ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ประเมินตนเอง

(Self Assessment)

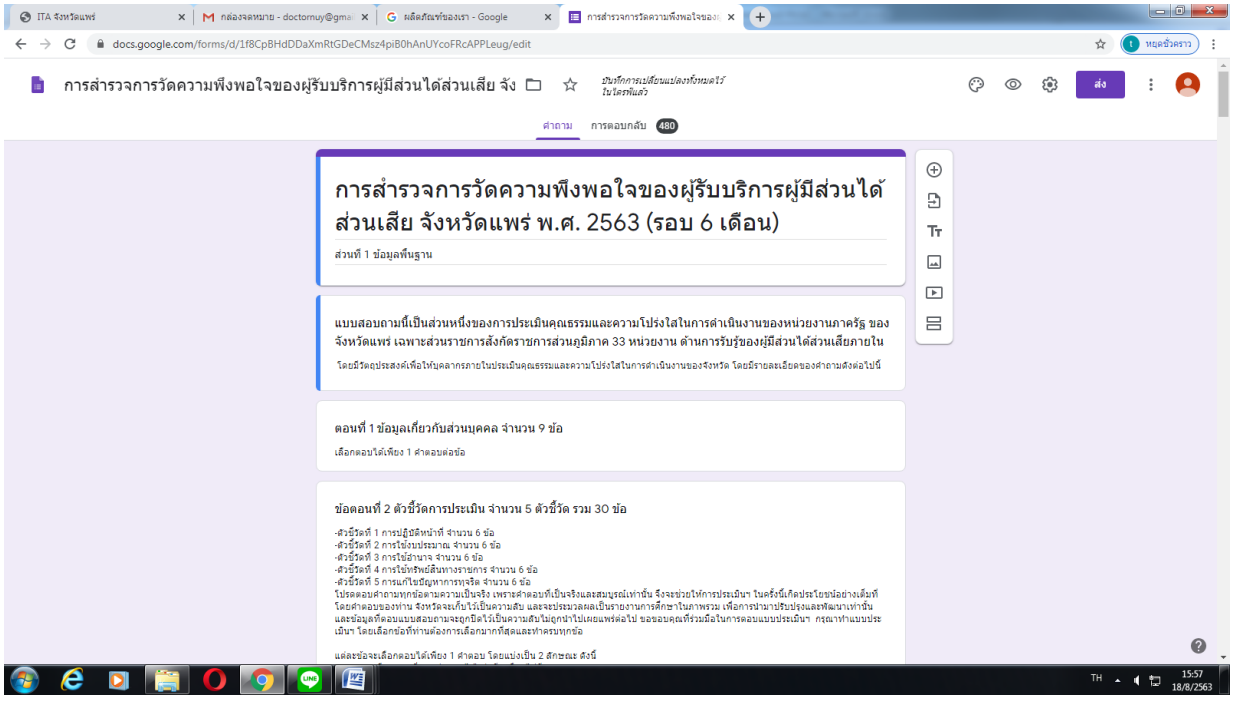
ประเด็นการประเมินที่ ๕. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ

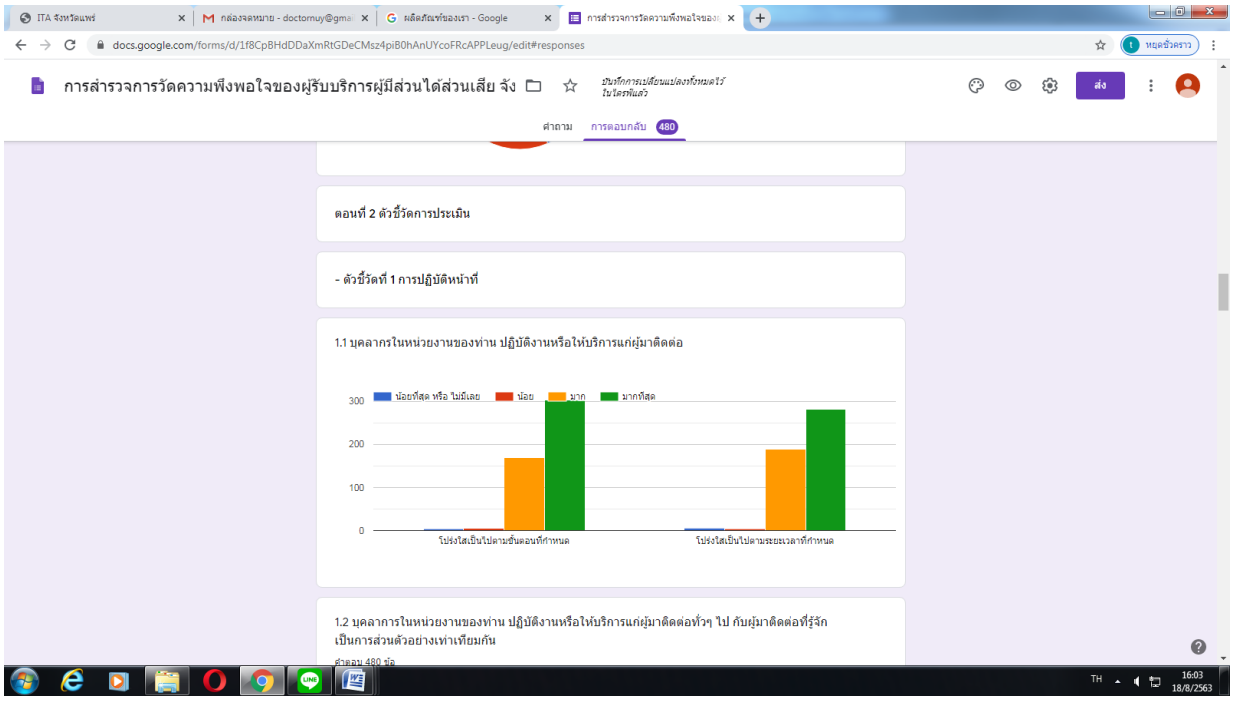
๕.๓) ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการบริหารงานและการปรับปรุงงาน (๓ คะแนน)

(๕.๓.๑) มีระบบประเมินความพึงพอใจ ในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการ (๑.๕ คะแนน)

การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่าน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน ซึ่งจังหวัดได้ใช้หลักการมีส่วนร่วมกัน ภายใต้การกำกับของผู้ว่าราชการจังหวัด โดย สำนักงานจังหวัดแพร่เป็นเลขานุการ มอบหมายให้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ จัดทำสรุปผลดำเนินการสำรวจผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

(๑) จัดทำแบบสอบถาม ภายใต้ระบบ Google From เผยแพร่ QR Code ให้กลุ่มสำรวจเป้าหมายทำแบบสำรวจผ่านระบบ Online รวม ๕ ตัวชี้วัด ซึ่งผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถประเมินความพึงพอใจ ผ่านโทรศัพท์มือถือได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ในเบื้องต้น Google From จะดำเนินการรวบรวมข้อมูลพร้อมวิเคราะห์ผลลัพธ์ให้ในเบื้องต้น รายละเอียดดังนี้





(๒) ทำการส่งฐานข้อมูลตามแบบสอบถาม ทำการจัดการฐานข้อมูลโดยโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อเตรียมนำเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและจัดทำเป็นรายงานผลการวิเคราะห์ต่อไป ดังนี้

ผลการประเมินติดตามผล จัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ภายในส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคทุกส่วนราชการ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

การวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๖.๕๑% ซึ่งสูงขึ้นกว่าผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๑.๕๓% ถึง +๔.๙๗% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๕ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๑.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนาการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด			
-	-	-	-	-
	จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนาในปี ๒๕๖๓			
๗๘.๖๒% (B)	(IIT๒) การใช้งบประมาณ	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๓๕.๐๔%	๘๔.๗๓%	B
๘๓.๑๕% (B)	(IIT๓) การใช้อำนาจ	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๔.๔๔%	๘๗.๗๕%	A
๗๔.๖๙% (C)	(IIT๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๖.๙๗%	๘๒.๘๘%	B
๘๙.๙๕% (A)	(IIT๑) การปฏิบัติหน้าที่	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๑๓.๕๕%	๙๒.๔๙%	A
	เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนาในปี ๒๕๖๓			
๘๑.๒๖% (B)	(IIT๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต	สามารถรักษาระดับได้	๘๔.๖๙%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ IIT๑ - IIT๕ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๑.๑ และ ตารางที่ ๑.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งการแก้ไขปัญหาการทุจริต เด่นชัดที่สุด คือ

- (IIT๒) การใช้งบประมาณ มากถึง ๓๕.๐๔% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- (IIT๓) การใช้อำนาจ มากถึง ๓๔.๔๔% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริต ถูกยกระดับขึ้นประกอบด้วย

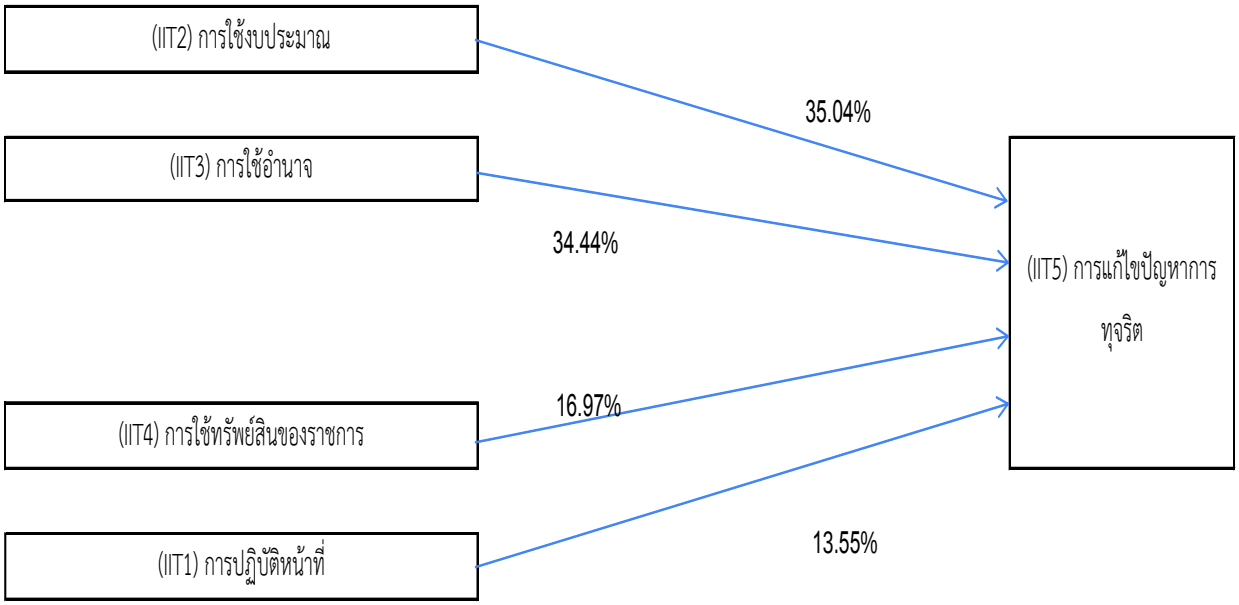
- (IIT๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ มากถึง ๑๖.๙๗% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- (IIT๑) การปฏิบัติหน้าที่ มากถึง ๑๓.๕๕% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัด IIT๑ - IIT๕ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๑.๑ ความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการมุ่งการแก้ไขปัญหาการทุจริตในจังหวัด จากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ ราย ได้ระดับคะแนนประเมินถึง ๘๖.๕๑% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๘๔.๗๓ ที่เน้นการใช้งบประมาณ (IIT๒)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๘๗.๗๕ ที่เน้นการใช้อำนาจ (IIT๓)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๘๒.๘๘ ที่เน้นการใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT๔)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๙๒.๔๙ ที่เน้นการปฏิบัติหน้าที่ (IIT๑)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริต ที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๘๔.๖๙ ที่เน้นการแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT๕)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๑.๒ (ถัดไป) คือ

IIT๕ = ๐.๓๔๙ (IIT๒) + ๐.๓๔๓ (IIT๓) + ๐.๑๖๙ (IIT๔) + ๐.๑๓๕ (IIT๑)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๘.๘๐%

ตารางที่ ๑.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
IIT๕	๘๔.๖๙%			
IIT๑	๙๒.๔๙%	๐.๑๓๕	๑๓.๕๕%	๙๘.๙๐%
IIT๒	๘๔.๗๓%	๐.๓๔๙	๓๕.๐๔%	๑๐๐.๐๐%
IIT๓	๘๗.๗๕%	๐.๓๔๓	๓๔.๔๔%	๑๐๐.๐๐%
IIT๔	๘๒.๘๘%	๐.๑๖๙	๑๖.๙๗%	๙๙.๙๐%
		๐.๙๙๖	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

- IIT๒ ดำเนินการต่อการใช้งบประมาณ ที่มากกว่า ๘๔.๗๓%
- IIT๔ ดำเนินการต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่มากกว่า ๘๒.๘๘%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

- IIT๓ ดำเนินการต่อการใช้อำนาจ ที่มากกว่า ๘๗.๗๕%
- IIT๑ ดำเนินการต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่มากกว่า ๙๒.๔๙%

๒. ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติงาน พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๙๒.๔๙% ซึ่งสูงขึ้นกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๙.๙๕% ถึง +๒.๕๔% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๒.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา ตัวชี้วัด การปฏิบัติงาน

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด ๓ ตัวชี้วัดย่อย</u>			
๙๗.๔๖% (AA)	(I๔) ไม่มีการเรียกรับ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น	ไม่สามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๓.๖๓%	A
๙๘.๗๕% (AA)	(I๕) ไม่มีความสนใจรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น นอกเหนือจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมเท่านั้น	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๗.๘๙%	AA
๙๘.๔๑% (AA)	(I๖) ไม่มีการให้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๗.๘๙%	AA
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๘๐.๑๙% (B)	(I๓) มุ่งผลสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	**สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๖๑.๕๖%**	๘๗.๓๒%	**A**
๗๙.๕๑% (B)	(I๒) ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน	**สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๗.๒๒%**	๘๘.๗๙%	**A**

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๘.๙๕% (B)	(I๑) บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	**สามารถยกระดับได้**	๘๙.๓๔%	A

พบว่า ต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต คือ ตัวชี้วัดย่อย I๔, I๕ และ I๖ ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยที่เหลือ คือ I๒ และ I๓ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๒.๑ และ ตารางที่ ๒.๒) ทำให้เราทราบว่า

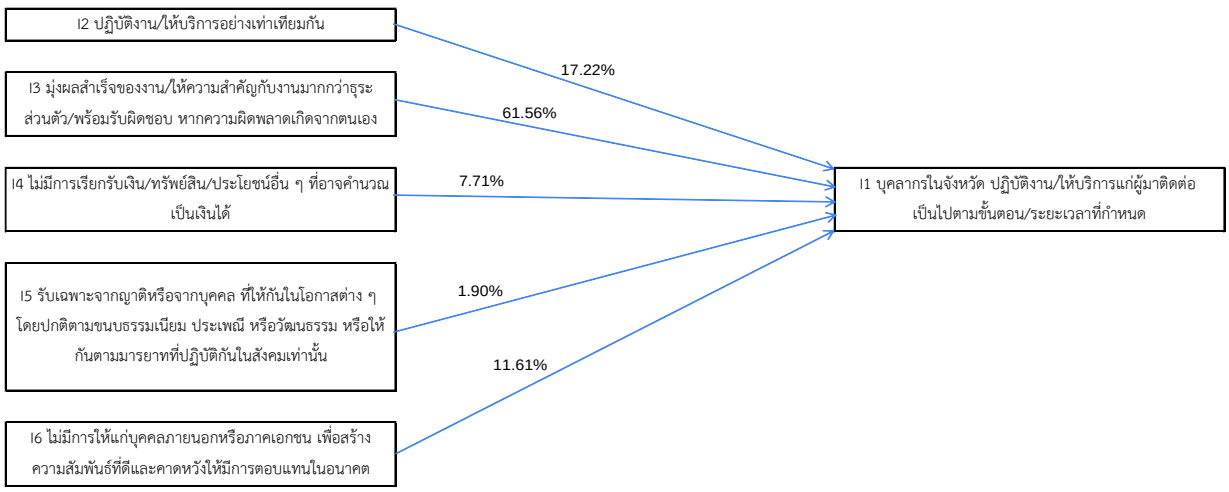
๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งในการปฏิบัติงาน เด่นชัดที่สุด คือ I๓ มากถึง ๖๓.๕๖% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๓ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๔ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรในการปฏิบัติงาน ยกระดับมากที่สุด ประกอบด้วย I๓ มากถึง ๘๗.๓๒% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A และ I๒ มากถึง ๘๘.๗๙% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๓ และ I๒ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๕ และ ๖ ในกลุ่มนี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๔, I๓, I๒ และ I๑ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๒.๑ ความสัมพันธ์ของ การปฏิบัติหน้าที่



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ รายโดยบริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดนั้น ได้ระดับคะแนนประเมินสูงถึง ๘๙.๓๔% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะ ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๖๑.๕๖ ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง (I๓)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๑๗.๒๒ ที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน (I๒)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๓. สัดส่วนร้อยละ ๗.๗๑ ที่ไม่มีการเรียกรับ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น (I๔)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๑๑.๖๑ ที่ไม่มีการให้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น (I๖)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๑.๙๐ ที่ไม่มีความสนใจรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น นอกเหนือจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมเท่านั้น (I๕)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๒.๒ (ถัดไป) คือ

I๑ = ๐.๑๗๒ (I๒) + ๐.๖๑๕ (I๓) + ๐.๐๗๗ (I๔) + ๐.๐๑๙ (I๕) + ๐.๑๑๖ (I๖)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๘.๖๑%

ตารางที่ ๒.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๑	๘๙.๓๔%			
I๒	๘๘.๗๙%	๐.๑๗๒	๑๗.๒๒	๑๐๐.๐๐%
I๓	๘๗.๓๒%	๐.๖๑๕	๖๑.๕๖	๑๐๐.๐๐%
I๔	๙๓.๖๓%	๐.๐๗๗	๗.๗๑	๙๙.๗๐%
I๕	๙๗.๙๖%	๐.๐๑๙	๑.๙๐	๓๓.๘๐%
I๖	๙๗.๘๙%	๐.๑๑๖	๑๑.๖๑	๙๘.๙๐%
			๑๐๐.๐๐	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนแรก ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปจากระดับ A (๘๕% - ๙๔%) สู่ระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๑ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด บริการแก่ผู้มาติดต่อเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ที่มากกว่า ๘๙.๓๔%

I๒ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน ที่มากกว่า ๘๘.๗๙%

I๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง ที่มากกว่า ๘๗.๓๒%

I๔ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีการเรียกรับ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น ที่มากกว่า ๙๓.๖๓%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๕ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีความสนใจรับ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น นอกเหนือจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้กันในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมเท่านั้น ที่ ๙๗.๙๖% หรือมากกว่า

I๖ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีการให้แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ประกอบไปด้วย เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น ที่ ๙๗.๘๙% หรือมากกว่า

๓. ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๗๖.๔๐% ซึ่งลดลงกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๗๘.๖๒% ถึง -๒.๒๒% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๓.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การใช้งบประมาณ

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๘๐.๒๕% (B)	(I๑๑) หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๑.๒๐%	๙๐.๕๓%	A
๗๘.๖๒% (B)	(I๑๐) บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นจริง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๒๗.๓๐%	๙๖.๔๒%	AA

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
๕๙.๘๓% (D)	(I๗) บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๖.๖๐%	๗๐.๓๗%	C
๗๐.๑๙% (C)	(I๑๒) บุคลากรมีส่วนร่วมจากการเปิดโอกาสของหน่วยงานในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย สามารถสอบถามได้ ดำเนินการทักท้วงได้ และเสนอข้อร้องเรียนได้	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๑๕.๘๐%	๗๔.๒๕%	C
๘๘.๕๖% (A)	(I๙) ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๙.๑๐%	๙๔.๒๖%	A
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๘.๑๙% (B)	(I๘) หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้นั้น	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๘๒.๕๘%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๗ - I๑๒ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๓.๑ และ ตารางที่ ๓.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้เด่นชัดที่สุด คือ

- I๑๑ มากถึง ๓๑.๒๐% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- I๑๐ มากถึง ๒๗.๓๐% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๐ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรในการปฏิบัติงาน ยกระดับมากที่สุด ประกอบด้วย

- I๑๐ มากถึง ๙๖.๔๒% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๐ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

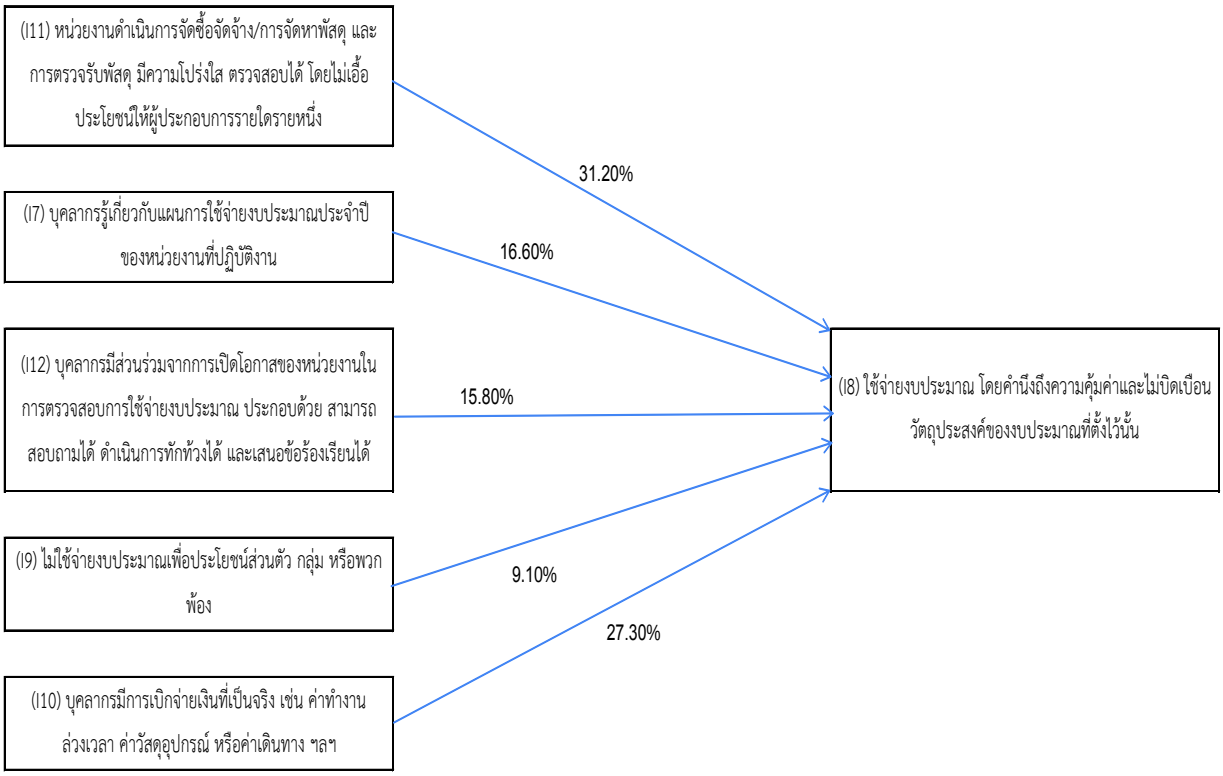
- I๑๑ มากถึง ๙๐.๕๓% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

๓) ผลการประเมินจากบุคลากรในการปฏิบัติงาน ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย I๗ มากถึง ๗๐.๓๗% หรือจากระดับ D ขึ้นสู่ระดับ C หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๑๑, I๗, I๑๒, I๙ และ I๘ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๓.๑ ความสัมพันธ์ของ การใช้งบประมาณ



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ รายโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้นั้น ได้ระดับคะแนนประเมินสูงถึง ๘๒.๕๘% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๓๑.๒๐ ที่หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง (I๑๑)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๒๗.๓๐ ที่บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นจริง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ (I๑๐)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๑๖.๖๐ ที่บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน (I๗)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๑๕.๘๐ ที่บุคลากรมีส่วนร่วมจากการเปิดโอกาสของหน่วยงานในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย สามารถสอบถามได้ ดำเนินการทักท้วงได้ และเสนอข้อร้องเรียนได้ (I๑๒)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการใช้งบประมาณที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๙.๑๐ ที่ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง (I๙)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๓.๒ (ถัดไป) คือ

I๘ = ๐.๓๑๒ (I๑๑) + ๐.๒๗๓ (I๑๐) + ๐.๑๖๖ (I๗) + ๐.๑๕๘ (I๑๒) + ๐.๐๙๑ (I๙)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๗.๘๙%

ตารางที่ ๓.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๘	๘๒.๕๘%			
I๗	๗๐.๓๗%	๐.๑๖๖	๑๖.๖๐	๑๐๐.๐๐%
I๙	๙๔.๒๖%	๐.๐๙๑	๙.๑๐	๘๘.๒๐%
I๑๐	๙๖.๔๒%	๐.๒๗๓	๒๗.๓๐	๑๐๐.๐๐%
I๑๑	๙๐.๕๓%	๐.๓๑๒	๓๑.๒๐	๑๐๐.๐๐%
I๑๒	๗๔.๒๕%	๐.๑๕๘	๑๕.๘๐	๑๐๐.๐๐%
			๑๐๐.๐๐	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนแรก ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปจากระดับ A (๘๕% - ๙๔%) สู่ระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๑๑ หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง ที่มากกว่า ๙๐.๕๓%

-ส่วนที่สอง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๗ บุคลากรรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ที่มากกว่า ๗๐.๓๗%

I๑๒ บุคลากรมีส่วนร่วมจากการเปิดโอกาสของหน่วยงานในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย สามารถสอบถามได้ ดำเนินการทักท้วงได้ และเสนอข้อร้องเรียนได้ ที่มากกว่า ๗๔.๒๕%

I๙ ไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ที่มากกว่า ๙๔.๒๖%

I๘ หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้นั้น ที่มากกว่า ๘๒.๕๘%

-ส่วนที่สาม ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๑๐ บุคลากรมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นจริง เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ที่ ๙๖.๔๒% หรือมากกว่า

๔. ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๗.๗๕% ซึ่งสูงขึ้นกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๐.๗๕% ถึง +๗.๐๐% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๔.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การใช้อำนาจ

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๙๑.๙๒% (A)	(I๑๗) ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๔๐.๙๔%	๙๖.๑๑%	AA
๘๙.๓๘% (A)	(I๑๖) ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๒๗.๙๓%	๙๔.๑๑%	A
๗๒.๗๙% (C)	(I๑๓) ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๕.๐๒%	๘๑.๗๔%	B
๗๐.๖๔% (C)	(I๑๕) ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๘.๕๑%	๗๙.๔๗%	B

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
๗๐.๒๘% (C)	(I๑๔) ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๗.๖๑%	๘๐.๖๘%	B
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๘๙.๔๗% (A)	(I๑๘) การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีลักษณะไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	จังหวัดสามารถรักษาระดับไว้ได้	๙๔.๓๙%	A

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๑๓ - I๑๘ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๔.๑ และ ตารางที่ ๔.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งคำนึงถึงการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีลักษณะไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง เด่นชัดที่สุด คือ I๑๗ มากถึง ๔๐.๙๔% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๗ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการสั่งการมอบหมาย คัดเลือก และประเมินผลของผู้บังคับบัญชา ยกระดับมากที่สุด คือ I๑๗ มากถึง ๙๖.๑๑% หรือจากระดับ A ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๗ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๓) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการสั่งการมอบหมาย คัดเลือก และประเมินผลของผู้บังคับบัญชา ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย

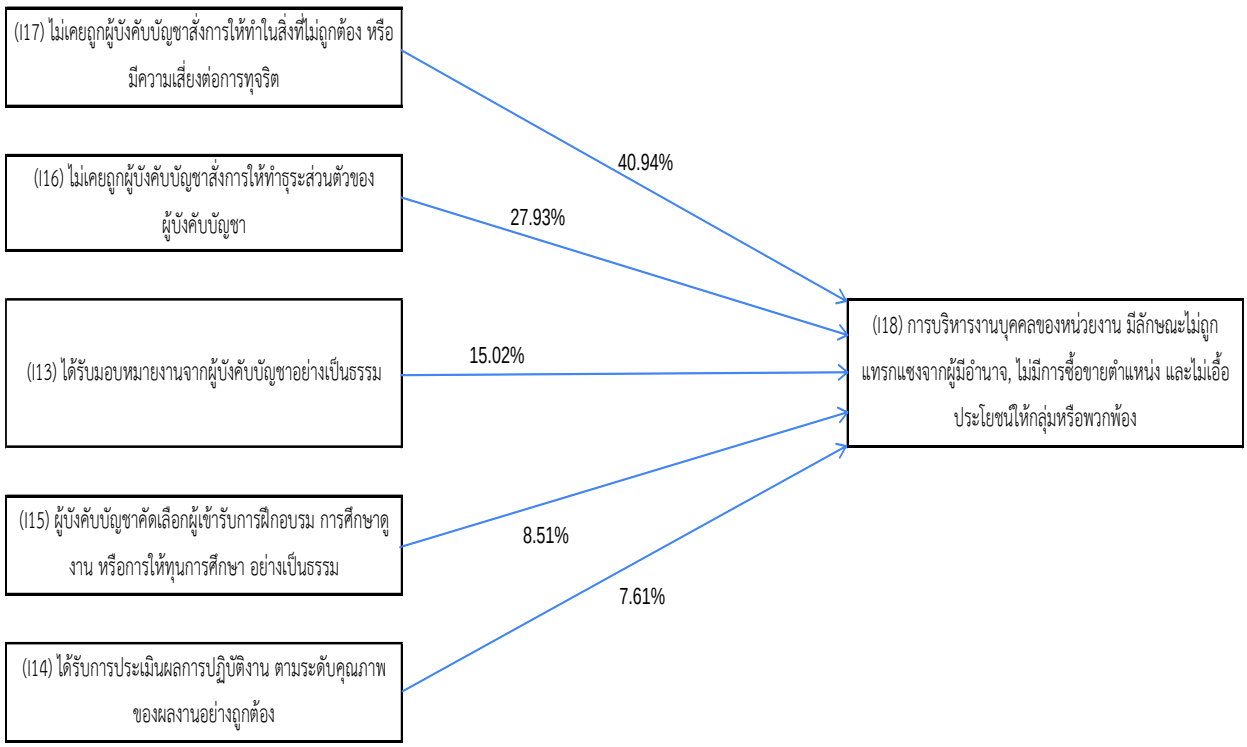
- I๑๓ มากถึง ๘๑.๗๔% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส
- I๑๕ มากถึง ๗๙.๔๗% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- I๑๔ มากถึง ๘๐.๖๘% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๑๓ ถึง I๑๖ และ I๑๘ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่องในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๔.๑ ความสัมพันธ์ของ การใช้อำนาจ



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้องในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ รายโดยคำนึงถึงความไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่งและไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ได้ระดับคะแนนประเมินสูงถึง ๙๔.๓๙% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๔๐.๙๔ ที่สั่งการ มอบหมาย คัดเลือก และประเมินผล ของผู้บังคับบัญชา (I๑๗)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๒๗.๙๓ ที่ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา (I๑๖)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๑๕.๐๒ ที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม (I๑๓)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๘.๕๑ ที่ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม (I๑๕)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๗.๖๑ ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง (I๑๔)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๔.๒ (ถัดไป) คือ

I๑๘ = ๐.๔๐๙ (I๑๗) + ๐.๒๗๙ (I๑๖) + ๐.๑๕๐ (I๑๓) + ๐.๐๘๕ (I๑๕) + ๐.๐๗๖ (I๑๔)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๘.๖๓%

ตารางที่ ๔.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๑๘	๙๔.๓๙%			
I๑๓	๘๑.๗๔%	๐.๑๕๐	๑๕.๐๒%	๑๐๐.๐๐%
I๑๔	๘๐.๖๘%	๐.๐๗๖	๗.๖๑%	๙๓.๐๐%
I๑๕	๗๙.๔๗%	๐.๐๘๕	๘.๕๑%	๙๘.๗๐%
I๑๖	๙๔.๑๑%	๐.๒๗๙	๒๗.๙๓%	๑๐๐.๐๐%
I๑๗	๙๖.๑๑%	๐.๔๐๙	๔๐.๙๔%	๑๐๐.๐๐%
		๐.๙๙๙	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๑๓ ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ที่มากกว่า ๘๑.๗๔%

I๑๔ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง ที่มากกว่า ๘๐.๖๘%

I๑๕ ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม ที่มากกว่า ๗๙.๔๗%

I๑๖ ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ที่มากกว่าที่ ๙๔.๑๑%

I๑๘ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน มีลักษณะไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ, ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง และไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ที่มากกว่า ๙๔.๓๙%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๑๗ ไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต ที่ ๙๖.๑๑% หรือมากกว่า

๕. ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๑.๘๔% ซึ่งน้อยกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๙๐.๖๔% ถึง -๗.๗๖% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๕.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๖๙.๖๕% (C)	(I๒๓) รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๘.๔๘%	๗๕.๙๕%	B
๙๐.๖๔% (A)	(I๑๙) บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว และ ไม่มีการนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓๗.๑๗%	๙๕.๗๙%	AA
๗๒.๐๗% (C)	(I๒๑) การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๓.๐๓%	๗๙.๘๙%	B
๘๘.๐๒% (A)	(I๒๒) บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๗.๙๒%	๙๕.๒๑%	AA
๖๘.๗๐%	(I๒๐) ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ	จังหวัด	๖๘.๕๘%	C

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
(C)	ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๓.๔๑%		
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๒.๐๖% (C)	(I๒๔) หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง	จังหวัดสามารถสามารถยกระดับได้	๘๑.๘๔%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๑๙ - I๒๔ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๕.๑ และ ตารางที่ ๕.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง เด่นชัดที่สุด คือ

- I๒๓ มากถึง ๓๘.๔๘% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- I๑๙ มากถึง ๓๗.๑๗% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๗ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ยกระดับมากที่สุด คือ

- I๑๙ มากถึง ๙๕.๗๙% หรือจากระดับ A ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๑๙ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

- I๒๒ มากถึง ๙๕.๒๑% หรือจากระดับ A ขึ้นสู่ระดับ AA หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส และ I๒๒ จะถูกยกระดับไปเป็น **ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด** ลำดับที่ ๑ ในกลุ่มนี้ต่อไป

๓) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย

- I๒๓ มากถึง ๗๕.๙๕% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

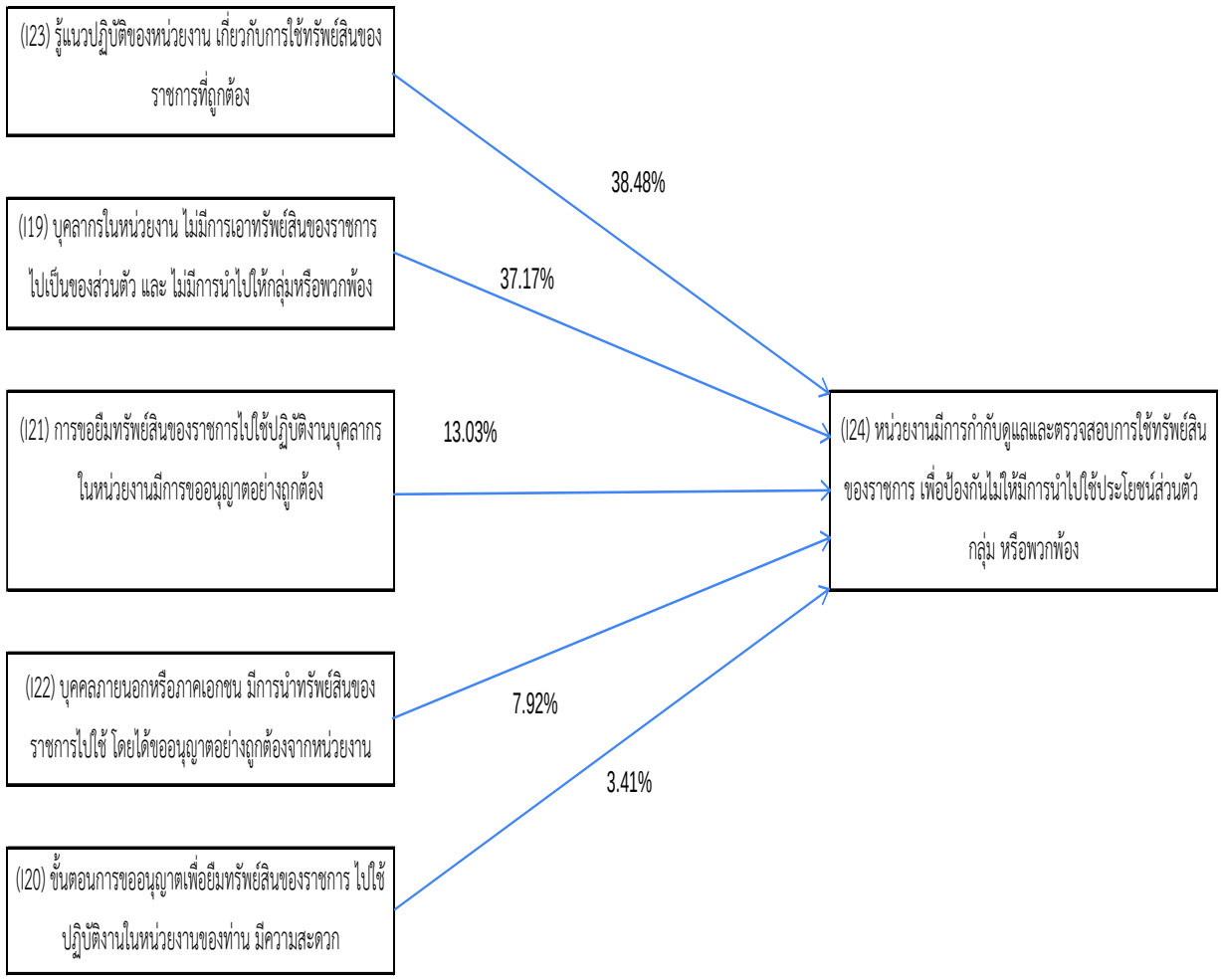
- I๒๑ มากถึง ๗๙.๘๙% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- I๒๔ มากถึง ๘๑.๘๔% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๒๐, I๒๑, I๒๓ และ I๒๔ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๕.๑ ความสัมพันธ์ของ การใช้ทรัพย์สินของราชการ



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องในจังหวัดจากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ ราย ได้ระดับคะแนนประเมินถึง ๘๒.๘๘% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๓๘.๔๘ ที่รู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง (I๒๓)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๓๗.๑๗ ที่บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว และ ไม่มีการนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง (I๑๙)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๑๓.๐๓ ที่การขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง (I๒๑)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๗.๙๒ ที่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงาน (I๒๒)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องของหน่วยงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๓.๔๑ ที่ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก (I๒๐)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๕.๒ (ถัดไป) คือ

I๒๔ = ๐.๓๘๔ (I๒๓) + ๐.๓๗๑ (I๑๙) + ๐.๑๓๐ (I๒๑) + ๐.๐๗๙ (I๒๒) + ๐.๐๓๔ (I๒๐)
โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๗.๖๒%

ตารางที่ ๕.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๒๔	๘๑.๘๔%			
I๑๙	๙๕.๗๙%	๐.๓๗๑	๓๗.๑๗%	๑๐๐.๐๐%
I๒๐	๖๘.๕๘%	๐.๐๓๔	๓.๔๑%	๗๘.๙๐%
I๒๑	๗๙.๘๙%	๐.๑๓๐	๑๓.๐๓%	๙๙.๙๐%
I๒๒	๙๕.๒๑%	๐.๐๗๙	๗.๙๒%	๘๘.๘๐%
I๒๓	๗๕.๙๕%	๐.๓๘๔	๓๘.๔๘%	๑๐๐.๐๐%
		๐.๙๙๘	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๒๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง ที่มากกว่า ๗๕.๙๕%

I๒๑ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง ที่มากกว่า ๗๙.๘๙%

I๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก ที่มากกว่า ๖๘.๕๘%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

I๑๙ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในจังหวัด ที่ไม่มีการเอาทรัพย์สินของราชการ ไปเป็นของส่วนตัว และ ไม่มีการนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ที่ ๙๕.๗๙% หรือมากกว่า

I๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จากหน่วยงาน ที่ ๙๕.๒๑% หรือมากกว่า

๖. ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า ผลคะแนนของจังหวัดรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) มากถึง ๘๔.๖๙% ซึ่งมากกว่า ผลคะแนนฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ๘๑.๒๖% ถึง +๓.๔๓% โดยวัดผลจากองค์ประกอบรวม ๖ ประเด็น ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) พบว่า

ตารางที่ ๖.๑ ภาพรวม ต้นทุน จุดมุ่งหมายในการยกระดับ และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
ตัวชี้วัด การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
	<u>ต้นทุนเดิม (ที่ดี) ของจังหวัด</u>			
-	-	-	-	-
	<u>จุดมุ่งหมายในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๕.๘๓% (B)	(I๒๘) หน่วยงานมีการดำเนินการต่อการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๖๘.๒๗%	๘๑.๙๖%	B
๗๔.๓๐% (C)	(I๒๙) หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๑๔.๑๘%	๘๕.๐๐%	A

ผลการประเมินฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒	จังหวัด	บุคลากรภายในประเมิน		
		โครงสร้างที่ค้นพบ	ผลการประเมินฯ รอบ ๖ เดือน ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	ระดับความสำเร็จ
๗๒.๒๑% (C)	(I๓๐) บุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๘.๖๒%	๗๙.๓๔%	B
๙๓.๒๙% (A)	(I๒๖) หน่วยงานมีการดำเนินการ ประกอบด้วย ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน	สามารถรักษาระดับไว้ได้ในสัดส่วน ๕.๐๒%	๙๔.๕๓%	A
๗๗.๖๐% (B)	(I๒๕) ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	สามารถยกระดับได้ในสัดส่วน ๓.๙๓%	๙๑.๔๒%	A
	<u>เป้าหมายรวมในการยกระดับการพัฒนา ในปี ๒๕๖๓</u>			
๗๒.๘๐% (C)	(I๒๗) มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไข	สามารถยกระดับได้	๗๕.๘๙%	B

พบว่า ยังไม่มีต้นทุนที่จังหวัดพัฒนามาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีต ทำให้การทำงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งพัฒนาเฉพาะตัวชี้วัดย่อยทุกเรื่อง คือ I๒๕ - I๓๐ ซึ่งจากรายละเอียด (แผนภาพที่ ๖.๑ และ ตารางที่ ๖.๒) ทำให้เราทราบว่า

๑) สัดส่วนของจังหวัดที่มุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไข เด่นชัดที่สุด คือ

- I๒๘ มากถึง ๖๘.๒๗% หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

๒) ผลการประเมินจากบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไข ถูกยกระดับขึ้น ประกอบด้วย

- I๒๙ มากถึง ๘๕.๐๐% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

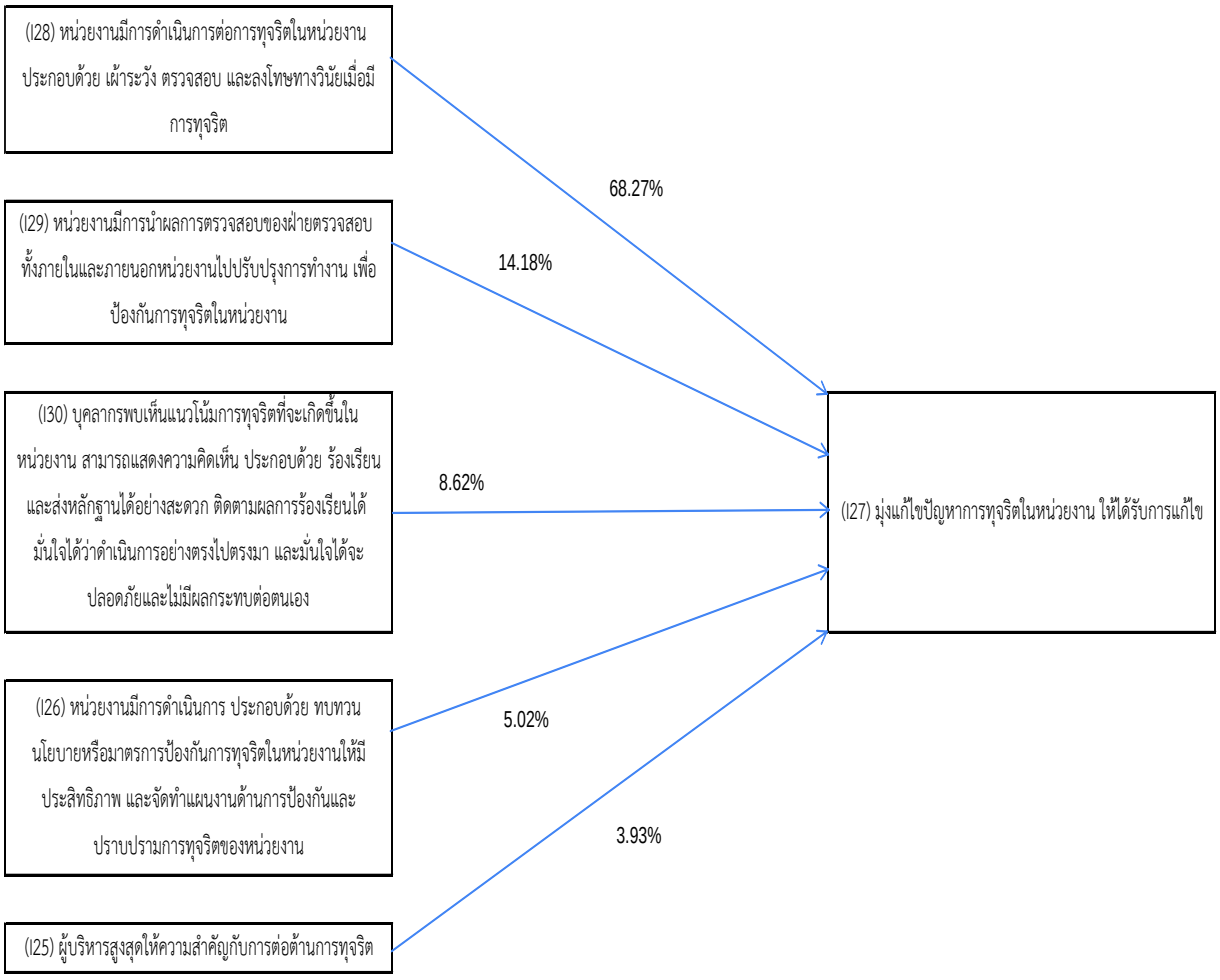
- I๓๐ มากถึง ๗๙.๓๔% หรือจากระดับ C ขึ้นสู่ระดับ B หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

- I๒๕ มากถึง ๙๑.๔๒% หรือจากระดับ B ขึ้นสู่ระดับ A หากผลการประเมินประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับดังกล่าวหรือมากกว่า ตัวชี้วัดย่อยนี้ถือว่าจังหวัดประสบความสำเร็จในการดำเนินนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะการพัฒนาเบื้องต้น ตัวชี้วัดย่อย I๒๕ - I๓๐ จะถูกนำไปวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

<u>รายละเอียดประกอบการวิเคราะห์</u>

แผนภาพที่ ๖.๑ ความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต



มาตรการฯ ดังกล่าว ณ ปัจจุบันทำให้สามารถอธิบายลักษณะการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานให้ได้รับการแก้ไขในจังหวัด จากการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย ๔๗๕ ราย ได้ระดับคะแนนประเมินถึง ๘๔.๖๙% บุคลากรส่วนใหญ่ ทุกคน จะมีลักษณะสัดส่วนภาพลักษณ์ (เปรียบเทียบที่ ๑๐๐%) ดังนี้

๑. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๑ สัดส่วนร้อยละ ๖๘.๒๗ ที่หน่วยงานมีการดำเนินการต่อการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต (I๒๘)

๒. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๒ สัดส่วนร้อยละ ๑๔.๑๘ ที่หน่วยงานมีบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (I๒๙)

๓. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๓ สัดส่วนร้อยละ ๗๙.๓๔ ที่หน่วยงานมีบุคลากรพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง (I๓๐)

๔. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๔ สัดส่วนร้อยละ ๙๔.๕๓ ที่หน่วยงานมีการดำเนินการ ประกอบด้วย ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน (I๒๖)

๕. จะมีลักษณะพฤติกรรมในการมุ่งแก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน ให้ได้รับการแก้ไขของหน่วยงานที่ ๕ สัดส่วนร้อยละ ๙๑.๔๒ ที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต (I๒๕)

หมายเหตุ: สมการอธิบายบุคลากรฯ ทางการถดถอย (Multiple Regression) จากตารางที่ ๖.๒ (ถัดไป) คือ

I๒๗ = ๐.๖๒๖ (I๒๘) + ๐.๑๓๐ (I๒๙) + ๐.๐๗๙ (I๓๐) + ๐.๐๔๖ (I๒๖) + ๐.๐๓๖ (I๒๕)

โดยมีความเชื่อมั่นว่าสมการมีความถูกต้องเหมาะสม (Adj. R^2) ที่ ๙๓.๑๔%

ตารางที่ ๖.๒ รายละเอียดความสัมพันธ์ของ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อย	คะแนนการประเมิน	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์จากการถดถอย	สัดส่วน	ความเชื่อมั่นว่าถูกต้องต่อสัมประสิทธิ์ฯ และสัดส่วน
I๒๗	๗๕.๘๙%			
I๒๕	๙๑.๔๒%	๐.๐๓๖	๓.๙๓%	๓๔.๒๐%
I๒๖	๙๔.๕๓%	๐.๐๔๖	๕.๐๒%	๕๖.๗๐%
I๒๘	๘๑.๙๖%	๐.๖๒๖	๖๘.๒๗%	๑๐๐.๐๐%
I๒๙	๘๕.๐๐%	๐.๑๓๐	๑๔.๑๘%	๘๔.๖๐%
I๓๐	๗๙.๓๔%	๐.๐๗๙	๘.๖๒%	๙๐.๐๐%
		๐.๙๑๗	**๑๐๐.๐๐%**	

ผลคะแนนการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

-ส่วนที่หนึ่ง ต้องวางแผนและดำเนินการพัฒนาต่อไปเข้าสู่ระดับ A (๘๕% ขึ้นไป) ประกอบไปด้วย

I๒๘ ดำเนินการต่อการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย เผ้าระวัง ตรวจสอบ และลงโทษทางวินัยเมื่อมีการทุจริต ที่มากกว่า ๘๑.๙๖%

I๒๙ การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ที่มากกว่า ๗๙.๘๙%

I๓๐ การแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย ร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก ติดตามผลการร้องเรียนได้ มั่นใจได้ว่าดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา และมั่นใจได้จะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง ที่มากกว่า ๗๙.๓๔%

-ส่วนที่สอง ต้องดำเนินการดูแลรักษาให้อยู่ในระดับ AA (๙๕% ขึ้นไป) ต่อไป ประกอบไปด้วย

l๒๖ ดำเนินการ ประกอบด้วย ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ที่ ๙๔.๕๓% หรือมากกว่า

l๒๕ ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต ที่ ๙๑.๔๒% หรือมากกว่า

****