่เหมาะสม

- ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๘.๑๖ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๓๒ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence - Based สอดคล้องกัน

- การมีส่วนร่วม ได้คะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เป็นคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

- ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๙.๘๒ เป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ในเรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงาน



- การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ได้คะแนนเต็มเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ โดยได้คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based)

๑.๒ ระบบการร้องเรียนขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๕๒ จำแนกเป็นคะแนนที่ได้จากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และคะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

- การตอบสนองข้อร้องเรียน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๕๒ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๙.๐๕ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ ๖๐.๐๐ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

- ช่องทางการร้องเรียน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๗๙ แสดงว่าผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) ได้รับความสะดวกของช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนการใช้บริการระดับสูงมาก

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๙๑.๙๓ เป็นการประเมินจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดคะแนนจากตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๒.๑ ความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๓๕ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๙.๙๗ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ ๘๖.๖๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

๒.๒ คะแนนความสุภาพ ความกระตือรือร้น เต็มใจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๕๑ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ (External) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๓๕ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนใกล้เคียงกันเท่ากับร้อยละ ๘๖.๖๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก External และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

๓. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๓๔ เป็นคะแนนจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (External) และวัดใน ๒ แง่มุม คือ การรับรู้ข้อมูลการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๕.๖๘ และคะแนนจากประสบการณ์ตรงการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๐๐ ซึ่งคะแนนทั้ง ๒ ข้ออยู่ในระดับดีเยี่ยม และเป็นคะแนนที่อยู่ในระดับที่ต้องรักษาไว้

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๓๔ ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ

(Internal) และจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๔.๑ วัฒนธรรมองค์กร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๒.๒๖ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal)

๔.๒ การต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๓.๐๙ โดยเป็นคะแนนจากกลุ่มบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๗.๖๐ ในขณะที่คะแนนจากข้อมูลเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๕๗ เห็นได้ว่าคะแนนที่ได้จาก Internal และ Evidence – Based สอดคล้องกัน

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๖๕ ประเมินจากความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ (Internal) โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๕.๑ การบริหารงานบุคคล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐.๘๓ ประเมินจากมุมมอง ๒ มุมมอง คือ ๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๘.๗๙ และ ๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๑.๐๕



๕.๒ การบริหารงบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๓๐ โดยประเมินจากการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เป็นจริง และตรงตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

๕.๓ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๘๓ ประเมินจากมุมมอง ๒ มุมมอง คือ ๑) ประสิทธิภาพตรง ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๑.๘๖ และ ๒) การรับรู้ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๒๑

**๑.๗ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ : กรมการพัฒนาชุมชน**

**๑.๗.๑ ข้อเสนอแนะจากการประเมินเชิงภาพลักษณ์ (Perception Based)**

จากการประเมินผลครั้งนี้ คณะที่ปรึกษาโครงการได้เสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐตามระดับคะแนนที่ได้จากแหล่งข้อมูลและตัวชี้วัดในภาพรวมดังต่อไปนี้

ดัชนีที่ควรพัฒนา	ดัชนีที่ควรส่งเสริมและรักษาระดับไว้
	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)</li> <li>➤ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)</li> <li>➤ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)</li> <li>➤ ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)</li> </ul>

เมื่อพิจารณาตามดัชนีและตัวชี้วัดทั้ง ๕ ด้าน พบรายละเอียดดังนี้

๑) ดัชนีด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) เป็นข้อมูลที่ได้จากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (Internal) และได้คะแนนต่ำที่สุดในจำนวน ๕ ดัชนี โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๙.๖๕ โดยเฉพาะตัวชี้วัดการบริหารบุคคลได้คะแนน ร้อยละ ๖๐.๘๓ ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชน ต้องดำเนินการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ในตัวชี้วัดประสบการณ์ตรง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และตัวชี้วัดการรับรู้ คือ บุคลากรเลือกทำงานในองค์กรอื่นถ้าหากได้ตำแหน่งที่สูงกว่า ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้จากมุมมองของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ควรมีการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักและมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานต้องทำการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ ที่มีผลงานดีและมีคุณภาพ โดยให้เกียรติและยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่างในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

๒) ดัชนีด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) พบว่า คะแนนอยู่ในระดับสูง นั้นหมายถึง กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องเร่งพัฒนาตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ให้มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น โดยการเพิ่มศักยภาพตัวชี้วัดในข้อที่คะแนนค่อนข้างต่ำ ได้แก่ การพัฒนาเครือข่ายและสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เพื่อป้องกันการทุจริต และการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interest) แก่บุคลากรในหน่วยงาน

๓) ดัชนีด้านความโปร่งใส (Transparency Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น กรมการพัฒนาชุมชนควรพัฒนาในดัชนีที่ได้คะแนนต่ำกว่าข้ออื่นๆ คือ การให้บริการให้แล้วเสร็จในเวลาที่เหมาะสมและรวดเร็ว

๔) ดัชนีด้านความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชนควรรักษาระดับไว้ต่อไป โดยการจัดเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความรวดเร็วและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตลอดเวลา

๕) ดัชนีด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index) พบว่า ได้คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นระดับที่ดีเยี่ยม ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชนควรรักษาระดับไว้ต่อไป

### ๑.๗.๒ ข้อเสนอแนะจากการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based)

จากการประเมินครั้งนี้ พบว่า ประเด็นสำคัญที่ กรมการพัฒนาชุมชนจะต้องปรับปรุงการตอบแบบประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) ปรับปรุงการวิเคราะห์ การพัฒนาแผน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยจะต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ต้องแสดงให้เห็นถึง

ร้อยละของจำนวนโครงการและร้อยละงบประมาณของโครงการที่จำแนกตามวิธีการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน พร้อมทั้งเขียนการปรับปรุงแผนไว้โดยละเอียด

๒) จัดทำรายงานการเผยแพร่ผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียนการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งระบุปัญหาและแนวทางการแก้ไข

๓) จัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน รวมถึงปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในการตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานถึงความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมทั้งเขียนรายงานผลให้เห็นถึงการนำข้อเสนอแนะจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงระบบการทำงาน