

บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดลำพูน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน สะท้อนให้เห็นถึงข้อมูลการรับรู้ (Perception - Based) ของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบุคลากรภายในของหน่วยงาน กลุ่มผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลุ่มหน่วยงาน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 70.75 ซึ่งถือว่าหน่วยงานมีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับสูง

เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงานมีคะแนนสูงมากมาเป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าคะแนนเท่ากับร้อยละ 96.20 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากรองลงมาลำดับที่ 2 ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านความพร้อมรับผิด พบว่ามีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับสูงมากโดยมีค่าคะแนนเท่ากับร้อยละ 94.15 ลำดับที่ 3 ตัวชี้วัดด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง คะแนนเท่ากับร้อยละ 72.60 ลำดับที่ 4 คือ ตัวชี้วัดด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร เท่ากับร้อยละ 50.50 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดเป็นลำดับที่ 5 ตัวชี้วัดด้านความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเท่ากับร้อยละ 44.21 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากดัชนี 5 ดัชนี ได้แก่ ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน ดังนี้

5.2.1 ความโปร่งใส (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 44.21) โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้ข้อมูลการรับรู้ (Perception - Based) ของบุคคลภายนอก (External) คือกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงาน และพิจารณาจากเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based) หรือเป็นข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน ซึ่งคะแนนจากทั้งสองกลุ่มนี้พบว่า บุคคลภายนอกกลุ่มผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามประสบการณ์ในการรับบริการจากหน่วยงานมีค่า

คะแนนที่ไม่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลภายนอกกลุ่มผู้รับบริการมีค่าคะแนนการรับรู้ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานที่สูงกว่าค่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based)

เมื่อวิเคราะห์รายตัวชี้วัดในดัชนีความโปร่งใสแล้ว พบว่า ตัวชี้วัดด้านการให้ เปิดเผย และเข้าถึงข้อมูล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการเรื่องร้องเรียน บุคคลภายนอกกลุ่มผู้รับบริการมีค่าคะแนนการรับรู้สูงกว่าค่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ทุกตัวชี้วัด ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสาเหตุ แล้วพบว่าหน่วยงานมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวในทางปฏิบัติจริง แต่ไม่ได้จัดทำรายงาน / เอกสาร ต่างๆ และรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ขณะที่ยังพบจุดที่ควรปรับปรุงของหน่วยงานในด้านข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ในตัวชี้วัดย่อยด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีคะแนนอยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับร้อยละ 10.00 และตัวชี้วัดย่อยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีคะแนนอยู่ในระดับต่ำมากเท่ากับร้อยละ 0.00 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากหน่วยงานมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวในทางปฏิบัติจริง แต่ไม่ได้จัดทำรายงาน / เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ อาทิ หลักฐานการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการกิจหลัก การส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน/โครงการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการตามโครงการ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการในการกิจหลัก การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และรายงาน / เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

5.2.2 ความพร้อมรับผิด (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 94.15) พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) กับคะแนนที่ได้ข้อมูลการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) ต่อด้านความรับผิดชอบตามการปฏิบัติหน้าที่ ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน พบว่ามีคะแนนอยู่ในระดับที่ไม่ต่างกันมาก ขณะที่คะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) (ร้อยละ 98.35) และจากบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) (ร้อยละ 84.30) ต่อตัวชี้วัดย่อยการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานนั้น พบว่ามีคะแนนต่ำกว่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์จากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) (ร้อยละ 100.00) เล็กน้อย

ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการดำเนินการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดย่อยความพร้อมรับผิดและเจตจำนงสุจริตให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) และต่อบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมิน

5.2.3 ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 96.20) พบว่า หน่วยงาน ไม่มีเรื่องของการถูกข่มขู่ความผิดเลย สำหรับตัวชี้วัดย่อยด้านการทุจริตต่อหน้าที่ซึ่งได้แก่ การรับสินบน และการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) กับคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) ในทิศทางเดียวกัน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) มีการรับรู้ที่ต่ำกว่าบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) แต่ก็ไม่แตกต่างกันมาก

ในส่วนตัวชี้วัดย่อยความปลอดภัยจากการทุจริตเชิงนโยบายนั้นพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) กับคะแนนที่ได้จากข้อมูลการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) ในทิศทางเดียวกัน โดยกลุ่มของบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) มีค่าคะแนนการรับรู้ร้อยละ 99.18 ซึ่งมากกว่าคะแนนการรับรู้ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) (ร้อยละ 85.94)

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการดำเนินการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดย่อยการทุจริตต่อหน้าที่ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) และต่อบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมิน

5.2.4 วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 50.50) เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) พบว่าบุคคลภายในหน่วยงาน (Internal) มีคะแนนการรับรู้ในระดับสูงมากต่อตัวชี้วัดด้านการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต (ร้อยละ 81.80) การไม่ทนต่อการทุจริต (ร้อยละ 93.40) และการอายและเกรงกลัวที่จะทุจริต (ร้อยละ 94.23) ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ตลอดจนยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรเป็นอย่างดี

สำหรับตัวชี้วัดย่อยการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการรับรู้ (Perception – Based) พบความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ได้จากบุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) กับข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าคะแนนแตกต่างกันมากอย่างชัดเจน กล่าวคือ บุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) มีคะแนนการรับรู้ในระดับสูงกว่าคะแนนที่ได้จากข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) และยังพบจุดที่ควร

ปรับปรุงของหน่วยงานในด้านข้อมูลระบบของหน่วยงานที่เป็นเอกสาร/หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมากเท่ากับร้อยละ 0.00

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสาเหตุแล้วอาจเนื่องมาจากหน่วยงาน ขาดการดำเนินงานปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือระเบียบในคู่มือหรือประมวลจริยธรรมของหน่วยงานที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่มีแนวทางการปฏิบัติงานหรือการเก็บบันทึกการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงาน ความเกี่ยวข้องกับผู้เสนองานหรือผู้ชนะการประกวดราคา การจัดทำแผนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ไม่มีการทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งเป็นลักษณะการรายงานที่วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนยังไม่พบเรื่องของการนำข้อเสนอแนะและวิธีป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยขาดการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่องตามวงจร คือ วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) และ Action (การดำเนินการให้เหมาะสม)

5.2.5 คุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน (คะแนนการประเมินได้ร้อยละ 72.60) โดยในตัวชี้วัดย่อยมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน พิจารณาคะแนนจากข้อมูลจากการรับรู้ (Perception-Base) จากข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) กับคะแนนการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) พบว่า ค่าคะแนนที่ได้ไม่น่าสนใจในทิศทางเดียวกัน และมีค่าคะแนนที่แตกต่างกัน

โดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) มีคะแนนการรับรู้ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เท่ากับร้อยละ 94.23 และ 96.70 ตามลำดับ และข้อมูลจากระบบของหน่วยงาน (Evidence-Base) มีคะแนนการรับรู้ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานเท่ากับ ร้อยละ 0.00 และ 50.00 ตามลำดับ

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า หน่วยงานมีการดำเนินการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดย่อยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือบุคคลภายนอก (External) เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมิน แต่ไม่ได้จัดทำรายงาน/เอกสารต่างๆ และรายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมในการบริหารงาน พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงาน (Internal) มีค่าคะแนนการรับรู้ด้านนี้ระดับสูงมาก โดยตัวชี้วัดย่อยด้านการบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 77.87) การบริหารงบประมาณ (ร้อยละ 92.25) คุณธรรมในการมอบหมายงาน (ร้อยละ 91.72) และการบริหารสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน (ร้อยละ 85.15) เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยและสาเหตุแล้วอาจเนื่องมาจาก บุคลากรของหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างได้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดทิศทาง และการวางแผนเพื่อนำไปสู่แนวทางการปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานในภาพรวมให้มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สูงขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.3.1.1 ดัชนีความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใสเป็นดัชนีที่หน่วยงาน มีค่าคะแนนการดำเนินงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐน้อยเป็นลำดับหนึ่ง คือ ร้อยละ 44.21 ดังนั้น จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

- ควรพิจารณาเน้นในเรื่องของการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างที่พบว่า มีการดำเนินการในระดับน้อย ที่ต้องมีความโปร่งใส เช่น ต้องมีการทำประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและเหตุผลที่ใช้ การรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง รายงานแสดงสิ่งที่ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำคู่มือกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก
- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใสและสะดวกรวดเร็ว มีการเผยแพร่ข้อมูลตามภารกิจหลักทางสื่อ
- ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างข้อมูลการรับรู้ของประชาชนและแสดงให้ผู้รับบริการทราบว่าหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการให้บริการอย่างเป็นมาตรฐานและเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการโดยเท่าเทียมกัน
- จัดทำระบบการให้ข้อมูลตามภารกิจหลักผ่านหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะหรือระบบ Call Center โดยมีระบบตอบรับอัตโนมัติหรือมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน

- ควรมีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน/โครงการในภารกิจหลักตามหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมการดำเนินการตามโครงการตลอดจนการมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลโครงการในภารกิจหลัก ภาพถ่ายกิจกรรมการร่วมดำเนินการตามโครงการ

5.3.1.2 ดัชนีความพร้อมรับผิด

- ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือแสดงพันธกิจ ภาระหน้าที่ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้แก่ผู้รับบริการทราบเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในแต่ละภาระงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน และให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ และแสดงถึงความตั้งใจที่จะยึดมั่นปลอดการทุจริต
- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนมากกว่าการทำภารกิจส่วนตัว และพร้อมรับฟังคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ

5.3.1.3 ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

- เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ควรให้การบริการที่ไม่เลือกปฏิบัติ และให้บริการที่เท่าเทียมกัน
- ควรส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตในองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ ให้ชัดเจนและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

5.3.1.4 ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

- ควรมีการประชุมหรือสัมมนาภายในองค์กรเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเพื่อสร้างธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน
- ควรมีการฝึกอบรม/สัมมนาเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเพื่อให้ความรู้ตามคู่มือหรือประมวลผลจริยธรรมเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเพื่อสร้างธรรมาภิบาลภายในหน่วยงาน
- ควรมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะการรายงานที่วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในปีงบประมาณต่อไป
- ควรมีการนำข้อเสนอแนะและวิธีป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนจากรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และเพื่อสร้างธรรมาภิบาลภายในหน่วยงานเพื่อนำไปสู่องค์กรปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน

5.3.1.5 ดัชนีคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน

■ หน่วยงานควรพิจารณาดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมภายในหน่วยงาน บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรปลอดจากการทุจริต คอรัปชั่น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

■ ควรพิจารณาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้บริหารและบุคลากรในการดำเนินการ ประเมินความโปร่งใส ว่ามิใช่การจับผิดหรือเป็นการตรวจสอบ แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและพัฒนาปรับปรุงการทำงานที่เป็นระบบโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสร้างความเข้มแข็งการบูรณาการความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายหน่วยงานจากภาครัฐ ภาคเอกชนและ ประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานและร่วมในการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นอย่างต่อเนื่อง

5.3.3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานโครงการ

■ บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจและการรับรู้ในเจตนารมณ์และ วัตถุประสงค์ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity & Transparency Assessment : ITA) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งสามารถ นำไปใช้ในการป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ประชาชนยอมรับและเชื่อมั่นในการให้บริการ รวมทั้งการยอมรับจากทุก ภาคส่วนเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสภาพลักษณ์การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัด และส่งผลโดยรวมในภาพลักษณ์ของประเทศไทย

■ หน่วยงานควรกำหนดเป็นนโยบายและกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสามารถประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถถ่ายทอด ขอความร่วมมือจากส่วนงานในองค์กรได้ในการจัดเตรียมเอกสารข้อมูล การประเมิน เพื่อให้การดำเนินการประเมินขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ