การประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

A Performance Assessment of Local Administration in an Anti Corruption Behavior: A Case Study of Songkhla's Local Administration

จิษฎานุช แสงศรี

Jitsadanooch Sangsri

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ผู้เขียน นางสาวจิษฏานุช แสงศรี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	**คณะกรรมการสอบ**
.....	.....ประธานกรรมการ
(ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ)	(ดร.ชาตรี ทองสาริ)
	.....กรรมการ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	(ดร.อนุ เจริญวงศ์ระยับ)
.....	.....กรรมการ
(ดร.ชาลี ไตรจันทร์)	(ดร.ชาลี ไตรจันทร์)
	.....กรรมการ
	(รองศาสตราจารย์ ดร.อาคม ใจแก้ว)
	.....กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....

(ศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ พงศ์ดารา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ผู้เขียน นางสาวจิษฎานุช แสงศรี

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2553

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินจากการประเมินหน่วยงาน การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างแบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1.ผู้ถูกประเมิน คือ หน่วยงาน อปท. จ.สงขลา จำนวน 18 แห่ง และ2. ผู้ให้ข้อมูลในการประเมิน คือ 1) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน จำนวน 151 คน และ 2) ประชาชน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 2.1) ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ จำนวนทั้งหมด 770 คน และ 2.2) ประชาชนที่มีการทำธุรกรรมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวนทั้งหมด 72 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติค่าความถี่ร้อยละและหาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Spearman Rank

ผลการประเมิน พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการประเมินสูงสุดในทั้งประเด็นฉ้อราษฎร์และบังหลวงคือ เทศบาลตำบลปริก และในประเด็นฉ้อราษฎร์ ตัวชี้วัดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้คะแนนอยู่ในระดับต่ำคือ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ และข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปะใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ ในประเด็นบังหลวง ตัวชี้วัดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้คะแนนอยู่ในระดับต่ำคือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และการสนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายในหน่วยงาน

ผลความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Spearman Rank พบว่า 1) คุณลักษณะเหมือน-วิธีการต่าง มีค่าสหสัมพันธ์สูงเท่ากับ .580* 2) คุณลักษณะต่างกัน-วิธีการต่าง ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .526*มีค่าต่ำสุด

ข้อเสนอแนะ คือ การแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ไม่สามารถที่จะคาดหวังให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ป.ป.ช. เป็นผู้ทำหน้าที่แต่ฝ่ายเดียวได้ หน่วยงานที่มีปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชั่นจะต้องมีระบบตรวจสอบภายในและระบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นของตนเองด้วย

Thesis Title	The Local Administration Evaluation in an anti corruption behavior: Case study of Songkhla's Local Administration.
Author	Miss Jitsadanooch Sangsri
Major Program	Public Administration
Academic Year	2010

Abstract

There are two aims of this study which are 1) To evaluate in an Anti corruption in Songkhla's Local Administration that focus on an Anti corruption behavior. 2) To examine the of the evaluation result by using the structural interview and the semi-structural interview which are separated in 2 parties; 1. The evaluation party, the amount of 18 Songkhla's Local Administration Offices and 2.The information party, 1) The amount of 151 people in Songkhla's Local Administration Offices and 2) The population which is separate in 2 groups: 2.1) The amount of 770 people who contract with Songkhla's Local Administration Officers and 2.2) The amount of 72 people who have the transaction with Songkhla's Local Administration Officers.

evaluated from the documents of the Local Administration and the group of selected people. There are 2 groups of the informant; 1.The amount of 770 people who contact with the government officer and 2.The amount of 72 people from company/ incorporation who have the transaction with Songkhla's Local Administration Offices. An analysis process data is using the frequency statistics and evaluating the multi-relation in all resources from Spearman Rank.

In concluding, the result of this evaluation shows that the highest score in corruption is Prik Subdistrict Municipality. And the lowest indicator of the Local administrative is 1.6 from the government officers who less of attention in service and 1.12 of the government officers who accept the gratuity in any occasions: for example; Birthday, Anniversary or New Year party. Almost the Local Administrative officers lower than 2.1 use the company's asset as their own business. And about 2.5 are trying to support their own ally. An analysis process data is using the frequency statistics and evaluating the multi-relation in all resources from Spearman Rank.

The results are from using multi-relation evaluation from Spearman Rank shows that 1) The Validity Diagonals were .580* and 2) The Heteratrait-Heteromethod Triangles were .526*

The suggestion is the organization where has the corruption behavior problem must be set up self-internal audit and self-anti corruption behavior. All organizations must pay attention in an anti-corruption behavior. It is not necessary to expect from an Office of National Anti-Corruption Commission.

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		(3)
Abstract		(5)
กิตติกรรมประกาศ		(7)
สารบัญ		(8)
รายการตาราง		(10)
รายการภาพประกอบ		(12)
คำย่อ		(13)
บทที่		
1	บทนำ	1
	ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
	ขอบเขตของงานวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	7
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2	วิธีการวิจัย	70
	กรอบแนวคิดการประเมิน	70
	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	72
	การพัฒนาเครื่องมือและเกณฑ์การประเมิน	75
	เกณฑ์การให้คะแนน	78
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
	การวิเคราะห์	80
3	ผลการศึกษา	81
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4	สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	145
	สรุปผลการวิจัย	146

สารบัญ (ต่อ)

	การอภิปรายผลการวิจัย	147
	ข้อเสนอแนะ	152
บรรณานุกรม		154
ภาคผนวก		161
1	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	162
2	แบบสัมภาษณ์ประชาชนทั่วไป	169
3	แบบสัมภาษณ์ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	172
4	แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่	180
5	แบบประเมินตนเอง	184
6	ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	188
ประวัติผู้เขียน		192

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	ประเด็นและความหมายของในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา	20
2	สรุปประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา	22
3	กรอบแนวคิดการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา	71
4	จำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งและกลุ่มตัวอย่าง	74
5	ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลปริก	82
6	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา	85
7	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง	88
8	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนรู	92
9	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้	96
10	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเหรียง	99
11	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหลา	102
12	ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลสะบ้าย้อย	105
13	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล	108
14	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทิ้งพระ	112
15	ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลเมืองคอหงส์	115
16	ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ่อตรุ	118
17	ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนาสีทอง	121
18	ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลเมืองควนลัง	124
19	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอน	127
20	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหรัง	130
21	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขุด	133
22	ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง	136

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	ผลการประเมินการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ในประเด็นฉ้อราษฎร์ และบังหลวง	139
24	ผลสหสัมพันธ์ spearman's ของข้อมูลจากเอกสาร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนทั่วไป และประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	143

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	ลักษณะของเมตริก MTMM	65
2	การแปลความหมาย	67
3	แสดงผลการประเมินการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ในประเด็นฉ้อราษฎร์ และบังหลวง	141

คำย่อ

1. สำนักงาน ป.ป.ช.	หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. สตง.	หมายถึง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. ป.ป.ท.	หมายถึง สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

4. กรมส่งเสริมฯ	หมายถึง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
5. ก.พ.ร.	หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ
6. คณะกรรมการ ป.ป.ช.	หมายถึง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
7. อปท.	หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
8. ท.	หมายถึง เทศบาล
9. อบต.	หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาการทุจริตในประเทศไทยมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นสังเกตได้จากข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริตทางสื่อมวลชน ยิ่งกว่านั้นสถาบันจัดอันดับความเสี่ยงในการลงทุนและสถาบันศึกษาความโปร่งใสในต่างประเทศได้จัดอันดับประเทศไทยอยู่ในกลุ่มที่มีการทุจริตรุนแรงหรืออยู่ในอันดับท้าย ๆของดัชนีชี้วัด รวมถึงเงื่อนไขในการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระดับประเทศของรัฐบาลแต่ละชุดมักมีเรื่องการทุจริตมาเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุในการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลหรือแม้แต่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ชื่อว่าเป็นการปกครองในระดับรากหญ้าโดยประชาชนและเพื่อประชาชนในท้องถิ่นเอง ก็มักจะปรากฏข่าวทางสื่อมวลชนในเรื่องของการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้าง การฮั้วประมูลงานจ้างเหมาก่อสร้าง การแย่งชิงผลประโยชน์ การทำลายคู่แข่งขันด้วยการสังหารหรือทำลายทรัพย์สินซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการทุจริตเชิงพฤติกรรม คือการกระทำทุกอย่างที่เป็นไปโดยมิชอบ หรือเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยใช้อำนาจและอิทธิพลที่มีอยู่ในตำแหน่งหน้าที่หรืออาศัยฐานะตำแหน่งพิเศษที่ตนมีอยู่ในกิจสาธารณะรวมทั้งการกินสินบนด้วย

จากการที่กระแสแห่งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นกระแสหลักกระแสหนึ่งในการพัฒนาประเทศที่ควบคู่ไปกับการปฏิรูประบบราชการของภาครัฐ ความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาระบบการปกครองท้องถิ่นให้มีความเป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น หรือให้มีความก้าวหน้าจึงได้รับการตระหนักให้เป็นหลักการและเจตนารมณ์ (สำนักงานสถิติจังหวัดลำปาง, 2548 : 1) ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช 2540 และ 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้อย่างเด่นชัด โดยกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านการจัดการบริการและสวัสดิการสังคม ด้านระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสารสนเทศในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมถึงการกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังของตนเอง รัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมายเท่านั้น

อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมา สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาหรือผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในรูปแบบต่าง ๆไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หรือเทศบาล มักชี้ให้เห็นสภาพเบี่ยงเบนออกไปจากหลักการและค่านิยมประชาธิปไตย และไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานของหลักการปกครองและการบริหารที่ดี สื่อสาธารณะและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มีการเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจนและอย่างต่อเนื่อง ที่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจและข้อสรุปได้ว่า มีการทุจริตเกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแพร่หลายและรุนแรง ลักษณะของพฤติกรรมการทุจริตมีความหลากหลายและเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างอำนาจและผลประโยชน์ขององค์กรปกครองท้องถิ่นในแต่ละระดับและแต่ละพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ, 2551)

จากข่าวที่ปรากฏตามสื่อต่าง ๆและสถิติรายงานของทางราชการมักจะปรากฏข่าวเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งการทุจริตดังกล่าวได้ส่งผลสะเทือนต่อกระแสการกระจายอำนาจและความศรัทธาต่อระบบการปกครองท้องถิ่นอย่างยิ่ง แม้ว่าการกระทำทุจริตจะเป็นการกระทำของบุคคลที่มีอำนาจและหน้าที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่เป็นการกระทำขององค์กรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกระบวนการตรวจสอบทางกฎหมายหลายฉบับ และมีองค์กรที่คอยกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนหลายองค์กรก็ตาม (Neofreeenergy Group, 2551 : 1) แต่การทุจริตดังกล่าว กลับดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาเทคนิควิธีการทุจริตเงินงบประมาณแผ่นดินหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการหลบหลีก หลีกเลี่ยงในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายให้สามารถทำการทุจริตคอร์รัปชั่นได้อย่างปลอดภัย จากการถูกตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่าง ๆ หรือหากถูกตรวจสอบก็ไม่สามารถเอาผิดได้ แม้กระทั่งตลอดจนถึง กลยุทธ์ในการนำระเบียบ กฎหมายที่ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำทุจริตเสียเองหรือทำการทุจริตให้ถูกต้องตามกฎหมาย

โดยระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งการตรวจสอบทางการเมืองและการตรวจสอบทางการบริหาร ซึ่ง**การตรวจสอบทางการเมือง**นั้นคือการมุ่งควบคุมกำกับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานที่รับผิดชอบ (Accountability) เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่นโดยแท้จริง และมีการใช้อำนาจอย่างชอบธรรม ส่วน**การตรวจสอบทางการบริหาร**นั้นคือเป็นการมุ่งควบคุมกำกับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูง มิให้เกิดความสูญเปล่า รวมถึงมีการประพฤติปฏิบัติอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่เกิดการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ เป็นลักษณะในการตรวจสอบเชิงพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมกรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา และในการตรวจสอบนั้นจึงมีหน่วยงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันทั้งระดับประเทศและ

ระดับท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งหมดมี 6 หน่วยงาน คือ 1) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 2) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 3) สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 4) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) 5) ภาคประชาชน และ 6) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรที่รับผิดชอบในการตรวจสอบพฤติการณ์คอรัปชั่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากแบ่งตามภาระหน้าที่ขององค์กร สามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (สำนักงาน ป.ป.ช., 2550 : 33-44 ; กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น,2551 ; สำนักงาน ก.พ.ร., 2551)

กลุ่มที่ 1 องค์กรราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีทั้งหมด 4 หน่วยงาน คือ 1) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. อำนาจหน้าที่มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันการทุจริต การปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และการตรวจสอบทรัพย์สิน 2) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน หรือ สตง. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการรับจ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สิน รวมทั้งตรวจสอบผลการดำเนินงาน หากผลการตรวจสอบปรากฏมีพฤติกรรมน่าเชื่อว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือมีการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบก่อให้เกิดความเสียหายแก่เงินหรือทรัพย์สินของราชการให้คณะกรรมการการตรวจเงินแผ่นดินแจ้งต่อพนักงานสอบสวน ซึ่งเมื่อพนักงานสอบสวนรับเรื่องก็จะส่งให้คณะกรรมการ ป.ป.ช.ดำเนินการต่อไป 3) สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาระบบราชการด้านโครงสร้าง, การบริการ, ขนาด และเป็นหน่วยงานที่ทำงานหน้าดูแลตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์สุขของประชาชน 4) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐในระดับต่ำกว่าซี 8 ที่มีพฤติการณ์ร่ำรวยผิดปกติ หรือกระทำทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เพื่อไม่ให้เกิดการบกพร่องของการตรวจสอบและต่อต้านการคอร์รัปชันไปในตัว โดยหน่วยงาน ป.ป.ท. จะต้องทำงานร่วมกับ ป.ป.ช.

กลุ่มที่ 2 องค์กรที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 1 หน่วยงาน คือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ดูแลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 กำหนดไว้ในมาตรา 52 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทำโครงการประเมินผลและมอบรางวัลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีเป็นประจำทุกปี (สุรชาติ แสนทวีสุข, 2551 : 3) และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปีด้วย โดยแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปีจะประกอบด้วยกัน 4 มิติ คือ 1)มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาของ อปท. 2) มิติด้านการให้

คุณภาพบริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และ 4) มิติด้านพัฒนาองค์กร ทั้ง 4 มิตินี้ จะมีอยู่เพียง 1 มิติที่ทางผู้วิจัยสามารถนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัย คือ 2) มิติด้านการให้คุณภาพบริการ

กลุ่มที่ 3 องค์กรภาคประชาชน หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือประชาชนมีสิทธิหน้าที่จะตรวจสอบการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลรักษาประโยชน์สาธารณะ โดยประชาชนสามารถที่จะขอดูข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และมีสิทธิใช้กลไกต่าง ๆ ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น ร้องเรียนผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจกำกับดูแล คณะกรรมการ ป.ป.ช. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมการสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ศาลปกครอง เป็นต้น รวมทั้งใช้สิทธิโดยตรงในการที่จะเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือเข้าชื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้แทนของตนได้ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.2542 เนื่องจากอำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย

อย่างไรก็ตามแม้ว่ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะมีการประเมินการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรอยู่แล้ว แต่การประเมินดังกล่าวนั้น มีการเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานตามแบบประเมินหน่วยงานด้วยตนเองเพียงด้านเดียวเท่านั้น การตรวจสอบของหน่วยงานข้างต้นที่กล่าวมานั้น แต่ละหน่วยงานโดยเฉพาะ**สำหรับการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน** ซึ่งจะใช้เวลาในการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งละหลายวันหรือนับเดือน แต่จากข้อทักท้วงของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าไปตรวจสอบนั้น จะเป็นข้อทักท้วงในเรื่องของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายหรือการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายซึ่งมีความซับซ้อน ยุ่งยาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ใช่เรื่องของการทุจริตประพฤติมิชอบ การหลีกเลี่ยงการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบนั้น เพียงแต่ทำเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายเรียงลำดับเหตุการณ์ขั้นตอนวันเวลาในบันทึกต่าง ๆให้ถูกต้อง การประกาศ การพิจารณาผล การควบคุมงาน การตรวจการจ้างต้องจัดทำเอกสารประกอบให้ชัดเจนก็สามารถหลีกเลี่ยงการตรวจสอบได้ **ส่วนการตรวจสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนั้น** จะเป็นการประเมินที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเมินตนเองตามแบบการประเมินว่าผ่านเกณฑ์ตามที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ตั้งเอาไว้หรือไม่ เช่น การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี โดยทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่ได้ลงมาตรวจสอบด้วยจะมีเพียงก็แต่ที่มีการร้องเรียนเท่านั้นที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะลงมาตรวจสอบด้วยตนเองเช่น มีการประเมินอยู่แล้วแต่ยังเกิดการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมอีก แสดงให้

เห็นถึงการเก็บข้อมูลที่ไม่มีความเที่ยงตรงเพียงพอ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ (สำนักงานสถิติจังหวัดลำปาง, 2548 : 15) แม้แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังยอมรับว่าไม่สามารถทำการตรวจสอบได้ จึงทำให้การประเมินดังกล่าวเกิดปัญหาทั้งในส่วนของเนื้อหาที่ยังไม่ครอบคลุมการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ตามคำนิยามของพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544 : 78) ที่กล่าวว่าการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม มีลักษณะคือ การกระทำทุกอย่างที่เป็นไปโดยมิชอบ หรือเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยใช้อำนาจและอิทธิพลที่มีอยู่ในตำแหน่งหน้าที่หรืออาศัยฐานะตำแหน่งพิเศษที่ตนมีอยู่ในกิจสาธารณะรวมทั้งการกินสินบนด้วย โดยแบ่งประเภทตามลักษณะของการฉ้อราษฎร์และการบังหลวง

จากจุดอ่อนของการตรวจสอบและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการให้ท้องถิ่นประเมินตนเอง ซึ่งการประเมินเช่นนี้ มีแนวโน้มที่ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ซึ่งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามผู้บริหาร แต่การประเมินดังนั้นกล่าวนั้น มีการเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานตามแบบประเมินหน่วยงานด้วยตนเองเพียงด้านเดียวเท่านั้น จึงทำให้การประเมินดังกล่าวเกิดปัญหาทั้งในส่วนของเนื้อหาที่ยังไม่ครอบคลุมและแหล่งข้อมูลที่ใช้กับการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม จึงทำให้ผลการประเมินการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมถึงแม้อยู่ในระดับดีมากแต่ยังมีปัญหาเกิดขึ้น แสดงถึงการเก็บข้อมูลที่ไม่มีความเที่ยงตรงเพียงพอ จึงไม่สามารถสะท้อนถึงปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นการประเมินที่ดีจึงควรเป็น การประเมินแบบ 360 องศา (360 Degree Appraisal) ซึ่งเป็นการประเมินที่ได้ข้อมูลครบทุกด้านและเป็นวิธีการประเมินความสามารถ (Competencies) ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยมุมมองของบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเรียกว่าการประเมินรอบด้าน ซึ่งจะทำให้การประเมินมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (Bracken, Dalton, Jako, McCauley, & Pollman, 1997) เนื่องจากมีการยันข้อมูลจากหลาย ๆ ด้าน หรือที่เรียกว่าการเก็บข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเป็นการยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบจากการประเมิน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างวิธีการประเมินเพื่อที่จะปิดจุดอ่อนในการหลีกเลี่ยงการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เข้ามาตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ซึ่งในบางแห่งนั้นอาจจะมีการหลีกเลี่ยงด้วยการไม่ให้ความร่วมมือหรืออาจจะให้ข้อมูลที่เป็นเท็จไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือเบี่ยงเบนจากความเป็นจริงโดยทางผู้วิจัยต้องการที่จะทราบถึงระดับของการเบี่ยงเบนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมไปในทางมิชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชนทำให้ประชาชนไม่ได้ความสะดวกในการติดต่อราชการหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยเข้าไปทำการศึกษาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา เนื่องจากทางจากสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีโครงการจัดตั้ง ป.ป.ช. ประจำจังหวัด โดยมีจังหวัดนำร่องทั้งหมด 8 จังหวัด แต่จังหวัดที่มีการทำโครงการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2

จังหวัด คือ จังหวัดลำพูน และจังหวัดสงขลา ซึ่ง ป.ป.ช. จังหวัดสงขลาได้มีโครงการประกวด “สถานที่ราชการปลอดทุจริต” มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลาเข้าร่วมโครงการด้วยกัน 18 แห่ง ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทำการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่งนี้ เนื่องจากจะได้รับความร่วมมือและความเต็มใจในการให้ข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งผลของการวิจัยที่ได้นั้นจะเป็นข้อมูลสำหรับการแก้ไขปัญหาการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ด้านการปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินจากข้อมูลแต่ละแหล่งที่แตกต่างกัน 4 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนทั่วไป และประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอบเขตการวิจัย

1.**ขอบเขตด้านเนื้อหา** งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมกรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา โดยจะศึกษาระบบแนวความคิดเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่น ศึกษาถึงองค์ประกอบของการทุจริตคอรัปชั่นในมิติของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม

2.**ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง** งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาจากตัวอย่างประชากรที่ใช้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. หน่วยงาน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา จำนวน 141 แห่งทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพียง 18 แห่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานนำร่องในการประเมินและเป็นหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมโครงการ “สถานที่ราชการ ปลอดการทุจริต” ของสำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดสงขลา 2. ประชาชนซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มประชาชนทั่วไปกับกลุ่มประชาชนเฉพาะ เป็นประชาชนที่มีการทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3. เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะเจ้าพนักงานส่วนตำบลหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำร่องในจังหวัดสงขลาทั้ง 18 แห่ง เท่านั้น ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการ

ประเมินมี 3 แบบ คือ แบบประเมินหน่วยงาน แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ และแบบสอบถามจากประชาชน

3.ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำร่องในจังหวัดสงขลาทั้ง 18 แห่ง

4.ขอบเขตด้านเวลา เดือนตุลาคม พ.ศ. 2552 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2553

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานราชการปกครองส่วนท้องถิ่น ใน จ.สงขลา ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานนำร่องในการประเมิน 18 แห่ง และเป็นหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ “สถานที่ราชการ ปลอดการทุจริต” ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดสงขลา

การทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างที่เป็นไปโดยมิชอบหรือเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยใช้อำนาจและอิทธิพลที่มีอยู่ในตำแหน่งหน้าที่หรืออาศัยฐานะตำแหน่งพิเศษที่ตนมีอยู่ในกิจสาธารณะรวมทั้งการกินสินบนด้วย โดยแบ่งประเภทตามลักษณะของการฉ้อราษฎร์และการบังหลวง

การฉ้อราษฎร์ หมายถึง เป็นการเรียกหรือรับเอาเงินหรืออามิสอย่างอื่น เพื่อปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติราชการเป็นการให้คุณแก่ผู้ให้สินบน ได้แก่ กินเศษกินเลย ยักยอกเอาบางส่วนไว้เป็นของตน กินใต้โต๊ะ รับประโยชน์จากการบริการไม่ถูกกฎหมาย กินเปล่า เรียกทรัพย์สินเพื่อแลกกับประโยชน์ กินนอกกินใน เอาประโยชน์เกินจากราคา กินตามน้ำ หารายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รับสินบน การรับประโยชน์ตอบแทน จูงใจ เรียกร้อง บังคับ ข่มขู่ หน่วงเหนี่ยว หรือกลั่นแกล้งเพื่อหาประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง และ กระทำผิด ฝ่าฝืน หลีกเลี่ยงหรือบิดเบือนระเบียบแบบแผนหรือกฎข้อบังคับ ซึ่งจากความหมายนี้ทางผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ

การบังหลวง หมายถึง เป็นการที่เจ้าพนักงานทำทุจริตต่อหน้าที่เสียหายผลประโยชน์ของแผ่นดิน ทั้งนี้จะเป็นโดยสมคบกับราษฎรเบียดบังผลประโยชน์นั้นหรือไม่ก็ได้ ได้แก่ ปลอมแปลงเอกสารหลักฐาน หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเท็จ ยักยอก, เบียดบัง,ลักขโมย ซึ่งทรัพย์สินของทางราชการ สมยอม รู้เห็นเป็นใจ เพิกเฉยหรือละเว้นการกระทำในการที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบตามหน้าที่ ซึ่งจากความหมายนี้ทางผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ

ผลคาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่างกัน สารสนเทศดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้ตระหนักถึงการประเมินจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายสถานะ เพื่อให้สะท้อนถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริง

2. หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการประเมินไปเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

1. ความหมายและประเภทของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม
    1.1 ความหมายของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม
    1.2 ประเภทของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม
        1.2.1 การฉ้อราษฎร์
        1.2.2 การบังหลวง
2. ตัวชี้วัดการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรมของหน่วยงานที่ทำการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
    2.1 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
    2.2 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินองค์กร
    3.1 ความหมายการประเมิน
    3.2 การประเมินองค์กร
    3.3 การประเมิน 360 องศา
    3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
    4.1 ความหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
    4.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น
    4.3 เทศบาล
    4.4 องค์การบริหารส่วนตำบล
5. ความมุ่งหมายการตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. เมตริกซ์หลายคุณลักษณะหลายวิธี

1. ความหมายและประเภทของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม

1.1 ความหมายของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม

คำว่า “ทุจริต” “ฉ้อราษฎร์บังหลวง” และ “การทุจริตและประพฤติมิชอบ” ล้วนแล้วมีความหมายตรงกับคำว่า “Corruption” ในภาษาอังกฤษ ซึ่งคำเหล่านี้เป็นคำที่มีความหมายคาบเกี่ยวกันและนิยมเรียกทับศัพท์คำเหล่านี้ว่า “คอร์รัปชั่น” ซึ่งการทุจริตนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ทุจริตเชิงพฤติกรรม และการทุจริตเชิงนโยบาย ในงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทุจริตเชิงพฤติกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกล่าวถึงความหมายของการทุจริตเชิงพฤติกรรม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายดงนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัญฑิตยสถาน (2542) ได้บัญญัติคำว่า “ทุจริต” หมายถึง ความประพฤติชั่ว ถ้าเป็นความประพฤติชั่วทางกายเรียกว่า “กายทุจริต” เช่น ทุจริตในการสอบ, คดโกง, ฉ้อโกง, ทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่

วารินทร์ วงศ์หาญเชาว์ (2516) ได้ให้ความหมายอย่างทั่วไปว่า การคอร์รัปชัน หมายถึง สถาบันนอกเหนือกฎหมาย หรือ นอกเหนือข้อตกลงโดยชอบธรรมทางสังคมในขณะหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคคลหรือคณะบุคคลที่อยู่ในระบบราชการ หรือระบบเอกชน หรือทั้งสองระบบใช้ปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์แห่งตน โดยทำให้บุคคลอื่นที่ไม่มีส่วนร่วมด้วยโดยตรงต้องเสียประโยชน์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ สุดแล้วแต่ผลของการต่อรองหรือการยินยอมของบุคคลที่มีส่วนร่วมโดยตรงในการกระทำนั้น

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2539) ได้ให้ความหมาย “การคอร์รัปชั่น” เมื่อพิจารณาตามพจนานุกรมไทยว่าคอร์รัปชันมีความหมายกว้าง ครอบคลุมถึง การฉ้อราษฎร์บังหลวงตลอดจนการรีดไถ โดยการที่เจ้าหน้าที่พนักงานเรียกและรับสินบนจากราษฎร โดยสามารถพิจารณาถึงความหมาย “การฉ้อราษฎร์บังหลวง” แยกให้ความหมายออกเป็น 2 คำ ได้แก่ คำว่า “ฉ้อราษฎร์” คือ การเรียกเอาเงินเอาทองหรืออามิสสินจ้างอย่างอื่นจากราษฎรเพื่อปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ อันเป็นการอำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้ให้สินบน ส่วนสำหรับ “บังหลวง” คือ การที่เจ้าหน้าที่พนักงานกระทำการทุจริตต่อหน้าที่อันทำให้เกิดความเสียหายแก่ผลประโยชน์ของแผ่นดิน ทั้งนี้จะเป็นไปโดยสบคบกับราษฎรเบียดบังผลประโยชน์นั้นหรือไม่ก็ตาม

พจนานุกรมแบล็คลอว์ อธิบายความหมายของคอร์รัปชั่นว่า หมายถึง การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นการการะทำที่ชั่วช้าและฉ้อโกง โดยเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมาย รวมทั้งการกระทำที่ขัดต่อตำแหน่งหน้าที่และสิทธิของผู้อื่น และยังหมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งประชาชนไว้วางใจกระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยการรับหรือยอมรับประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2519) ให้ความหมายของคอร์รัปชั่นว่า หมายถึง การทำให้เสื่อมเสียความซื่อตรงโดยรับสินบนหรือโดยช่วยเหลือกัน การใช้วิธีปฏิบัติอันมิชอบ หรือมีการปฏิบัติอันมิชอบ อาทิ การกินสินบน การขายตำแหน่งหน้าที่ การอนุมัติทำสัญญาของทาง

ราชการกับบริษัทห้างร้านหรือเอกชนที่ชอบพอกัน และการที่ราชการยอมอนุญาตให้มีที่ดินหรือสิทธิพิเศษเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินรางวัล เป็นต้น

นวลน้อย ตรีรัตน์และคณะ (2547) กล่าวว่า การคอร์รัปชัน หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ของรัฐ ไปในทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ซึ่งคลอบคลุมตั้แต่การแสวงหาผลประโยชน์ตั้งแต่การฉ้อราษฎร์ ซึ่งได้แก่ การรีดไถ่ เรียกค่าน้ำร้อนน้ำชา การบังหลวง ซึ่งได้แก่การยักยอกเงิน ทรัพย์สิน เวลา ไปจนถึงการใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อการเลื่อนขั้นของกลุ่มหรือพรรคพวกเดียวกัน การใช้อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายไปในทิศทางเพื่อเอื้อประโยชน์กับกลุ่มเดียวกัน

จากความหมายของการทุจริตคอรัปชั่นข้างต้นนั้น **ทางคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาสอบสวนและศึกษาเกี่ยวกับการทุจริต** ได้พิจารณาเนื้อหาสาระจากกรณีต่าง ๆ ที่ตรวจพบ มีความเห็นว่าเพื่อให้บุคคลเข้าใจง่ายจึงได้จัดแบ่งประเภทการทุจริตเชิงพฤติกรรมตามความหมายการทุจริตทางการบริหาร ดังนี้

1.1.1 การทุจริตทางการบริหาร ประกอบด้วย

ก) การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ คือ การใช้อำนาจและหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนในฐานะข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆของรัฐ เอื้อประโยชน์ให้กับตนเอง บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และหมายความรวมถึงการกระทำที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบในทางทรัพย์สินและทางสิทธิประโยชน์ใด ๆให้แก่ผู้อื่นด้วย

ข) การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง คือ การกระทำผิดระเบียบ การกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ หรือกระทำโดยมีเจตนาทุจริต รวมทั้งมีพฤติกรรมที่เอื้อแก่ผู้เสนอราคาหรือผู้เสนองานให้มีการขัดขวางการแข่งขันราคากันอย่างเป็นธรรม

ค) การทุจริตในการให้สัมปทาน คือ การแสวงหาหรือการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบจากโครงการหรือกิจการของรัฐ ซึ่งรัฐอนุญาตให้หรือมอบให้เอกชนจัดทำหรือดำเนินการแทนในลักษณะสัมปทาน ไม่ว่าจะอยู่ในขั้นตอนกระบวนใด ทั้งหมดหรือบางส่วน

ง) การทุจริตในการทำลายระบบตรวจสอบ กรณีสรรหาผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

ดังนั้นจากความหมายและการจัดกลุ่มของการทุจริตคอรัปชั่น ผู้วิจัยจะศึกษาในเฉพาะมิติของพฤติกรรม ซึ่ง**การทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม หมายถึง** การกระทำทุกอย่างที่เป็นไปโดยมิชอบ หรือเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยใช้อำนาจและอิทธิพลที่มีอยู่ในตำแหน่งหน้าที่หรืออาศัยฐานะตำแหน่งพิเศษที่ตนมีอยู่ในกิจสาธารณะรวมทั้งการกินสินบนด้วย โดยแบ่งประเภทตามลักษณะของการฉ้อราษฎร์และการบังหลวง

1.2 ประเภทของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม

จากความหมายของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรมข้างต้น ได้มีผู้แบ่งประเภทของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรมตามลักษณะของพฤติกรรมไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1.2.1 ฉ้อราษฎร์

คำว่า "ฉ้อราษฎร์" ตามพจนานุกรม ก็ได้ให้ไว้ว่า เป็นการรีดนาทาเร้นประชาชน เป็นการเรียกหรือรับเอาเงิน หรืออามิสอย่างอื่น และคำว่า "อามิส" ตามพจนานุกรมไทยหมายถึง "เหยื่อ เครื่องล่อใจ อาหารของโอชารส ของต้องใจ ความเจริญ ความสุขสบายความอยากหรือความกระหาย ฉะนั้น การช่วยเหลือญาติพี่น้อง พวกพ้องให้ได้ตำแหน่งหน้าที่ราชการ แม้จะไม่เรียกหรือรับเป็นเงินก็ได้รับความสบายใจ (สุวรรณโณ สุวรรณวโช, 2535 : 24)

ลักษณะของการฉ้อราษฎร์ มีดังนี้

1. การเรียกค่าตอบแทนเป็นกรณีเฉพาะที่เจ้าพนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือต้องบริการให้กับราษฎร์อยู่แล้ว แต่เจ้าหน้าที่ต้องการประโยชน์จึงเรียกค่าตอบแทนในการบริการหรือประโยชน์สำหรับตนเอง นอกเหนือจากค่าตอบแทนตามที่ทางราชการกำหนดอาจจะในรูปของเงินที่อ้างว่าเป็นค่าธรรมเนียมหรือค่าวิ่งเต้นสุดแล้วแต่กรณี แต่อันที่จริงเป็นเรื่องที่ถือว่าเป็นหน้าที่ของเจ้าพนักงานที่จะต้องให้บริการประชาชนอยู่แล้ว เช่น การขอแก้ไขหลักฐานในทะเบียนบ้าน การยื่นขอเสียภาษี หรือการขอต่อทะเบียนรถยนต์ประจำปี เป็นต้น

2. การเรียกรับสินบน โดยปกติเป็นเรื่องของความต้องการของประชาชนผู้ติดต่อต้องการให้เจ้าพนักงานกระทำหรืองดเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายอันเป็นงานในหน้าที่ โดยจ่ายเงินหรือประโยชน์ตอบแทนให้พวกข้าราชการผู้นั้นทำให้ตามความประสงค์ เท่ากับเป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเพื่อให้ข้าราชการทำผิด เช่น การจ่ายเงินให้กับตำรวจจราจร เมื่อกระทำผิดโดยไม่เสียค่าปรับ ซึ่งสูงกว่าการจ่ายเงินให้กับเจ้าพนักงานของสถานบริการที่เปิดเกินเวลา หรือการจ่ายเงินให้เจ้าพนักงานของเจ้าของสถานโสเภณีหรือเจ้าของบ่อนการพนัน เป็นต้น (จำทูล กองสาร, 2541 : 27 อ้างถึงใน บุญเลิศ ช้างใหญ่, 2545 : 19)

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องดัชนีชี้วัดคอร์รัปชั่นไทย : การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) นิยามการคอร์รัปชั่นให้ชัดเจน ทั้งในเชิงแนวความคิดและในเชิงปฏิบัติการ 2) ศึกษาระบบความคิดเกี่ยวกับคอร์รัปชั่น ตามสภาพที่เป็นจริงของสังคมวัฒนธรรมไทย ที่สอดคล้องกับความคิดสากล และศึกษาองค์ประกอบสำคัญทั้งปวงของการทุจริตคอร์รัปชั่นในวงราชการไทย 3) สร้างดัชนีชี้วัด และตรวจสอบความตรงประเด็นหรือสมเหตุสมผล (Validity) และความเที่ยงหรือแม่นยำ (Reliability) ให้เป็นที่เชื่อถือได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยเรื่องนี้ใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ประเภทตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) โดยมีประชากรวิจัยประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานของรัฐทุกประเภททั้งประเทศ ซึ่งรวมถึงข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรมทุกระดับ องค์กรอิสระ ราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงาน

รัฐวิสาหกิจ จำนวนทั้งสิ้น 248 หน่วยงาน ตามรายชื่อตำแหน่งและหน่วยงานในนามานุกรมส่วนราชการ พ.ศ.2543 มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 7,455 คน ส่วนเครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามขนาดยาว มีจำนวน 223 ข้อ และประมวลจากเอกสารเกี่ยวกับการให้ความหมายและรูปแบบพฤติกรรมคอร์รัปชั่นทั้งหลาย ก่อนส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ข้อค้นพบจากการวิจัยนั้นทำให้ได้ถึงลักษณะของการฉ้อราษฎร์ คือ การใช้ดุลพินิจมาก ตัวแปรทั้งหมดในกลุ่มนี้อธิบายการใช้ดุจพินิจมาก ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ 1. ประชาชนไม่ได้รับโอกาสเข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติงาน 2. ไม่มีการปฏิรูปภารกิจและเทคโนโลยีเพื่อลดคอร์รัปชั่น 3. ไม่มีการรณรงค์ให้ประชาชนเข้าใจในกฎระเบียบ 4. ไม่เปิดโอกาสในภาคเอกชนเป็นผู้ให้บริการแทนรัฐ 5. การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ไม่เป็นไปตามความสามารถ และ 6. มีกฎระเบียบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน

1.2.2 การบังหลวง

การบังหลวง คือ การกระทำด้วยประการใด ๆ ของข้าราชการที่เป็นการนำเงิน หรือผลประโยชน์ของทางราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว โดยปกติเรียกกันง่าย ๆ ว่า การโกงเงินหลวง หรือเอาของหลวงมาเป็นสมบัติส่วนตัว ซึ่งส่วนใหญ่จำเป็นต้องปลอมแปลงเอกสารการเงินหรือการทุจริตทางบัญชี เช่น การซื้อของใช้ในราชการ ขอให้ผู้ขายออกใบเสร็จรับเงินในราคาที่สูงกว่าที่จ่ายจริง หรือการซื้ออาจจะเป็นราคาเดียวกันกับที่ระบุไว้ในใบเสร็จรับเงิน แต่เวลาส่งมอบของกลับมีไม่ครบจำนวน เป็นต้น ทั้งนี้จึงเป็นการกระทำโดยสมคบกับบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม เช่น พ่อค้าต้องเสียภาษีมากก็ให้คำแนะนำหรือสมคบกันเพื่อเสียภาษีให้น้อยลง โดยเจ้าพนักงานผู้แนะนำได้รับค่าตอบแทนเป็นสินบน จึงถือเป็นการบังหลวง เพราะทำให้ราชการเสียประโยชน์หรือมิฉะนั้นก็เป็นการที่เจ้าพนักงานเบียดบังยักยอกผลประโยชน์ของแผ่นดิน โดยไม่มีราษฎรเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยก็ได้ เช่น ที่ดินเวนคืนเป็นที่ดินว่างเปล่ามีราคาซื้อขายกันเพียงไร่ละห้าพันบาท เจ้าพนักงานทำการสำรวจว่าเป็นที่ดินที่มีต้นไม้และโรงเรือนปลูกอยู่ตีราคาเป็นไร่ละสองสามหมื่นบาท แล้วรับเอาเงินที่จ่ายให้ในราคาที่เกินความเป็นจริงไปเป็นประโยชน์ส่วนตนเสีย โดยชำระราคาตามความเป็นจริงให้เจ้าของหรือเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมลูกจ้างรายวันขุดรอกคลองชลประทานตั้งบัญชีเบิกเงินค่าแรงรายวันเพิ่มขึ้นจากลูกจ้างที่มีตัวทำงานอยู่จริง เป็นต้น

ลักษณะของการบังหลวง มีดังนี้

จำทูล กองสาร ได้รวบรวมและแบ่งลักษณะของการบังหลวงเป็นประเภท ๆ โดยรวบรวมมาจากการคอรัปชั่นทั่ว ๆ ไป ตามที่ปรากฏและเปิดเผยชัดแจ้งไว้ในวงราชการหรือในสื่อมวลชน รวมทั้งจากคำบอกเล่าจากผู้อื่น แม้ว่าในบางกรณีจะประกอบด้วยลักษณะของการกระทำในหลายลักษณะก็ตาม แต่จะถือเอาลักษณะเด่นของกรณีนั้น ๆ เป็นเกณฑ์ซึ่งอาจจำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้ (จำทูล กองสาร, 2541 : 27 อ้างถึงใน บุญเลิศ ช้างใหญ่, 2545 : 20)

1. ฝ่าฝืน หลีกเลี่ยงหรือบิดเบือนระเบียบแบบแผนหรือกฎข้อบังคับ

การหลีกเลี่ยงอากรโดยแสดงราคาไม่ตรงความจริง ได้แก่ การแสดงราคาในบัญชีราคาสินค้าเป็นเท็จ เพื่อประเมินอากรให้ต่ำกว่าอัตราที่เป็นจริง โดยเจ้าพนักงานประเมินราคาและเจ้าพนักงานตีราคาสมยอมกับผู้นำเข้ารับบัญชีราคาสินค้าซึ่งแสดงราคาเท็จไว้เป็นเกณฑ์ประเมินและเรียกเก็บอากร ตลอดจนประเมินราคาต่ำกว่าความจริง โดยยอมรับเอกสารปลอมในกรณีตีราคาตามตัวอย่าง มีการเปลี่ยนแปลงได้โดยการทุจริตของเจ้าหน้าที่หลายตำแหน่ง การหลีกเลี่ยงภาษีโดยแสดงรายการสินค้าไม่ตรงความจริง ได้แก่ การแสดงรายการสินค้าไม่ตรงกับรายการจริงทำให้เสียภาษีน้อยลง โดยอาจแสดงชนิดสินค้าตราประจำสินค้า คุณภาพ ปริมาณ ขนาด ส่วนผสม เป็นเท็จเพื่อให้ประเมินภาษีต่ำกว่าอัตราที่กำหนดไว้ และ เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในฐานะที่จะให้ความยินยอมร่วมมือกับพ่อค้าผู้หลีกเลี่ยงอากรได้นั้น มีหลายตำแหน่ง ยอมให้มีการขนน้ำมัน ที่ยังมิได้ชำระภาษีออกจากโรงงานอุตสาหกรรมน้ำมัน โดยขนปนออกมากับน้ำมันที่ชำระภาษีแล้ว เพราะภาชนะบรรจุน้ำมันไม่มีเครื่องหมายใด ๆ ที่แสดงว่าได้เสียภาษีแล้ว ไม่ตักเตือนทักท้วงเมื่อมีการตวงน้ำมันบรรจุภาชนะน้อยกว่าที่ควร

การยอมให้นำแสตมป์ไม้ขีดไฟที่ใช้แล้วมาใช้อีก โดยให้ใช้แสตมป์ปลอมยอมให้ โรงงานบรรจุไม้ขีดลงในกลักน้อยกว่าที่ควร โดยไม่บอกจำนวนที่แท้จริงไว้ในฉลาก ยอมให้นำไม้ขีดไฟออกจากโรงงานโดยไม่ต้องเสียภาษี ด้วยความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ป่าไม้ทำการตีตราไม้ซ้ำให้เป็นหลายชุดหลังจากที่ผู้ได้รับอนุญาตให้ทำการตัดฟันไม้ ตัดฟันไว้แล้วมากกว่าที่ได้รับอนุญาตจะเป็นกี่ชุดก็ตามโดยแต่ละชุดจะเลือกตัดให้มีชนิด และขนาดใกล้เคียงกันมากที่สุด ในการนี้โรงเลื่อยจะจ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่ ผู้ให้ความร่วมมือจนเป็นที่พอใจซึ่งอาจจะคิดเป็นรายท่อน หรือรายลูกบาศก์เมตรก็แล้วแต่จะตกลงกัน วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมทำกันมาก เจ้าหน้าที่รับจ่ายเงินและลงบัญชี กระทำการทุจริตคอรัปชั่นโดยพยายามประวิงการจ่ายเงินชำระหนี้ตามใบสำคัญ ซึ่งได้รับไว้แล้วเป็นระยะเวลานาน และได้หมุนเวียน โดยนำใบจ่ายเงินตามใบสำคัญฉบับใหม่ จึงนำเงินไปชำระแก่เจ้าหนี้ตามใบสำคัญฉบับเก่าเรื่อยไป

2. สมยอม รู้เห็นเป็นใจ เพิกเฉยหรือละเว้นการกระทำในการที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบตามหน้าที่

พนักงานสอบสวนรับสินบนเพื่อแปลงรูปคดีจากหนักให้เป็นเบา หรือทำหลักฐานให้อ่อนเพื่อให้อัยการสั่งไม่ฟ้อง หรือเพื่อให้ศาลยกฟ้องผู้กระทำผิด ปล่อยปละละเลยไม่ตรวจตรา หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด หรือให้ความ คุ้มครองสถานที่ประกอบธุรกิจในทางที่ผิดกฎหมาย ด้วยการปฏิบัติดังกล่าวทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับผลประโยชน์ หรือโดยการรับสินบน เช่น ปล่อยให้สถานบริการต่าง ๆ อาจเป็นไนต์คลับ สถานอาบ อบนวด บ่อนการพนัน แหล่งค้าประเวณีเปิดดำเนินการเกินกว่าระยะเวลาที่ทางการกำหนดหรือดำเนินการได้ทั้งที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย

เจ้าหน้าที่ทุจริตปล่อยตัวผู้กระทำผิด เช่น ในกรณีการจับกุมผู้ต้องหาเล่นการพนัน เมื่อได้รับเงินสินบนก็เลิกทำการจับกุมปล่อยตัวผู้ต้องหาไป

เจ้าหน้าที่เลี้ยงอันธพาลไว้โดยอ้างว่าเพื่อประโยชน์ในการสืบสวนจับกุม แต่ในทางปฏิบัติปล่อยให้อันธพาลเหล่านั้นเที่ยวลักขโมยรีดไถชาวบ้าน แล้วแบ่งปันผลประโยชน์กันและกัน ต่อเมื่อมีเจ้าทุกข์รายสำคัญและเพื่อความดีความชอบของเจ้าหน้าที่จึงตกลงสมยอมให้มีการจับกุม หรือไม่ก็แสร้งว่าสามารถสืบทราบแหล่งที่ซ่อนของที่ลักขโมยไปแล้วนำส่งของมาคืนเจ้าทรัพย์ได้ แต่จับตัวคนร้ายไม่ได้

เจ้าหน้าที่สรรพากรไปทำบัญชีให้บริษัทห้างร้าน นอกเวลาราชการโดยตกลงกันว่าถ้าเจ้าหน้าที่สรรพากรนั้น ๆ ประหยัดเงินที่ต้องเสียภาษีอากรให้แก่รัฐได้ระหว่างจำนวนเงินเท่านั้นบาทถึงเท่านั้นบาท เจ้าหน้าที่คนนั้นจะได้เงินตอบแทนเป็นเท่านั้นเปอร์เซ็นต์ ถ้าประหยัดได้มากจะได้เปอร์เซ็นต์มากขึ้นอีกตามลำดับ เจ้าหน้าที่สรรพากรดังกล่าวจะทำบัญชีขึ้นสองชุด บัญชีรับซึ่งเป็นบัญชีบันทึกรายการจริง ๆ ชุดหนึ่ง และบัญชีที่จะต้องทำตาม พ.ร.บ. อีกชุดหนึ่ง เพื่อนำยอดเงินส่วนที่ประหยัดได้มาคิดเปอร์เซ็นต์แบ่งกัน ลักลอบตัดไม้ผิดป่าผิดแปลงจากที่ได้รับอนุญาตด้วยความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ตีตราไม้ กับเจ้าของโรงเลื่อย เมื่อได้รับอนุญาตให้ทำไม้ ณ ที่ใด หรือนอกเขตป่าโครงการใดแต่ป่าตามที่ได้รับอนุญาตนั้นมักจะถูกลักลอบตัดไปก่อนแล้ว ผู้ทำไม้จะเข้าไปตัดเอาจากป่าอื่น แม้ป่าในโครงการก็มิได้หวั่นเกรงเพราะถือว่ามีเจ้าหน้าที่ป่าไม้ให้ความร่วมมืออำนวยการอยู่ นอกจากจะผิดป่าผิดแปลงแล้วยังอาจตัดไม้ผิดประเภทด้วย เมื่อปรากฏการกระทำผิดขึ้นผู้ทำไม้จะโทษเจ้าหน้าที่ป่าไม้ซึ่งสมยอมกัน เจ้าหน้าที่ป่าไม้ก็อาจอ้างว่าไม่ทราบแนวเขตป่าที่แน่นอน เพราะพิจารณาจากแผนที่จึงเป็นการบกพร่องเผลอเรอมีโทษเพียงกระทำผิดวินัย เป็นผลให้ไม้ในป่าทั่วไปถูกลักลอบตัดกันอย่างมหาศาล เจ้าหน้าที่ป่าไม้อาจได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างงาม

การลักลอบส่งแร่ออกไปนอกราชอาณาจักร การลักลอบส่งออกส่วนมากเกิดจากนายเหมืองที่ขุดแร่ได้เกินโควตาที่ได้รับอนุญาตให้ขุดและให้ส่งออก เมื่อส่งออกไม่ได้โดยชอบด้วยกฎหมายก็ทำการลักลอบส่งออกโดยเจ้าหน้าที่มีส่วนรู้เห็นด้วย โดยใช้ใบอนุญาตขนแร่หรือหนังสือกำกับน้ำแร่เคลื่อนที่ฉบับเดียวทำการขนย้ายหลายครั้ง ทำการขนย้ายแร่เกินจำนวนที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ทำการขนย้ายหรือส่งแร่ไม่ตรงตามชนิดหรือลักษณะที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ทำการขนย้ายหรือส่งแร่ไม่ตรงตามชนิดหรือลักษณะที่ระบุไว้ในใบอนุญาต เช่น ใบอนุญาตระบุให้ขนย้ายขี้แร่แต่เวลาขนจริง ๆ กลับทำการขนเนื้อแร่ยิ่งกว่านั้นก็คือทำการลักลอบขนแร่โดยไม่มีเอกสารใด ๆ คุ้มครองเลย

เจ้าพนักงานที่ดินทุจริตโดยร่วมมือกับผู้ปลอมตัวไปขอรับใบแทนโฉนด เมื่อ ผู้ปลอมตัวไปอ้างกับเจ้าพนักงานที่ดินว่า โฉนดที่ดินเดิมชำรุดใช้ไม่ได้ขอรับใบแทนใหม่ เจ้าพนักงานที่ดินทราบดีว่าเป็นตัวปลอม แต่สมรู้ร่วมคิดกันออกใบแทนไปให้ ซึ่งผู้รับใบแทนสามารถนำไปจดทะเบียนสนธิและนิติกรรมต่าง ๆ ได้ เจ้าหน้าที่ชั้นผู้ใหญ่ใช้อำนาจหน้าที่สั่ง

การให้เจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยงดเว้นการตรวจรถของพ่อค้าหรือเจ้าของรถบางราย โดยได้รับเงินตอบแทนจากพ่อค้าหรือเจ้าของรถเป็นประจำ ในกรณีนี้เจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยอาจได้รับเงินส่วนแบ่งหรือไม่ก็ได้

3. ยักยอก เบียดบัง ซึ่งทรัพย์สินของทางราชการ

เมื่อเจ้าหน้าที่ยักยอกเอาของกลางมาเป็นของตนเอง เช่น เข้าดำเนินการจับกุม ผู้เล่นการพนันได้แล้วพร้อมด้วยเงินของกลางแทนที่จะนำเงินส่งหลวงทั้งหมดกลับยักยอกไว้บางส่วน การคอรัปชั่นเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่เบียดบังทรัพย์สินของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคพัฒนานี้ เช่น ได้รับเงินงบพัฒนาให้มาสร้างถนน เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเป็นผู้รับเงินไปจ่ายเงินโดยไม่มีการประมูล ผู้รับเหมาก่อสร้างถนนรู้กันกับเจ้าหน้าที่ออกใบสำคัญรับเงินให้เต็มจำนวน แต่รับเงินเพียงเท่าที่ทำคือทำน้อยกว่าเงินตามใบสำคัญ หากคนรับทำคนใดไม่ร่วมมือด้วย ต่อไปก็จะไม่ได้ทำ ฉะนั้นจะสังเกตเห็นได้ว่าคนไหนเป็นคนที่เคยรับทำ เช่น ถมลูกรัง คนนั้นมักจะได้รับงานทำเป็นประจำ นอกจากนั้นเงินปุ๋ยก็ดี เงินค่าซื้อพันธุ์หมูก็ดี หรือเงินค่าซื้อพันธุ์พืชผักผลไม้ก็ดี จะเป็นกุศลแก่ผู้คนราษฎร ถ้าหากที่ใดจะพอจะมีของไปให้บ้าง แม้จะไม่เต็มจำนวนบางแห่งไม่มีสิ่งขอไปถึงมือประชาชนเลย แต่มีหลักฐานแสดง

การยักยอกเงินค่าภาคหลวงและค่าบำรุงป่า การยักยอกเงินค่าภาคหลวงและค่าบำรุงป่านั้น เจ้าพนักงานป่าไม้กระทำได้โดยการออกใบเสร็จรับเงินในต้นขั้วและสำเนาใบเสร็จรับเงินไม่ตรงกัน โดยเขียนจำนวนเงินในปลายขั้วให้ตรงกับจำนวนเงินที่รับชำระแล้วมอบให้ผู้ชำระไป ส่วนที่ต้นขั้วและสำเนาที่ปรากฏอยู่ก็เขียนให้น้อยกว่าจำนวนที่ชำระจริง ยักยอกเงินส่วนที่เหลือไปเป็นส่วนตัว บางรายก็ทำใบเสร็จสองชุด คือ ทำไว้เป็นหลักฐานให้แก่ทางราชการชุดหนึ่ง ซึ่งปรากฏจำนวนเงินน้อยกว่าที่รับจริง ซึ่งเขียนไว้ในครั้งแรกเมื่อมีผู้มาชำระ การที่เจ้าหน้าที่ทำได้เช่นนี้ เพราะขาดระบบการตรวจสอบควบคุมให้รัดกุมจึงไม่ค่อยจะปรากฏตัวผู้กระทำผิด ซึ่งจะเห็นได้ว่าปีหนึ่ง ๆ เงินของแผ่นดินอาจรั่วไหลไปไม่ใช่น้อย ในการดำเนินการทุจริตคอรัปชั่นของพนักงานเจ้าหน้าที่ในทำนองเดียวกันนี้ ยักยอกเงินภาษีรถยนต์และค่าใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับทะเบียนยานพาหนะและรักษาลายมือชื่อบังคับบัญชา เมื่อได้รับเงินจากเจ้าของรถยนต์ไว้แล้ว ก็ออกใบเสร็จรับเงินต่อทะเบียนในสมุดคู่มือในทะเบียนรถยนต์ หรือใบขับขี่ ออกแผ่นป้ายวงกลมให้เจ้าของรถยนต์ไปโดยปลอมลายมือชื่อในทะเบียน แต่ไม่นำมาลงในสมุดทะเบียนที่เก็บไว้เป็นหลักฐานที่สำนักงาน เมื่อผู้ขับขี่ยวดยานพาหนะปฏิบัติผิดกฎจราจร แทนที่เจ้าหน้าที่จราจรจะจับกุมเปรียบเทียบปรับตามกฎหมายที่สถานีตำรวจแล้วนำรายได้ส่งหลวง กลับทุจริตคอรัปชั่นรับเงินสินบน ซึ่งต่ำกว่าค่าปรับเข้าเป็นประโยชน์ตน เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับจ่ายเงินและควบคุมการจัดทำบัญชีได้ทุจริตคอรัปชั่น โดยแสดงยอดเงินสดคงเหลือในบัญชีเงินสดไว้ไม่ตรงตามความเป็นจริงแล้วยักยอกเงินไปเป็นสมบัติส่วนตัว

4. ปลอมแปลง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเท็จ

เมื่อสรรพากรได้รับการร้องเรียนว่ามีการหลบเลี่ยงภาษีเกิดขึ้นที่ใดจะส่งเจ้าหน้าที่ออกไปสืบสวน เจ้าหน้าที่อาจจะไปตกลงกับฝ่ายหลบเลี่ยงภาษีรับเงินสินบนแล้วรายงานเท็จมายังผู้บังคับบัญชาด้วยประการต่าง ๆ โดยการรับสินบนจากเจ้าของรถบรรทุกแล้วใช้เล่ห์เหลี่ยมในการชั่งมิให้ผิดกฎเกณฑ์ ให้ล้อทับตราชั่งข้างเดียว ด่านตราชั่งลดน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์ ฯลฯ ผู้คอรัปชั่นมีหน้าที่จ่ายเงินค่าแรงงานแก่คนงานที่มีจำนวนมาก ถือโอกาสเพิ่มจำนวนคนงานโดยไม่มีตัวจริง และปลอมลายมือรับเงินเป็นประโยชน์ตน

5. มีผลประโยชน์ร่วมในกิจการบางประเภทที่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนบันดาลประโยชน์ได้

ใช้สิทธิอนุมัติจ่ายเงินเต็มตามอำนาจที่ทางราชการมอบหมายให้โดยวิธีการสืบราคาหรือประมูลราคาโดยใช้บริษัทพวกพ้องหรือจ้างบริษัทอื่นมาประมูลเป็นพิธี เพื่อจะนำเงินหลวงออกมาแล้วจ่ายให้แก่บริษัทที่ส่งของไปตามราคาจริงยักยอกส่วนเกินไว้ หรือสมรู้มาแบ่งสรรปันส่วนกัน รับเงินค่านายหน้า เมื่อมีการจัดซื้อของใช้ราชการ โดยมีเงื่อนไขเพียงขอให้ซื้อที่ร้านนั้น การตั้งกรรมการสืบราคาย่อมไม่เป็นผลในกรณีนี้ เพราะผู้ขายย่อมบอกราคาแก่ผู้สืบราคาเท่ากับราคาของจริง ด้วยการบอกเปอร์เซ็นต์ที่จะหักค่านายหน้าไว้แล้ว

นอกจากนี้ยังมีช่องทางที่สามารถทำการทุจริตได้ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับบริษัทห้างร้านที่เข้ามาทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ

6. การประมูลจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เป็นกระบวนการที่สามารถสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการกับประชาชน และสร้างงบประมาณรายจ่ายที่ไม่อาจจะควบคุมได้ หากกระบวนการบริหารการจัดซื้อจัดจ้างเต็มไปด้วยการทุจริตคดโกง ส่งผลให้รัฐต้องสูญเสียงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างมหาศาล เป็นบทพิสูจน์ความล้มเหลวของการบริหารประเทศของรัฐบาล ความสำคัญของการจัดซื้อจัดจ้างจึงเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ องค์กรภาครัฐและเอกชนจึงพยายามกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารการจัดซื้อจัดจ้างที่รัดกุมสามารถลดการทุจริตให้มากที่สุด ในขณะที่ได้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงสุด หนึ่งในความพยายามสร้างประสิทธิภาพในการจัดซื้อจัดจ้างที่นิยมอย่างแพร่หลาย คือ การประมูลออนไลน์ หรือ e-Auction

ชุติวรรณ ประดับธนกิจ (2549 : 14 – 15) กล่าวว่า ประเภทของการประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) มีอยู่หลายรูปแบบ แต่ที่นิยมใช้ในปัจจุบันมี 2 รูปแบบคือ

6.1. การประมูลไล่ราคาลง (Reverse Auction) เป็นระบบที่อำนวยความสะดวกในด้านการประมูลซื้อให้ได้ในราคาต่ำสุด ผู้ที่เสนอราคาประมูลต่ำสุดเป็นผู้ชนะ เช่น การประมูลซื้อ การประมูลจ้างเหมาบริการ โดยประเภทของการประมูลไล่ราคาลงมี 2 รูปแบบคือ

6.1.1 English Reverse Auction เป็นการประมูลที่ผู้ซื้อจะทราบสถานะของการประมูลว่า ผู้ที่เสนอราคาต่ำสุดเสนอราคาเท่าไร แต่ผู้เข้าประมูลจะไม่ทราบชื่อของผู้ที่เข้าประมูลรายอื่น ๆ

6.1.2 Ealed Bid เป็นการประมูลที่ผู้ซื้อจะไม่ทราบสถานะของการประมูลและราคาต่ำสุดของผู้ยื่นประมูล การยื่นข้อเสนอราคาแบบ Sealed Bid แบ่งเป็น 2 แบบคือ แบบยื่นข้อเสนอได้เพียงครั้งเดียว และยื่นข้อเสนอได้หลายครั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด

นอกจากการประมูลแบบไล่ราคาลงจะมีลักษณะ 2 รูปแบบข้างต้นแล้ว การประมูลแบบไล่ราคาลงยังรูปแบบอื่นอีกหลายรูปแบบ เช่น การประมูลแบบของอเมริกัน การประมูลแบบเปิดราคา การประมูลแบบดัชน์ ขึ้นอยู่กับว่าผู้ที่เป็นตลาดกลางจะมีโปรแกรมอะไรไว้บริการ ในปัจจุบันรูปแบบการประมูลที่ตลาดกลางมีให้คือ การประมูลแบบไล่ราคาลงแบบอังกฤษ (English Reverse Auction) และการประมูลแบบปิดราคา (Sealed Auction)

6.2. การประมูลไล่ราคาขึ้น (Forward Auction) เป็นระบบที่อำนวยความสะดวกในด้านการประมูลขาย ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการจำหน่ายพัสดุที่หมดความจำเป็นของหน่วยงาน โดยวิธีขายทอดตลาด ซึ่งผู้ที่เสนอราคาประมูล/ส่วนลด สูงที่สุดเป็นผู้ชนะ

การประมูลที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในระยะ 2 ปีที่ผ่านมานั้น ในระยะแรก กรมบัญชีกลางได้กำหนดให้ใช้การประมูลแบบไล่ราคาลงแบบอังกฤษ แต่พบว่าเสียเวลาในการสู้ราคามาก จึงได้ปรับให้มีการเสนอราคาให้จบลงภายในเวลา 5 นาทีก่อนหมดเวลา ซึ่งก็ยังพบว่า ไม่สามารถจัดการประมูลที่สะอาด โปร่งใส และเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย จึงได้มีการปรับการประมูลอีกครั้งหนึ่ง ในเดือนกุมภาพันธ์ 2549 (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549) กำหนดให้เริ่มประมูลแบบอังกฤษ จนเหลือระยะเวลา 5 นาทีสุดท้ายให้ใช้การประมูลราคาแบบปิดราคา เพื่อไม่ให้คู่แข่งขันเห็นราคาสุดท้าย

สรุปได้ว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐนั้น หากเต็มไปด้วยการทุจริตคดโกง ก็จะส่งผลให้รัฐต้องสูญเสียงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างมหาศาล องค์กรภาครัฐและเอกชนจึงพยายามกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารการจัดซื้อจัดจ้างที่รัดกุมสามารถลดการทุจริตให้มากที่สุด ในขณะที่ได้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงสุด หนึ่งในความพยายามสร้างประสิทธิภาพในการจัดซื้อจัดจ้างที่นิยมอย่างแพร่หลาย คือ การประมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e-Auction ซึ่งแบ่งออกได้ 2 แบบ คือ การประมูลแบบไล่ราคาลง โดยผู้ที่เสนอราคาต่ำสุดจะเป็นผู้ชนะ และการประมูลแบบไล่ราคาขึ้น โดยผู้ที่เสนอราคาสูงสุดจะเป็นผู้ชนะ นอกจากนี้การประมูลแบบไล่ราคาลงแบ่งออกได้เป็นหลายรูปแบบ เช่น แบบของอังกฤษ

แบบของอเมริกัน แบบปิดราคา การประมูลแบบเปิดราคา เป็นต้น แต่ปัจจุบันรูปแบบการประมูลที่ตลาดกลางมีให้คือ การประมูลแบบไล่ราคาลงแบบอังกฤษ และการประมูลแบบปิดราคา

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องดัชนีชี้วัดคอร์รัปชั่นไทย : การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของการบังหลวงคือ ตัวแปรการผูกอำนาจ ตัวแปรทั้งหมดในกลุ่มนี้อธิบายการผูกขาดอำนาจประกอบด้วยตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ 1. การรวมการตัดสินใจไว้ที่เดียว ไม่มีการแบ่งแยกอำนาจ 2. การผูกขาดอำนาจ 3. การเลื่อนตำแหน่ง ให้ความดีความชอบ ขึ้นอยู่กับเส้นสาย 4. การไม่สามารถตรวจสอบการสั่งการได้ 5. การคัดเลือกเข้าทำงาน ใช้เส้นสาย เป็นญาติพี่น้อง รู้จักกัน 6. ไม่มีการใช้หน่วยงานภายนอกประกันความซื่อสัตย์ 7. ไม่มีระบบบันทึกความผิดของผู้ที่ไม่ซื่อสัตย์ และ8. ไม่มีระบบให้ภาคเอกชนรับช่วงงานไปทำ และ การทำงานเป็นคณะ ตัวอย่างทั้งหมดในกลุ่มนี้อธิบายการทำงานเป็นคณะน้อยได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ 1. ไม่ได้มีการแยกภารกิจ ออกเป็นส่วน ๆ อย่างชัดเจน 2. ไม่มีการทำงานเป็นทีม 3. บทบาท ความรับผิดชอบไม่ระบุชัด ไม่พิมพ์ให้ทราบ และ4. ใช้ดุลพินิจมาก ตีความเองเป็นใหญ่

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการฉ้อราษฎร์บังหลวงเป็นเรื่องที่ทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้แก่ บุคคลที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานจากงบประมาณของแผ่นดิน การฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นการใช้หรือแอบอ้างตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เพื่อประโยชน์ตอบแทนจากผู้อื่น เป็นเรื่องที่ไม่กระทำการตามหน้าที่ตามปกติวิสัย หากไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทน จากผู้อื่น หรือการกลั่นแกล้ง ถ่วงเรื่อง เพื่อทำให้ผู้อื่นต้องให้ประโยชน์ตอบแทน เจตนาดังกล่าว อาจแสดงออกโดยการเรียกโดยตรง หรือโดยผ่านผู้อื่น เจตนานี้ต้องพิจารณาจาก ผู้ให้ด้วย คือผู้ให้มีเจตนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ เอื้อประโยชน์แก่ตนเป็นกรณีพิเศษ แต่หากเป็นกรณีที่ผู้อื่นพอใจ และให้ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่โดยเสน่หานั้น ยังหมิ่นเหม่ว่าเป็นการฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือไม่ แต่การให้ประโยชน์ดังกล่าว ที่ให้โดยเสน่หานั้น ก็ไม่ควรมีคุณค่ามากเกินปกติวิสัยที่บุคคลทั่วไป จะพึงให้แก่กันด้วยประโยชน์ที่ได้รับนั้น มีหลายอย่าง ไม่ว่าเป็นเงินทอง สิ่งของ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ การฉ้อราษฎร์บังหลวงนั้น ไม่ว่าเป็นการคดโกง เรียกร้อง เบียดบัง หรือเอามาเป็นของตน โดยมิชอบซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น ซึ่งประชาชนเป็นเจ้าของ ส่วนการบังหลวงเป็นการเบียดบังประโยชน์ทางราชการ คือเอาทรัพย์สินสาธารณะไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น บางครั้งมีบุคคลภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าเป็นตัวแทน นายหน้ารวมไปถึงญาติบริวาร ลักษณะของการฉ้อราษฎร์บังหลวงนั้นไม่ว่ากระทำโดยการใช้กฎระเบียบ ไม่คงเส้นคงวา การใช้ดุลยพินิจที่เอื้อประโยชน์ต่อคนบางคนบางกลุ่มอย่างไม่เท่าเทียมกัน มีการแต่งตั้งคนที่ไม่เหมาะสมเข้ารับตำแหน่ง มีการซื้อขายตำแหน่งหรือวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งโดยไม่เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพ และไม่พิจารณาคุณภาพในการทำงานของบุคคลการ ใช้ทรัพย์สินสาธารณะอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำหน้าที่ ถ้าไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ก็จะกลั่นแกล้ง ถ่วงเรื่อง ไม่ทำหน้าที่ มีการทำสัญญาทำข้อตกลง หรือ

รับจ้างภาคเอกชน หรือธุรกิจ ในลักษณะที่รัฐเสียประโยชน์ เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าความจำเป็น ทั้งรู้เห็นเป็นใจ ไม่ออกมาตรการ หรือกฎหมายใด ๆ มาติดตามสอบสวน หรือบริหารเพื่อป้องกัน หรือ ปราบปรามความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชา ปกปิดข้อมูล ปฏิเสธไม่อธิบาย ตัดบท คุกคาม ข่มขู่ ท้าทาย หรือกลบเกลื่อน เพื่อไม่ให้มีหลักฐานปรากฏในการรับผลประโยชน์ การประมูล ทรัพย์สินที่ด้อยคุณภาพเป็นของทางราชการ การตบทรัพย์ การข่มขู่ การขูดรีด การรับเงินค่าบริการ เกินกว่าที่ทางราชการ กำหนด การให้ข้อมูลเท็จ สมยอมกับพ่อค้าให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนและรับเงินช่วยเหลือจากผู้กระทำความผิด

ปรีชา เลิศกมลมาศ (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารกระทรวงมหาดไทยในการกำหนดวาระการป้องกันการประพฤติทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการของข้าราชการ กล่าวคือ ระบบงานของราชการย่อมมีกฎหมายและระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมกำกับการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลายกรณี กฎหมายและระเบียบ คำสั่งเหล่านั้นปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลพินิจได้อย่างมากมายที่จะวินิจฉัยสั่งการ ไม่ว่าจะเป็นในทางผ่อนผันหรือเข้มงวด อาจวินิจฉัยสั่งการในทางที่เป็นคุรหรือเป็นโทษแก่บุคคลที่มีประโยชน์เกี่ยวข้อง เช่น ตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยการจัดซื้อ ใช้อำนาจแก่ผู้มีอำนาจสั่งซื้อที่จะพิจารณาจัดซื้อสิ่งของเครื่องใช้ของทางราชการ โดยอาจคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการในแง่ความประหยัด หรือในแง่สภาพของสิ่งของนั้นก็ได้ ในทางปฏิบัติ ผู้มีอำนาจสั่งซื้อจึงมีโอกาสที่จะใช้ดุลพินิจสั่งซื้อสิ่งของจากห้างร้านให้ประโยชน์แก่ตนเองเป็นพรรคพวกของตนเองก็ได้ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้นั้น อาจอ้างเหตุผลในแง่ความประหยัด ทั้งที่สิ่งของนั้นไม่มีความทนทาน หรืออาจอ้างคุณภาพของสิ่งของทั้งที่สิ่งที่จัดซื้อราคาแพงกว่ามาก โดยมิได้คำนึงถึงประโยชน์ทางราชการอย่างแท้จริง เป็นต้น ยิ่งกว่านี้ในบางกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วหรือถ่วงเรื่องให้ช้าก็ได้ การที่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามอำเภอใจเช่นนี้ก็เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ประชาชนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องดังกล่าว อาจต้องมอบประโยชน์บางอย่างให้ เพื่อให้เรื่องของตนได้ผ่านการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นอย่างรวดเร็วขึ้น หรือการที่กฎหมายกำหนดขั้นตอนตรวจสอบหลายขั้นตอน ก็มีส่วนทำให้เกิดการจ่ายสินบนเพื่อให้การดำเนินเรื่องใดเรื่องหนึ่งเร็วขึ้นได้เสมอ

เจ้าหน้าที่ของรัฐอาจใช้อำนาจตามอำเภอใจในการวินิจฉัยว่าจะใช้กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับอย่างไรหรือไม่ กับใคร และเมื่อใด โดยมิได้ปฏิบัติตามกฎหมายกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน และถ้ารัฐมีกฎหมายที่กระทบต่อประโยชน์ของบุคคลมาก เช่น กฎหมายที่มีผลกระทบต่อการค้า ภาษี ศุลกากร รวมทั้งกฎหมายที่ออกมาเพื่อควบคุมกิจกรรมที่แพร่หลายและมีผลกำไรสูง เช่น การพนัน โสเภณี และสุรา โอกาสที่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องจะใช้ดุลพินิจหรือปฏิบัติหน้าที่ไปในทางทุจริตย่อมเป็นไปได้มาก เพราะการวินิจฉัยหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมกระทบถึงผลประโยชน์ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และอาจเป็น

คุณหรือโทษก็ได้ การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการจึงอาจเกิดขึ้นได้ เมื่อทุกฝ่ายหวังการให้ประโยชน์ตกแก่ตนโดยมิได้คำนึงถึงกฎหมาย

จากความหมาย ประเภท และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรมนั้น ทำให้ทราบถึงความหมายของ การฉ้อราษฎร์ คือ การกินเศษกินเลย ยักยอกเอาบางส่วนไว้เป็นของตน กินใต้โต๊ะ รับประโยชน์จากการบริการไม่ถูกกฎหมายกินเปล่า เรียกทรัพย์สินเพื่อแลกกับประโยชน์ กินนอกกินใน เอาประโยชน์เกินจากราคา กินตามน้ำ หารายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รับสินบน การรับประโยชน์ตอบแทน จูงใจ เรียกร้อง บังคับ ข่มขู่ หน่วงเหนี่ยว หรือกลั่นแกล้งเพื่อหาประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้องและกระทำผิด ฝ่าฝืน หลีกเลี่ยงหรือบิดเบือนระเบียบแบบแผนหรือกฎข้อบังคับนำมาพัฒนาเป็นตัวชี้วัดทั้งหมด 10 ประการดังจะแสดงในตาราง และความหมายของ การบังหลวง คือ การปลอมแปลงเอกสารหลักฐาน หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเท็จ ยักยอก เบียดบัง ลักขโมย ซึ่งทรัพย์สินของทางราชการและ สมยอม รู้เห็นเป็นใจ เพิกเฉยหรือละเว้นการกระทำในการที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบตามหน้าที่

จากความหมายและประเภทของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ทำให้ผู้วิจัยได้ประเด็นและความหมายในการประเมินและมาเป็นเป็นกรอบในการพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินสถานที่ราชการ ปลอดทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม ดังนี้

ตาราง 1 ประเด็นและความหมายของในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ประเด็น	ความหมาย
1. การฉ้อราษฎร	เป็นการเรียกหรือรับเอาเงินหรืออามิสอย่างอื่น เพื่อปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติราชการเป็นการให้คุณแก่ผู้ให้สินบน ได้แก่ กินเศษกินเลย ยักยอกเอาบางส่วนไว้เป็นของตน กินใต้โต๊ะ รับประโยชน์จากการบริการไม่ถูกกฎหมาย กินเปล่า เรียกทรัพย์สินเพื่อแลกกับประโยชน์ กินนอกกินใน เอาประโยชน์เกินจากราคา กินตามน้ำ หารายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รับสินบน การรับประโยชน์ตอบแทน จูงใจ เรียกร้อง บังคับ ข่มขู่ หน่วงเหนี่ยว หรือกลั่นแกล้งเพื่อหาประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง กระทำผิด ฝ่าฝืน หลีกเลี่ยงหรือบิดเบือนระเบียบแบบแผนหรือกฎข้อบังคับ

ตาราง 1 (ต่อ).....

ประเด็น	ความหมาย
2. การบังหลวง	เป็นการที่เจ้าพนักงานทำทุจริตต่อหน้าที่เสียหายผลประโยชน์ของแผ่นดิน ทั้งนี้จะเป็นโดยสมคบกับราษฎรเบียดบังผลประโยชน์นั้นหรือไม่ก็ได้ ได้แก่ ปลอมแปลงเอกสารหลักฐาน หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเท็จ ยักยอก, เบียดบัง, ลักขโมย ซึ่งทรัพย์สินของทางราชการ สมยอม รู้เห็นเป็นใจ เพิกเฉยหรือละเว้นการกระทำในการที่ต้อง ปฏิบัติหรือรับผิดชอบตามหน้าที่

2. ตัวชี้วัดการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรมของหน่วยงานที่ทำการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการตรวจสอบและการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีหน่วยงานในการตรวจสอบซึ่งมรตัวชี้วัดที่ทางผู้วิจัยสามารถนำมาเป็นแนวทางในงานวิจัยได้อยู่ 2 หน่วยงาน ดังนี้

2.1 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)

การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและการคลังมีกระบวนการเกี่ยวข้องหลายประการ เริ่มตั้งแต่การจัดหารายได้การกำหนดโครงการดำเนินการและการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายเงินตลอดจนการบริหารพัสดุและการดูแลทรัพย์สิน ซึ่งการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) นี้จะประกอบด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ 3 ชุด คือ (ก) ชุดตรวจสอบประจำปี คือ ชุดที่มีหน้าที่ในด้านการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละปี ทำการตรวจสอบปีละ 1 ครั้ง (ข) ชุดตรวจสอบเฉพาะกิจ (ตามโครงการ) คือ ชุดที่ทำการตรวจสอบเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีการจัดสร้างที่มีโครงการที่ใช้งบประมาณ 1ล้านบาทขึ้นไป (ค) ชุดเฉพาะกิจ (ตามเรื่องร้องเรียน) คือ ชุดที่ทำการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อถูกร้องร้องเรียน การตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินนั้นเป็นการตรวจสอบการปฏบัติงานของ อปท. นั้น ๆ ซึ่งวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการตรวจสอบนั้นคือ เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจสอบสำหรับ อปท. แต่ละชั้นของเจ้าหน้าที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีมาตรฐานเดียวกัน เหมาะสมกับการดำเนินงานของ อปท. คือ 1. มีแนวทางการตรวจสอบที่เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งอยู่ในระหว่าง การปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ตามกฎหมาย 2. มีแนวทางการตรวจสอบมุ่งในทางพัฒนาศักยภาพของ อปท. เพื่อ

สร้างเสริมความเข้มแข็งและโปร่งใสให้ อปท. โดยให้มีการ เลือกใช้มาตรฐานการตรวจสอบ (ของ สตง.) ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของ อปท. แต่ละชั้นในปัจจุบัน

ในการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินนั้นยังพบอุปสรรคและปัญหามากมายทั้งจากตัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองและจากตัวสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเองดังนี้

2.2 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การตรวจสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะเป็นการตรวจสอบในลักษณะที่ทางส่วนกลาง มีเงินอุดหนุนมาให้ อปท.ในโครงการเฉพาะกิจ และเป็นการตรวจสอบที่เน้นบางโครงการเท่านั้น และอีกประการจะเป็นการตรวจสอบที่มีเรื่องร้องเรียนขึ้นไป ซึ่งการตรวจสอบของกรม ฯจะมีอยู่ด้วยกันในหลายรูปแบบ เช่น การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีในแต่ละปีนั้น จะประกอบด้วยกัน 4 มิติ คือ 1) มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาของ อปท. 2) มิติด้านการให้คุณภาพบริการ 3) มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และ 4) มิติด้านพัฒนาองค์กร ทั้ง 4 มิตินี้

ดังนั้น ประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมได้กำหนดประเด็นและตัวชี้วัด เพื่อประเมินสถานที่ราชการ ปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม โดยนำความหมายของการฉ้อราษฎร์บังหลวงและผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมเป็นกรอบในการพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินสถานที่ราชการ ปลอดทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม ดังนี้

ตาราง 2 สรุปประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ประเด็น	ตัวชี้วัด
1. การฉ้อราษฎร	1.1 ร้อยละของความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อราชการ/บริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการโน้มน้าวโดยใช้คนกลางเป็นสื่อคอยแนะนำการบริการแก่ประชาชนขณะมาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานราชการ 1.2 ร้อยละของความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อราชการ/บริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการให้

ตาราง 2 (ต่อ)...

ประเด็น	ตัวชี้วัด
	ผลตอบแทนที่เกินจากอัตราค่าธรรมเนียมในการติดต่อขอรับบริการ 1.3 ร้อยละของความคิดเห็นของบริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการเสนอผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่ายจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ 1.4 ร้อยละของความคิดเห็นของบริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการทำข้อตกลงในทางลับระหว่างบริษัทตั้งแต่ 2 บริษัทขึ้นไปที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันหรือมีความเกี่ยวข้องกันกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ 2 บริษัทได้ประโยชน์มากกว่าบริษัทนั้น ๆหรือมากกว่าที่จะได้รับ 1.5 ร้อยละของความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อราชการ/บริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ที่ประสงค์ต้องการผลประโยชน์เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ 1.6 ร้อยละของความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อราชการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ที่รับผลประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากกิจการบางประเภทที่ถูกหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย 1.7 ร้อยละของความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อราชการ/บริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในกิจกรรมที่ผู้มีอำนาจรัฐไม่ว่าจะเป็นใครอยู่ในตำแหน่งใด กระทำการในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าจะเป็นคนเดียว หลายคนหรือส่วนรวม 1.8 ร้อยละของความคิดเห็นของบริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชนเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่แข่งออกจากการประมูล 1.9 ร้อยละของความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อราชการ/บริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการอาศัยเหตุการณ์ หรือการปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทุกประการ เพียงแต่ว่าจะใช้ดุลยพินิจตามอำนาจหน้าที่

ตาราง 2 (ต่อ)...

ประเด็น	ตัวชี้วัด
	ประการใดเท่านั้น หากว่าไม่ประสงค์จะให้การเป็นไปตามเรื่องที่เกิดขึ้นก็สั่งการในทางปฏิเสธซึ่งมีข้ออ้างประกอบความเห็นโดยง่าย จึงเป็นช่องทางให้ผู้ที่ประสงค์จะได้ประโยชน์จากการสั่ง หรืออนุมัติต้องวิ่งเต้น เพื่อให้สั่งการไปตามที่ประสงค์ และเมื่อผู้มีอำนาจพึงพอใจไม่ว่าจะด้วยความผูกพันส่วนตัว หรืออำนาจ ลาภสักการะ ก็อาจสั่งหรืออนุมัติได้ โดยไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ 1.10 ร้อยละของความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อราชการ/บริษัทห้างร้านที่ประมูลโครงการที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการให้ของขวัญของกำนัลเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่ง เนื่องในโอกาสหรือเทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ ความคุ้มครองอื่น ๆ ที่จะได้รับจากเจ้าหน้าที่ผู้นั้น
2. การบังหลวง	2.1 ร้อยละของการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างไม่ถูกต้องตามความจำเป็นหรือตามค่าใช้จ่ายจริง 2.2 ร้อยละของการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตามที่กำหนด 2.3 ร้อยละของการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีการสนับสนุนพวกพ้องของตนเองเข้าทำงาน ทั้ง ๆที่บางครั้งบุคคลอื่นมีสิทธิที่ดีกว่าหรือเหมาะสมกว่า 2.4 ร้อยละของการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รู้เห็นเป็นใจกับพวกพ้องของตนที่ปฏิบัติผิดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

ตาราง 2 (ต่อ)...

ประเด็น	ตัวชี้วัด
3.ผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน	ผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ ข้อ 2.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบไปด้วย (4) การส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอรัปชั่น วิธีการประเมินดังนี้ ตรวจสอบว่า อปท.มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อดำเนินกิจกรรมด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอรัปชั่น ดังนี้ หรือไม่ (1) มีการประชาสัมพันธ์กำหนดวันเวลาที่จะตรวจรับงานจ้างเหมาก่อสร้างให้ประชาชนรับทราบ (2) มีการแต่งตั้งประชาชนเข้าร่วมในการจัดซื้อ/จัดจ้างโดยผ่านประชาคม (3) หน่วยตรวจสอบของจังหวัด/อำเภอดำเนินการตรวจสอบบัญชีรายงานทางการเงินและการทุจริตของ อปท. ในปีงบประมาณ 2548 และไม่พบการปฏิบัติที่ผิดระเบียบ (4) มีการจัดทำเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือสื่อประเภทอื่นเพื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดโครงการและราคากลางในการจัดซื้อจัดจ้าง (5) มีการประชาสัมพันธ์รายรับรายจ่ายให้ประชาชนทราบอย่างกว้างขวางทางสื่อสิ่งพิมพ์หรือวิทยุหรืออินเตอร์เน็ต (6) มีการประกาศสอบราคา ประกวดราคาทางอินเตอร์เน็ต (7) มีการเผยแพร่ข่าวสารการสอบราคาประกวดราคาทางสื่อต่าง ๆ หรือไม่ เช่น วิทยุกระจายเสียง สถานีโทรทัศน์ หรือสื่อต่างๆ (8) มีป้ายประกาศรับแจ้งข่าวสารการทุจริต (9) มีการพัฒนาจิตสำนึกและจรรยาบรรณให้กับเจ้าหน้าที่ (10) มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้ารับฟังการประชุมสภาท้องถิ่นทางสื่อต่าง ๆ (11) งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอรัปชั่น (ระบุกิจกรรมที่ไม่เป็นประเภทเดียวกับกิจกรรมตาม (1) - (10) และต้องไม่เป็นกิจกรรมลักษณะเดียวกัน)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินองค์กร

3.1 ความหมายของการประเมิน

คำว่า “การประเมิน” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Evaluation เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่มุ่งแสวงหาคำตอบของคำถามที่ว่า นโยบาย แผนงาน โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ระดับใด โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการวิจัยทั้งทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ควบคู่กัน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

วอร์เทน และแซนเดอร์ (Worthen and Sander, 1987 : 19) กล่าวถึงความหมายของการประเมินว่า เป็นการพิสูจน์คุณค่าของสิ่ง ๆหนึ่ง ประกอบด้วยการจัดหาสารสนเทศเพื่อตัดสินคุณค่าของแผนงาน ผลผลิตกระบวนการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือการพัฒนาศักยภาพของทางเลือกต่าง ๆที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541 : 1) กล่าวถึง การประเมินว่าเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสนเทศ สำหรับการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ ผลิตผลกระบวนการ จุดมุ่งหมายของโครงการหรือโปรแกรม หรือทางเลือกต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติโดยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย จุดเน้นของการประเมิน คือ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสนเทศเพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งใดได้โดยเฉพาะ

สุวิมล ติรกานันท์ (2548 : 2) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อให้ได้สารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างทันท่วงที ในทางตรงกันข้าม ผลการประเมินจะไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควรหากผลนั้นไม่สามารถใช้ในเวลาที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการศึกษา จัดเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา ตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินโครงการให้เหมาะสม เพื่อให้โครงการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์

3.2 การประเมินองค์กร

การประเมินองค์กร เป็นการประเมินทั้งองค์กรในภาพรวม ซึ่งจะแตกต่างจากการประเมิน โครงการ ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการประเมิน การพิจารณาเกี่ยวกับมิติของเวลาที่ประเมินและลักษณะของตัวชี้วัดที่เป็นนามธรรม

3.2.1 ลักษณะขององค์กร

องค์กร (Organization) หมายถึง หน่วยงานที่เกิดจาการรวมกลุ่มบุคคลมาปฏิบัติงานที่ซับซ้อนร่วมกันภายใต้จุดมุ่งหมายและเป้าหมายเดียวกัน องค์กรจึงถูกตั้งขึ้นเพื่อกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลและกลุ่มบุคคลไม่สามารถทำได้ตามลำพัง องค์กรจึงมี 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับคณะบุคคล

องค์กรแต่ละองค์กรถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้ภารกิจที่แตกต่างกัน ทำให้องค์กรแต่ละองค์กรสามารถจำแนกประเภทขององค์กรได้ และสามารถแบ่งประเภทองค์กรได้หลายแบบ ดังนี้ (สุวิมล ติรกานนท์, 2548 : 242)

1. การแบ่งประเภทขององค์กรจากเจ้าขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 องค์กรของรัฐ หมายถึง องค์กรที่จัดขึ้นตามภารกิจของรัฐ เพื่อทำหน้าที่บริหาร กิจการกิจกรรมที่เป็นของรัฐ เป็นต้นว่า องค์กรให้บริการขั้นพื้นฐานทางการศึกษา ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ หรือองค์กรด้านการพัฒนาประเทศ ได้แก่ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

1.2 องค์กรเอกชน หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามเจตนาของเอกชนแต่ละกลุ่มในการดำเนินงานด้านใดด้านหนึ่ง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ องค์กรที่หวังกำไร ได้แก่ บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ และ องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร ได้แก่ องค์กรทางศาสนา

1.3 องค์กรระหว่างประเทศ หมายถึง องค์กรที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้แก่ องค์กรการค้าโลก องค์กรสหประชาชาติ เป็นต้น

2. การแบ่งประเภทขององค์กรจากรูปแบบขององค์กร ประกอบด้วย

2.1 องค์กรที่เป็นทางการ จะเป็นองค์กรที่ระบุโครงสร้างอย่างชัดเจน มีการบรรยายอธิบาย ความสัมพันธ์ อธิบายบทบาทหน้าที่ของบุคคลภายในองค์กร รวมถึงการบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางการติดต่อสื่อสาร องค์กรที่เป็นทางการนี้มักจะประสบความสำเร็จ และมีแนวโน้มที่จะขยายความเจริญเติบโตด้วย องค์กรประเภทนี้ ได้แก่ องค์กรของรัฐ องค์กรเอกชนที่มีการดำเนินทางธุรกิจ

2.2 องค์กรที่ไม่เป็นทางการ เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคล เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างของสมาชิกหรือตอบสนองความต้องการทางสังคม เป็นองค์กรอิสระหรือองค์กรที่เกิดขึ้นภายใจองค์กรที่เป็นทางการก็ได้ ได้แก่ โครงการร่วมด้วยช่วยกัน ที่เกิดจากความต้องการที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาสังคมบางส่วนที่ภาครัฐยังไม่สามารถบริการได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

3.2.2 องค์ประกอบของการประเมินองค์กร

1. สิ่งที่จะประเมิน ได้แก่ นโยบาย แผนงาน โครงการ องค์กร วัสดุอุปกรณ์

2. ผู้ใช้ผลการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการ เจ้าของเงินทุน ว่าต้องการทราบอะไรจากการประเมิน

3. ผู้ประเมิน ซึ่งอาจเป็นบุคคล หรือคณะบุคคลที่อยู่ในโครงการหรืออยู่นอก โครงการ

4. วิธีดำเนินการประเมิน หรือ กระบวนการประเมิน

3.2.3 คุณภาพของการประเมินองค์กร

ผลที่ได้จากการประเมินจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดอยู่กับ (สุวิมล ติรกานันท์, 2548 : 11-13)

3.2.3.1 ผู้ประเมินโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ (1) จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ (2) จะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการประเมิน (3) จะต้องมีความเข้าใจต่อโครงการหรือสิ่งที่ถูกประเมินอย่างแท้จริง (4) จะต้องมีความยุติธรรมและซื่อตรงในการรายงานผลที่เกิดขึ้น

3.2.3.2 วิธีการที่นำมาใช้ในการประเมินต้องมีความชัดเจนมีความเป็นปรนัย (Objectivity) มีความเหมาะสมกับโครงการหรือสิ่งที่ถูกประเมิน ดังนั้น การเลือกใช้วิธีการประเมิน ต้องเลือกวิธีการที่มีประสิทธิภาพและหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง เนื่องจาก “ความชัดเจน” และ “ความถูกต้อง” ของการประเมินเป็นจุดเน้นที่สำคัญจึงมีความพยายามหาแนวทางช่วยนักประเมินให้จัดทำโครงการประเมินที่มีคุณภาพ ซึ่งมาตรฐานการประเมินนี้ไม่เพียงเป็นเครื่องมือ แต่จะแนะนำหลักการต่าง ๆ และยังประกอบด้วยข้อควรระวังและคำเตือนในสิ่งที่นักประเมินผลผิดพลาด ประกอบด้วย 4 มาตรฐานย่อย คือ (1) Utility Standard เป็นมาตรฐานที่กล่าวถึงเงื่อนไขที่ทำให้การประเมินเกิดประโยชน์เป็นแนวทางที่บอกถึงประเด็นและสิ่งที่ผู้ประเมินควรให้ความสนใจ นับตั้งแต่การพิจารณาผู้ใช้ผลการประเมิน (Ausience) การเลือกใช้ข้อมูลและตลอดไปจนถึงการรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วยประเด็นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับ ความต้องการของผู้ใช้ผลประเมิน ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน ขอบเขตและการเลือกใช้ข้อมูล ความชัดเจนของการแปลผล ความชัดเจนของการเขียนรายงาน การเผยแพร่รายงาน การรายงานผลการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนดและผลกระทบจากการประเมิน (2) Feasibility Standard เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการที่จะดำเนินโครงการประเมิน นับตั้งแต่เทคนิค วิธีการที่ใช้ ไปจนถึงค่าใช้จ่ายในการประเมิน ประกอบด้วยประเด็นที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับกระบวนการ/เทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติ บรรยากาศการเมืองในองค์กรและประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย (3) Propriety Standard เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับด้านจริยธรรม เนื่องจากผลการประเมินมีผลกับบุคคลในหลาย ๆ ทาง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่ใช้ข้อมูลหรือกลุ่มที่ให้ข้อมูล ดังนั้นจะต้องมีการเคารพในสิทธิและการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้ข้อมูล โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินเท่า ๆ กับต้องคำนึงถึงบุคคลที่ได้รับผลกระทบ

จากการประเมินด้วย ประกอบด้วยประเด็นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการชี้แจงความรับผิดชอบของผู้มีส่วนร่วมในการประเมิน การตอบสนองความขัดแย้งของกลุ่มบุคคล การเสนอข้อมูลอย่างเป็นธรรม การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การคุ้มครองความปลอดภัยของผู้ให้ข้อมูล การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การเสนอข้อมูลทั้งที่เป็นข้อดีและข้อเสียอย่างเท่าเทียมกันและ ความชัดเจนในการรายงานผล (4) Accuracy Standard เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความถูกต้อง เป็นการกล่าวถึงวิธีการประเมินในแต่ละขั้นตอนที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า การประเมินมีความแม่นยำและถูกต้อง ประกอบด้วยประเด็นที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการอธิบายถึงสิ่งที่ถูกประเมิน การวิเคราะห์บริบท, การอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการ แหล่งข้อมูล ความตรง (Validity) ของการวัด ความเที่ยง (Reliability) ของการวัด การเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ, การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การสรุปผลอย่างหลักการและความชัดเจนในการรายงานผล

มาตรฐานการประเมินนี้จัดทำขึ้นเพื่อช่วยเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้ประเมิน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ประเมินในการดำเนินงาน ทำให้ผู้ประเมินมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายของการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

นอกจากนี้ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) ยังกล่าวอีกว่าในการประเมิน ผลที่ได้จากการประเมิน จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารมากเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของงานประเมิน ซึ่งสรุปประเด็นของลักษณะที่ดีในการประเมิน ประกอบด้วย 1. มีความตรงสูง (Validity) 2. มีความเที่ยงสูง (Reliability) 3. มีความเป็นปรนัย 4. ครอบคลุมเรื่องราวการประเมินอย่างครบถ้วน และ 5. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Creditibility)

ในงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทุจริตโดยทั่วไปนั้น ยังขาดการ 4. ครอบคลุมเรื่องราวการประเมินอย่างครบถ้วน เมื่อขาดการครอบคลุมเรื่องราวในการประเมินแล้วส่งผลให้งานวิจัยที่ออกมาขาดซึ่งการยอมรับ และ 5. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Creditibility) ในงานวิจัยส่วนใหญ่นั้นแหล่งข้อมูลที่ได้นั้นส่วนใหญ่ได้มากแหล่งเดียว เนื้อหาที่เก็บข้อมูลนั้นไม่ครอบคลุมนิยามและไม่ตรงประเด็น ซึ่งใน งานวิจัยการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ เป็นงานวิจัยการประเมินที่จะแก้ไขในส่วนของ 4. ครอบคลุมเรื่องราวการประเมินอย่างครบถ้วน และ 5. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Creditibility) ดังนี้

4. ครอบคลุมเรื่องราวการประเมินอย่างครบถ้วน เพื่อเสนอแนะในการตัดสินใจของผู้บริหารในทุกแง่ทุกมุม ซึ่งการตรวจสอบความครอบคลุมของงานวิจัยการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ จะดูความสอดคล้องของข้อมูลจากการเก็บข้อมูล 3 ส่วน คือ 1) จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) จากการสัมภาษณ์ประชาชน

ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ประชาชนทั่วไปและประชาชนที่มีการทำธุรกรรมกับหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) จากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี เพื่อดูผลที่ได้ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่และเป็นการเก็บข้อมูลที่ตรงกับนิยามของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม เป็นการทานข้อมูลซึ่งกันและกัน และเป็นการสะท้อนพฤติกรรมการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมการประเมินอย่างครบถ้วน จะส่งผลให้การประเมินเป็นที่ยอมรับ

5. ต้องให้ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ (Creditibility) ทั้งในหมู่นักประเมินอาชีพ ผู้บริหารโครงการ และบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่ประเมิน ซึ่งงานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ จะใช้การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) จะมีหลายรูปแบบ แต่งานวิจัยนี้จะใช้รูปแบบของ Methods Triangulation คือ การเปรียบ เทียบข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลหลายวิธีการเพื่อที่จะเปรียบเทียบว่า ผลที่ได้จะยืนยันหรือแย้งกันอย่างไรหรือไม่ ข้อมูลภายใน คือ การประเมินตนเองอย่างเดียวไม่ได้ ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยนี้เกิดการยอมรับ งานวิจัยนี้จึงต้องอาศัยข้อมูลภายนอกด้วย คือ ประชาชนที่อยู่ภายใต้การปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ และจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ได้ข้อมูลมาจากหลายแหล่งข้อมูล เนื้อหาตรงประเด็น ครอบคลุมนิยามของการทุจริต จะส่งให้ ผลการประเมินที่ได้ มีความตรงสูง (Validity)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการประเมินองค์กรที่ดีจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของการประเมิน เพื่อให้การประเมินดังกล่าวเป็นการประเมินที่มีความตรง ความเที่ยง มีความเป็นปรนัย เนื้อหาของการประเมินจะต้องครอบคลุมและครบถ้วน ตลอดจนผลการประเมินที่ได้จะต้องเป็นที่ยอมรับด้วย ซึ่งในปัจจุบันการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชั่น มีอยู่แค่ 2 หน่วยงานเท่านั้น ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินดังกล่าว คือ 1) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) จะมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและการคลัง ซึ่งมีกระบวนการเกี่ยวข้องหลายประการ เริ่มตั้งแต่การจัดหารายได้การกำหนดโครงการดำเนินการและการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายเงินตลอดจนการบริหารพัสดุและการดูแลทรัพย์สิน ซึ่งการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) นี้จะประกอบด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ 3 ชุด ดังนี้ 1.1) ตรวจสอบประจำปี 1.2) ชุดตรวจสอบเฉพาะกิจ จะเป็นการตรวจสอบโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีงบประมาณในการจัดทำตั้งแต่ 1 ล้านบาทขึ้นไป และ 1.3) ชุดตรวจสอบเฉพาะกิจ (ตามเรื่องที่ร้องเรียน) ส่วนหน้าที่หลักของ สตง. จะตรวจสอบการเงิน การเบิกจ่าย รายรับ โดยจะลงมา

ตรวจสอบหน่วยงาน อปท. ปีละ 1 ครั้งเท่านั้น และ 2). กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีหน้าที่หลัก ๆก็เพียงแต่การกำกับดูแล อปท.นั้น โดยจะมีการพิจารณาจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี และมีการลงมาตรวจสอบการทำงานของ อปท. ก็ต่อเมื่อมีเรื่องร้องเรียนขึ้นไปเท่านั้น จะเห็นได้ว่า การประเมินการทุจริตคอร์รัปชั่นของทั้ง 2 หน่วยงานดังกล่าวนั้น เป็นการประเมินข้อมูลที่ได้มาจากเอกสารหรือหลักฐานที่หน่วยงานประเมินตนเองซึ่งไม่ครอบคลุมความหมายของการทุจริตคอรัปชั่นตามประเด็นของการฉ้อราษฎร์และการบังหลวง ทั้ง 2 หน่วยงานเพียงแต่ประเมินในส่วนของงานหรือโครงการตามที่ อปท. มีการจัดทำขึ้น ในส่วนของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินก็จะประเมินด้านงบประมาณของ อปท. ว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมกับโครงการที่จัดทำขึ้นหรือไม่ และวิธีการที่ใช้ในการประเมิน วิธีการดังกล่าวยังไม่สามารถที่จะเป็นการประเมินที่ดีได้ เนื่องจากการประเมินของทั้ง 2 หน่วยงานเป็นการประเมินแบบผู้ให้ข้อมูลเพียงฝ่ายเดียวคือจากตัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ตรงตามหลักของการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลจากหลาย ๆฝ่าย เป็นการประเมินที่ได้ครบทุกด้าน เป็นวิธีการประเมินความสามารถ (Competencies) ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยมุมมองของบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเรียกว่าการประเมินรอบด้าน ซึ่งจะทำให้การประเมินมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ (Bracken, Dalton, Jako, McCauley and Pollman, 1997) ดังนั้นเพื่อให้การประเมินด้านการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านเนื้อหาและวิธีการที่ถูกต้องตามลักษณะของการประเมินองค์กรที่ดี งานวิจัยการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมนี้จะเป็นการประเมินโดยอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่ายทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนี้เป็นแนวทางในการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปในอนาคต

3.2.4 ประเภทของการประเมินองค์กร แบ่งได้ดังนี้

3.2.4.1ประเมินก่อนจัดตั้งองค์การ เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการจัดตั้งองค์กร ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเด็นด้านเศรษฐกิจ เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบถึงทุนที่ต้องใช้ในการจัดตั้งองค์กรกับผลงานที่คาดว่าจะได้รับไม่ว่าจะเป็นการผลิตหรือการให้บริหาร ดังตัวอย่างดังนี้ (1) ตัวชี้วัดขององค์กรหวังผลกำไร คือ อัตราส่วนระหว่างราคาผลิตผลกับค่าใช้จ่ายในการผลิต เกณฑ์ คือ ราคาผลผลิต มากกว่า ค่าใช้จ่าย และ ระยะเวลาที่ได้คืนทุนในการจัดตั้งองค์กร เกณฑ์ จะขึ้นกับอัตราดอกเบี้ยของเงินทุนที่กู้มาลงทุน (2) ตัวชี้วัดองค์กรไม่หวังผลกำไร คือ อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งองค์กรและดำเนินงานกับจำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์ ในกรณีบริการที่รัฐมีให้ประชาชนจะไม่สามารถวัดประโยชน์เป็นตัวเลขได้ แต่อาจพิจารณาจากจำนวนคนแทน เกณฑ์ที่ใช้คือ ค่าใช้จ่ายต่อคนอยู่ในระดับต่ำโดย

ยังคงคุณภาพของผลผลิตและบริการและพิจารณาควบคู่กับสถานการณ์ของปัญหา (3) ตัวชี้วัดอัตราส่วนระหว่างพื้นที่ได้รับประโยชน์หรือได้รับบริการพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบทำให้เสียผลประโยชน์ (ในกรณีที่ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะเป็นพื้นที่ เช่น การสร้างเขื่อน การสร้างระบบไฟฟ้าและการสร้างระบบประปาในชนบท) เกณฑ์ที่ใช้ จะแบ่งเป็น 2 ระดับ ขึ้นกับลักษณะขององค์กรและสภาพปัญหานั้น มากเพียงพอที่จะลดสถานการณ์ของปัญหาเมื่อมีงบประมาณจำกัด และครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดที่ประสบปัญหาเมื่อมีงบประมาณไม่จำกัด

2. ประเด็นด้านสังคม จะพิจารณาจากการตอบสนองต่อความต้องการผลิตผลหรือการบริหารโดยไม่มีความขัดแย้งด้านประเพณีและวัฒนธรรม โดยองค์กรที่หวังผลกำไรและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจะมีตัวชี้วัดที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ตัวชี้ระดับความคิดเห็นของประชาชนในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดตั้งองค์กรในพื้นที่ เกณฑ์ที่ใช้ คือ ประชาชนประมาณร้อยละ 80 เห็นด้วย

3. ประเด็นด้านการเมือง จะพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนงานระดับชาติ โดยองค์กรที่หวังผลกำไรและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจะมีตัวชี้วัดที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ ตัวชี้วัดแรกก็จะเป็นความสอดคล้องระหว่างภารกิจขององค์กรกับนโยบายของรัฐบาล เกณฑ์ที่ใช้ คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้อง และ วัดความสอดคล้องระหว่างภารกิจขององค์กรกับแผนงานระดับชาติ เกณฑ์ที่ใช้ คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้อง

4. ประเด็นด้านการบริหาร จะพิจารณาความเป็นไปได้จากโครงสร้างองค์กร วิธีการบริหารงาน อัตรากำลังที่กำหนด ควบคู่ไปกับสายการบังคับบัญชาและระบบสื่อสารภายในองค์กร โดยจะพิจารณาถึงความเหมาะสม เช่น ความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับภารกิจของหน่วยงาน โดยองค์กรที่หวังผลกำไรและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจะมีตัวชี้วัดที่ใกล้เคียงกัน ดังตัวอย่างดังนี้ ตัวชี้วัดจะเป็นความสอดคล้องระว่างโครงสร้างองค์กรกับภารกิจขององค์กร เกณฑ์ที่ใช้คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้อง หรือความสอดคล้องระว่างโครงสร้างองค์กรกับการบริหาร เกณฑ์ที่ใช้คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้อง หรือ ตัวชี้วัดเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างองค์กรกับระบบการสื่อสารภายในองค์กร เกณฑ์ที่ใช้คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้อง และ ตัวชี้วัดความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับภารกิจของหน่วยงานย่อย เกณฑ์ที่ใช้คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสม

5. ด้านเทคนิค จะพิจารณาความเหมาะสมและความทันสมัยในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรที่กำลังจะจัดขึ้น โดยองค์กรที่หวังผลกำไรและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจะมีตัวชี้วัดที่ใกล้เคียงกัน ดังตัวอย่างดังนี้ ตัวชี้วัดที่ใช้ คือ ความเหมาะสมของเทคโนโลยี (เครื่องมือ วัตถุอุปกรณ์ วิธีการ) ที่ใช้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกณฑ์ที่ใช้คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสม และความทันสมัยของ

เทคโนโลยี (เครื่องมือ วัตถุอุปกรณ์ วิธีการ) ที่ใช้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกณฑ์ที่ใช้ คือ ร้อยละ 80 ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทันสมัย

6. ด้านสิ่งแวดล้อม จะพิจารณาว่าผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรที่กำลังจัดตั้งขึ้นที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยองค์กรที่หวังผลกำไรและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไรจะมีตัวชี้วัดที่ใกล้เคียงกัน ดังตัวอย่างดังนี้ ตัวชี้วัดที่ใช้ คือ ผลกระทบจากการประมาณการในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ เกณฑ์ที่ใช้คือ ไม่เกินมาตรฐานที่กำหนด และ ตัวชี้วัดผลกระทบจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม เกณฑ์ที่ใช้ คือ ร้อยละ ของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีผลกระทบไม่เกินมาตรฐานกำหนดไว้

3.2.4.2 ประเมินก่อนเริ่มการดำเนินงาน จะเป็นการประเมินความพร้อมขององค์กรในการปฏิบัติงาน โดยจะพิจารณาจากความเพียงพอของทรัพยากร สิ่งของการจัดสรรทรัพยากรให้ทันต่อการผลิต ความเข้าใจในระบบงาน อาจจะต้องมีการทดลองก่อนเริ่มการให้บริการจริง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในระบบต่างๆ ดังเช่นตัวอย่าง ดังนี้ ตัวชี้วัด คือ ความผูกต้องในการปฏิบัติ ระบบต่างๆ เกณฑ์ที่ใช้ จะแบ่งเป็น 2 กรณี คือ เมื่อเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการทั่วไปควรจะต้องถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 หรือ เมื่อเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีผลต่อควรปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินควรจะต้องถูกต้องร้อยละ 100 และอีกตัวชี้วัดเป็นความถูกต้องของผลงานที่ได้ เกณฑ์ที่ใช้ก็จะแบ่งเป็น 2 กรณี เช่นกัน คือ เมื่อเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการทั่วไปควรจะต้องถูกต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 หรือ เมื่อเป็นการผลิตสินค้าหรือบริการที่มีผลต่อความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินควรจะต้องถูกต้องร้อยละ 100

3.2.4.3 ประเมินเมื่อจัดตั้งองค์กรและมีการดำเนินงานเกิดขึ้นแล้ว เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร ดังตัวอย่าง ของประเด็นที่สำคัญในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย (1) การบรรลุเป้าหมายขององค์กร พิจารณาจากความสามารถขององค์กรเกี่ยวกับ การได้มาของทรัพยากร การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และปริมาณและคุณภาพของผลผลิตหรือบริการที่ได้ (2) ประสิทธิภาพในการผลิต เป็นอัตราส่วนเปรียบเทียบระหว่างปริมาณการปฏิบัติงานกับเวลาที่ใช้หรือผลงานที่ได้กับปริมาณแรงงานที่ใช้ เป็นต้น (3) ผลกำไรหรือผลตอบแทน คือ ผลประโยชน์ที่ได้จากการลงทุนในองค์กรที่หวังผลกำไร รวมถึงทรัพยากรที่เหลือหลังหักค่าใช้จ่ายในข้อมูลผันอื่นๆ ส่วนองค์การที่ไม่หวังผลกำไรจะคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ (4) การเติบโต จะเป็นอัตราส่วนระหว่างปริมาณการเพิ่มผลผลิตกับการเพิ่มจำนวนอัตรากำลังและการเพิ่มเครื่องมือเครื่องใช้ (5) ความพึงพอใจ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ความพึงพอใจของผู้ใช้ผลผลิตหรือบริการ ต่อบริการหรือต่อผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ หรือ ความพึงพอใจของบคุลากรในองค์การต่อบทบาทหรืองานในองค์การ (6) ขวัญและกำลังใจ จะมีลักษณะหรือวิธีการต่างๆ ที่องค์การจูงใจสมาชิกให้มีความพยายามในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร (7) ความขัดแย้ง จะมองความถี่ในการเกิดกรณีความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรและ

ระดับความรุนแรงที่เกิดขึ้น (8) การปรับตัว หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและนอกองค์กร ก็คือ ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาที่ถูกต้องและทันต่อเวลา (9) การพัฒนา ก็จะเป็นการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงระบบย่อยให้ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีวามสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร (10) การอยู่รอด ก็จะเป็นองค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ประกอบด้วย ความมั่นคงของโครงสร้าง ก็คือ การคงไว้ซึ่งโครงสร้างขององค์กร ภาระหน้าที่ ทรัพยากรในช่วงเวลาที่ภาวะเศรษฐกิจและทางสังคม การลาออกและความถี่ในการขาดงานของบุคลากรในองค์กร เสถียรภาพของอำนาจการบังคับบัญชา หมายถึง ความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา ไม่มีการสั่งการที่คาบเกี่ยวกันจนเกิดความสับสน การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ประสิทธิภาพในการติดต่อระหว่างหน่วยงานย่อยและระหว่างบุคคลในองค์กร และบางองค์กรอาจรวมถึงการติดต่อกับองค์กรภายนอก ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของหน่วยงาน คือ ความสามัคคีทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และความต่อเนื่องของนโยบาย คือ นโยบายที่องค์กรใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีระยะเวลาที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างสมเหตุสมผล มีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้

ประเภทของการประเมินองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประเภทของการประเมินองค์กรมี 3 ประเภท คือ 1) ประเมินก่อนจัดตั้งองค์กร 2) ประเมินก่อนเริ่มการดำเนินงาน และ 3) ประเมินเมื่อจัดตั้งองค์กรและมีการดำเนินงานเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งในการประเมินองค์กรผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่เข้าทำการประเมินเป็นสำคัญ เพราะในแต่ละช่วงเวลาของการดำเนินงานขององค์กรนี้จะต้องมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันออกไป

ดังนั้น งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ เป็นการประเมินจัดตั้งองค์กรและมีการดำเนินงานเกิดขึ้นแล้ว จะเป็นการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในส่วนของ output คือ ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเอง การประเมินผลการดำเนินงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคำศัพท์ที่ใช้กันอยู่หลายคำทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น เช่น Merit Rating (การประเมินค่าการปฏิบัติงานโดยระบุคุณธรรม/การให้คะแนนความดีความชอบ Personnel Rating (การประเมินลำดับที่บุคคลกร) Development Rating (การประเมินลำดับที่เพื่อพัฒนาบุคคล) Service Rating (การประเมินลำดับที่ในการปฏิบัติหน้าที่) Employee Evaluation (การประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงาน) Performance Evaluation (การประเมินค่าของการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ) Performance Appraisal (การประเมินผลการปฏิบัติงาน) นอกจากนี้แล้ว ยังมีคำอื่นที่ใช้กันโดยทั่วไปและหมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ Employee Appraisal, Personnel Appraisal, Personnel Review,

Performance Assessment เป็นต้น (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2540 : 12) แต่งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ ใช้ศัพท์คำว่าการประเมินผลการดำเนินงาน หรือ Performance Assessment ซึ่งสามารถแบ่งการประเมินผลการดำเนินงานออกเป็น 2 ประเภท คือ การประเมินผลการดำเนินงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กร และองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามศัพท์คำว่าการประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลและองค์กร ดังนี้

(1) การประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลในความหมายของ ผสุดี รุมาคม (2538 : 3) หมายถึงระบบที่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการพิจารณาทบทวนเป็นระยะ ๆ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

การประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลในความหมายของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540 : 2) หมายถึงการตีความผลการวัดการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลในความหมายของ ชูศักดิ์ เที่ยงตรง (2527 : 7) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายในการสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

การประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลในความหมายของ Dales: Beach (1980 : 258) หมายถึงระบบการประเมินค่าบุคคลในด้านการปฏิบัติงานและศักยภาพในการพัฒนาตนเองของบุคคล

(2) ส่วนการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรในความหมายของศิริชัย กาญจนวาสี (2545 : 131-133) จะกล่าวถึงการประเมินผลการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากนักวิชาการคนอื่น ๆ โดยกล่าวว่าองค์กรทุกแห่งย่อมมีภาพขอความสำเร็จของตนเอง การบริหารงานในองค์กรต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่องค์กรปรารถนา วงจรของการบริหารงานให้สำเร็จ จึงต้องประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายและมาตรฐานของความสำเร็จที่ชัดเจน การวางแผนดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติงาน และการติดตามกำกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ สามารถนำไปสู่การพัฒนาความมุ่งหมายในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) อันเป็นสภาพขององค์กรที่จะเป็นในอนาคต การกำหนดพันธกิจ (Mission) ซึ่งเป็นหน้าที่หรืองานพื้นฐานขององค์กร จุดมุ่งหมาย (Goals) อันเป็นจุดหมายปลายทางในการดำเนินงานขององค์กร

วัตถุประสงค์ (Objectives) อันเป็นจุดมุ่งหมายที่จำแนกรายละเอียดตามแผนปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และการกำหนดเป้าหมาย (Targets) ซึ่งเป็นรูปธรรมของความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมาย (Purposes) ระดับต่าง ๆ เหล่านั้น จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ (Strategy) การดำเนินงานและกิจกรรมที่เหมาะสมการสร้างโมเดลเชิงตรรกะ (Logic Model) ของการดำเนินงานสู่ผลสัมฤทธิ์เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายของความสำเร็จ ด้วยการพิจารณาถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและกิจกรรมที่จำเป็นของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อสร้างโครงข่ายของการปฏิบัติงาน พร้อมตั้งติดตามกำกับงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และประเมินสรุปผลการดำเนินงาน โดยผลสำเร็จของการดำเนินงาน หรือผลสัมฤทธิ์ เป็นคำรวมที่มีส่วนประกอบของผลผลิต ผลกระทบ และผลลัพธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจะสะท้อนถึงคุณภาพของการดำเนินงานและความสำเร็จของผลการดำเนินงาน จะครอบคลุมถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ประสิทธิผลของการดำเนินงาน และความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากลักษณะความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการดำเนินงาน หรือ Performance Assessment ในงานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ เป็นการประเมินผลการดำเนินงานในส่วนของ Output หรือประเมินผลผลิตจากการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าวประกอบด้วยผลผลิต ผลกระทบ และผลลัพธ์ โดยตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจะสะท้อนถึงคุณภาพของการดำเนินงานและความสำเร็จของผลการดำเนินงาน โดยจะครอบคลุมถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ประสิทธิผลของผลการดำเนินงาน และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งงานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ จะเป็นการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม ซึ่งมีประเด็นในการประเมิน 2 ประเด็นด้วยกัน คือ (1) การฉ้อราษฎร์ และ (2) การบังหลวง ประเด็นดังกล่าวนี้จะนำไปสู่การกำหนดประเด็นชี้วัดในการประเมินองค์กร

3.2.5 การกำหนดประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมินองค์กร

การกำหนดประเด็นในการประเมินองค์กร

ในการประเมินองค์กร ผู้ประเมินจะต้องกำหนดประเด็นที่ต้องการประเมิน โดยผู้ประเมินสามารถกำหนดได้จาก (1) กำหนดจากวัตถุประสงค์และ/หรือเป้าหมายขององค์กร เป็นการนำวัตถุประสงค์มากำหนดเป็นประเด็นในการประเมิน จากขั้นตอนของนโยบายและแผน ซึ่งเป็นการปรับจากแผนกลยุทธ์มาเป็นแผนปฏิบัติการ หากขั้นตอนการจัดทำนโยบายและแผนเป็นไปตามขั้นตอนดังกล่าว การประเมินสามารถที่จะกำหนดประเด็นในการประเมินได้ตามลักษณะกิจกรรม วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายตามลำดับ ทำให้การ

ติดตาม นโยบาย จากระดับบนลงมายังระดับล่างมีความเป็นรูปธรรม (2) พิจารณาจากความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน ผู้ใช้ผลการประเมินนี้ ได้แก่ ผู้ให้ทุน ผู้มีหน้าที่จัดทำนโยบาย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ลักษณะของสิ่งที่บุคคลแต่ละระดับต้องการทราบจะแตกต่างกันออกไป เช่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการต้องการทราบเพียงผลที่ได้ (Output) เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการทราบมากกว่าผลที่ได้ อาจต้องการทราบถึงคุณภาพของการดำเนินงานภายในองค์กร (3) พิจารณาจากประสบการณ์ของผู้ประเมิน หากผู้ประเมินมีประสบการณ์ด้านการประเมินมาก จะทำให้สามารถระบุถึงประเด็นการประเมินในองค์กรแต่ละประเภทได้ด้วยตนเอง ทั้งนี้โดยได้รับความเห็นชอบของผู้ใช้ผลการประเมิน อย่างไรก็ตาม การกำหนดประเด็นที่ต้องการประเมินจากประสบการณ์ผู้ประเมินยังมีปัญหาเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ของผู้ประเมินและ ภูมิหลังของผู้ประเมิน และ (4) อาศัยแบบจำลอง (Model) ซึ่งแบบจำลองที่ใช้กันทั่วไปมีอยู่ 2 ลักษณะคือ 4. 1) Descriptive Model เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นการบรรยาย การอธิบายลักษณะของสิ่งต่าง ๆ และอาจมีส่วนที่แสดงสิ่งที่คาดหวังในแบบจำลองนั้นอีกด้วย และ 4.2) Precriptive Model เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยมีลักษณะเป็นกฎ หรือเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติ ผู้ใช้แบบจำลองจะอาศัยแบบจำลองนี้เป็นกรอบแนวคิด เป็นวิธีการในการดำเนินการ โดยลักษณะแบบจำลองที่ใช้ในการประเมินเป็นแบบ Precriptive Model ผู้ประเมินจะใช้แบบจำลองในการกำหนดประเด็นที่ต้องการประเมินและกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ นอกจากจะมีแบบจำลองแล้วยังมีแนวคิดต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งนักวิชาการด้านการประเมินคิดค้นขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประเมิน การสร้างแบบจำลอง หรือแนวคิดใด ๆ ก็ตาม จะถูกสร้างขึ้นภายใต้บริบทของผู้คิด ซึ่งไม่ว่าจะเหมาะสมกับบริบทอื่นได้ทั้งหมด ในเรื่องนี้ผู้มีหน้าที่ประเมินต้องศึกษาบริบทและความเป็นมาของแบบจำลองและแนวคิดก่อนที่จะนำมาใช้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุวิมล ติรกานันท์, 2548 : 39-42) ภายหลังจากการที่ผู้ประเมินได้ทำความเข้าใจถึงการกำหนดประเด็นในการประเมินองค์กรแล้ว ผู้ประเมินจะต้องทราบด้วยว่าประเด็นของการประเมินองค์กรที่สำคัญ คือ ประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรนี้จะมีความหมายแตกต่างไปตามประเภทขององค์กร ดังนั้น ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาประเภทขององค์กรควบคู่กันไปด้วย เพราะองค์กรแต่ละประเภทจะมีภารกิจที่แตกต่างกันออกไป

ภรณี กีร์ติบุตร (2529 : 2) กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) นี้ จะมีความหมายแตกต่างกับประสิทธิผลขององค์กร เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ประสิทธิผลขององค์กรมีความหมายถึงกำไร (Profit) หรือผลประโยชน์ในการลงทุน (Return on Investment) แต่นักสังคมศาสตร์ ประสิทธิผลจะหมายถึง คุณภาพชีวิตของการทำงานขององค์กรจะขึ้นอยู่กับชนิดขององค์กร เป็นต้น และการที่องค์กรมีความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างกันนี้ทำให้ประเด็นที่จะประเมินและตัวชี้วัดในเรื่องประสิทธิผลขององค์กร

แตกต่างกันไปด้วย ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

แนวคิดที่ 1 เป็นแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Parsons, Caplow และ Katz & Khan ได้สรุปประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย (ภรณี กีร์ติบุตร, 2529 : 2-3) (1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย โดยวัดจากการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายโดยตรงต่อการผลิต 1 หน่วย (2) การรักษาสภาพขององค์กร (Organization Maintenance) ประกอบด้วย การปรับตัว การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การรักษารูปแบบ ความมั่นคง ความเต็มใจ ขวัญ ภาพพจน์ต่อสาธารณะ และความพอใจของลูกค้า ซึ่งการพิจารณาประสิทธิผลขององค์กร จะต้องพิจารณาทั้งประสิทธิภาพและรักษาสภาพขององค์กรในคราวเดียวกัน

แนวคิดที่ 2 นักวิชาการที่สนใจของแนวความคิดนี้ ได้แก่ Steers (1977, อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์ ,2548 : 245) ได้กล่าวถึง แนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร จะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ 3 ประการ คือ (1) การบรรลุถึงเป้าหมายที่เหมาะสม (Goal Optimization) เป็นการใช้เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรมาเป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กรที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะเป็นความสามารถขององค์กรในการได้มาและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแนวคิดนี้จะยอมรับข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร เช่น คน เงิน เทคโนโลยี จะไม่วัดว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดเพียงใด แต่จะวัดเป้าหมายที่เหมาะสม จากทรัพยากรที่มีอยู่ (2) แนวคิดด้านระบบ (System Perspective) แนวคิดนี้เป็นการนำเอาแนวคิดของระบบมาพิจารณาเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร แต่จะมีลักษณะเปลี่ยนแผลงไปตามระยะเวลาและการบรรลุเป้าหมายระยะสั้น จะเป็นตัวนำเข้า (Input) ของการปฏิบัติในการบรรลุเป้าหมาย มีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์กร (3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม แนวคิดเรื่องนี้มีเป้าหมายที่เหมาะสม (Optiomized Goal) ยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรจะบรรลุได้จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่ 3 เป็นการนำมิติของเวลาเข้ามาร่วมพิจารณา ตามแนวคิดของ Gibson, Ivancevich & Donnelly 1979 : 30 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์ , 2548 : 246) จะกำหนดตัวชี้วัดตามมิติของเวลาดังนี้ (1) ตัวชี้วัดในระยะสั้น (Short-Run) ได้จากการวัดการผลิต (Production) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพอใจ (Satisfaction) (2) ตัวชี้วัดในระยะยาว (Intermediate) ได้จากการวัดการใช้ความสามารถในการปรับตัว (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) (3) ตัวชี้วัดในระยะยาว (Long-Run) คือ การอยู่รอด (Survival) ขององค์กร

จากแนวคิดทั้งสามแนวคิดนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักประเมิน ผู้ประเมินจะต้องศึกษาและพิจารณาในรายละเอียดลักษณะขององค์กรและประเภทของการประเมิน

องค์กรที่ต้องการประเมินให้ดีก่อนที่จะนำมาใช้ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า ประเด็นการประเมินองค์กรดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้ประเมินไม่สามารถที่ใช้ประเด็นใดประเด็นหนึ่งในการบอกถึงประสิทธิผลขององค์กรได้ เพราะ การใช้ประเด็นใดประเด็นหนึ่งไม่สามารถใช้แทนประสิทธิผลขององค์กรได้ เช่น การใช้ตัวชี้วัดเรื่องความมั่นคงเพียงตัวเดียวไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การโดยรวมได้ หรือ หากมีหลายประเด็นที่มีลักษณะเป็นความคิดเห็นส่วนตัว ไม่จำเป็นว่าสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น ความพึงพอใจ จึงไม่เหมาะที่จะนำตัวชี้วัดนี้เพียงตัวเดียว ดังนั้น ผู้ประเมินควรพิจารณาเลือกประเด็นที่เกี่ยวกับองค์กรที่ต้องการประเมินทั้งหมดจะให้ผลที่ชัดเจนมากกว่า และ การกำหนดตัวชี้วัดที่ตรงกับประเด็นนั้นจะขึ้นอยู่กับการให้ความหมายที่ชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะขององค์กรที่ต้องการประเมิน ภายหลังจากการที่ผู้ประเมินได้กำหนดประเด็นในการประเมินองค์กรแล้ว สิ่งที่ผู้ประเมินจะต้องทำต่อไป คือ การกำหนดตัวชี้วัด กล่าวคือ

ตัวชี้วัด (Indicator) มีชื่อเรียกหลายคำ เช่น ดัชนี ตัวบ่งชี้ ตัวชี้นำ หรือ เครื่อง ชี้วัด เป็นต้น โดยจะใช้คำไหน ก็มีความหมายในทำนองเดียวกัน คือ การกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ที่แสดงถึงสภาวะหรือชี้สภาพการณ์ที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้การเลือกใช้คำใดนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงของหน่วยงานในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ อาทิเช่น

พรพันธ์ บุญยรัตนพันธุ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2531 : 9) กล่าวว่า ตัวชี้วัด คือ ตัวแปรหรือกลุ่มของตัวแปรต่าง ๆ ที่จะวัดสภาวะอย่างหนึ่งออกมาเป็นปริมาณ และเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงระดับ ขนาดหรือความรุนแรงของปัญหาหรือสถานภาพที่ต้องการวัด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545: 17) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือ ค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

ดังนั้น กล่าวสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด หมายถึง ตัวแปรหรือข้อมูลต่างๆ ที่สามารถบ่งบอก หรือสะท้อนถึงสิ่งที่เราต้องการจะวัด หรือสะท้อนถึงลักษณะรวมของผลการดำเนินงานและอุปสรรคของการดำเนินงานต่างๆ โดยแสดงค่าเป็นลักษณะหรือปริมาณ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่ง จอห์นสโตน (Johnstone, 1981 : 15-17) ได้จำแนกตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดออกเป็น 3 ประเภทตามตัวแปรที่เป็นส่วนประกอบ ซึ่งเข้ามาร่วมในการกำหนดรูปแบบ (Formation) ของตัวชี้วัด คือ

1. ตัวชี้วัดตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วยตัวแปรเดี่ยวเพียงตัวเดียว มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ใน การวิจัย การบริหารและการวาง แผน เป็นการเลือกตัวแปรตัวเดียวที่สะท้อนปัญหาของระบบการศึกษา

2. ตัวชี้วัดแยกส่วน (Disaggregative Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่ประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นอิสระจากตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งร่วมกันอธิบายตัวชี้วัด โดยการนิยามตัวแปรสำหรับระบบการศึกษาทุก ๆส่วนประกอบ

3. ตัวชี้วัดรวม (Composite Indicators) เป็นตัวชี้วัดที่เกิดจากการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้อง กับสิ่งที่มุ่งศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์เพื่อบ่งบอกสภาวะของสิ่งนั้น เป็นตัวชี้วัดที่สามารถอธิบายสภาพ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดี่ยว

จากเนื้อหาของการประเมินองค์กรดังกล่าวข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่าก่อนที่จะทำการประเมินองค์กร ผู้ประเมินจะต้องทำความเข้าใจถึงประเภทขององค์กรที่จะประเมิน ทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบของการประเมินองค์กร คุณภาพของการประเมินองค์กรและขั้นตอนในการประเมินองค์กรทั้งหมดอย่างถ่องแท้ นอกจากนี้ผู้ประเมินจะต้องทำความเข้าใจถึงประเภทของการประเมินองค์กร เพื่อที่จะสามารถกำหนดประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมินองค์กรไปตามแนวทางที่ถูกต้อง ซึ่งงานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ เป็นการประเมินองค์กรภายหลังการจัดตั้งองค์กรและมีการดำเนินงานเกิดขึ้นแล้ว ส่วนของการกำหนดประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมินองค์กร จะกำหนดประเด็นจากวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ตัวชี้วัดแบบตัวแทน กล่าวคือ ประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม มีดังนี้ 1). การฉ้อราษฎร์ คือ ร้อยละความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมการฉ้อราษฎร์ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ 2) .การบังหลวง คือ ร้อยละความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อพฤติกรรมการบังหลวงของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และพิจารณาถึงประสทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยตรวจสอบหลักฐานการปฏิบัติงานของ อปท.

3.2.6 เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินองค์กร

ก่อนที่ศึกษาแนวทางการพิจารณาใช้ผลที่ได้จากตัวชี้วัดนั้น ผู้ประเมินที่ดีจะต้องทำความเข้าใจถึงเกณฑ์ในการประเมินให้ลึกซึ้งและท่องแท้ก่อน ซึ่งในการประเมินสิ่งต่าง ๆ เกณฑ์ ถือเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ใช้ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน โดยมีผู้ให้ความหมายของเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545 : 15) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานที่ถือว่าเป็นความสำเร็จของการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพ มาตรฐานการกระทำ หรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ

เช่น มาตรฐานที่กำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ค่านิยมของสังคม เป็นต้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542 : 28) กล่าวว่า เกณฑ์ หมายถึง สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้หรือส่วนประกอบการ (Performance) ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของระดับพฤติกรรมที่เรายอมรับ

จากความหมายของเกณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เกณฑ์ คือ หมายถึง สิ่งที่ตัดสินคุณภาพหรือคุณลักษณะ ที่จะนำไปใช้ในการประเมิน/วัด สิ่งต่าง ๆ โดยจะต้องสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อให้ได้การดำเนินงานในลักษณะต่าง ๆ ให้บรรลุถึงระดับคุณภาพที่ต้องการ ซึ่งเกณฑ์แบ่งได้เป็นหลายประเภท ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544) ได้จำแนกเกณฑ์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. เกณฑ์ตามเนื้อหาสาระ (Content Criteria) เป็นการระบุว่าคนนี้เนื้อหาอะไรบ้างนิยมใช้ในเรื่องหลักสูตร ว่านักเรียนที่จบหลักสูตรมีความรู้อะไรบ้าง (ไม่คำนึงถึงระดับความสามารถ)

2. เกณฑ์ตามการปฏิบัติ (Performance Criteria) เป็นการระบุว่า คนสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินงานได้มากน้อยเพียงใด หรือมีความรู้มากน้อยเพียงใด เท่าไร โดยเกณฑ์ตามการปฏิบัติแยกได้ 4 แบบ คือ 1) เกณฑ์ขั้นต่ำ (Minimum Criterion) เป็นการระบุว่า อย่างน้อยที่สุด ควรทำอะไรได้บ้าง 2) เกณฑ์ขั้นสูง (Maximum Criterion) เป็นการระบุว่าอย่างมากคนควรทำอะไรได้บ้าง 3) เกณฑ์มาตรฐาน (Standard Criterion) เป็นการระบุว่า ตัวเทียบอยู่ระดับที่คนส่วนใหญ่ยอมรับเป็นค่าตรงกลาง หรืออยู่ระดับกลาง ไม่สูงหรือต่ำ เกณฑ์มาตรฐานส่วนใหญ่ได้จากกลุ่มปกติ (Normative Group) หรือ กลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวแทนประชากร 4) เกณฑ์ตามความคาดหวัง (Expeeted, Predicted Criterion) เป็นการระบุว่า คนที่อยู่ในข่ายที่ศึกษา ควรจะมีผลงาน ปฏิบัติงาน ค่าคะแนน ในระดับใด เช่น ผู้ที่ได้ปริญญาเอกควรมีความสามารถมากกว่าผู้ที่ได้ปริญญาโท และผู้ที่ได้ปริญญาตรี เป็นต้น เกณฑ์ตามความคาดหวังอาจจะเป็นเกณฑ์มาตรฐานหรือเกณฑ์ขั้นสูงก็ได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545) กล่าวว่า เกณฑ์ที่นิยมใช้ในการประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์สัมพันธ์ (Relative Criterion) และเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criterion) โดยเกณฑ์สัมพันธ์เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากประสบการณ์ในการเปรียบเทียบผลระหว่างโครงการ หรือเปรียบเทียบกับผลที่เคยทำมาแล้ว หรือเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) ของการจัดโครงการโดยทั่ว ๆไป สำหรับเกณฑ์สัมบูรณ์เป็นเกณฑ์ที่พัฒนามาจากหลักเหตุผลเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับทางวิชาชีพ หรือคุณภาพของสิ่งนั้นอันเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เมื่อผู้ประเมินทำความเข้าใจความหมายของและประเภทของเกณฑ์แล้ว ก็จะสามารถพิจารณาแนวทางที่ได้จากตัวชี้วัดของการประเมินองค์กรได้ ซึ่งแบ่งแนวทางที่ใช้ผลที่ได้จากตัวชี้วัด 2 แนวทาง คือ

1) การใช้ผลการประเมินเพื่อแก้ไขปรับปรุงองค์กร จะเป็นการพิจารณาผลของตัวชี้วัดทีละตัว เพราะสารสนเทศที่ได้จากแต่ละตัวชี้วัดนั้นจะชัดเจนและสามารถนำมาใช้การแก้ไขได้ง่าย 2) การใช้ผลเพื่อพิจารณาว่าจะยังคงไว้หรือยุบเลิกองค์กร ลักษณะนี้จะต้องพิจารณาตัวชี้วัดทั้งหมด โดยพิจารณาควบคู่กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไปด้วย แบ่งเป็น 2 กรณี คือ (2.1) ตัวชี้วัดทุกตัวมีความสำคัญเท่ากัน และ (2.2) ตัวชี้วัดแต่ละตัวมีความสำคัญไม่เท่ากัน ในกรณีนี้ผู้ประเมินจะต้องให้น้ำหนักตัวชี้วัดก่อนที่จะคิดเป็นร้อยละเช่นเดียวกับการประมาณความสำเร็จโครงการ เมื่อความสำคัญในแต่ละข้อไม่เท่ากัน และภายหลังจากที่ผู้ประเมินได้ประเด็นในการประเมินและตัวชี้วัดเรียบร้อยแล้ว ก็จะเป็นการกำหนดเป้าหมาย การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง การออกแบบการสร้างเครื่องมือวัดตัวชี้วัด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล การพิจารณาการใช้ผลการประเมิน และการรายงานผลการประเมิน

สรุปได้ว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินองค์กรของงานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา คือ สิ่งที่ตัดสินคุณภาพหรือคุณลักษณะในการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม และเกณฑ์ที่ใช้ในจะเป็นเกณฑ์สัมบูรณ์ ซึ่งใช้วิธีพัฒนาเกณฑ์โดยศึกษาเกณฑ์ของตัวชี้วัดในแต่ละตัวจากแนวคิดทฤษฎี อำนาจหน้าที่ของเทศบาลและ อบต. และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นนำเกณฑ์ที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม ก่อนที่จะทำการประเมินจริง

3.3 การประเมินแบบ 360 องศา

วิธีการในการประเมินแบบนี้เป็นวิธีการที่กำลังได้รับความนิยมมากที่สุดในขณะนี้ เนื่องจากเป็นวิธีการที่ประเมินแล้วมีความน่าเชื่อถือมากที่สุดถ้าเปรียบเทียบกับวิธีการอื่น ๆ เพราะเป็นการระเมินความสามารถของคน ๆหนึ่งจากผู้คนที่อยู่รอบข้าง (หัวหน้า ตัวเอง เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง บางตำแหน่งอาจจะรวมถึงลูกค้าภายนอกด้วย) แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินออกมา เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าระดับความสามารถที่แท้จริงในแต่ละหัวข้อนั้นอยู่ในระดับใด

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เป็น วิธีการประเมินความสามารถ (Competencies) ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยมุมมองของบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง เช่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเรียกว่าการประเมินรอบมิติ แบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ 4 ประเภท คือ 1. การประเมินผล 360 องศา แบบมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน 2. การประเมินผล 360 องศาแบบเน้นภาวะผู้นำ 3. การประเมินผล 360 องศาแบบมุ่งเน้นทีมงาน และ4. การประเมินผล 360 แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของทีมงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา

การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศานั้น ส่งผลประโยชน์ด้วยกันหลายประการ คือ ช่วยแบ่งเบาภาระในการบันทึกพฤติกรรมของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินผลงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติต้องการทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่ควรปรับปรุงจากทุก ๆด้าน ทำให้ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีมุมมองที่ตรงกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนางานจากผลสะท้อนของคนอื่น ทำให้ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล กระตุ้นให้ทุกคนในองค์การเกิดการพัฒนาตลอดเวลา ทำให้มองเห็นภาพของพฤติกรรมที่แท้จริงได้ชัดเจนขึ้น

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

แม้ในปัจจุบัน ข้อสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่ดีที่สุดเพื่อการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ ทั้งนี้ ก็เพราะนักวิชาการหลายท่านต่างมีความเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประยุกต์ใช้แตกต่างหลากหลาย แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยสามารถสรุปวัตถุประสงค์ของการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ได้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อการพัฒนา 2) เพื่อการตัดสินใจเชิงบุคลากร 3) เพื่อการพัฒนาและเพื่อการตัดสินใจเชิงบุคลากรร่วมกัน โดยในแต่ละวัตถุประสงค์ของการประยุกต์ใช้นั้น ได้มีนักวิชาการและผลการศึกษาซึ่งสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

บรูตัส เอส และเดราเย่ เอ็ม (Brutus, S. and Derayeh, M. 2002 : 574) ศึกษาพบว่า องค์การธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศแคนาดามากถึงร้อยละ 73 มีการใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เพื่อวัตถุประสงค์การพัฒนา เช่นเดียวกับผลการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างองค์การในสหราชอาณาจักรของ เมอร์เล่ย์ ซี (Mabey, C. 2001) และกลุ่มตัวอย่าง 43 องค์การระดับโลกในสหรัฐอเมริกาของ โรเจอร์ และเมทเลย์ (Rogers, and Metlay 2002) ที่ต่างพบว่า ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา นิยมใช้เพื่อวัตถุประสงค์การพัฒนาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ การศึกษาของ Zentis (2007) ยังได้รายงานว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีระดับความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เพื่อวัตถุประสงค์การพัฒนาสูงกว่าการใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เพื่อการตัดสินใจเชิงบุคลากร

สำหรับประเทศไทยนั้น ผลการศึกษาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ผลสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศที่ว่า องค์การไทยที่มีการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ต่างเห็นว่า ควรนำระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์การพัฒนามากกว่าใช้เพื่อการตัดสินใจเชิงบุคลากร (มนูญ ศิวารมย์, 2542; ศตพัฒน์ ทิพย์สมบูรณ์, 2549; สำนักงาน ก.พ., 2550)

อย่างไรก็ดี ยังมีนักวิชาการบางท่าน ที่เห็นแย้งว่า การประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา จะบังเกิดประโยชน์สูงสุดก็ต่อเมื่อนำมาใช้เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารการสืบทอดตำแหน่งขององค์การ ฟลีเนอ และบรูตัส (Fleenor

and Brutus, 2001) ด้าน Cynthia McCauley กลับเห็นว่า ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา สามารถให้ได้ทั้ง 2 เป้าหมาย ตราบใดที่ผู้บริหารยังเห็นประโยชน์ การมีวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุน และที่สำคัญ การประเมินนั้นมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

กลุ่มเป้าหมายในการใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา

โรเจอร์ และเมตเลย์ (Rogers and Metlay. 2002 : 241) กล่าวว่า แต่เดิมแล้ว ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ถูกนำใช้กับกลุ่มนักบริหารที่มีศักยภาพสูง (High Potential Executives) ขององค์การ สอดคล้องกับความเห็นของ โกลสมิท และอันเดอร์ฮิล (Goldsmith and Underhill 2001) ที่เห็นว่า เป้าหมายของระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ถูกนำไปใช้เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารขององค์การ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ บรูตัส เอส และเดราเย่ เอ็ม (Brutus, S. and Derayeh, M. 2002) ที่พบว่า องค์การในประเทศแคนาดานั้นร้อยละ 61 ได้ประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา กับตำแหน่งระดับบริหารเป็นสำคัญ

เป้าหมายของการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ยังอาจรวมไปถึง การมุ่งพัฒนาสมาชิกในทีมงาน ฮอลแลม (Hallam, 2001 : 289-300) บ้างยังหวังผลให้บังเกิดในระดับมหภาค คือ การมุ่งพัฒนาองค์การและการบริหารความเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกับพนักงานทุกระดับและระบบทุกระบบภายในองค์การ ครัช, แวกลอกี้ และบรูค (Church, Waclawski, and Burke, 2001: 301-317)

ประโยชน์ของระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา

ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ทำให้ได้ทัศนะที่หลากหลายในการประเมินบุคคลมากยิ่งขึ้น และถือเป็นการเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ ทั้งยังเป็นการชี้ให้เห็นจุดบกพร่อง และการระบุจุดเด่นของตนอีกด้วย (มนูญ ศิวารมย์, 2542; จุฑา ทิพย์ ภารพบ, 2547; ศตพัฒน์ ทิพย์สมดี, 2549; ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ., 2550) อีกทั้ง ผลย้อนกลับที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงภาวะผู้นำของผู้รับการประเมิน และพร้อมทั้งการปรับปรุงระดับความพึงพอใจของผู้ได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซีนิต เอ็น แอล (Zentis, N. L., 2007) ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ลุแทน, ปีเตอรีซัน และซูซาน (Luthan, Peterson, and Suzanne. 2003) ที่ได้รายงานว่า ผลย้อนกลับที่ได้จะมีส่วนปรับปรุงระดับความพึงพอใจ ระดับความผูกพัน (commitment) และยังลดความตั้งใจในการลาออกให้แก่พนักงาน ทั้งยังมีส่วนในการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การอีกด้วย นอกจากนี้ ประโยชน์อีกประการหนึ่งของการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา คือ การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานที่ร่วมกิจกรรมในการประเมิน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาอีกด้วย ทำให้มีการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นระห่างกัน เกิดความร่วมแรงร่วมใจกัน ทั้งยังสร้าง

จิตสำนึกในการมองประโยชน์ส่วนรวมร่วมกันมากขึ้น (ศตพัฒน์ ทิพย์สมดี, 2549; วินัย จันทร์เทศ, 2549)

อุปสรรคและปัญหาของการใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา

จากการสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นอุปสรรคและปัญหาของการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ได้ดังต่อไปนี้

1) ปัญหาการให้คะแนนสูงเกินจริงหรือการกดคะแนน และปัญหาการ "ฮั้ว" กันในการให้คะแนนของปัญหานั้นๆ (อนงค์พร ภูวรัมย์, 2548, ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ., 2550)

2) อคติที่เกิดจากการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นอคติ ทางเพศ เฟลตเชอ ซี (Fletcher, C., 1999: 44) หรือแม้แต่อคติด้านอายุ ซึ่งปัญหาดังกล่าว อาจลุกลามไปถึงขั้นเกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์การ และเกิดการต่อต้านจากผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับ บรูตัส เอส และเดราเย่ เอ็ม (Brutus, S. and Derayeh, M., 2002)

3) ปัญหาเรื่องการเก็บรักษาความลับในการประเมิน (Rogers, Rogers, & Metlay, 2002; Roongrernsuke & Cheosakul, 2002)

4) กิจกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ใช้เวลาดำเนินการมากในการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล จนบางครั้ง กิจกรรมระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ถูกมองเป็นการเพิ่มภาระงานนอกเหนือจากงานประจำ บรูตัส เอส และเดราเย่ เอ็ม (Brutus, S. and Derayeh, M., 2002)

5) ความไม่ชัดเจนของนโยบายผู้บริหารระดับสูงและนโยบายด้าน HR ที่มีต่อกิจกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา เมอเบย์ ซี ; บรูตัส เอส และเดราเย่ เอ็ม (Mabey, C., 2001; Brutus, S. & Derayeh, M., 2002)

6) ปัญหาระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ระบบอุปถัมภ์ การนับถือผู้อาวุโส การรักพวกพ้อง การใช้ระบบพระคุณ และประเพณีปฏิบัติแบบดั้งเดิม ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา (จริยา สุทธิพิบูลย์, 2545; วินัย จันทร์เทศ, 2549) ซึ่งปัญหาดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นในรูปแบบการให้คะแนนไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือออกมาในรูปแบบของการ "ฮั้ว" คะแนนกัน

7) การขาดการสื่อสารทำความเข้าใจและการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบข้อมูลย้อนกลับแบบ 360 องศา ให้แก่พนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในแง่ลบต่อระบบ ดังเช่น การที่พนักงานระดับล่างซึ่งไม่ได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึงและถูกต้อง อาจเกิดความคับข้องใจในการประเมินและอาจส่งผลต่อสภาวะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (จริยา สุทธิพิบูลย์, 2545; วินัย จันทร์เทศ, 2549)

จากแนวคิดการประเมิน ทำให้ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการทำงานวิจัย การประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา โดยทางผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งจากประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรง ทางผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูล โดยพิจารณาจากว่าตัวชี้วัดใดเหมาะสำหรับจะสัมภาษณ์คนกลุ่มใด ดังนี้

1. ประชาชนทั่วไปที่มาติดต่อขอรับบริการ นั้น ทางผู้วิจัยจะนำประเด็นการฉ้อราษฎร์มาสอบถาม จะถามถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่เคยพบเห็น เช่น เจ้าหน้าที่มีการโน้มน้าวโดยใช้คนกลางเป็นสื่อคอยแนะนำการบริการแก่ประชาชนขณะมาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานราชการ , การให้ผลตอบแทนที่เกินจากอัตราค่าธรรมเนียมในการติดต่อขอรับ ,การเสนอผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่ายจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ,การที่เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์ต้องการผลประโยชน์เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่,การที่เจ้าหน้าที่ที่รับผลประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากกิจการบางประเภทที่ถูกหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ,การที่ผู้มีอำนาจรัฐไม่ว่าจะเป็นใครอยู่ในตำแหน่งใด กระทำการในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าจะเป็นคนเดียว หลายคนหรือส่วนรวม ,การอาศัยเหตุการณ์ หรือการปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทุกประการเพียงแต่ว่าจะใช้ดุลยพินิจตามอำนาจหน้าที่ประการใดเท่านั้น หากว่าไม่ประสงค์จะให้การเป็นไปตามเรื่องที่เกิดขึ้นก็สั่งการในทางปฏิเสธซึ่งมีข้ออ้างประกอบความเห็นโดยง่าย จึงเป็นช่องทางให้ผู้ที่ประสงค์จะได้ประโยชน์จากการสั่ง หรืออนุมัติต้องวิ่งเต้น เพื่อให้สั่งการไปตามที่ประสงค์ และเมื่อผู้มีอำนาจพึงพอใจไม่ว่าจะด้วยความผูกพันส่วนตัว หรืออำนาจ ลาภสักการะ ก็อาจสั่งหรืออนุมัติได้ โดยไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับและการให้ของขวัญของกำนัลเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่ง เนื่องในโอกาสหรือเทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบการดำรงตำแหน่ง

2. ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับ อปท.ทางผู้วิจัยจะนำประเด็นการฉ้อราษฎร์มาสอบถาม ซึ่งจะถามถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ที่เคยพบเห็นเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป แต่จะแตกต่างในกิจกรรมที่มาติดต่อ คือ เจ้าหน้าที่มีการเสนอผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่ายจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ,การทำข้อตกลงในทางลับระหว่างบริษัทตั้งแต่ 2บริษัทขึ้นไปที่ประกอบธุรกิจประเภทเดียวกันหรือมีความเกี่ยวข้องกันกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้ 2 บริษัทได้ประโยชน์มากกว่าบริษัทนั้น ๆหรือมากกว่าที่จะได้รับ, การประสงค์ต้องการผลประโยชน์เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่,การรับผลประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากกิจการบางประเภทที่ถูกหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย,การที่ผู้มีอำนาจรัฐไม่ว่าจะเป็นใครอยู่ในตำแหน่งใด กระทำการในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าจะเป็นคนเดียว หลายคนหรือส่วนรวม,การร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวด

ราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชนเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่แข่งออกจากการประมูล การอาศัยเหตุการณ์ หรือการปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทุกประการ เพียงแต่ว่าจะใช้ดุลยพินิจตามอำนาจหน้าที่ประการใดเท่านั้น หากว่าไม่ประสงค์จะให้การเป็นไปตามเรื่องที่เกิดขึ้นก็สั่งการในทางปฏิเสธซึ่งมีข้ออ้างประกอบความเห็นโดยง่าย จึงเป็นช่องทางให้ผู้ที่ประสงค์จะได้ประโยชน์จากการสั่ง หรืออนุมัติต้องวิ่งเต้น เพื่อให้สั่งการไปตามที่ประสงค์ และเมื่อผู้มีอำนาจพึงพอใจไม่ว่าจะด้วยความผูกพันส่วนตัว หรืออำนาจ ลาภสักการะ ก็อาจสั่งหรืออนุมัติได้ โดยไม่เป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับและการให้ของขวัญของกำนัลเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่ง เนื่องในโอกาสหรือเทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบการดำรงตำแหน่ง

3. เจ้าหน้าที่ใน อปท. ทางผู้วิจัยจะนำประเด็นการบังหลวงมาสัมภาษณ์โดยจะให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ดูพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองในพฤติกรรมดังต่อไปนี้ เจ้าหน้าที่ที่ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างไม่ถูกต้องตามความจำเป็นหรือตามค่าใช่จ่ายจริง,เจ้าหน้าที่ที่มีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการตามที่กำหนด,เจ้าหน้าที่ที่มีการสนับสนุนพวกพ้องของตนเองเข้าทำงาน ทั้ง ๆ ที่บางครั้งบุคคลอื่นมีสิทธิที่ดีกว่าหรือเหมาะสมกว่าและจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รู้เห็นเป็นใจกับพวกพ้องของตนที่ปฏิบัติผิดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

4.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของ “การปกครองท้องถิ่น” ไว้มากมาย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

วิลเลียม วี ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway 1951 : 101-103) ได้ให้ความหมายคำว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใดที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์การสำคัญขององค์การนี้

แดเนล วิท (Daniel Wit 1967 : 205) ได้ให้ความหมายคำว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงแต่บางส่วนในการบริหารส่วนท้องถิ่น

มองตากู (Mongtagu 1984 : 574) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วย

การปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศฯ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

อุทัย หิรัญโต (2523 : 2) นิยามการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือ บางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2535 : 4) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า เป็นระบบการปกครอง ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2526 : 3) ให้นิยาม การปกครองท้องถิ่น ว่า เป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินงานต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

จากนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่รัฐมอบอำนาจให้ไปปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม หรือ เป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นนั้นเอง แต่จะมีความเป็นอิสระในด้านการบริหารบุคลากร งบประมาณ และเครื่องมือเครื่องใช้ของตนเองเท่านั้น ทั้งนี้รัฐบาลก็ยังจะต้องควบคุมในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เพื่อเป็นไปตามกฎหมายเพื่อเกิดผลดีต่อประชายชนโดยร่วม ซึ่งหากให้ท้องถิ่นมีอำนาจมากเกินไป หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตย อาจเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาลได้

4.2 ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากการบริหารประเทศจะต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ ก็อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากมีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเพียงพอในการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่น จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

2) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีความกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องที่ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการได้

3) เพื่อความประหยัด โดยแต่ละท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็มีความแตกต่างกันด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นการหารายได้ให้กับท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก

4) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

นอกจากนี้ พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (2532 : 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย เนื่องจาก

1) องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองและเป็นการฝึกหัดในการตัดสินใจทางการเมืองระดับท้องถิ่น

2) การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะ การพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

3) การปกครองท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง (political maturity) กล่าวคือ ประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

4) การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู้วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่น มีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ตัว และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอ ก็จะมีผลทำให้เกิดความรู้สึกคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู้ระบบการเมืองตลอดเวลา

5) การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชน จึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูง

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นของการปกครองท้องถิ่น จึงได้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 มาตรา 70 ไว้ ดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 2) เทศบาล 3) สุขาภิบาล (ปัจจุบันยกเลิก) 4) ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด (ปัจจุบัน ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล) แต่งานวิจัยนี้ จะกล่าวถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในรูปแบบของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เท่านั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเข้าร่วมประกวดโครงการ “สถานที่ราชการ ปลอดการทุจริต” ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ของคณะอนุกรรมการประสานงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นหน่วยงานนำร่องในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ต่อไป

4.3 เทศบาล

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จ ในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบันและในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใด ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่ (กุลธน ธนาพงศธร , อ้างใน ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 125-126) (1) จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น (2) ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และ (3) งบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

4.3.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีอำนาจตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะระดับต่าง ๆ ไว้ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดกล่าวคือ

1 หน้าที่บังคับหรือหน้าที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 143-145) ได้สรุป

แบ่งหน้าที่ตามฐานะของเทศบาลไว้ดังนี้

เทศบาลตำบล มีหน้าที่บังคับหรือหน้าที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าของเทศบาล

เทศบาลเมือง มีหน้าที่เช่นเดียวกันกับเทศบาลตำบลตามข้อ 1-7 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้ 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา 4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 5) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ 6) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 7) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

เทศบาลนคร มีหน้าที่เช่นเดียวกันกับเทศบาลเมืองตามและมีหน้าที่เพิ่มอีก ดังนี้ 1) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก 2) กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

หมายเหตุ โปรดดูรายละเอียด พ.ร.บ. เทศบาล มาตรา 50 มาตรา 53 และมาตรา 56 ประกอบ

2. อำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ

เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม 4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ 7) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 9) เทศพาณิชย์

เทศบาลเมือง มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้ 1) ให้มีตลาด ท่าเทียบและท่าข้าม 2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร 4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก 5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล 6) ให้มีการสาธารณูปการ 7) จัดทำกิจกรรม ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข 8) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา 9) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา 10) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 11) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น 12) เทศพาณิชย์

เทศบาลนคร มีหน้าที่เดียวกันกับเทศบาลเมืองตามข้อ 1-12

3.อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด นอกจากอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดไว้ แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น 1) พระราชบัญญัติป้องกันภยันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พุทธศักราช 2464 2) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พุทธศักราช 2475 3) พระราชบัญญัติสาธารณสุข พุทธศักราช 2484 4) พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำปุ๋ย พุทธศักราช 2490 5) พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. 2493 6) พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2495 7) พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2498 8)พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2499 9) พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2502 10) พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535 11) พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518 12) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 13) พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 14) พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523

โครงสร้างของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง เรียกว่า พนักงานเทศบาล ดังนี้ (ชูวงศ์, 2539: 128-129)

1. สภาเทศบาล สภาเทศบาลทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหาร อันเป็นวิถีทางแห่งการถ่วงดุลอำนาจ พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543 กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี โดยสภาเทศบาลตำบล มีสมาชิก 12 คน สภาเทศบาลเมือง มีสมาชิก 18 คน และสภาเทศบาลนคร มีสมาชิก 24 คน สภาเทศบาลมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาล รองประธานสภามีหน้าที่กระทำกิจการแทนประธานสภาเทศบาลในเมื่อประธานสภาเทศบาลไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

2. คณะเทศมนตรี พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2543 กำหนดให้คณะเทศมนตรีมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย คณะเทศมนตรีประกอบด้วยนายกเทศมนตรีคนหนึ่ง เป็นหัวหน้า และเทศมนตรี โดยเทศบาลตำบลมีเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน เทศบาลเมืองมีเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน

และเทศบาลนครมีเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน ในกรณีที่ประชาชนในเขตเทศบาลใดออกเสียงแสดงประชามติให้การบริหารในเขตเทศบาลใช้รูปแบบนายกเทศมนตรี ให้เทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาล ให้นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ทั้งนี้นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ โดยเทศบาลตำบลมีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 2 คน เทศบาลเมืองมีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 3 คน และเทศบาลนครมีรองนายกเทศมนตรีไม่เกิน 4 คน

3. พนักงานเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวพันกับชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณูปโภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่ว่าคณะเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ “ทำอะไร” ส่วนการ “ทำอย่างไร” จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

โครงสร้างของเทศบาลมี 2 ส่วนคือ ฝ่ายการเมือง เป็นฝ่ายที่ออกนโยบายในการพัฒนาพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ และอีกฝ่ายเป็นฝ่ายบริหาร ในส่วนของงานการการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลาทั้ง 18 แห่ง จะประเมินในฝ่ายบริหารเท่านั้น

4.4 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตัวแทนเป็นสมาชิกสภาองค์การบริการส่วนตำบลเข้าไปมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารตำบล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่กำหนดว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้กำหนดไว้ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และภายหลังมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ของ อบต. โดยออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่ อบต. จะต้องทำ ดังนี้ 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ 7) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (หน้าที่ที่เพิ่มเติมเข้ามาใหม่) 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้ อบต. ที่มีความสามารถมีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจการในเขต อบต. อีกจำนวน 13 ข้อ ดังนี้ 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์ 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ 12) การท่องเที่ยว (หน้าที่ที่เพิ่มเติมเข้ามาใหม่) 13) การผังเมือง (หน้าที่ที่เพิ่มเติมเข้ามาใหม่) และ อบต. สามารถออกข้อบังคับได้ ซึ่ง การออกข้อบังคับเพื่อใช้ในเขตปกครองท้องถิ่นของตนได้เท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ทั้งนี้เพื่อเป็นกติกาที่คนในท้องถิ่นร่วมกันสร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย พิทักษ์สิทธิประโยชน์ และแก้ไขปัญหาท้องถิ่น โดยลักษณะข้อบังคับดังกล่าว สามารถกำหนดขึ้นมาโดยมี 2 ลักษณะ คือ 1) ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี/งบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและ 2) ข้อบังคับเรื่องอื่น ๆ เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของ อบต. ที่กล่าวมานั้นไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย จะเห็นได้ว่า อบต. ในฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ที่ดำเนินกิจการพัฒนามากมายหลายอย่าง และแม้แต่หน่วยงานของรัฐหรือองค์การใด ๆ จะไปดำเนินกิจการในพื้นที่ อบต. ต้องแจ้ง อบต. ทราบล่วงหน้าด้วย นอกจากนี้ในการดำเนินกิจการ อบต. ยังมีรายได้อันเป็นเงินงบประมาณของตนเอง และสภา อบต. สามารถให้ความเห็นชอบ ข้อบังคับงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี และรายจ่ายเพิ่มเติมได้ ในส่วนของรายได้นั้น อบต. แต่ละแห่งอาจมีรายได้ไม่เท่ากันโดยแหล่งที่มาของรายได้ อบต. มีอยู่หลากหลาย

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 ส่วนคือ ฝ่ายการเมือง เป็นฝ่ายที่ออกนโยบายในการพัฒนาพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ และอีกฝ่ายเป็นฝ่ายบริหาร ในส่วนของงานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอรัปชั่นเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสงขลาทั้ง 18 แห่ง จะประเมินในฝ่ายบริหารเท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผาสุก พงษไพจิตร และคณะ (2547) ด้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ธุรกิจ รัฐ และคอรัปชั่น โดยทำการศึกษา 3 เรือง คือ 1.โครงการจัดการน้ำเสียที่คลองด่าน 2. โครงการเขื่อนทดน้ำบางประกง 3.โครงการสนามบินสุวรรณภูมิที่หนองงูเห่า ซึ่งวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การทำความเข้าใจกับวิธีการสมยอมและแนะนำทางป้องกัน ศึกษากระบวนการสมยอมกันในโครงการขนาดใหญ่ของรัฐระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง หรือระหว่างข้าราชการ นักธุรกิจ และนักการเมือง โดยทำการศึกษาเจาะลึกกรณีศึกษา 3 กรณีดังกล่าว และศึกษาประสบการณ์การจัดจ้างของต่างประเทศเพื่อหาบทเรียน พบว่า

1. การร่วมมือกันระหว่างข้าราชการกับนักธุรกิจ หรือระหว่างข้าราชการ นักธุรกิจและนักการเมืองระดับรัฐมนตรี เพื่อการคอร์รัปชันในโครงการขนาดใหญ่มีอยู่จริง สร้างความเสียหายให้กับงบประมาณรัฐ ส่งผลกระทบต่อสังคม และปัญหาการสมยอมยังเป็นสาเหตุของความล่าช้าของโครงการ ระหว่างปี พ.ศ. 2500 เมื่อโครงการสนามบินสุวรรณภูมิที่หนองงูเห่าเริ่มได้รับการพิจารณาจนถึง พ.ศ. 2544 รัฐบาลแต่ละชุดมีอายุเฉลี่ยปีกว่า ๆ ผลก็คือเมื่อเปลี่ยนรัฐบาลก็จะมีการจัดสรรผลประโยชน์กันใหม่ทำให้งานต้องล่าช้าไป

2. ข้าราชการและนักการเมืองได้รับเงินส่วนแบ่งคิดเป็นร้อยละ 10-20 ของงบประมาณโครงการด้วยวิธีการต่าง ๆ การร่วมมือกันมีหลายรูปแบบ ตั้งแต่การที่ข้าราชการระดับสูงของกรม มีหุ้นลมในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง หรือเป็นผู้ร่วมก่อตั้งบริษัทโดยไม่มีชื่อปรากฏ ซึ่งประมูลงานก่อสร้างของกรมนั้น ๆ แบบผูกขาด ไปจนถึงการลงขันซื้อตำแหน่งอธิบดีกรม หรือตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในรัฐวิสาหกิจ และการที่นักการเมืองหรือญาติหรือพวกพ้องและข้าราชการลงทุนร่วมกับนักธุรกิจอื่นจัดตั้งบริษัทรับเหมาก่อสร้าง บริษัทที่ปรึกษาโครงการ บริษัทขายวัสดุก่อสร้าง บริษัทที่ดิน แล้วเข้ามาประมูลโครงการต่าง ๆ จากภาครัฐ หรือขายที่ดินให้รัฐ

3. การสมยอมนำไปสู่การดำเนินงานที่หละหลวมทุกขั้นตอนเป็นการเปิดโอกาสให้ทำการคอร์รัปชันได้ง่าย

4. บริษัทประมูลงานได้รับความร่วมมือจากข้าราชการและนักการเมืองช่วยหาวิธีการหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์มาตรการป้องกันการทุจริตในระเบียบสำนักนายกฯ ว่าด้วยการพัสดุปี พ.ศ. 2535 โดยจัดตั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่รับประมูลงานแยกออกจากระบบราชการ หาข้ออ้าง

เสนอโครงการเร่งด่วนเพื่อจัดจ้างหรือคัดเลือกโดยวิธีพิเศษ ทำให้แบบก่อสร้างมีความชัดเจนน้อยสุดใช้เงินกู้ต่างประเทศเพื่อจะได้ไม่ได้ไม่ต้องใช้ระเบียบจัดจ้างของสำนักนายกฯ หรือใช้วิธีคัดเลือกให้เอกชนเข้าลงทุนโครงการโดยเงินทุนเอกชนแต่เจ้าของหน่วยงานมีส่วนได้เสียเข้าไปถือหุ้นในบริษัทเอกชนที่ได้รับการคัดเลือก

5. การว่าจ้างแบบเหมารวม (Turnkey) คืองานที่เจ้าของโครงการต้องการให้ผู้รับเหมาไปดำเนินการออกแบบและสร้างโครงการให้แล้วเสร็จแต่เพียงผู้เดียว ขณะนี้กำลังเป็นที่นิยมแม้มีข้อดีคือ งานก่อสร้างเสร็จเร็ว แต่เอื้อกับการคอร์รัปชัน เพราะไม่มีการระบุรายละเอียดในแผนงานจึงทำให้เกิดช่องทางในการสับหลีก เพื่อสร้างประโยชน์ให้กลุ่มพวกพ้อง หรือขอปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มงบประมาณได้ค่อนข้างง่าย และยังเปิดช่องให้บริษัทเอกชนฉวยโอกาสเรียกร้องค่าชดเชยจากรัฐ (ค่าโง่) โดยมักมีการทำสัญญาที่หละหลวม หรือในกรณีที่ชาวบ้านคัดค้านโครงการทำให้โครงการเสร็จช้ากว่าที่กำหนด หรืออื่นๆ

คณะวิจัยมีความเห็นว่า ระบบราชการไทยยังไม่สามารถนำข้อดีของระบบการว่าจ้างแบบเหมารวม (Turnkey) มาใช้ได้อย่างเต็มที่ แต่ซ้ำร้ายนำช่องว่างมาใช้ ซึ่งสร้างความเสียหายแก่สังคมอย่างมหาศาล จึงเห็นควรว่ารัฐบาลควรยุติการว่าจ้างบริษัทเอกชนในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่แบบ Turnkey จนกว่าจะสร้างกลไกการควบคุมดูแลที่ชัดเจนก่อน

6. การคัดเลือกบริษัทที่ปรึกษาโครงการของหน่วยราชการเป็นขั้นตอนที่สำคัญชั้นหนึ่งของการทุจริต เนื่องจากบริษัทที่ปรึกษาจะทำหน้าที่ประเมินราคาก่อสร้าง ประเมินแบบฯลฯ และบริหารสัญญาโครงการ บริษัทจึงเป็นเครื่องมือสำคัญทั้งของหน่วยราชการ นักการเมือง และบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ในการแสวงหาผลประโยชน์โดยการผูกขาดตัดตอนงานก่อสร้าง

7. นักการเมืองมักร่วมมืออนุมัติขยายงบประมาณโครงการที่ขอมาโดยง่ายดายเพื่อขยายจำนวนวงเงินคอรัปชันที่จะแบ่งสรรกัน พร้อมทั้งร่วมมือให้มีการเปลี่ยนย้ายขอบเขตงานและสถานที่ของโครงการโดยไม่ต้องมีการศึกษาความเหมาะสม เพราะที่ใหม่ที่ให้ประโยชน์กับพรรคพวกแม้ว่าที่ใหม่จะมีปัญหา

8. อิทธิพลของนักการเมือง และด้วยความร่วมมือของหน่วยงานดูแลโครงการทำให้มักละเลยกฎระเบียบที่มีอยู่เพื่อให้โครงการได้ประโยชน์สูงสุดกับประชาชน เช่น ละเลยการจัดทำการศึกษาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (EIA) แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดไว้ชัดเจนหรือทำหลังจากมีข้อร้องเรียนและการจัดทำไม่ได้มาตรฐาน ใน 2 โครงการที่ศึกษา คือ กรณีโรงงานบำบัดน้ำเสียรวมคลองด่าน และเขื่อนบางปะกง เป็นโครงการมีผลกระทบทางลบต่อประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก แต่ไม่มีการทำ EIA ก่อนตัดสินใจโครงการ และประชาชน ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินโครงการเลย ในกรณีคลองด่านชาวบ้านคัดค้านโครงการ เพราะเกรงผลกระทบทางลบและได้ทำหนังสือร้องเรียนถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ ADB ผู้ให้เงินกู้โครงการส่วนหนึ่ง แต่ไม่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนโครงการแต่อย่างใด ในกรณีเขื่อนบางปะกง หากมีการทำการศึกษา

ต้นทุน ผลได้และการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่ครบถ้วน อาจพบว่าโครงการไม่คุ้มทุนที่จะสร้าง สำหรับกรณีหนองงูเห่า กระบวนการศึกษาต้นทุน ผลได้ พบความไม่โปร่งใสเช่นกัน

9. ในกรณีเขื่อนบางปะกง สร้างแล้วเปิดทำงานแล้วส่งผลทางลบ คือ ไม่สามารถใช้การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ จึงต้องของบประมาณเพิ่มเพื่อแก้ไขอีกเป็นเงินจำนวนมาก ในการศึกษาโรงงานบำบัดน้ำเสียรวมคลองด่าน นอกจากจะมีปัญหาความไม่โปร่งใส ปัญหาการทุจริตทำผิดระเบียบแล้ว ยังพบว่าเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็อาจใช้งานได้เพียงร้อยละ 25 จึงเป็นสถานการณ์ที่ข้าราชการและนักการเมืองผลักดันโครงการขนาดใหญ่ เพียงเพื่อให้มีการใช้เงินงบประมาณหรือเงินกู้ ทั้งนี้ เพื่อให้มีเงินมาแบ่งสรรระหว่างผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง คือ บริษัทเอกชน ข้าราชการ และนักการเมือง เป็นวิธีผันเงินภาษีของประชาชนมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวนั่นเอง ขณะนี้ สตง.พบว่ามีโครงการบำบัดน้ำเสียที่ดำเนินการโดยกรมโยธาธิการใน 39 พื้นที่เทศบาล ใช้งบมากกว่า 1 หมื่นล้านบาท แต่ทุกแห่งไม่สามารถเดินระบบบำบัดน้ำเสียได้สำเร็จตามจุดประสงค์ ทำให้เกิดการสูญเปล่าในงบประมาณที่ลงไป

10. โครงการที่อาจมีจุดเริ่มต้นที่ดี คือแก้ไขปัญหามลพิษทางด้านน้ำที่เกิดจากของเสียโรงงาน หรือสร้างสนามบินแห่งใหม่เพื่อเป็นศูนย์กลางคมนาคมทางอากาศในภูมิภาคแต่เมื่อดำเนินการไป นอกจากจะประสบปัญหาการทุจริตของข้าราชการและนักการเมืองร่วมกับเอกชน ทำให้โครงการในท้ายที่สุดถูกบิดเบือนจนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ดั้งเดิม อาจถูกต่อต้านจากประชาชน แล้วรัฐบาลยังอาจถูกกลุ่มผู้รับเหมากิจการร่วมค้าเอกชนยื่นเรื่องฟ้องไม่จ่ายค่าชดเชยการก่อสร้างที่ล่าช้า ถ้าฟ้องร้องสำเร็จก็จะส่งผลเป็นภาระกับประชาชนผู้เสียภาษีต่อไปอีก

11. พบประเด็นเรื่องแหล่งทุนสนับสนุนโครงการ (กรณีคลองด่าน) มีแนวโน้มต้องการให้กู้เงิน เพื่อโครงการขนาดใหญ่เสียจนการดำเนินงานโครงการละเมิดหรือขัดต่อนโยบายของ ADB เสียเอง โดยเฉพาะการฝ่าฝืนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและด้านการโยกย้ายถิ่นฐานโดยไม่ได้ดำเนินการให้มีการวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการต่อสิ่งแวดล้อม (EIA) และผลกระทบทางสังคม (SIA) ของโครงการก่อนการอนุมัติ

12. สำหรับระดับการคอร์รัปชั่นในหน่วยงานรัฐที่ทำการจัดซื้อจัดจ้าง จากมุมมองของนักธุรกิจ ได้ข้อมูลจากนักธุรกิจในกิจการรับเหมาก่อสร้างว่า สำหรับโครงการขนาดใหญ่เจ้าหน้าที่รัฐและนักการเมืองบางส่วนที่เกี่ยวโยงกับโครงการได้รับเงินส่วนแบ่งคิดเป็นร้อยละ 10–20 ของมูลค่าโครงการโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของนิพนธ์และคณะ (2543) งานศึกษาของเสาวณีย์และคณะ (2544) โดยการสัมภาษณ์นักธุรกิจ 422 ราย ระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2542 พบว่า นักธุรกิจในกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 79 จ่ายเงินพิเศษในหน่วยงานภาครัฐเมื่อไปติดต่อด้วยเรื่องปกติธรรมดา การสำรวจพบว่าหน่วยงานและบุคคลภาครัฐที่นักธุรกิจจ่ายเงินพิเศษเฉลี่ยต่อรายธุรกิจต่อปีสูงอันดับต้น ๆ ได้แก่ กรมศุลกากร หน่วยงานจัดซื้อจัดจ้างของรัฐ กรมสรรพากร สำนักงานที่ดิน การไฟฟ้า และนักการเมืองที่มีอิทธิพลต่อกิจการ และหากคิดเป็นจำนวนเงินแล้วนักธุรกิจจ่ายเงินพิเศษเฉลี่ยต่อราย ธุรกิจให้หน่วยงาน

จัดซื้อจัดจ้างของรัฐ มากเป็นอันดับสองรองจากกรมศุลกากร คือ 29,445.8 บาทต่อปี (พ.ศ. 2541 - 2542)

13. เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ (ฮ่องกง เยอรมันนี เดนมาร์ค) กระบวนการขั้นตอนและกฎเกณฑ์ทางการจัดจ้างของไทยมีความหละหลวมมากโดยให้หน่วยงานเจ้าของโครงการจัดตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ดูแลการประมูลเป็นคราว ๆ ไป ขณะที่ต่างประเทศจะใช้ทั้งแบบมีสำนักงานกลางจัดทำการประมูลการจัดซื้อจัดจ้างโดยรวม (อาจแบ่งประเภทโครงการหรือสินค้า) และแบบให้หน่วยงานต่าง ๆ จัดทำเอง แต่แม้ในกรณีหลังนี้ก็ต้องมีหน่วยงานดูแลกำกับอีกชั้นหนึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการประมูลจะต้องเปิดเผยและโปร่งใสทุกขั้นตอน รวมทั้งหน่วยงานประมูลต้องอธิบายเหตุผลที่ผู้เข้าประมูลชนะหรือแพ้การประมูลเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนทุกครั้ง และเปิดเผยให้ทราบทั่วกันไป ต่างประเทศจะให้ความสนใจกับข้อมูลเกี่ยวโยงกับการทับซ้อนของผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ระหว่างบริษัทที่เสนอประมูลกับข้าราชการ นักการเมืองหรือบุคคลอื่น ๆ เพื่อป้องกันปัญหาการทับซ้อนของผลประโยชน์นำไปสู่การคอร์รัปชั่นด้านโครงสร้างหรือการคอร์รัปชั่นเชิงนโยบายบริษัทที่เข้าประมูลจะต้องแจกแจงข้อมูลที่อาจเกี่ยวโยงกับการทับซ้อนผลประโยชน์อย่างครบถ้วน ถ้าพบว่าแจ้งเท็จ หรือไม่ครบถูกตัดสิทธิ์การเข้าประมูลได้แต่ที่เมืองไทยไม่สนใจเรื่องนี้เลย นอกจากนี้ต่างประเทศมักใช้ระบบคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติไว้ก่อนมีกฎเกณฑ์เรื่องการตัดสิทธิ์บริษัทเข้าประมูลชัดเจน (บางประเทศกำหนดเวลาที่ถูกตัดสิทธิ์ เช่น ไม่ต่ำกว่า 6 เดือนแต่ไม่เกิน 3 ปี เช่นมีพฤติกรรมโกงภาษี ค้างชำระภาษี มีหนี้สิน หรือให้ข้อมูลเท็จ และกฎเกณฑ์นี้ได้รับการปฏิบัติเคร่งครัด ดังนั้น บริษัทที่ได้รับการคัดเลือก จึงต้องระแวดระวังและพยายามรักษาผลงานและชื่อเสียงของตนไว้ มิฉะนั้นจะถูกตัดสิทธิ์การเข้าประมูลทำให้เสียโอกาสรับประมูลงานไปได้ เมืองไทยยังไม่มีกฎเกณฑ์การตัดสิทธิ์เข้าประมูลที่เคร่งครัดและชัดเจนขณะนี้ประเทศต่าง ๆ ที่ร่วมในข้อตกลงทางการค้าหลายฝ่ายได้พยายามผลักดันให้ร่างข้อตกลงครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ

ตั้งแต่ (1) การกำหนดขอบเขตการจัดซื้อจัดจ้างโดยรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องค่อนข้างมากกับการเปิดตลาดให้กับต่างประเทศ (2) วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (3) ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการจัดซื้อจัดจ้างของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและความแพร่หลายของข่าว (4) ระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และ (5) ความโปร่งใสในการตัดสินใจของรัฐและการตรวจสอบ

ประเทศไทยคงจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงการที่จะต้องมีการบังคับใช้กฎเกณฑ์เหล่านี้ในอนาคต ดังนั้น เพื่อเตรียมพร้อม ข้อบังคับเหล่านี้ ไทยจึงควรต้องเร่งปรับตัวและหาแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสโดยเร็ว

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์และคณะ (2547) ได้ทำโครงการวิจัย“การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงาน”

มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) การจัดทำข้อเสนอแนะเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทของท้องถิ่น คือ อบจ. เทศบาล และ อบต. ตามลำดับ และ จำแนกเป็นประเภทของกิจกรรม ได้แก่ (1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (2) การพัฒนาเศรษฐกิจ (3) การพัฒนาสังคม (4) การจัดการสิ่งแวดล้อม และ (5) การจัดการด้านการเมืองการปกครอง 2) การจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนามาตรฐานการบริการขั้นต่ำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ อบจ. เทศบาล และ อบต.ตามลำดับ เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานของท้องถิ่น และการยกระดับมาตรฐานของท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของประชาชน และ 3) การจัดทำข้อเสนอแนะการพัฒนาฐานข้อมูลและการพัฒนาระบบสถาบันที่จะทำหน้าที่รับผิดชอบรวบรวมข้อมูลท้องถิ่น และจัดทำเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของบริการของท้องถิ่น โดยเสนอแนะฐานข้อมูลเพื่อเป็นศูนย์กลางเพื่อเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะและให้ประชาชน “เข้าถึง”ได้โดยสะดวกข้อมูลและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของ อปท. จะเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการเร่งรัดประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่นและการปกครองแบบธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันและเปรียบเทียบประสิทธิภาพประสิทธิผลข้ามหน่วยงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ อปท. ตามหลักการธรรมมาภิบาลโดยที่มีรายละเอียดพอสมควรตามภารกิจเป็นด้าน ๆเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพเหล่านี้นอกจากเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารท้องถิ่น ต่อประชาชน ยังอาจจะนำมาประยุกต์ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ท้องถิ่นทำงานอย่างเข้มแข็ง

บุญศรี พรหมมาพันธุ์และคณะ (2547) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแล้วเสนอแนะการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อนำไปสู่มาตรฐานการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสม รวมทั้งเสนอแนะรูปแบบ แนวทางในการวางระบบการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณะกรรมการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ครอบคลุม 5 ภาคของประเทศ รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบ ปัจจัย และตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้สร้างขึ้นโดยยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2540 มาตรา 284 และหลักการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ หลักนิติธรรม

คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า มีจำ านวน 4 องค์ประกอบ 18 ปัจจัย และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งมีตัวชี้วัด รวม 46 ตัวชี้วัด 2) คู่มือการใช้เครื่องชี้วัด ที่เป็นมาตรฐานสำ าหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยทำการพัฒนาและได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิคู่มือประกอบด้วยองค์ประกอบ ปัจจัย ตัวชี้วัด เครื่องมือการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และเกณฑ์ค่าเฉลี่ยรวมในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบซึ่งมีค่ามากกว่า 3.50 จึงถือว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในระดับมาก 3)รูปแบบและแนวทางในการวางระบบการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ รูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย ทรัพยากรที่ใช้ในการประเมิน (Input) กระบวนการประเมิน (Process) และผลลัพธ์ (Result) ส่วนแนวทางในการประเมินผลประกอบด้วย 6 ขั้นตอนได้แก่ การสร้างความตระหนัก การเตรียมความพร้อม การวางแผนการประเมินตนเอง การดำเนินการประเมิน การเขียนรายงานและการเผยแพร่ และการนำผลการประเมินไปใช้

พรทิพา สหกลจักร์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี ในเทศบาลนครนนทบุรี : ความพร้อมในการนำมาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาความพร้อมของเทศบาลนครนนทบุรีในการนำระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) มาใช้และศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำ ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) มาใช้ในเทศบาลนครนนทบุรี กระบวนการวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) และงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์แบบ มีระเบียบการโดยจะเป็นการประมวลความคิดเห็นจากพนักงานเทศบาล ซึ่งปฏิบัติงานในเทศบาลนครนนทบุรี และความคิดเห็นจากประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในเทศบาลนครนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลนนทบุรีมีความพร้อมในการนำ Good Governance มาใช้อยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ปัจจัยต่อไปนี้ คือ 1) กลยุทธเพื่อการสร้าง Good Governance 2) แนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิด Good Governance และ 3) มาตรการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการสร้าง Good Governance มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการนำ มาใช้ทั้ง 6 ด้าน

สาธิต ธรรมประดิษฐ์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ ศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารอบต. สมาชิกสภา อบต. และประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของ อบต. ตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจน

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารงานของ อบต.ตามหลักธรรมาภิบาล วิธีดำเนินการ ได้จากการใช้แบบสัมภาษณ์ที่กำหนดขึ้นและได้จากากรทบทวนเอกสารจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการและระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ คณะผู้บริหาร อบต. สมาชิกสภา อบต. และประชาชนในอำเภอเมืองสงขลา อำเภอหาดใหญ่ และ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา และผลการศึกษาพบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของอบต.นั้น คณะผู้บริหารสมาชิกสภา อบต. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน อบต.มากยิ่งขึ้นถึงแม้พื้นฐานการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาก็ตาม 2) ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของอบต. ตามหลักธรรมาภิบาล นั้น พบว่า คณะผู้บริหาร อบต. สมาชิกสภา อบต.และประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ อบต.ตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานของ อบต.ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า ปัจจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานของ อบต.ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4)ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของ อบต.ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย = 2.57 โดยมีปัญหาอุปสรรคในหลักคุณธรรมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 2.62 รองลงมาคือ ปัญหาอุปสรรคในหลักความคุ้มค่า ปัญหาอุปสรรคในหลักความรับผิดชอบ ปัญหาอุปสรรคในหลักนิติธรรม ปัญหาอุปสรรคในหลักความโปร่งใสและปัญหาในหลักการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย = 2.60,2.59,2.57,2.56 และ 2.49 ตามลำดับ

5. การตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การตรวจสอบ (Audits) เป็นเรื่องของการสอบทานและประเมินผลกิจกรรมต่างๆ เพื่อทำการวิเคราะห์และให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะหรือคำปรึกษาแนะนำ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ 1) การตรวจสอบทางการเงินและความถูกต้อง (Financial and Compliance Audits) อันเป็นการตรวจสอบทานความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชีและการเงิน รวมทั้งการตรวจทานการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ นโยบาย ข้อบังคับและคำสั่ง 2) การตรวจสอบผลงาน (Performance Audits) เป็นการให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความประหยัด โดยอาจจะแยกออก เป็นการตรวจสอบการบริหารงาน/ผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน (Management/Operational Audit) และการตรวจสอบแผนงาน/ผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน (Program Audit/Program-results Audit) (Newcomer, 1997 อ้างถึงใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ, 2546: 144) ในปัจจุบันการตรวจสอบดังกล่าวถือเป็นการเฝ้าระวังการทุจริตคอร์รัปชั่นของหน่วยงานภาครัฐอีกด้วย

ความมุ่งหมายทางการบริหาร เป็นการมุ่งควบคุมกำกับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูง มิให้เกิดความสูญเปล่า รวมถึงมีการประพฤติปฏิบัติอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่เกิดการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ

ความมุ่งหมายทางการเมือง ได้แก่ การมุ่งควบคุมกำกับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานที่รับผิดชอบ (Accountability) เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนภายในชุมชนท้องถิ่นโดยแท้จริง และมีการใช้อำนาจอย่างชอบธรรม

งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ จะกล่าวถึงกระบวนการตรวจสอบเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานนำร่องในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา โดยกระบวนการตรวจสอบเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน จ.สงขลา มีกระบวนการตรวจสอบทั้งจากภายในหน่วยงานของตนเองและกระบวนการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก กล่าวคือ

1) กระบวนการตรวจสอบภายในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นการตรวจสอบทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานตั้งแต่การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เกี่ยวกับการจัดทำข้อบัญญัติเรื่องทั่วไปและงบประมาณ ข้อบังคับเรื่องทั่วไปและงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ การจัดซื้อ/จัดจ้าง การก่อหนี้ผูกพัน การรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชีและทะเบียนต่าง ๆ และดำเนินการอื่น ๆ โดยที่เทศบาล และ อบต. จะต้องสร้างระบบควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบของตนเองภายใต้กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย และในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่แต่งตั้งเพื่อมาเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในนั้นจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ระดับ 3 ขึ้นไป

2) กระบวนการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอกของ อปท. มีทั้งหมด 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักงาน ป.ป.ช.และการตรวจสอบจากภาคประชาชน กล่าวคือ 2.1) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) โดย อปท. ต้องอยู่ภายใต้การควบคุมและการตรวจสอบในทางการคลังจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะการบริหารงานงบประมาณ พ.ร.บ.จัดตั้ง ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยในการตราระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการคลังรวมตลอดถึงวิธีงบประมาณ การรักษาทรัพย์สิน ยกเว้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกข้อบัญญัติได้เอง ซึ่งโดยส่วนใหญ่ต้องผ่านการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัด ส่วนการตรวจเงินหัวหน้าคลังท้องถิ่นจะต้องจัดทำงบแสดง

ฐานะการเงินและงบประมาณฯ ประกอบอื่น ๆ ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด แล้วส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และอยู่ในอำนาจการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับตรวจสอบการเงินแผ่นดิน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเช่นกัน (มณเฑียร เจริญผล, 2550: 6-7) การตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินและการคลังมีกระบวนการเกี่ยวข้องหลายประการ เริ่มตั้งแต่การจัดหารายได้การกำหนดโครงการดำเนินการและการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายเงินตลอดจนการบริหารพัสดุและการดูแลทรัพย์สิน ซึ่งการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) นี้จะประกอบด้วยคณะกรรมการตรวจสอบ 3 ชุด ดังนี้ 1.1) ตรวจสอบประจำปี เป็นการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบที่กำหนดเอาไว้ 1.2) ชุดตรวจสอบเฉพาะกิจจะเป็นการตรวจสอบโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีงบประมาณในการจัดทำตั้งแต่ 1 ล้านบาทขึ้นไป และ 1.3) ชุดตรวจสอบเฉพาะกิจ (ตามเรื่องที่ร้องเรียน) จะเป็นการตรวจสอบในเรื่องที่มีคนร้องเรียนไป และ สตง.จะลงมาตรวจสอบ ส่วนหน้าที่หลักของ สตง. จะตรวจสอบการเงิน การเบิกจ่าย รายรับ โดยจะลงมาตรวจสอบหน่วยงาน อปท. ปีละ 1 ครั้ง 2.2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ดูและการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น โดยดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกา หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่กำหนดไว้ในมาตรา 52 ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น 1) การจัดหลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การจัดทำโครงการประเมินผลและมอบรางวัลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีเป็นประจำทุกปี เช่น โครงการการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และ มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี 3) การนำระบบอิเลคทรอนิคส์ (E-Auction) การโอนเงินเข้าบัญชีผู้รับจ้างโดยตรง (E- Banking) 4) การวางแผนระยะยาวเพื่อปลูกจิตสำนึกให้แก่นักเรียนในสถานศึกษา ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation) ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยนำความต้องการจากเวทีประชาคมมาบรรจุไว้ในแผน การให้ประชาชนเข้าร่วมรับฟังการพิจารณางบประมาณของสภาท้องถิ่น การตั้งตัวแทนประชาคมเป็นกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง การคัดเลือกผู้แทนประชาคมเป็นคณะดำเนินงานหอกระจายข่าว การประเมินความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรมในท้องถิ่นเพื่อรับข้อร้องเรียนจากประชาชน และการ

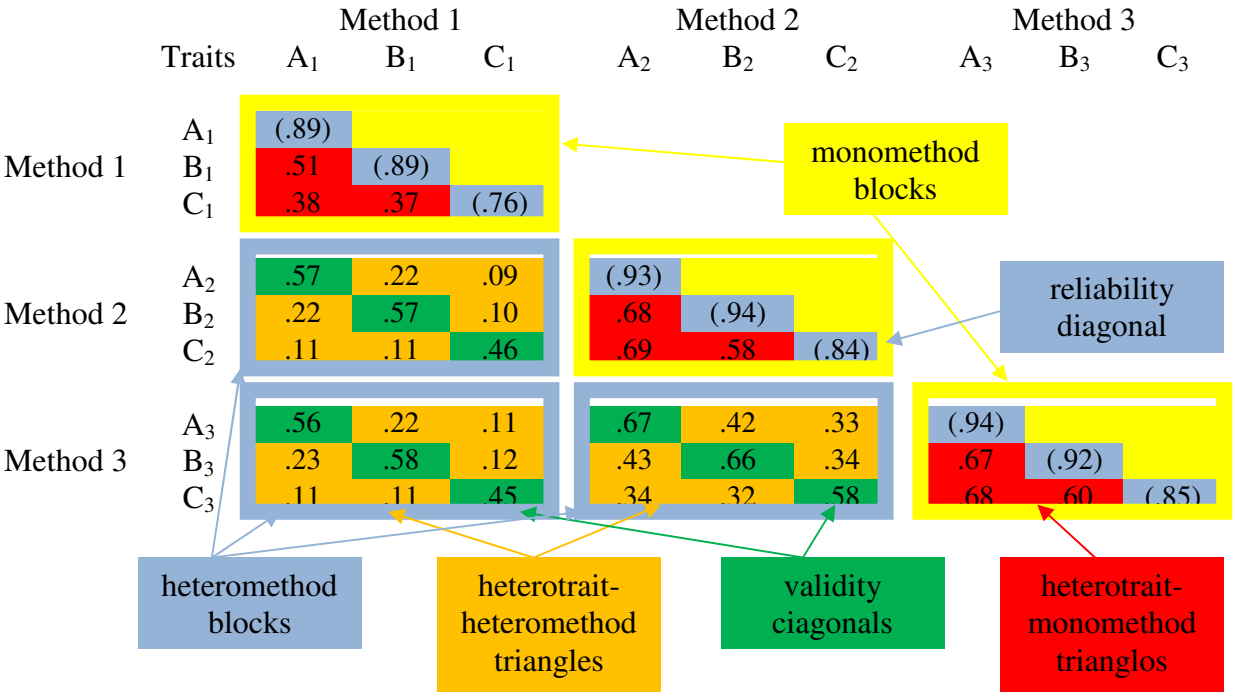
มอบหมายให้ท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้นิเทศงานในเรื่องการบริหารงานด้วยความมีประสิทธิภาพและโปร่งใสอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (สุรชาติ แสนทวีสุข, ม.ป.ป. : 1) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ระบบการตรวจสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนี้ เป็นการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือ ธรรมาภิบาล ให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการสร้างระบบควบคุมภายในที่ดีที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนผู้รับบริการ แม้จะต้องใช้เวลานานหลายปีในการพัฒนาระบบให้มีความแข็งแกร่ง จนสามารถกลายเป็นจารีตประเพณี ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ไม่ว่าจะเปลี่ยนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารตามวาระกี่รุ่นก็ตาม ก็ยังคงให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป็นแก่นแกนในการปฏิบัติเรื่อยไป จึงจะส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์อันดีงามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดขึ้น จนทำให้ประชาชนมีความยอมรับ นับถือ และเชื่อมั่นได้ว่า ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่บริหารท้องถิ่นมีความตั้งใจเข้ามาบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง แต่ลักษณะการตรวจสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนี้ จะเป็นการตรวจสอบในลักษณะที่ทางส่วนกลางมีเงินอุดหนุนมาให้ อปท.ในโครงการเฉพาะกิจ และเป็นการตรวจสอบที่เน้นบางโครงการเท่านั้น 2.3) สำนักงาน ป.ป.ช. โดยทั่วไปจะตรวจสอบได้ก็ต่อเมื่อมีเรื่องร้องเรียนเท่านั้น โดยหาก อปท.ใดไม่ได้มีมูลเหตุเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นใด ๆ สำนักงาน ป.ป.ช. ก็ไม่สามารถเข้ามาตรวจสอบได้ และเป็นเพียงการตรวจสอบซึ่งแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุเป็นส่วนใหญ่ และ 2.4) ภาคประชาชน เป็นการตรวจสอบในลักษณะของการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเป็นการทำงานที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่วนขั้นตอนการตรวจสอบจากภาคประชาชนนั้น จะมีการคัดเลือก สรรหาบุคคลภายใน อปท. ที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นกรรมการการตัดสิน ซึ่งการคัดเลือกและสรรหาบุคคลนี้ อาจจะนำพรรคพวกของตนเอง เข้ามาเป็นชุดกรรมการตัดสิน ซึ่งทำให้ผลการตัดสินอาจเกิดความลำเอียงได้

6.เมตริกซ์หลายคุณลักษณะหลายวิธี

เมตริกซ์หลายคุณลักษณะหลายวิธี (Multitrait–Multimethod Matrix : MTMM) เป็นกระบวนการประเมินความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดคุณลักษณะ MTMM พัฒนาโดย Campbell และ Fiske ผู้พยายามคิดค้นวิธีดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อให้นักวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ ใน MTMM นั้น Campbell และ Fiske ได้เสนอแนะความเที่ยงตรงแบบใหม่ 2 แบบคือ ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (convergent and discriminant Validity) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยสามารถประเมินได้ทั้งความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและเชิงจำแนกโดยการใช้ MTMM และยังสามารถอ้างได้ว่าเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจากมีหลักฐานแสดงทั้งความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

MTMM เมื่ออยู่ในรูปของเมตริกซ์หรือตารางแสดงความสัมพันธ์แล้ว การประเมินความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างก็จะง่ายขึ้น ภายใน MTMM จะแสดงชุดของข้อมูลที่วัดในคุณลักษณะ (traits) ที่หลากหลาย โดยใช้วิธีการวัดหลายวิธี (เช่น การสอบแบบเขียนตอบ (paper and pencil test), การสังเกตโดยตรง (direct observation), การวัดการปฏิบัติ (performance measure)) แต่ MTMM ก็เป็นวิธีที่มีข้อจำกัดคือจะต้องวัดแต่ละคุณลักษณะในทุกวิธีการที่กำหนด

โครงสร้างของ MTMM มีลักษณะเป็นเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 3 แสดง MTMM สำหรับ 3 คุณลักษณะ (คุณลักษณะ A, B และ C) แต่ละคุณลักษณะจะวัดด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน 3 วิธี (วิธีที่ 1, 2 และ 3) สังเกตว่าค่าที่แสดงในกรอบแต่ละกรอบ คือวิธีการแต่ละวิธี ยกเว้นในแนวไดอะกอนอลของเมตริกซ์ซึ่งโดยปกติควรจะมีค่าเป็น 1 เพราะสหสัมพันธ์ระหว่างตัวมันเองจะมีค่าเป็น 1.00 เสมอ เราจะแทนที่ค่าสหสัมพันธ์นี้ด้วยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแต่ละชุดก่อนที่ผู้วิจัยจะแปลความหมายของ MTMM จะต้องทำความเข้าใจในส่วนต่าง ๆ ของเมตริกซ์ MTMM เสียก่อน อันดับแรก จะสังเกตว่าค่าในเมตริกซ์จะแสดงค่าสหสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นเมตริกซ์สมมาตร ดังนั้นเราจะมองเพียงครึ่งหนึ่งของเมตริกซ์ (ในภาพประกอบ 1 จะแสดงเพียงครึ่งล่าง) อันดับที่สอง สหสัมพันธ์จะแยกออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ แสดงด้วยรูปแบบ 3 แบบคือ ไดอะกอนอล, สามเหลี่ยม และสี่เหลี่ยม (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2541 : 20)



ภาพประกอบ 1 ลักษณะของเมตริก MTMM (Trochim. 1999, อ้างถึงใน ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2541 : 28)

6.1 ไดอะกอนอลที่แสดงความเชื่อมั่น (The Reliability Diagonal)
(คุณลักษณะเดียวกัน-วิธีการเดียวกัน)

การประมาณค่าความเชื่อมั่นสำหรับเครื่องมือวัดแต่ละชุด ผู้วิจัยสามารถเลือกวิธีประมาณค่าความเชื่อมั่นได้หลายวิธี (เช่น สอบซ้ำ, ความสอดคล้องภายใน ฯ) เนื่องจากเครื่องมือมี 9 ชุด เราจึงมีความเชื่อมั่น 9 ค่า ความเชื่อมั่นค่าแรกในตัวอย่าง (.89) เป็นค่าความเชื่อมั่นระหว่างคุณลักษณะ A วิธีการที่ 1 กับคุณลักษณะ A วิธีการที่ 1 (ต่อไปนี้เราจะเรียกย่อ ๆ ว่า A1-A1) หรือก็คือความเชื่อมั่นของเครื่องวัดคุณลักษณะ A ที่วัดด้วยวิธีการที่ 1 นั่นเอง ค่าความเชื่อมั่นค่าที่สอง (.89) เป็นค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดคุณลักษณะ B ด้วยวิธีการที่ 1ทีนี้ลองพิจารณาค่าความเชื่อมั่นอื่น ๆ แล้วลองตอบดูว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดคุณลักษณะ C ที่วัดด้วยวิธีการที่ 3 มีความเชื่อมั่นเท่าไร

6.2ไดอะกอนอลที่แสดงความเที่ยงตรง (The Validity Diagonals)
(คุณลักษณะเดียวกัน-วิธีการต่างกัน)

สหสัมพันธ์ระหว่างการวัดของคุณลักษณะที่เหมือนกันโดยใช้วิธีการที่แตกต่างกัน MTMM จะแสดงค่าสหสัมพันธ์ภายในกล่องสี่เหลี่ยม นั่นคือความเที่ยงตรงจะแสดงในเมตริกซ์ไดอะกอนอลที่อยู่ภายในกล่องสี่เหลี่ยมแต่ละกล่อง ในภาพประกอบ 3 ดูที่ A1-A2 สหสัมพันธ์เป็น 0.57 นั่นคือสหสัมพันธ์ระหว่างวิธีการวัด 2 วิธี (1 และ 2) ที่วัดคุณลักษณะเดียวกัน (A) ค่าเหล่านี้เราคาดหวังว่าจะมีความสัมพันธ์กันสูง นั่นหมายถึงว่ายิ่งมีค่าสหสัมพันธ์กันสูงยิ่งจะทำให้มีความเที่ยงตรงสูง ความเที่ยงตรงในที่นี้ก็คือ "ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน" ทีนี้ลองพิจารณาค่าอื่น ๆ ของแบบทดสอบที่วัดคุณลักษณะเดียวกันแต่วิธีการต่างกัน

6.3 สามเหลี่ยมที่แสดงคุณลักษณะต่างกันแต่วิธีการเดียวกัน
(The Heterotrait-Monomethod Triangles)

เป็นสหสัมพันธ์ระหว่างการวัดคุณลักษณะต่างกันแต่ใช้วิธีการวัดเดียวกัน ตัวอย่างเช่น A1-B1 = 0.51 อยู่ในส่วนบนทางซ้ายของสามเหลี่ยมคุณลักษณะต่างกัน-วิธีการเดียวกัน สังเกตว่าเป็นสหสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่ต่างกัน (คุณลักษณะ A และ B) แต่วิธีการเดียวกัน (วิธีการที่1) ค่าเหล่านี้เราคาดหวังว่าจะมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งหมายถึงมี "ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก" สูง ถ้ามีความสัมพันธ์กันสูง แสดงว่าเป็นวิธีการวัดที่มีประสิทธิภาพมาก

6.4 สามเหลี่ยมที่แสดงคุณลักษณะต่างกันและวิธีการต่างกัน
(The Heterotrait-Heteromethod Triangles)

เป็นสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณและวิธีการที่แตกต่างกัน เช่น A1-B2 มีค่าสหสัมพันธ์ 0.22 โดยทั่วไปสหสัมพันธ์ของการวัดคุณลักษณะที่ต่างกันด้วยวิธีการที่ต่างกันย่อมมีค่าต่ำที่สุดในเมตริกซ์

หลักการแปลความหมาย

ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจแปลความหมายของ MTMM ด้วยตนเอง โดยยึดหลักการหรือกฎในการแปลความหมาย แต่ก็มีบางครั้งที่กฎการแปลความหมายบางอย่างจะถูกฝ่าฝืน ผู้วิจัยอาจจะแปลผลได้อย่างราบรื่นว่าเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอย่างดี โดยที่ผู้วิจัยไม่จำเป็นจะต้องยึดมั่นมากในการนำหลักการไปประยุกต์ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างในการศึกษากับเด็กเกรด 6 และเราต้องการวัดคุณลักษณะ 3คุณลักษณะ คือ คุณลักษณะความภาคภูมิใจในตนเอง (SE) คุณลักษณะการเปิดเผยตน (SD)และการควบคุมตนเอง (LC) ยิ่งกว่านั้น เราจะวัดคุณลักษณะทั้ง 3 ด้วยวิธีการวัด 3 วิธี คือการประเมินตนเองของเด็กโดยการใช้การเขียนตอบ (P&P) การประเมินโดยครู (Teacher) และการประเมินโดยครอบครัว (Parent) ผลที่ได้จะแสดงใน MTMM ต่อไปนี้เป็นหลักการนำเสนอผลของสัมประสิทธิ์ที่เหมาะสมใน MTMM และผู้วิจัยจะต้องทำการตัดสินใจด้วยตนเอง

		P&P			Teacher			Parent		
	Traits	SE_1	SD_1	LC_1	SE_2	SD_2	LC_2	SE_3	SD_3	LC_3
P&P	SE_1	(.89)								
	SD_1	.51	(.89)							
	LC_1	.38	.37	(.76)						
Teacher	SE_2	.57	.22	.09	(.93)					
	SD_2	.22	.57	.10	.68	(.94)				
	LC_2	.11	.11	.46	.69	.58	(.84)			
Parent	SE_3	.56	.22	.11	.67	.42	.33	(.94)		
	SD_3	.23	.58	.12	.43	.66	.34	.67	(.92)	
	LC_3	.11	.11	.45	.34	.32	.58	.68	.60	(.85)

ภาพประกอบ 2 การแปลความหมาย

หลักการพื้นฐานหรือกฎของ MTMM คือ

1) สัมประสิทธิ์ในไดอะกอนอลที่แสดงค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าสูงในเมตริกซ์

2) สัมประสิทธิ์ในไดอะกอนอลที่แสดงความเที่ยงตรงควรจะมีนัยสำคัญแตกต่างจากศูนย์และมีค่าสูงเพียงพอ นั่นคือเป็นหลักฐานที่แสดงความเที่ยงตรงเชิงเหมือน สหสัมพันธ์ทั้งหมดในตัวอย่างของเรา (ภาพประกอบ 2) เป็นไปตามเกณฑ์นี้

3) สัมประสิทธิ์ในไดอะกอนอลที่แสดงความเที่ยงตรงควรจะมีค่าสูงกว่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงคุณลักษณะต่างกันและวิธีการต่างกัน ในตัวอย่างนี้ (SE P&P)-(SE Teacher) ควรจะสูงกว่า (SE P&P)-(SD Teacher), (SE P&P)-(LC Teacher), (SE Teacher)-(SD P&P) และ (SE Teacher)-(LC P&P) นั่นคือเป็นจริงในทุก ๆ กรณีสำหรับตัวอย่างนี้

4) สัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงควรจะสูงกว่าทุก ๆ สัมประสิทธิ์ในสามเหลี่ยมของคุณลักษณะต่างกันแต่วิธีการเดียวกัน นั่นคือเน้นว่าองค์ประกอบคุณลักษณะจะต้องมีความแข็งแกร่งมากกว่าองค์ประกอบวิธีการ สังเกตว่าไม่เป็นจริงในทุก ๆ กรณีในตัวอย่างของเราตัวอย่างเช่น (LC P&P)-(LC Teacher) มีสหสัมพันธ์เป็น 0.46 น้อยกว่า (SE Teacher)-(SD Teacher), (SE Teacher)-(LC Teacher) และ (SD Teacher)-(LC Teacher) จะเห็นว่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์เป็นเพราะองค์ประกอบวิธีการโดยเฉพาะการประเมินของครู อาจเป็นไปได้การประเมินของครูเป็นวิธีการวัดที่มีประสิทธิภาพมาก

5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะจะมีรูปแบบคล้าย ๆ กัน ดูในสามเหลี่ยมทั้งหมดในตัวอย่างของเราจะเห็นความชัดเจนในเกณฑ์ที่กล่าวมานี้ สังเกตว่าในสามเหลี่ยมทั้งหมดSE - SD มีความสัมพันธ์กันสูงมากกว่าความสัมพันธ์กับ LC

ข้อเด่นและข้อด้อยของ MTMM

แนวคิดของ MTMM เป็นวิธีการประเมินความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ในเมตริกซ์หนึ่ง ๆ มันเป็นไปได้ที่เราจะตรวจสอบทั้งความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและเชิงจำแนกพร้อมกัน แม้จะมีประโยชน์ MTMM ก็ยังมีผู้นำไปใช้น้อย มีเหตุผลด้วยกันหลายประการ

ประการแรกคือเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์ (purest form) MTMM จะต้องมีรูปแบบ การวัดทั้งภายในกลุ่มและข้ามกลุ่ม คือมีการวัดคุณลักษณะที่หลากหลายโดยใช้วิธีการวัดหลายแบบ ขณะที่ Campbell และ Fiske กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่าสามารถใช้รูปแบบที่ไม่สมบูรณ์ได้ โดยจะเน้นหนัก ความสำคัญของรูปแบบจำลองของคุณลักษณะเดียวกันที่ใช้วิธีการแตกต่างกันในการประยุกต์ใช้กับเนื้อหาในการวิจัย มันเป็นไปไม่ได้ที่การวัดคุณลักษณะทั้งหมดจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันทั้งหมด ในการนำไปใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยมาก เป็นไปไม่ได้ที่จะใช้วิธีการที่กำหนดแน่นอนในทุก ๆ ส่วนของรูปแบบการวิจัย ประการที่สองการตัดสินใจ โดยธรรมชาติของ MTMMอาจจะถูกตัดสินทวนซ้ำใหม่จนได้ผลสรุปที่ถูกต้อง ผู้วิจัยบางคนต้องการทดสอบสำหรับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยให้ผลเป็นสัมประสิทธิ์ทางสถิติเพียงตัวเดียวในการทดสอบ ซึ่งจะ

เหมือนกับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มันเป็นไปไม่ได้ในการใช้ MTMM ที่จะแสดงปริมาณของความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยค่าเพียงค่าเดียว ในที่สุดการตัดสินใจโดยธรรมชาติของ MTMMก็คือผู้วิจัยที่แตกต่างกันจะมีการสรุปผลความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่แตกต่างกัน

งานวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลานี้ เป็นงานวิจัยที่เก็บข้อมูลจากประชากรหลายกลุ่ม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินจากข้อมูลแต่ละแหล่งที่แตกต่างกัน 4 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนทั่วไป และประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการคำนวณหาความเที่ยงตรงสองลักษณะดังนี้ ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน(Convergent Validity) พิจารณาว่าการใช้เครื่องมือคนละชนิดที่วัดคุณลักษณะเดียวกัน จะมีความสอดคล้องกันหรือไม่ หากมีความสอดคล้องกันควรจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) พิจารณาว่าการใช้เครื่องมือชนิดเดียวกันที่วัดคุณลักษณะต่างกัน จะต้องไม่มีความสอดคล้องกันหรือควรจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 2

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา บทนี้ผู้วิจัยเสนอถึงกรอบแนวคิดในการศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการหาคุณภาพ การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังนี้

กรอบแนวคิดการประเมิน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอรัปชั่นและการประเมินนั้น ผู้วิจัยได้ใช้ แนวคิดของการฉ้อราษฎร์ของ สุวรรณโณ สุวรรณวโช, จำทูล กองสาร, และผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดทุจริตคอรัปชั่น เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในงานวิจัยครั้งนี้

ขั้นตอนการพัฒนากรอบแนวคิด ดังนี้

1 การกำหนดกรอบแนวคิดการประเมิน

1.1 ศึกษาค้นคว้า ความหมาย หลักการ กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม

1.2 นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามากำหนดกรอบแนวคิดการประเมินและตัวชี้วัด โดยงานวิจัยนี้ การทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ได้แบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1) ประเด็นการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมตามความหมายและลักษณะของการฉ้อราษฎร์ 2) ประเด็นการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมตามความหมายและลักษณะของการบังหลวง และ 3) ประเด็นการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมตามผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่น

1.3 นำประเด็นและตัวชี้วัดที่ได้ในขั้นต้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการประสานงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดสงขลา และอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการตรวจสอบและแนะนำข้อแก้ไขและเพิ่มเติมในส่วนที่บกพร่อง ปรับปรุงประเด็นและตัวชี้วัด ให้เหมาะกับการใช้งานจริง

ตาราง 3 กรอบแนวคิดการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ประเด็น	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล
1.การฉ้อราษฎร์	- ร้อยละความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อพฤติกรรมการฉ้อราษฎร์ของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	-แบบสัมภาษณ์	-ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ -บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ
2.การบังหลวง	- ร้อยละความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อพฤติกรรมการบังหลวงของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	-แบบสัมภาษณ์	-เจ้าหน้าที่ในอปท.
	เกณฑ์การประเมิน ในส่วนของประเด็นการฉ้อราษฎร์และบังหลวงนั้น ผู้วิจัยจะพิจารณาถึงระดับของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 4 ระดับ ดังนี้ 1 ระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 75.01-100.0 2 ระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 50.01-75.0 3 ระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 25.01-50.0 4 ระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 0.00-25.0		

ตาราง 3 (ต่อ)...

ประเด็น	ตัวชี้วัด/เกณฑ์การประเมิน	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล
3.ผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน	- ผลการปฏิบัติงานตามแบบรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ ข้อ 2.4 **เกณฑ์การประเมิน** ในส่วนของประเด็นผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดการทุจริตคอรัปชั่น ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากระดับของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น	- แบบประเมินตนเอง	- พิจารณาจากรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

ประชากร/และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ถูกประเมิน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ใน จ.สงขลา มีทั้งหมด 141 หน่วยงาน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่ได้จาก อปท. จ.สงขลา จำนวน 18 แห่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานนำร่องในการประเมินและเป็นหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมโครงการ “สถานที่ราชการปลอดการทุจริต” ของสำนักงานป.ป.ช. จังหวัดสงขลา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

(1) ประชาชนทั่วไป แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

(1.1) ประชาชนที่มาติดต่อราชการ กำหนดโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งรวม 18 หน่วยงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 มีประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 1 - 5,999 คน ทั้งหมด 13 หน่วยงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 30 คน รวม 390 คน

กลุ่มที่ 2 มีประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 6,000 – 10,000 คน ทั้งหมด 3 หน่วยงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 60 คน รวม 180 คน

กลุ่มที่ 3 มีประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ทั้งหมด 2 หน่วยงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 100 คน รวม 200 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 770 คน

(1.2) ประชาชนที่มีการทำธุรกรรมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่มีแนวโน้มในการฉ้อราษฎร์บังหลวงสูง ซึ่งจะพิจารณาจาก 5 ภารกิจหลัก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม(การรักษาความสะอาด) ด้านสาธารณสุข และด้านการบริการ ทางผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวอย่างแบบตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) (อาคม ใจแก้ว, 2545 : 112) โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ละ 4 แห่ง โดยที่ที่ที่ทำการประมูลได้ 2 แห่งและประมูลไม่ได้ 2 แห่ง โดยในทั้ง 4 แห่งนี้จะต้องมีบริษัทที่ทำการประมูลเกี่ยวกับการก่อสร้างทั้งประมูลได้และไม่ได้เป็น 2 แห่ง จะได้ตัวแทนผู้ที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจหลัก 5 ด้าน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 คน

(2) เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยเข้าไปทำการศึกษา โดยจะศึกษาจากเจ้าหน้าที่ในส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทางผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะพนักงาน ไม่รวมลูกจ้างตามภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว โดยผู้วิจัยเลือกจำนวน 1ใน 4ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 จำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งและกลุ่มตัวอย่าง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (คน)	จำนวนพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน 1 ใน 4 (คน)	จำนวนบริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับ อปท.	จำนวนกลุ่มตัวอย่างห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับ อปท.
1. ทต.บ่อตรุ	8,621	60	37	9	13	4
2. อบต.ท่าบอน	6,471	60	37	9	3	4
3. อบต.บางเหรียง	6,637	60	24	6	14	4
4. ทต.สะบ้าย้อย	1,151	30	34	9	10	4
5. อบต.ชะแล้	2,084	30	15	4	14	4
6. อบต.คลองหรัง	3,237	30	22	6	7	4
7. อบต.คลองหลา	3,680	30	18	5	10	4
8. อบต.คลองหอยโข่ง	4,129	30	19	5	11	4
9. อบต.คลองอู่ตะเภา	1,822	30	15	4	12	4
10.อบต.ฉลุง	4,311	30	31	8	6	4
11.ทม.คอหงส์	34,637	100	97	24	31	4
12.ทม.ควนลัง	27,751	100	85	22	18	4
13.ทต.ปริก	3,983	30	30	8	7	4
14.ทต.นาสีทอง	2,182	30	28	7	2	4
15.อบต.ควนรู	4,476	30	30	8	9	4
16.อบต.จะทิ้งพระ	2,117	30	24	6	6	4
17.อบต.คูขุด	4,190	30	25	6	6	4
18.อบต.ชุมพล	4,140	30	18	5	15	4
รวม	**125,619**	**770**	**589**	**151**	**194**	**72**

ที่มา : ข้อมูลสถิติจำนวนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสงขลา ประจำปี พ.ศ. 2550

การพัฒนาเครื่องมือการประเมินและเกณฑ์การประเมิน

1. การพัฒนาเครื่องมือการประเมิน การพัฒนาเครื่องมือการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมกรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา มี 2 ประเภท คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

1.1 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ มี 1 ประเด็น คือ การฉ้อราษฎร์ ซึ่งมี 10 ตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามจากประเด็นและตัวชี้วัด และพัฒนาเครื่องมือสร้างแบบสัมภาษณ์และกำหนดเกณฑ์การประเมิน ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจทานแล้วให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนที่นำมาให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน ได้แก่ 1) นายเนตร จันทรรัศมี 2) นายประภาส แก้วพิบูลย์ 3) นายม่าเลก หมัดอะดัม 4) นายลัภย์ หนูประดิษฐ์ 5) อาจารย์วิทยา รัตนอรุณ และ 6) นายชัยรัตน์ เสถียร ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการประสานงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดสงขลา เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับการใช้งานจริง และเมื่อหลังจากปรับปรุงตัวชี้วัดและพัฒนาเครื่องมือแล้วแล้ว จึงนำไปทดลองเก็บข้อมูลกับประชาชนผู้มาติดต่อราชการของเทศบาลตำบลคลองแห เพื่อหาข้อแก้ไขในการนำไปใช้งาน และให้ได้ความชัดเจนในเรื่องของตัวชี้วัดมากยิ่งขึ้น โดยตัดตัวชี้วัดที่ไม่สามารถนำไปใช้จริง หรือตัวชี้วัดที่ซ้ำ เพื่อนำข้อบกพร่องมาแก้ไข แบบสัมภาษณ์อีกครั้งก่อนที่จะนำแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มประชาชนผู้มาติดต่อราชการที่ปรับปรุงแก้ไข ภายหลังจากการทดลองเก็บข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขเนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้ และเมื่อปรับปรุงแล้ว จึงนำไปพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงในการวิจัย และจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉพาะในส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) จากการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ .772

1.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มด้วยกัน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

กลุ่มแรก คือเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่ง ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือ การบังหลวง ซึ่งมี 11 ตัวชี้วัด เป็นการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ปลายเปิดจะเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามจากประเด็นและตัวชี้วัด โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือสร้างแบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

และกำหนดเกณฑ์การประเมิน ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจทานแล้วให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนที่นำมาให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน ได้แก่ 1) นายเนตร จันทรรัศมี
2) นายประภาส แก้วพิบูลย์ 3) นายม่าเลก หมัดอะดัม 4) นายลัภย์ หนูประดิษฐ์ 5) อาจารย์วิทยา รัตนอรุณ และ 6) นายชัยรัตน์ เสถียร ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการประสานงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดสงขลา เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับการใช้งานจริง และเมื่อหลังจากปรับปรุงตัวชี้วัดและพัฒนาเครื่องมือแล้วแล้ว จึงนำไปทดลองเก็บข้อมูลกับประชาชนผู้มาติดต่อราชการของเทศบาลตำบลคลองแห เพื่อหาข้อแก้ไขในการนำไปใช้งาน และให้ได้ความชัดเจนในเรื่องของตัวชี้วัดมากยิ่งขึ้น โดยตัดตัวชี้วัดที่ไม่สามารถนำไปใช้จริง หรือตัวชี้วัดที่ซ้ำ เพื่อนำข้อบกพร่องมาแก้ไข แบบสัมภาษณ์อีกครั้งก่อนที่จะนำแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มประชาชนผู้มาติดต่อราชการที่ปรับปรุงแก้ไข ภายหลังจากการทดลองเก็บข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขเนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้ และเมื่อปรับปรุงแล้ว จึงนำไปพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงในการวิจัย และจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉพาะในส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) จากการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ .739

กลุ่มที่สอง คือ บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่ง เป็นการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ปลายเปิด จะเปิดโอกาสให้บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มมี 1 ประเด็น คือ การฉ้อราษฎร์ ซึ่งมี 14 ตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามจากประเด็นและตัวชี้วัด โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือสร้างแบบสัมภาษณ์บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกำหนดเกณฑ์การประเมิน ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจทานแล้วให้ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนที่นำมาให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน ได้แก่ 1) นายเนตร จันทรรัศมี
2) นายประภาส แก้วพิบูลย์ 3) นายม่าเลก หมัดอะดัม 4) นายลัภย์ หนูประดิษฐ์ 5) อาจารย์วิทยา รัตนอรุณ และ 6) นายชัยรัตน์ เสถียร ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการประสานงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดสงขลา เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมกับการใช้งานจริง และเมื่อหลังจากปรับปรุงตัวชี้วัดและพัฒนาเครื่องมือแล้วแล้ว จึงนำไปทดลองเก็บข้อมูลกับประชาชนผู้มาติดต่อราชการของเทศบาลตำบลคลองแห เพื่อหาข้อแก้ไขในการนำไปใช้งาน และให้ได้ความชัดเจนในเรื่องของตัวชี้วัดมากยิ่งขึ้น โดยตัดตัวชี้วัดที่ไม่สามารถนำไปใช้จริง หรือตัวชี้วัดที่ซ้ำ เพื่อนำข้อบกพร่องมาแก้ไข แบบสัมภาษณ์อีกครั้งก่อนที่จะนำแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มประชาชนผู้มาติดต่อราชการที่ปรับปรุงแก้ไข ภายหลังจากการทดลองเก็บข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขเนื้อหา ภาษา และสำนวนที่ใช้ และเมื่อปรับปรุงแล้ว จึงนำไปพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงในการวิจัย และจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉพาะในส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อคำถาม

แบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) จากการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นหรือค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ .791

1.3 **แบบประเมินตนเอง** ประเด็นที่ใช้ในการประเมินคือ การบังหลวง ซึ่งจะพิจารณาจากรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ ข้อ 2.4

2. การพัฒนาเกณฑ์การประเมินการประเมิน

การพัฒนาเกณฑ์การประเมิน ในส่วนของการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมนั้น ได้แบ่งเป็น 2 ช่วงด้วยกัน ซึ่งในช่วงแรกนั้นผู้วิจัยได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินจากประเด็นและตัวชี้วัดในการประเมิน แนวคิดทฤษฎี จากเอกสารหลักฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วจึงนำเกณฑ์การประเมินที่ได้ไปปรึกษาคณะอนุกรรมการประสานงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดสงขลาทั้ง 6 ท่าน และอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ เพื่อให้ได้ข้อมูลและพัฒนาเกณฑ์การประเมินตามประเด็นและตัวชี้วัด

ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
1	มีระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 70
2	มีระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 60
3	มีระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 50
4	มีระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 40
5	มีระดับของพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 30

เมื่อนำเกณฑ์ที่ได้ไปใช้แล้วทำให้ทราบว่า ช่วงระดับของคะแนนไปกระจุกตัวกันอยู่ในช่วงเดียว ทำให้เกณฑ์นี้ไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในงานวิจัยชิ้นนี้ ช่วงที่สองของการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน จึงเป็นการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินให้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงตามตัวชี้วัด การฉ้อราษฎร์และการบังหลวง โดยจะพิจารณาจากระดับพฤติกรรมซึ่งเกณฑ์ในการประเมินมีดังนี้

ร้อยละ	ระดับคะแนน
0.00 -25.0	4
25.01- 50.0	3
50.01-75.0	2
75.01-100.0	1

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

1. **แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ในส่วนที่ 2 เพื่อทราบความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วยกันเอง ในประเด็นของการบังหลวง ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ 2.1-2.4 หน้า 24) พิจารณาการให้คะแนนจากเกณฑ์การประเมินดังนี้

ร้อยละ	ระดับคะแนน
0.00 -25.0	4
25.01- 50.0	3
50.01-75.0	2
75.01-100.0	1

การแปลความหมายระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสน้อย
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสมาก
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสมากที่สุด

2. **แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)** ในส่วนที่ 2 เพื่อทราบความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ตนไปติดต่อราชการ ในประเด็นของการฉ้อราษฎร์ ซึ่งมีทั้งหมด 10 ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ 1.1-1.10 หน้า 22-24)พิจารณาการให้คะแนนจากเกณฑ์การประเมินดังนี้

ร้อยละ	ระดับคะแนน
0.00 -25.0	4
25.01- 50.0	3
50.01-75.0	2
75.01-100.0	1

การแปลความหมายระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสน้อย

ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสมาก
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีระดับความโปร่งใสมากที่สุด

3.แบบประเมินตนเอง พิจารณาจากรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ ข้อ 2.4 เพื่อดูว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติภารกิจตามที่รายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ข้อ กำหนดการให้คะแนนจากเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับคะแนน

1 หมายถึง ผลการประเมินตามตัวชี้วัดซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการกับการประเมินการป้องกันการทุจริต ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 1

2 หมายถึง ผลการประเมินตามตัวชี้วัดซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการกับการประเมินการป้องกันการทุจริต ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 2

3 หมายถึง ผลการประเมินตามตัวชี้วัดซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการกับการประเมินการป้องกันการทุจริต ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 3

การเก็บข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา มี 2 ประเภท คือ 1) ข้อมูลทุติยภูมิ 2) ข้อมูลปฐมภูมิ กล่าวคือ

1 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เอกสารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ อปท. เพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์ เพื่อใช้ในการประเมินการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรมในประเด็นผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่น โดยทางผู้วิจัยขอหนังสือจากจังหวัดสงขลา และส่งไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทำการนัดหมาย วันและเวลา และทางผู้วิจัยเข้าไปทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2 ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งจะเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากแหล่งข้อมูลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลตามตัวชี้วัดและข้อมูลเชิงพรรณนาในการอธิบายประกอบผลการประเมิน ได้แก่

2.1 ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าภายในองค์กรเป็นการสัมภาษณ์ถึงการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ใน

หน่วยงานด้วยกันเอง โดยประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์คือ ประเด็นการบังหลวง โดยทางผู้วิจัยขอหนังสือจากจังหวัดสงขลา และส่งไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทำการนัดหมาย วันและเวลา และทางผู้วิจัยเข้าไปทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2.2 **ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประชาชนทั่วไป** ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม **(1) ประชาชนที่มาติดต่อราชการ** ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการดักรอในพื้นที่เมื่อพบประชาชนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปผู้วิจัยจะเข้าไปทำการขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ **(2) ประชาชนที่มีการทำธุรกรรมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)** ผู้วิจัยได้ทำการขอรายชื่อ**บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่ง คือ 1. ทต.บ่อตรุ 2. อบต.ท่าบอน 3. อบต.บางเหรียง 4. ทต.สะบ้าย้อย 5. อบต.ชะแล้ 6. อบต.คลองหรัง 7. อบต.คลองหลา 8. อบต.คลองหอยโข่ง 9. อบต.คลองอู่ตะเภา 10.อบต.ฉลุง 11.ทม.คอหงส์ 12.ทม.ควนลัง 13.ทต.ปริก 14.ทต.นาสีทอง 15.อบต.ควนรู 16.อบต.จะทิ้งพระ 17.อบต.คูขุด และ 18.อบต.ชุมพล เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ทางผู้วิจัยได้ทำการโทรศัพท์นัดหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

การวิเคราะห์

การวิเคราะห์การประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมิติการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ผู้ประเมินจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. หาค่าความถี่ร้อยละและเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อใช้ในการตัดสินผลการประเมิน

2. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อใช้สนับสนุน/อธิบายผลการประเมินเชิงปริมาณ

3. หาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์ แบบ Spearman Rank

บทที่ 3

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชันในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา” เป็นการวิจัยชิงประเมิน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ร้อยละ เทียบกับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด และอธิบายรายละเอียดผลการประเมินโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ตอนที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Spearman Rank

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ร้อยละ เทียบกับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดและอธิบายรายละเอียดผลการประเมินโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สามารถแสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลปริก

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n = 30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.5	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.7	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.8							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.9							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	25(3.3)	5(16.7)	16.7	1	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.14	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**91.7%**			**4**			**92.9%**			**4**

ตาราง 5 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	7(7.5)	7.5	4	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	2(25.0)	6(75.0)	75.0	3		
รวม			**96.6%**			**4**	**3**	**3**

จากตาราง 5 ผลการประเมินเทศบาลตำบลปริก สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 พิจารณาได้จากตัวชี้วัดที่ 1.6 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้) เทศบาลตำบลปริก ได้มีการปฏิบัติหน้าที่ได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีการให้บริการประชาชนในทุกด้านมีจุดชำระค่าบริการต่าง ๆ หรือที่เราเรียกว่า one stop service มีบริการให้ประชาชนเล่นอินเตอร์เน็ตฟรีภายในเทศบาลตำบลปริก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เจ้าพนักงานในเทศบาลตำบลปริก ให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ อีกทั้งทางเทศบาลตำบลปริก มีการสอบถามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ในด้านของการประมูลในโครงการต่าง ๆทางบริษัท/ห้างร้านที่ทำการประมูล ให้ข้อมูลว่า “ในตัวชี้วัดที่ 1.9 (มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล. มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่มให้กับบุคคลบางกลุ่ม) เทศบาลตำบลปริก ได้มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผย เป็นไปตามระเบียบแบบแผน มีการประกาศทางเว็ปไซต์” มีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 เป็นข้าราชการเพียงส่วนน้อยในเทศบาล ในบางครั้งเป็นการรับของที่ประชาชนนำมาให้เนื่องจากความประทับใจส่วนตัวของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 ซึ่งหมายถึงเทศบาลตำบลปริก มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สุจริต เนื่องจากพนักงานในเทศบาลตำบลปริก ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา มีการสับเปลี่ยนกันให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้เจ้าพนักงานในเทศบาลตำบลปริก ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จะมีเพียงแต่ตัวชี้วัดที่ 2.11 (การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง) เป็นเพียงแต่การให้ของในช่วงเทศกาลต่าง ๆกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเท่านั้น ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 6 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(3.3)	3.3	4	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.5	0(0.0)	0(0.0)	(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.6	0(0.0)	0(0.0)	10(33.3)	20(66.7)	66.7	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.7	0(0.0)	0(0.0)	7(23.3)	23(76.7)	76.7	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.9							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	6(20.0)	24(0.0)	0.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.13							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.14	0(0.0)	0(0.0)	10(33.3)	20(66.7)	66.7	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**73.3%**			**3**			**91.1%**			**4**

ตาราง 6 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=4						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.3	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	25.0	1		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.□	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
รวม			**93.2%**			**4**	**3**	**3**

จากตาราง 6 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา ถือว่าเป็นหน่วยงานที่เล็กในด้านสถานที่ การบริการประชาชนในด้านต่าง ๆยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งพิจารณาได้จากตัวชี้วัดที่ 1.6 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้)โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่ค่อยข้างเล็กจึงมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่จึงทำให้ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน และตัวชี้วัดที่ 1.14 (ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยกระทำกิจกรรมในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าคนเดียวหลายคนหรือส่วนรวม) โดยประชาชนให้ข้อมูลว่า “มีการเรียกเก็บเงินจากการที่ประชาชนไปขอรับบริการปรึกษาปัญหาต่าง ๆในบางคน” และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจากในการประมูลโครงการต่าง ๆของทางองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา ทางองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภามีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน มีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 เป็นเพียงแต่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมรับประทานอาหารกับผู้ประมูลเพื่อเป็นการคุยรายละเอียดของงาน

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 ซึ่งพิจารณาได้จากตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) โดยพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีเพียงแต่ตัวชี้วัดที่ 2.3 (เจ้าหน้าที่เอาเปรียบผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่) เนื่องจากพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ตะเภา บางรายมีการเอางานส่วนตัวมาทำขณะทำงาน เป็นเหตุให้งานของตนเองล่าช้ากว่ากำหนดทำให้พนักงานรายขึ้นต้องเข้ามาช่วยทำงาน ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 7 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	15(50.0)	15(50.0)	50.0	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	6(20.0)	24(□0.0)	□0.0	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	0(0.0)	11(36.7)	19(63.3)	63.3	3	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	□(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.6	0(0.0)	0(0.0)	15(50.0)	15(50.0)	50.0	2	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	0(0.0)	6(20.0)	24(□0.0)	□0.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.□							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.9							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	11(36.7)	19(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.14	0(0.0)	0(0.0)	25(□3.3)	5(16.7)	16.7	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**56.1%**			**3**			**78.6%**			**4**

ตาราง 7 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	2(25.0)	5(62.5)	1(12.5)	12.5	1	3	3
2.2	0(0.0)	2(25.0)	2(25.0)	4(50.0)	50.0	2		
2.3	0(0.0)	2(25.0)	1(12.5)	5(62.5)	62.5	3		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	4(50.0)	3(37.5)	1(12.5)	12.5	1		
2.6	0(0.0)	2(25.0)	1(12.5)	5(62.5)	62.5	3		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	7(7.5)	7.5	4		
2.	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	7(7.5)	7.5	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	7(7.5)	7.5	4		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	3(37.5)	5(62.5)	37.5	2		
รวม			**98.9%**			**4**	**3**	**3**

จากตาราง 7 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 พิจารณาได้จาก ตัวชี้วัดที่ 1.6 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้) โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุงมีการปฏิบัติงานในการดูแลประชาชนขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ทำให้การปฏิบัติงานนั้นต่ำกว่ามาตรฐาน และโดยเฉพาะตัวชี้วัดที่ 1.14 (ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยกระทำในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าคนเดียวหลายคนหรือส่วนรวม) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุงนั้น เวลาประชาชนมาติดต่อราชการ ในเรื่องของการเขียนเอกสารทางราชการ ประชาชนในพื้นที่ให้ข้อมูลว่า *“ประชาชนไม่มีความรู้เท่าที่ควร ต้องมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำปรึกษา แต่พนักงานบางรายไม่เพียงแต่ให้คำปรึกษาแต่ยังเรียกเก็บเอาค่าธรรมเนียมนอกเนื่องจากค่าธรรมเนียมที่ต้องเก็บจริง”* และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 ทางองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง มีการประกาศให้ผู้สนใจที่มาทำการประมูลทราบทุกครั้งเมื่อมีการทำการประมูล จะมีเพียงแต่ ในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีระดับผลการประเมินอยู่เท่ากับ 1 เป็นข้าราชการเพียงส่วนน้อยในเทศบาล ในบางครั้งเป็นการรับของที่ประชาชนนำมาให้เนื่องจากความประทับใจส่วนตัวของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นที่น่าสังเกตว่าในตัวชี้วัดที่ 1.2 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อได้ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น) ในส่วนของประชาชนทั่วไปมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 แต่ในส่วนของประชาชนกลุ่มเฉพาะ มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจากประชาชนที่มาติดต่อนั้นเป็นชาวบ้านที่มีความเกรงกลัวต่ออำนาจและอิทธิพลของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจึงถูกเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเอาเปรียบ

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง ไม่มีการแบ่งฝ่ายกันปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันอย่างดี มีความร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 2.1 (เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เป็นเฉพาะเจ้าหน้าที่บางรายที่นำของภายในที่ทำงานไปใช้เป็นของส่วนตัว เช่น เครื่องมือสำนักงาน รถยนต์ เจ้าหน้าที่มักจะนำรถยนต์ของทางหน่วยงานไปใช้นอกเหนือจากหน้าที่ โดยเมื่อใช้ในราชการเสร็จแล้วก็จะนำรถไปใช้ในธุระส่วนตัวต่อ ส่วน

เครื่องใช้สำนักงานจะเป็นจำพวกกระดาษ โดยการพริ้นงานเอกสารที่เป็นงานของตนเองไม่ใช้งานในราชการ ส่วนมากจะเป็นการพริ้นรายงานที่ตนไปศึกษาต่อ และตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เป็นการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เท่านั้น ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 8 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควนรู

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	7(23.3)	23(76.7)	76.7	4	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	7(23.3)	23(76.7)	76.7	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	10(33.3)	20(66.7)	66.7	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	0(0.0)	(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.5	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(3.3)	3.3	4	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.6	0(0.0)	0(0.0)	6(20.0)	24(0.0)	0.0	4	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.5	3
1.7	0(0.0)	0(0.0)	7(23.3)	23(76.7)	76.7	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.							0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.9							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.10							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.11	0(0.0)	0(0.0)	6(20.0)	24(0.0)	0.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.5	3
1.14	0(0.0)	0(0.0)	10(33.3)	20(66.7)	66.7	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.5	3
รวม			**75.3%**			**4**			**73.2%**			**3**

ตาราง 8 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	1(12.5)	1(12.5)	6(75.0)	75.0	3	3	3
2.2	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	7(7.5)	7.5	4		
2.3	0(0.0)	1(12.5)	2(25.0)	5(62.5)	62.5	3		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	1(12.5)	4(50.0)	3(37.5)	37.5	2		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	1(12.5)	7(7.5)	7.5	4		
2.7	0(0.0)	2(25.0)	2(25.0)	4(50.0)	50.0	2		
2.	0(0.0)	1(12.5)	0(0.0)	7(7.5)	7.5	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	2(25.0)	6(75.0)	75.0	3		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	3(37.5)	5(62.5)	62.5	3		
รวม			**75.0%**			**3**	**3**	**3**

จากตาราง 8 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลควนรู สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4ซึ่งพิจารณาได้จากตัวชี้วัดที่ 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ) โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลควนรู มีการบริการในด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของพื้นที่อย่างครบถ้วน ประชาชนให้ข้อมูลว่า “เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการบริการประชาชนอย่างเต็มที่ ไม่เคยที่จะเอาหรือรับสิ่งของจากคนในพื้นที่” จะมีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 1.14 (ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยกระทำในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าคนเดียว หลายคนหรือส่วนรวม) ที่มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เป็นเพียงการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการใช้บริการภายในหน่วยงาน เช่น การเก็บค่าเข้าห้องน้ำ และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 ซึ่งพิจารณาได้จากตัวชี้วัดที่ 2.9 (มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล. มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่มให้กับบุคคลบางกลุ่ม) เนื่องจากทางประชาชนกลุ่มเฉพาะให้ข้อมูลมาว่า *“ส่วนใหญ่แล้วผู้ที่ได้รับการพิจารณาในการที่จะได้รับโครงการประมูลต่าง ๆเป็นรายเดิม”* และในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เป็นการที่ทางผู้ประมูลที่ประมูลโครงการได้นำของขวัญมาให้ เพื่อประโยชน์ของทางบริษัทในการที่จะได้รับการพิจารณาในการรับโครงการต่าง ๆไปทำในการประมูลครั้งต่อไป และเป็นที่น่าสังเกตว่าในตัวชี้วัดที่ 1.12 นี้ ในส่วนของประชาชนทั่วไปมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 แต่ในส่วนของประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) มีผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากทางประชาชนกลุ่มเฉพาะต้องมีการให้ของกับเจ้าหน้าที่เพื่อประโยชน์ของบริษัท

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลควนรู เจ้าหน้าที่บางรายปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนไม่เต็มที่ ละเลยการปฏิบัติงานบางเวลา ในตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน)มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 เนื่องจากทางผู้บริหารมีการเข้าข้างลูกน้องหรือพักพวกตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนพรรคพวกของตนเองให้เลื่อนตำแหน่งได้ง่ายกว่าเจ้าหน้าที่คนอื่นในหน่วยงาน ทั้ง ๆที่เจ้าหน้าที่รานั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ในตัวชี้วัดที่ 2.7 (การทำงานอื่นที่ไม่ใช้งานในหน้าที่ให้เกิดความเสียหายต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางรายนำงานอื่นที่ไม่ใช้งานในหน้าที่เข้ามาทำ เช่น นำงานที่

ตนกำลังศึกษาต่อเข้ามานำในเวลางานของของตนเอง การนำของมาขายในเวลางานเนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอจึงต้องหาอาชีพเสริม เช่น ธุรกิจขายตรง ทำให้งานในหน้าที่ได้รับความเสียหาย การนำอาหารมาขายในเวลางาน การขายหวยใต้ดิน ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 9 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	□(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	7(23.4)	23(76.6)	76.6	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	7(23.4)	23(76.6)	76.6	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	0(0.0)	7(23.4)	23(76.6)	76.6	4	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	7(23.4)	23(76.6)	76.6	4	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.6	0(0.0)	0(0.0)	□(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	0(0.0)	7(23.4)	23(76.6)	76.6	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.□							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.9							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	□(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	□(26.7)	22(73.3)	73.3	3	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.14	0(0.0)	0(0.0)	7(23.4)	23(76.6)	76.6	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**75.9%**			**4**			**75.0%**			**3**

ตาราง 9 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=4						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2		
2.3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.□	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2		
รวม			**70.5%**			**3**	**3**	**3**

จากตาราง 9 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้ สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 ซึ่งพิจารณาได้จากตัวชี้วัดที่ 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ) และตัวชี้วัดที่ 1.6 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้) เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้ มีการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการประชาชนในด้านต่าง ๆนั้นเป็นที่พอใจของประชาชนในพื้นที่ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้บริการประชาชนอย่างเต็มใจไม่หวังผลใด ๆจากประชาชน และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 ซึ่งมีการให้ข้อมูลว่า *“เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้ เมื่อมีการประมูลโครงการต่าง ๆจะไม่ค่อยประกาศให้ผู้มาประมูลรับทราบ จะทราบกันแต่ผู้ประมูลรายเดิม เนื่องจากเป็นญาติ พี่น้อง กับทางฝ่ายบริหารของหน่วยงาน”* จะมีเพียงแต่ตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากบริษัทที่ทำการประมูลงานได้ให้ข้อมูลว่า จำเป็นต้องให้เพื่อประโยชน์ในการประมูลครั้งต่อไป และตัวชี้วัดที่ 1.13 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้มาติดต่อเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่แข่งออกจากการประมูล) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากเป็นความต้องการที่จะให้ได้บริษัทที่เป็นพรรคพวกของทางฝ่ายบริหาร

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากภายในหน่วยงานเจ้าหน้าที่มีการแบ่งฝ่ายกันอยู่บ้าง และตัวชี้วัดที่มีระดับผลการประเมินต่ำสุดคือตัวชี้วัดที่ 2.1 (เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางรายมักจะนำของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัวโดยเฉพาะรถยนต์ของทางองค์การบริหารส่วนตำบลชะแล้ เจ้าหน้าที่บางรายชอบนำมาใช้นอกเหนือจากเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 10 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเหรียง

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =60						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	23(3□.3)	37(61.7)	61.7	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	25(41.7)	35(5□.3)	5□.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	26(43.3)	34(56.7)	56.7	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	0(0.0)	32(53.3)	4□(46.7)	46.7	2	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.5	0(0.0)	0(0.0)	21(35.0)	39(65.0)	65.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.6	0(0.0)	0(0.0)	25(41.7)	35(5□.3)	5□.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	1(1.7)	21(35.0)	3□(63.3)	63.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.□							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.9							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	29(4□.3)	31(51.7)	51.7	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.12	0(0.0)	0(0.0)	23(3□.3)	37(61.7)	61.7	3	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.14	0(0.0)	0(0.0)	21(35.0)	39(65.0)	65.0	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**58.8%**			**3**			**78.6%**			**4**

ตาราง 10 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=6						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
	4	3	2	1				
2.1	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	5(□3.3)	□3.3	4	3	3
2.2	0(0.0)	5(55.6)	2(33.3)	4(66.7)	66.7	3		
2.3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	3(50.0)	50.0	2		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	5(□3.3)	□3.3	4		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	3(50.0)	50.0	2		
2.□	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	5(□3.3)	□3.3	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	5(□3.3)	□3.3	4		
2.11	0(0.0)	1(16.7)	3(50.0)	2(33.3)	33.3	2		
รวม			**75.7%**			**4**	**3**	**3**

จากตาราง 10 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลบางเหรียง สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชน มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางเหรียง เจ้าหน้าที่มีการให้บริการประชาชนตามหน้าที่ของตน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนภายในพื้นที่ จึงปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการของประชาชน ประชาชน และประชาชนกลุ่มเฉพา ะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจาก การประมูลทุกโครงการของทางองค์การบริหารส่วนตำบลบางเหรียง มีการประกาศให้บริษัทที่สนใจมาทำการประมูลอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการปิดบังข้อมูล จะมีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 เป็นข้าราชการเพียงส่วนน้อยในเทศบาล ในบางครั้งเป็นการรับของที่ประชาชนนำมาให้เนื่องจากความประทับใจส่วนตัวของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าในตัวชี้วัดที่ 1.4 (ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ) ในส่วนของประชาชนทั่วไปมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 แต่ในส่วนของประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) มีระดับผลการระเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากในส่วนของประชาชนทั่วไปนั้นเป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่จึงมีการที่จะสัมผัสกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้บ่อยกว่าประชาชนกลุ่มเฉพาะ และมีการพูดคุยกันระหว่างชาวบ้านด้วยกัน ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเหรียง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ไม่มีปัญหาระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีเพียงแต่ตัวชี้วัดที่ 2.11 (การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง) ที่มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางรายมักที่จะให้ของกำนัลกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ส่วนตนในการที่จะได้รับการพิจารณาในการที่เลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้นในหน้าที่การงาน ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 11 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหลา

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	6(20.0)	24(80.0)	80.0	4	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(83.3)	83.3	4	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.3	0(0.0)	0(0.0)	4(13.3)	26(86.7)	86.7	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	0(0.0)	0(0.0)	2(6.7)	28(93.3)	93.3	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.5	0(0.0)	0(0.0)	6(20.0)	24(80.0)	80.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	25.0	1
1.6	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(83.3)	83.3	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.7	0(0.0)	0(0.0)	4(13.3)	26(86.7)	86.7	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.□							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.9							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.11	0(0.0)	0(0.0)	2(6.7)	28(93.3)	93.3	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.14	0(0.0)	0(0.0)	4(13.3)	26(86.7)	86.7	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**84.3%**			**4**			**75.0%**			**3**

ตาราง 11 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=5						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	4(□0.0)	1(20.0)	20.0	1	3	3
2.2	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	40.0	2		
2.3	0(0.0)	4(□0.0)	0(0.0)	1(20.0)	20.0	1		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	4(□0.0)	□0.0	4		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)	100.0	4		
2.7	0(0.0)	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	60.0	3		
2.□	0(0.0)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	20.0	1		
2.9	0(0.0)	1(20.0)	4(□0.0)	0(0.0)	0.0	1		
2.10	0(0.0)	1(20.0)	0(0.0)	4(□0.0)	□0.0	4		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	60.0	3		
รวม			**52.7%**			**3**	**3**	**3**

จากตาราง 11 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหลา สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหลา มีการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ การบริการประชาชนในด้านต่าง ๆนั้นเป็นที่พอใจของประชาชนในพื้นที่ มีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปะใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 เป็นข้าราชการเพียงส่วนน้อยในหน่วยงาน ในบางครั้งเป็นการรับของที่ประชาชนนำมาให้เนื่องจากความประทับใจส่วนตัวของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ประชาชน และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหลา เมื่อมีการประมูลโครงการก็จะประกาศให้ทราบ จะมีเพียงแต่ ตัวชี้วัดที่ 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ) ซึ่งการจ่ายค่าน้ำร้อนน้ำชาของประชาชนกล่มเฉพาะนั้นไม่ใช่เรื่องของความสมัครใจแต่เป็นธรรมเนียมที่ต้องยอมรับและจากการที่ถูกเจ้าหน้าที่บางคนเรียกร้อง และ ตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้เป็นเพียงแต่ในเจ้าหน้าที่บางรายเท่านั้น มีการให้ข้อมูลว่า *“เรียกรับเอาสิ่งของต่าง ๆเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว”*

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหลาเจ้าหน้าที่มีการแบ่งฝ่ายกันอยู่บ้าง และตัวชี้วัดที่มีระดับผลการประเมินต่ำสุดคือตัวชี้วัดที่ 2.9 (มีการรู้เห็นกันภายในหน่วยงานในการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานที่หลีกเลี่ยงระเบียบแบบแผนของทางราชการที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ข้อมูลว่า *“เจ้าหน้าที่มักจะหลีกเลี่ยงขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน เช่น การไม่ส่งใบลาเมื่อมีการขาดงาน”* ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 12 ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลสะบ้าย้อย

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	0(0.0)	100	4	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.2	0(0.0)	0(0.0)	11(36.7)	19(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	10(33.3)	20(66.7)	66.7	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	0(0.0)	0(0.0)	20(66.7)	10(33.3)	33.3	2	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(3.3)	3.3	4	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	25.0	1
1.6	0(0.0)	0(0.0)	12(40.0)	1 (60.0)	60.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	0(0.0)	20(66.7)	10(33.3)	33.3	2	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.8							2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.9							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	25.0	1
1.11	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(3.3)	3.3	4	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0.0	1
1.13							0(0.0)	2(25.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.14	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			**72.3%**			**3**			**82.1%**			**4**

ตาราง 12 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=9						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	4(44.4)	3(33.3)	2(22.2)	22.2	1	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	1(11.2)	□(□□.□)	□□.□	4		
2.3	2(22.2)	3(33.3)	2(22.2)	2(22.2)	22.2	1		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	1(11.2)	□(□□.□)	□□.□	4		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	9(100.0)	0(0.0)	0.0	1		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	7(77.□)	77.□	4		
2.7	0(0.0)	3(33.3)	3(33.3)	3(33.3)	33.3	2		
2.□	0(0.0)	1(11.2)	0(0.0)	□(□□.□)	□□.□	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	9(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	2(22.2)	0(0.0)	7(77.□)	77.□	4		
2.11	0(0.0)	1(11.2)	7(77.□)	1(11.2)	11.2	1		
รวม			**55.5%**			**3**	**3**	**3**

จากตาราง 12 ผลการประเมินเทศบาลตำบลสะบ้าย้อย สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ภายในเทศบาลตำบลสะบ้าย้อย ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในพื้นที่มานาน มีความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ในบางครั้งไม่เป็นไปตามระเบียบมีการลัดคิวให้บุคคลที่ตนรู้จักก่อน และตัวชี้วัดที่มีระดับผลการประเมินต่ำสุดคือ ตัวชี้วัดที่ 1.4 (ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ) และตัวชี้วัด 1.7 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยแสดงท่าทีหรือเจตนาที่จะใช้หรือละเว้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อสิ่งของตอบแทนให้แก่ตนเองหรือพวกพ้อง) มีข้อมูลว่า *“เจ้าหน้าที่ชอบเสนอตนในการช่วยเหลือในเรื่องเอกสารเพื่อแลกกับสิ่งของต่าง ๆ เพราะชาวบ้านที่มาติดต่อไม่รู้เรื่องหนังสือราชการต่าง ๆ”* ซึ่งระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจากภายในหน่วยงาน ท. ในส่วนของการประมูลมีการประกาศให้ทราบผ่านทางเว็บไซต์ของทางหน่วยงาน จะมีเพียงแต่ตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากบริษัทที่ทำการประมูลงานได้ให้ข้อมูลว่า จำเป็นต้องให้เพื่อประโยชน์ในการประมูลครั้งต่อไป เป็นที่น่าสังเกตว่าในตัวชี้วัดที่ 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ) ในส่วนของประชาชนทั่วไปมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 แต่ในส่วนของประชาชนกลุ่มเฉพาะมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากค่าน้ำร้อนน้ำชาเป็นส่วนที่ทางประชาชนกลุ่มเฉพาะต้องจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่อยู่แล้วโดยถือว่าเป็นธรรมเนียมส่วนในส่วนของประชาชนทั่วไปที่ไม่ค่อยพบเนื่องจากการติดต่อของประชาชนส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเรื่องทั่วไปที่เจ้าหน้าที่ต้องบริการให้กับประชาชน

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จะมีเพียงแต่ตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากภายในหน่วยงานมีการสนับสนุนพวกของตนเอง มีการเลือกปฏิบัติเพื่อเป็นการช่วยเหลือให้พรรคพวกของตนให้ได้รับประโยชน์หรือไม่ถูกลงโทษเวลาที่กระทำผิด ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 13 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	1 (60.0)	12(40.0)	40.0	2	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(3.3)	3.3	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	19(63.3)	11(36.7)	36.7	2	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	(26.7)	0(0.0)	22(73.3)	73.3	4	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	3(10.0)	27(90.0)	90.0	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	0(0.0)	1(3.3)	29(96.7)	96.7	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.9							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.11	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	15(50.0)	0(0.0)	15(50.0)	50.0	2	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.14	0(0.0)	0(0.0)	3(10.0)	27(90.0)	90.0	4	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			**76.0%**			**4**			**73.2%**			**3**

ตาราง 13 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=5						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	3(60.0)	2(40.0)	40.0	2	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)	100.0	4		
2.3	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	4(0.0)	0.0	4		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	60.0	3		
2.5	0(0.0)	4(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	20.0	1		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	60.0	3		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	4(0.0)	1(20.0)	20.0	1		
2.	0(0.0)	0(0.0)	4(0.0)	1(20.0)	20.0	1		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	2(40.0)	3(60.0)	60.0	3		
2.11	0(0.0)	4(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	20.0	1		
รวม			**52.7%**			**3**	**3**	**3**

จากตาราง 13 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 เนื่องจากภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล มีการให้บริการแก่ประชาชนอย่างอย่างเป็นกันเองเพราะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่มีความคุ้นเคยกับประชาชน การบริการประชาชนในด้านต่าง ๆนั้นเป็นที่พอใจของประชาชนในพื้นที่ ในตัวชี้วัดที่ 1.1 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน)ซึ่งประชาชนให้ข้อมูลว่า *"เจ้าหน้าที่ขอเงินเพื่อแลกกับการที่จะทำให้เรื่องที่เรามาติดต่อรวดเร็วขึ้น"* มีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปะใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 เป็นเพียงการให้ของจากประชาชนเพราะความประทับใจในตัวเจ้าหน้าที่ของที่ให้ส่วนใหญ่ก็จะเป็นพวกผลิตผลทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ที่นำมาให้ และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 ทางบริษัท/ห้างร้านที่เข้ามาทำการประมูลให้ข้อมูลว่า "เจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างดีไม่มีการปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การที่ประมูล" แต่จะมีเพียงตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) และตัวชี้วัดที่ 1.13 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้มาติดต่อเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่แข่งออกจากการประมูล) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 เนื่องจากการประมูลทุกครั้งของทางองค์การบริหารส่วนตำบลชุมพล ผู้ที่ได้รับการประมูลจะเป็นบริษัทในเครือญาติของผู้บริหารหน่วยงานทำให้ได้ผู้ประมูลรายเดิม มีการให้ข้อมูลว่า *"ไม่ค่อยมีการประการเรื่องการประมูลให้บริษัทอื่น ๆรับรู้หรือถ้าประกาศรายละเอียดต่าง ๆก็ไม่ชัดเจน"* ส่วนการให้ของขวัญแก่หน่วยงานก็เพื่อประโยชน์ในการประมูลครั้งต่อไป

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ 2.1 (เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว) เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีการนำของทางราชการมาใช้เป็นส่วนตัว โดยเจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลว่า *"เจ้าหน้าที่บางราย นำวัสดุครุภัณฑ์ เช่น กระดาษ ปากกา มาใช้อยู่ประจำ นำรถทางหน่วยงานมาใช้ในกิจการของตนอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีการเบิกจ่ายค่าน้ำมันอย่างไม่ถูกต้อง"* ตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) ทางผู้บริหารของ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพลสนับสนุนพวกของตนอย่างชัดเจน มีการให้ข้อมูลว่า *“เจ้าหน้าที่บางรายทำผิดอย่างสำเสมอแต่ทางผู้บริหารก็ไม่มีการตัดเตือนแถมยังมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ด้วย”* ตัวชี้วัดที่ 2.7 (การทำงานอื่นที่ไม่ใช้งานในหน้าที่ให้เกิดความเสียหายต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ) โดยมีการเอางานอื่นที่ไม่ใช้งานในหน้าที่เข้ามาทำ ตัวชี้วัดที่ 2.□(มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่ม) มีการให้ข้อมูลว่า *“เจ้าหน้าที่บางรายมีการเอื้อประโยชน์ให้กับคนบางกลุ่มที่เข้ามาประมูลเนื่องจากทางกลุ่มบุคคลนั้นสัญญาว่าจะให้ตำแหน่งในบริษัทกับเจ้าหน้าที่เมื่อเจ้าหน้าที่นั้นปลดเกษียณจากงานราชการหรือการให้ตำแหน่งกับญาติในการทำงานในบริษัท”* และตัวชี้วัดที่ 2.11(การให้ทรัพย์สินของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง) บางรายมีการประจบผู้บังคับบัญชาเพื่อหวังผลที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการสนับสนุนพวกพ้องของตน ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 14 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะทิ้งพระ

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	25(3.3)	5(16.7)	16.7	1	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	11(36.7)	19(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.4	0(0.0)	0(0.0)	14(46.7)	16(53.3)	53.3	3	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	10(33.3)	20(66.7)	66.7	3	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.6	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.7	0(0.0)	0(0.0)	14(46.7)	16(53.3)	53.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.9							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	11(36.7)	19(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	1(3.3)	13(43.4)	16(53.3)	53.3	3	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.14	0(0.0)	0(0.0)	10(33.3)	20(66.7)	66.7	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**57.6%**			**3**			**75.0%**			**3**

ตาราง 14 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=6						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	5(□3.2)	1(16.□)	16.□	1	3	3
2.2	0(0.0)	1(16.□)	0(0.0)	5(□3.2)	□3.2	4		
2.3	1(16.□)	0(0.0)	1(16.□)	4(66.□)	66.□	3		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	3(50.0)	50.0	2		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.6	0(0.0)	1(16.□)	0(0.0)	5(□3.2)	□3.2	4		
2.7	0(0.0)	1(16.□)	0(0.0)	5(□3.2)	□3.2	4		
2.□	0(0.0)	1(16.□)	0(0.0)	5(□3.2)	□3.2	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.10	1(16.□)	0(0.0)	1(16.□)	4(66.□)	66.□	3		
2.11	1(16.□)	0(0.0)	1(16.□)	4(66.□)	66.□	3		
รวม			**65.1%**			**3**	**3**	**3**

จากตาราง 14 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลจะทิ้งพระ สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 มีการให้ข้อมูลว่า" *"เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจะทิ้งพระ บางรายมีการปฏิบัติงานล่อไปในทางไม่โปร่งใส การปฏิบัติงานบางอย่างต้องมีสิ่งของมาแลกเปลี่ยนเพื่อจะได้ทำให้งานนั้นดำเนินไปอย่างรวดเร็ว"* ในส่วนของประชาชนทั่วไปในตัวชี้วัดที่มีระดับผลการประเมินต่ำสุด คือ 1.1 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน) 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ) เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจะทิ้งพระมักจะมีพฤติกรรมที่เรียกร้องจากประชาชนทั่วไปที่จะรับเอาค่าเหนื่อยในการปฏิบัติหน้าที่ และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) ในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) ซึ่งมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เป็นการรับเอาทรัพย์สินต่างเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเป็นการให้ของประชาชนกลุ่มเฉพาะเพื่อประโยชน์ของตนในการประมูลงานในครั้งต่อไป

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากพนักงานในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายการเมืองมีการสนับสนุนพวกพ้องของตนเอง และในตัวชี้วัดที่ 2.1 (เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่นำของทางราชการมาใช้เป็นของตน เช่น วัสดุสำนักงานต่าง ๆ รถยนต์ เป็นต้น มีการให้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วยกันว่า *"เจ้าหน้าที่บางรายมีการยักยอกเงินงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุต่าง ๆครั้งละเล็กละน้อยเพื่อนำไปใช้"* ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 15 ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลเมืองคอหงส์

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n = 100						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	(.0)	19(19.0)	14(14.0)	59(59.0)	59.0	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	(.0)	25(25.0)	11(113.0)	56(56.0)	56.0	3	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.3	(0.0)	16(16.0)	11(11.0)	65(65.0)	65.0	3	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	75.0	3
1.4	13(13.0)	13(13.0)	29(29.0)	45(45.0)	45.0	2	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	75.0	3
1.5	17(17.0)	13(13.0)	22(22.0)	4 (4 .0)	4 .0	2	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.6	5(0.0)	7(7.0)	34(34.0)	54(54.0)	54.0	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	5(5.0)	(0.)	19(19.0)	6 (6 .0)	6 .0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.8							0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.9							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.11	5(0.0)	9(9.0)	1 (1 .0)	6 (6 .0)	6 .0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.12	7(7.0)	15(15.0)	19(19.0)	59(59.0)	59.0	3	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.14	2(2.0)	10(10.0)	16(16.0)	62(62.0)	62.0	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			**58.4%**			**3**			**62.5%**			**3**

ตาราง 15 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง						
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=24						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	
	4	3	2	1			คะแนนดิบ / ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	5(20.□)	5(20.□)	14(5□.4)	5□.4	3	3 / 2
2.2	0(0.0)	0(0.0)	2(□.3)	22(91.7)	91.7	4	
2.3	0(0.0)	0(0.0)	14(5□.4)	10(41.6)	41.6	2	
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	24(100.0)	100.0	4	
2.5	5(20.□)	5(20.□)	13(54.1)	1(4.3)	4.3	1	
2.6	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	24(100.0)	100.0	4	
2.7	0(0.0)	3(12.5)	6(25.0)	15(62.5)	62.5	3	
2.□	0(0.0)	2(□.3)	2(□.3)	20(□3.4)	□3.4	4	
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	24(100.0)	100.0	4	
2.10	0(0.0)	0(0.0)	4(16.6)	20(□3.4)	□3.4	4	
2.11	0(0.0)	20(□3.4)	3(12.5)	1(4.3)	4.3	1	
รวม			**66.3%**			**3**	

จากตาราง 15 ผลการประเมินเทศบาลเมืองคอหงส์สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากทางเทศบาลเมืองคอหงส์ มีพื้นที่และประชากรในความรับผิดชอบมากและประชาชนในพื้นที่ก็มีเป็นจำนวนมาก ประกอบกับเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย จึงอาจจะทำให้การบริการประชาชนไม่เป็นไปตามมาตรฐาน และจะเห็นได้ว่าในส่วนของประชาชนทั่วไป ซึ่งในตัวชี้วัดที่ 1.4 (ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ) และตัวชี้วัดที่ 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 2 เนื่องจากทางเทศบาลเมืองคอหงส์ ต่อวันต้องให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่บางรายแสวงหาผลประโยชน์จากส่วนนี้ มีการให้ข้อมูลว่า *"เจ้าหน้าที่มีการเก็บเงินในการการให้คำแนะนำเรื่องการกรอกเอกสารต่าง ๆเวลามาติดต่อขอรับบริการ"* และในส่วนของประชาชนกลุ่มเฉพาะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) ในตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) เป็นการให้ชองเพื่อประโยชน์ในการประมูลในครั้งต่อไป และตัวชี้วัดที่ 1.13 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้มาติดต่อเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่เข่งออกจากการประมูล) เพื่อต้องการจะได้รายเดิมในการมาประมูลงานหรือโครงการต่าง ๆเนื่องจากเป็นญาติและพรรคพวกของตน

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากเทศบาลเมืองคอหงส์ เป็นหน่วยงานที่ใหญ่ มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก จึงเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในการปฏิบัติงานและในตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายในหน่วยงาน) มีการให้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ว่า *"ผู้บังคับบัญชาฝ่ายการเมืองมีการสนับสนุนพรรคพวกของตนเป็นอย่างมาก เนื่องจากในทุก ๆปีจะมีการให้เลื่อนขั้นตำแหน่งและเพิ่มเงินเดือนอยู่อย่างเสมอ"* และตัวชี้วัดที่ 2.11(การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 ด้วยสาเหตุที่เทศบาลเมืองคอหงส์ มีการแบ่งฝ่ายจึงมีการสนับสนุนพวกพ้องของตนประกอบกับการมีการให้ของกับผู้บังคับบัญชาเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 2

ตาราง 16 ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ่อตรุ

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =60						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	22(36.7)	3□(63.3)	63.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	25(41.7)	35(5□.3)	5□.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	1(1.7)	21(35.0)	3□(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	0(0.0)	27(45.0)	33(55.0)	55.0	3	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	23(3□.3)	37(61.7)	61.7	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.6	0(0.0)	1(1.7)	22(36.7)	37(61.7)	61.7	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	1(1.7)	21(35.0)	3□(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.8							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.9							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	27(45.0)	33(55.0)	55.0	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	1(1.7)	22(36.7)	37(61.7)	61.7	3	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.14	0(0.0)	1(1.7)	20(33.3)	39(65.0)	65.0	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
รวม			**60.8%**			**3**			**76.8%**			**4**

ตาราง 16 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=9						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	7(77.□)	2(22.2)	22.2	1	3	3
2.2	0(0.0)	5(55.6)	2(22.2)	2(22.2)	22.2	1		
2.3	0(0.0)	4(44.4)	4(44.4)	1(11.2)	11.2	1		
2.4	0(0.0)	3(33.3)	1(11.2)	5(55.6)	55.6	3		
2.5	3(33.3)	5(55.6)	0(0.0)	1(11.2)	11.2	1		
2.6	3(33.3)	1(11.2)	0(0.0)	5(55.6)	55.6	3		
2.7	0(0.0)	4(44.4)	1(11.2)	4(44.4)	44.4	2		
2.□	0(0.0)	1(11.2)	2(22.2)	6(66.7)	66.7	3		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	3(33.3)	6(66.7)	66.7	3		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	2(22.2)	7(77.□)	77.□	4		
2.11	0(0.0)	2(22.2)	3(33.3)	4(44.5)	44.5	2		
รวม			**43.5%**			**2**	**3**	**3**

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินเทศบาลตำบลบ่อตรุ สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกันตามหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอจะมีเพียงแต่ในตัวชี้วัดที่ 1.4 (ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ) และตัวชี้วัดที่ 1.11 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการเรียกเอาผลตอบแทนเกินจากอัตราค่าธรรมเนียมจากการติดต่อขอรับบริการ) ประชาชนในพื้นที่ให้ข้อมูลว่า *"เจ้าหน้าที่บางรายชอบเก็บเงินเกินจากราคาที่หน่วยงานกำหนด เช่น การเก็บค่าบริการต่าง ๆจากการที่ไปจ่ายค่าน้ำค่าไฟ"* และประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 4 ทางเทศบาลตำบลบ่อตรุมีการเปิดเผยข้อมูลเมื่อมีการประมูลในโครงการต่าง ๆ แต่จะมีเพียงตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เป็นการให้ของขวัญแก่หน่วยงานก็เพื่อประโยชน์ในการประมูลครั้งต่อไป *"เป็นการนให้ทั้งสิ่งของและตัวเงินให้กับเจ้าหน้าที่บางราย"*

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 เนื่องจากภายในหน่วยงานนั้นผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหารมีอำนาจมากกว่าผู้บังคับบัญชาฝ่ายการเมือง ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแบ่งฝ่ายกันปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานไม่มีความต่อเนื่องกัน และตัวชี้วัดที่มีระดับผลการประเมินต่ำสุดคือ ตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 มีการให้ข้อมูลว่า *"ถ้าเจ้าหน้าที่คนไหนในหน่วยงานไม่ปฏิบัติตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหาร ก็เหมือนโดนทิ้ง ไม่ได้รับการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะทำงานดีอย่างไรก็ตาม"* ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 17 ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนาสีทอง

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n = 30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	0(0.0)	0.0	1	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.2	0(0.0)	0(0.0)	11(36.7)	20(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	10(33.4)	20(66.6)	66.6	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	0(0.0)	0(0.0)	20(66.6)	10(33.4)	33.4	2	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	5(16.7)	25(3.3)	83.3	4	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	25.0	1
1.6	0(0.0)	0(0.0)	12(40.0)	1 (60.0)	60.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	0(0.0)	2(6.7)	2 (93.3)	93.3	4	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.8							2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.9							0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	25.0	1
1.10							0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	25.0	1
1.11	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100.0)	100.0	4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	25(83.3)	5(16.7)	16.7	1	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0.0	1
1.13							0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.14	0(0.0)	0(0.0)	9(30.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			58.7%			3			51. %			3

ตาราง 17 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=7						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	1(14.3)	5(71.4)	1(14.3)	0.0	1	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	6(7.7)	1.7	4		
2.3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)	100.0	4		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	1(14.3)	4(57.2)	2(2 .6)	2 .6	2		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	2(2 .6)	5(71.4)	71.4	3		
2.7	0(0.0)	1(14.3)	4(57.1)	2(2 .6)	2 .6	1		
2.	0(0.0)	0(0.0)	3(42.9)	4(51.7)	51.7	3		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	6(7.7)	1.7	4		
2.11	0(0.0)	2(2 .6)	2(2 .6)	3(42.9)	42.9	2		
รวม			62.4%			3	3	3

จากตาราง 17 ผลการประเมินเทศบาลตำบลนาสีทอง สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ มีจุดบริการอินเตอร์เน็ตให้ประชาชนในพื้นที่ใช้ฟรี แต่ก็มีข้อเสนอแนะจากประชาชนอยู่บ้างในเรื่อง *"เวลาที่ประชาชนไปร้องเรียนเรื่องต่าง ๆทางเทศบาลตำบลนาสีทอง จะเข้ามาดำเนินการแก้ไขค่อนข้างช้า และฝ่ายการเมืองของ*เทศบาลตำบลนาสีทอง *ไม่ค่อยเอาใจใส่ประชาชนเมื่อได้รับเลือกเข้ามาแล้วก็ทิ้งประชาชน"*ในส่วนของประชาชนทั่วไปในตัวชี้วัดที่ 1.1 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน) เจ้าหน้าที่บางรายมักจะชอบเรียกร้องหาสิ่งตอบแทนก่อนที่จะทำงานให้กับประชาชนเพื่อเป็นการแลกกับสิ่งที่ประชาชนมาติดต่อ ส่วนในด้านของการประมูลโครงการนั้น ทางบริษัท/ห้างร้านให้ข้อมูลว่าได้แต่ผู้ประมูลหน้าเดิม และตัวชี้วัดที่มีระดับคะแนนต่ำที่สุดคือ และตัวชี้วัด 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากเป็นการรับ/ให้ ของเพื่อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการแบ่งฝ่ายกันทำงาน พิจารณาจากตัวชี้วัดที่ 2.8 (มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่ม) โดยการที่เจ้าหน้าที่ในด้านพัสดุมีการปฏิบัติหน้าที่ไม่ชอบธรรม การเลือกร้านที่จะซื้อวัสดุจะเลือกแต่ร้านเดิม และเมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ 2.4 (เจ้าหน้าที่มีการแก้ไขเอกสารหลักฐานเพื่อเอื้อผลประโยชน์ส่วนตัว) คือมีการปลอมแปลงเอกสารโดยเฉพาะใบเสร็จรับเงิน และตัวชี้วัดที่มีระดับผลคะแนนต่ำสุดคือ ตัวชี้วัดที่ 2.1 (เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว) มีระดับผลประเมินเท่ากับ 1 เป็นการนำทรัพย์สินทางราชการไปใช้โดยเฉพาะรถยนต์ซึ่งมีการนำมาใช้อย่างสำเสมอในเจ้าหน้าที่บางราย ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 18 ผลการประเมินการดำเนินงานของเทศบาลเมืองควนลัง

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n = 100						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	46(46.0)	54(54.0)	54.0	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	50(50.0)	50(50.0)	50.0	2	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.3	0(0.0)	0(0.0)	44(44.0)	56(56.0)	56.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	0(0.0)	52(52.0)	4□(4□.0)	4□.0	2	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.5	0(0.0)	0(0.0)	41(41.0)	59(59.0)	59.0	3	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.6	0(0.0)	0(0.0)	45(45.0)	55(55.0)	55.0	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	1(1.0)	41(41.0)	5□(5□.0)	5□.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.8							0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.9							0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.10							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.11	0(0.0)	0(0.0)	50(50.0)	50(50.0)	50.0	2	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.12	0(0.0)	0(0.0)	41(41.0)	59(59.0)	59.0	3	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.14	0(0.0)	0(0.0)	37(37.0)	63(63.0)	63.0	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			**52.2%**			**3**			**62.5%**			**3**

ตาราง 18 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=22						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	5(22.7)	5(22.7)	12(54.6)	54.6	3	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	2(9.0)	20(91.0)	91.0	4		
2.3	0(0.0)	2(9.0)	3(13.6)	17(77.4)	77.4	3		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	22(100.0)	100.0	4		
2.5	0(100.0)	10(45.5)	10(45.5)	2(9.0)	9.0	1		
2.6	10(45.5)	0(0.0)	7(31.□)	5(22.7)	22.7	1		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	10(45.5)	12(54.5)	54.5	3		
2.□	0(0.0)	2(9.0)	10(45.5)	10(45.5)	45.5	2		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	2(9.0)	20(91.0)	91.0	4		
2.10	5(22.7)	0(0.0)	10(45.5)	7(31.□)	31.□	2		
2.11	2(9.0)	10(45.5)	5(22.7)	5(22.7)	22.7	1		
รวม			**54.6%**			**3**	3	3

จากตาราง 18 ผลการประเมินเทศบาลเมืองควนลัง สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 พิจารณาจากตัวชี้วัดที่ 1.1 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน) ซึ่งภายในเทศบาลเมืองควนลัง ทางเจ้าหน้าที่บางรายมีการใช้อำนาจนองตนในทางที่ผิด มีการเอาประโยชน์จากการบริการประชาชนเกินจากค่าธรรมเนียม เช่น การเรียกเก็บเงินจากการช่วยเหลือประชาชนในการเขียนหนังสือคำร้องต่างๆ ตัวชี้วัดที่ 1.6 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้) เจ้าหน้าที่บางรายมีการปฏิบัติงานที่ช้าให้ประชาชนรอรับบริการนานกว่าปกติ และในตัวชี้วัดที่ 1.9 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมปกปิดข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่มให้กับบุคคลบางกลุ่ม)มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 เนื่องจากข้าราชการในเทศบาลเมืองควนลัง มีการปิดข้อมูลบางส่วนในการประมูลเพื่อเอื้ออำนวยให้กับพรรคพวกตน จะเห็นได้จากผู้ที่ได้รับการประมูลจะเป็นรายเดิมอยู่เสมอ และตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่นๆ) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 ด้วยสาเหตุที่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่บางรายมีพฤติกรรมที่เรียกรับของต่างๆจากผู้ที่มาติดต่อกับทางหน่วยงาน

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 เนื่องจากพนักงานในเทศบาลเมืองควนลัง ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับล่างมีการแบ่งฝ่ายกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีอุปสรรค พนักงานข้าราชการคนใดต่อต้านหรือไม่อยู่ฝ่ายเดียวกับผู้ที่มีตำแหน่งสูงก็จะถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และข้าราชการพนักงานมีการช่วยกันปิดบังข้อมูลของเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้อง และในตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายในหน่วยงาน) 2.6(เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ล่าช้า) และ2.11(การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง) มีผลการประเมินอยู่ในระดับ 1 ด้วยสาเหตุที่เทศบาลควรลังมีการแบ่งฝ่ายจึงมีการสนับสนุนพวกพ้องของตน ประกอบกับการมีการให้ของกับผู้บังคับบัญชาเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 19 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอน

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =60						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	0(0.0)	26(43.3)	34(56.7)	56.7	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.2	0(0.0)	0(0.0)	31(51.7)	29(4□.3)	4□.3	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.3	0(0.0)	0(0.0)	26(43.3)	34(56.7)	56.7	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.4	0(0.0)	0(0.0)	32(53.3)	4□(46.7)	46.7	2	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	0(0.0)	21(35.0)	39(65.0)	65.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.6	0(0.0)	0(0.0)	25(41.7)	35(5□.3)	5□.3	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	1(1.7)	21(35.0)	3□(63.3)	63.3	3	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.□							0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.9							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.10							0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.11	0(0.0)	0(0.0)	29(4□.3)	31(51.7)	51.7	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	0(0.0)	23(3□.3)	37(61.7)	61.7	3	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.14	0(0.0)	0(0.0)	21(35.0)	39(65.0)	65.0	3	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			**57.3%**			**3**			**71.4%**			**3**

ตาราง 19 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=9						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	6(66.7)	3(33.3)	33.3	2	3	3
2.2	0(0.0)	5(55.6)	2(22.2)	2(22.2)	22.2	1		
2.3	0(0.0)	4(44.4)	4(44.4)	1(11.2)	11.2	1		
2.4	0(0.0)	3(33.3)	1(11.2)	5(55.5)	55.5	3		
2.5	3(33.3)	5(55.5)	0(0.0)	1(11.2)	11.2	1		
2.6	3(33.3)	1(11.2)	0(0.0)	5(55.5)	55.5	3		
2.7	0(0.0)	0(0.0)	7(77.□)	2(22.2)	22.2	1		
2.□	0(0.0)	1(11.2)	2(22.2)	6(66.7)	66.7	3		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	1(11.2)	□(77.□)	77.□	4		
2.10	0(0.0)	0(0.0)	7(77.□)	2(22.2)	22.2	1		
2.11	0(0.0)	2(22.2)	3(33.3)	4(44.5)	44.5	2		
รวม			**38.4%**			**2**	**3**	**3**

จากตาราง 19 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอน สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไปและประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 ในส่วนของประชาชนทั่วไปซึ่งในตัวชี้วัดที่ 1.6 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้) เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานที่ล่าช้าต่ำกว่ามาตรฐาน ละเลยการให้บริการแก่ประชาชนในบางเรื่องไม่มีการจัดกิจกรรมใด ๆเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานกับประชาชนในพื้นที่ ส่วนในส่วนของประชาชนกลุ่มเฉพาะ (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) เรื่องการประมูลโครงการนั้น ผู้ที่ได้รับการประมูลมักจะเป็นรายเดิม ตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุดคือ ตัวชี้วัดที่ 1.12 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ) เพื่อประโยชน์ของผู้ประมูลที่จะได้มีโอกาสในการรับเลือกอีกในครั้งต่อไป และ 1.13 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้มาติดต่อเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่แข่งออกจากการประมูล) โดยการที่ทางเจ้าหน้าที่บอกข้อมูลแก่ผู้เข้ามาประมูลรายอื่น ๆที่ไม่ต้องการไม่ละเอียด ทำให้ไม่สามารถเตรียมข้อมูลในการเสนอราคาไม่ได้ ซึ่งมีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 ซึ่งในตัวชี้วัดที่ 2.10 (มีการรับสินน้ำใจ ค่าน้ำร้อน น้ำชาจากการทำงาน) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการรับสินน้ำใจในการปฏิบัติงาน ละเลยการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2.9(มีการรู้เห็นกันภายในหน่วยงานในการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานที่หลีกเลี่ยงระเบียบแบบแผนของทางราชการที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน) เจ้าหน้าที่มีการช่วยกันปกปิดความผิดของเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง และตัวชี้วัดที่ 2.3 (เจ้าหน้าที่เอาเปรียบผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่) *“บางคนชอบเอางานของตนเองมาทำในเวลางานราชการ เช่น ไปศึกษาต่อ มีรายงานก็เอารายงานที่ตนไปเรียนมามาทำในเวลางาน และงานของทางราชการก็ตั้งทิ้งไว้ทำให้งานล่าช้า”* และตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) *“ผู้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่บางรายในการปรับเงินเดือนทั้ง ๆ ที่เจ้าหน้าที่บางรายวัน ๆ ไม่ทำงานในหน้าที่เลย ได้แต่นั่งเล่นเน็ตกับประจบเจ้านาย มีการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ไม่ปฏิบัติงาน ทำให้งานตกเป็นภาระของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ”* มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางราย

ตาราง 20 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหรัง

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	9(30.0)	0(0.0)	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.2	0(0.0)	9(30.0)	6(20.0)	15(50.0)	50.0	2	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.3	0(0.0)	□(26.7)	7(23.3)	15(50.0)	50.0	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	0(0.0)	9(30.0)	7(23.3)	14(46.7)	46.7	2	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0.0	1
1.5	0(0.0)	9(30.0)	7(23.3)	14(46.7)	46.7	2	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.6	0(0.0)	□(26.7)	2(6.7)	20(66.6)	66.6	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.7	0(0.0)	□(26.7)	□(26.7)	14(46.7)	46.7	2	0(0.0)	1(25.0)	1(25.0)	2(50.0)	50.0	2
1.□							0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.9							0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	0.0	1
1.10							0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	25.0	1
1.11	-	9(30.0)	-	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	_	9(30.0)	2(6.7)	19(63.3)	63.3	3	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.14	-	9(30.0)	-	21(70.0)	70.0	3	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			**58.0%**			**3**			**46.4%**			**2**

ตาราง 20 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=6						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	1(16.7)	2(33.3)	3(50.0)	50.0	3	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	3(50.0)	2(33.3)	1(16.7)	16.7	1		
2.6	0(0.0)	0(0.0)	4(66.6)	2(33.4)	33.4	2		
2.7	0(0.0)	2(33.3)	2(33.3)	2(33.4)	33.4	2		
2.□	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)	5(□3.3)	□3.3	4		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	2(33.3)	1(16.7)	3(50.0)	50.0	3		
2.11	0(0.0)	1(16.7)	4(66.6)	1(16.7)	16.7	1		
รวม			**62.1%**			**3**	**3**	**3**

จากตาราง 20 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหรัง สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 ในตัวชี้วัดที่ 1.3 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อ ละเลย/ละเว้นการกระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ) เนื่องจาก การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างละเลยต่อประชาชนในพื้นที่ มีความเอาใจใส่ประชาชนในพื้นที่น้อย ไม่มีการสอบถามถึงความต้องการของประชาชน และประชาชนกลุ่มเฉพาะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 มีการให้ข้อมูลว่า *“ทางหน่วยงานมีการปิดบังข้อมูลในการประมูล ผู้ที่ประมูลได้เป็นพรรคพวกเดียวกันกับทางหน่วยงาน เป็นผู้ประมูลหน้าเดิม”* และตัวชี้วัดที่ 1.4(ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ) กับ ตัวชี้วัดที่ 1.9(ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมปกปิดข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่มให้กับบุคคลบางกลุ่ม) มีการให้ข้อมูลว่า *“หากจะต้องการข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างถึงกับต้องติดสินบนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตั้งแต่ระดับจนถึงระดับล่างเลย”* มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 ภายในหน่วยงานมีการสนับสนุนพวกพ้องของตนเอง ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และตัวชี้วัดทีมีคะแนนต่ำสุดคือ ตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) และตัวชี้วัดที่ 2.11(การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง) มีการให้ข้อมูลว่า *“เจ้าหน้าที่คนไหนอลากจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ต้องประจบและมีของให้ผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ บางครั้งในการที่ผู้บังคับบัญชาไปราชการก็จำเป็นต้องหาค่าใช่จ่ายให้กับผู้บังคับบัญชาใช้ด้วยไม่ว่าจะหามาด้วยวิธีใดก็ตาม”*

ตาราง 21 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขุด

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	0(0.0)	3(10.0)	19(63.3)	(26.7)	26.7	2	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.2	0(0.0)	2(6.7)	22(73.3)	6(20.0)	20.0	1	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.5	3
1.3	0(0.0)	1(3.3)	21(70.0)	(26.7)	26.7	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	0(0.0)	1(3.3)	24(0.0)	5(16.7)	16.7	1	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	0(0.0)	5(16.7)	20(66.7)	5(16.7)	16.7	1	0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	25.0	1
1.6	0(0.0)	1(3.3)	22(73.3)	7(23.3)	23.3	1	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	0(0.0)	1(3.3)	22(73.3)	7(23.3)	23.3	1	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.							2(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.9							0(0.0)	1(25.0)	2(50.0)	1(25.0)	25.0	1
1.10							0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	25.0	1
1.11	0(0.0)	1(3.3)	20(66.7)	9(30.0)	30.0	2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	0(0.0)	5(16.7)	1 (60.0)	7(23.3)	23.3	1	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0.0	1
1.13							0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.14	0(0.0)	0(0.0)	21(70.0)	9(30.0)	30.0	2	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
รวม			**23.7%**			**1**			**50.0%**			**2**

ตาราง 21 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=6						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	3(50.0)	50.0	2	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.3	0(0.0)	2(33.3)	2(33.3)	2(33.3)	33.3	2		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	0(0.0)	5(□3.2)	1(16.□)	16.□	1		
2.6	0(0.0)	1(16.□)	0(0.0)	5(□3.2)	□3.2	4		
2.7	1(16.□)	0(0.0)	1(16.□)	4(66.□)	66.□	3		
2.□	0(0.0)	0(0.0)	3(50.0)	3(50.0)	50.0	2		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100.0)	100.0	4		
2.10	0(0.0)	1(16.□)	0(0.0)	5(□3.2)	□3.2	4		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	5(□3.2)	1(16.□)	16.□	1		
รวม			**50.0%**			**2**	**3**	**3**

จากตาราง 21 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลคูขุด สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 1 ซึ่งพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ 1.3 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อ ละเลย/ละเว้นการกระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ) เจ้าหน้าที่และองค์การบริหารส่วนตำบลคูขุดเอง *"ไม่มีความเอาใจใส่ดูแลประชาชน ผู้บริหารฝ่ายการเมืองไม่สนใจงาน สนใจแต่ธุรกิจส่วนตัว เล่นการพนัน ไม่ออกไปพบปะประชาชน ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องหลักเป็นประเด็นของน้ำประปาซึ่งไม่ไหลอยู่บ่อย ๆเป็นแบบนี้มาหลายปีแล้วก็ไม่มีการแก้ไข"* ประชาชนกลุ่มเฉพาะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 ซึ่งพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ 1.13 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้มาติดต่อเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่แข่งออกจากการประมูล) ทางหน่วยงานมีการปิดบังข้อมูลในการประมูลเพื่อตัดผู้เข้าร่วมประมูลที่ไม่ต้องการออก และตัวชี้วัดที่ 1.5 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ)ซึ่งเจ้าหน้าที่มีการรับสินบนจากบุคคลภายนอกเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 พิจารณาจากตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) เจ้าหน้าที่ต่างคนต่างอยู่ มีการแบ่งพวก เจ้าหน้าที่ไม่มีความสามัคคีในการทำงาน ตัวชี้วัดที่ 2.11 (การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง) คือเจ้าหน้าที่มีการประจบผู้บริหารเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการให้ของขวัญมีการซื้อของมาให้ผู้บริหาร ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 22 ผลการประเมินการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นการฉ้อราษฎร์											
	ประชาชนทั่วไป n =30						บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ n = 4					
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล
	4	3	2	1			4	3	2	1		
1.1	5(16.7)	23(76.7)	1(3.3)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.2	4(13.3)	21(70.0)	4(13.3)	1(3.3)	3.3	1	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	75.0	3
1.3	3(10.0)	26(86.7)	0(0.0)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.4	4(13.3)	21(70.0)	4(13.3)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.5	3(10.0)	24(80.0)	2(6.7)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	3(75.0)	0(0.0)	1(25.0)	25.0	1
1.6	3(10.0)	25(83.3)	2(6.7)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.7	4(13.3)	22(73.3)	3(10.0)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	0(0.0)	1(25.0)	3(75.0)	75.0	3
1.8							0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	1(25.0)	25.0	1
1.9							0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	0(0.0)	0.0	1
1.10							0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
1.11	5(16.7)	22(73.3)	1(3.3)	2(6.7)	6.7	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)	100.0	4
1.12	11(36.7)	17(56.7)	1(3.3)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	0(0.0)	3(75.0)	1(25.0)	25.0	1
1.13							0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	2(50.0)	50.0	2
1.14	11(36.7)	12(40.0)	0(0.0)	1(3.3)	3.3	1	0(0.0)	2(50.0)	0(0.0)	2(50.0)	50.0	2
รวม			**3.6%**			**1**			**51.7%**			**3**

ตาราง 22 (ต่อ)...

ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ประเด็นบังหลวง							
	เจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น n=5						แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)	
	คะแนนดิบ				ร้อยละ	ผล		
	4	3	2	1			คะแนนดิบ	ผลการประเมิน
2.1	0(0.0)	4(□0.0)	0(0.0)	1(20.0)	20.0	1	3	3
2.2	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	4(□0.0)	□0.0	4		
2.3	0(0.0)	2(40.0)	2(40.0)	1(20.0)	20.0	1		
2.4	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	5(100.0)	100.0	4		
2.5	0(0.0)	1(20.0)	3(60.0)	1(20.0)	20.0	1		
2.6	0(0.0)	1(20.0)	1(20.0)	3(60.0)	60.0	3		
2.7	1(20.0)	1(20.0)	1(20.0)	2(40.0)	40.0	2		
2.□	0(0.0)	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	40.0	2		
2.9	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	4(□0.0)	□0.0	4		
2.10	0(0.0)	2(40.0)	0(0.0)	3(60.0)	60.0	3		
2.11	0(0.0)	0(0.0)	4(□0.0)	1(20.0)	20.0	1		
รวม			**49.1%**			**2**	**3**	**3**

จากตาราง 22 ผลการประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

ประเด็นฉ้อราษฎร์ ในส่วนของผู้มาติดต่อราชการได้แก่ ประชาชนทั่วไป มีระดับผลการประเมินเท่ากับ1ในทุกตัวชี้วัด เนื่องจากทางองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง ขาดการดูแลประชาชน ประชาชนไม่ทราบเรื่องโครงการของหน่วยงาน ไม่มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในการทำโครงการต่าง ๆ ขาดการประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆเนื่องจากเครื่องขยายเสียงของชุมชนเสียมานานไม่ได้รับการแก้ไข เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่าช้า ทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ละเลยประชาชน และประชาชนกลุ่มเฉพาะ(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)นั้นในภาพรวมพบว่า มีระดับผลการประเมินเท่ากับ 3 ในตัวชี้วัดที่ 1.9 (มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่มให้กับบุคคลบางกลุ่ม) เนื่องจากในบางครั้งทางหน่วยงานมีการปิดบังข้อมูลโครงการ ผู้ประมูลเป็นรายเดิมเกือบทุกโครงการ และส่วนวิธีการควบคุมงานและการตรวจการจ้างก็ใช้วิธีเช่นเดียวกับการสอบราคา และจากการที่การประกวดราคามักจะมีวงเงินที่มาก ในสัญญาจ้างมักจะมีการแบ่งงวดงานออกเป็นหลายงวด การยื้อการตรวจรับหรือการจ่ายเงินในงวดแรกจะทำให้มองเห็นได้ว่าผู้รับเหมาที่ได้งานจะให้เงินง่ายหรือยาก ถ้ายากก็สามารถปรับปรุงกลวิธีการเรียกรับเงินหรือการต่อรองผลประโยชน์ที่ปลอดภัยและได้ผลได้มากขึ้น จะพบว่าการที่มีการกำหนดให้ผู้มีสิทธิเสนอราคาต่อหน่วยงานได้จะต้องเป็นผู้ซื้อแบบแปลนหรือเอกสารสอบราคา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับเหมากับนักการเมืองท้องถิ่นมีโอกาสพบกันเพื่อสมยอมการเสนอราคาหรือไม่เสนอราคา ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการกีดกันการเสนอราคาโดยการใช้ระเบียบ กฎหมายเป็นเครื่องมือในการทำการทุจริต

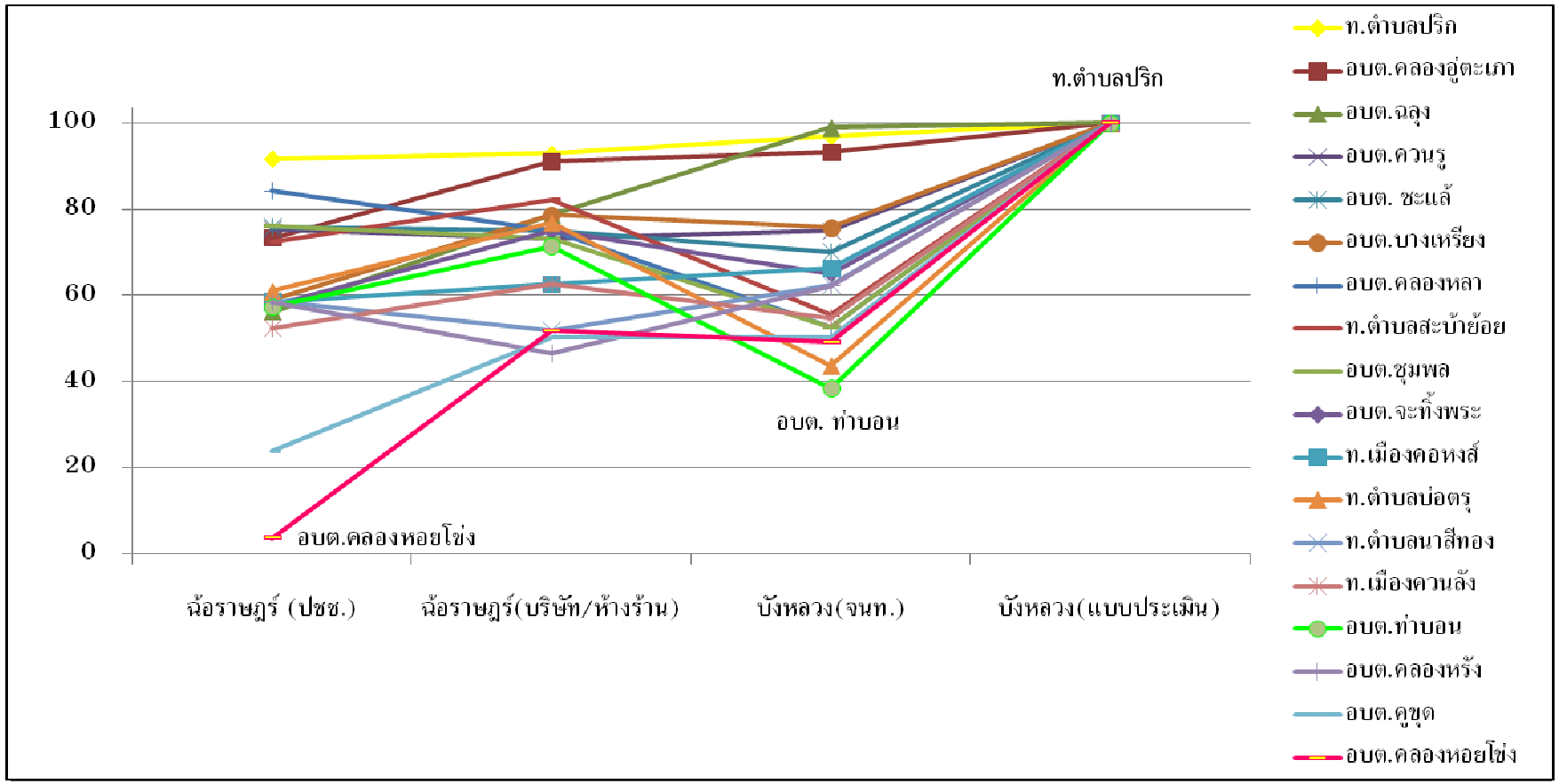
ประเด็นบังหลวง ซึ่งมีการประเมินด้วยกัน 2 ส่วน ส่วนแรก แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับเจ้าพนักงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมพบว่ามีระดับผลการประเมินเท่ากับ 2 ในตัวชี้วัดที่ 2.5(มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) เนื่องจากเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง พนักงานในหน่วยงานมีความแตกแยกแบ่งฝ่ายกันในการปฏิบัติงาน มีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน และตัวชี้วัดที่ 2.10 (มีการรับสินน้ำใจ ค่าน้ำร้อน น้ำชาจากการทำงาน) ซึ่ง เจ้าหน้าที่มีการรับสินบนจากบริษัทภายนอกในการประมูลโครงการต่าง ๆของชุมชน ส่วนแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3

ตาราง 23 แสดงผลการประเมินการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ในประเด็นฉ้อราษฎร์ และบังหลวง

หน่วยงาน	ฉ้อราษฎร์						บังหลวง					
	ประชาชนที่มาติดต่อราชการ			บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ			เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน			แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)		
	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่
ท.ตำบลปริก	91.7	4	1	92.9	4	1	96.9	4	1	100	3	1
อบต.คลองอู่ตะเภา	73.3	4	1	91.1	4	1	93.2	4	1	100	3	1
อบต.ฉลุง	56.1	3	7	7□.6	4	1	9□.9	4	1	100	3	1
อบต.ควนรู	75.3	4	1	73.2	3	7	75.0	3	5	100	3	1
อบต. ชะแล้	75.9	4	1	75.0	3	7	70.0	3	5	100	3	1
อบต.บางเหรียง	5□.□	3	7	7□.6	4	1	75.6	4	1	100	3	1
อบต.คลองหลา	□4.3	4	1	75.0	3	7	52.7	3	5	100	3	1
ท.ตำบลสะบ้าย้อย	72.3	3	7	□2.1	4	1	55.5	3	5	100	3	1
อบต.ชุมพล	76.0	4	1	73.2	3	7	52.7	3	5	100	3	1

ตาราง 23 (ต่อ)...

หน่วยงาน	ฉ้อราษฎร์						บังหลวง					
	ประชาชนที่มาติดต่อราชการ			บริษัท/ห้างร้าน ที่ประมูลโครงการ			เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน			แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4)		
	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่	ร้อยละ	ผลการประเมิน	ลำดับที่
อบต.จะทิ้งพระ	57.6	3	7	75.0	3	7	65.1	3	5	100	3	1
ท.เมืองคอหงส์	5□.4	3	7	62.5	3	7	66.3	3	5	100	3	1
ท.ตำบลบ่อตรุ	60.□	3	7	76.□	4	1	43.5	2	15	100	3	1
ท.ตำบลนาสีทอง	5□.7	3	7	51.□	3	7	62.4	3	5	100	3	1
ท.เมืองควนลัง	52.2	3	7	62.5	3	7	54.6	3	5	100	3	1
อบต.ท่าบอน	57.3	3	7	71.4	3	7	3□.4	2	15	100	3	1
อบต.คลองหรัง	5□.3	3	7	46.4	2	17	62.1	3	5	100	3	1
อบต.คูขุด	23.7	1	17	50.0	2	17	50.0	2	15	100	3	1
อบต.คลองหอยโข่ง	3.6	1	17	51.7	3	7	49.1	2	15	100	3	1



ภาพประกอบ 3 ผลการประเมินการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ในประเด็นฉ้อราษฎร์และบังหลวง

จากตาราง 23 และภาพประกอบ 3 ผลการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม สามารถแยกพิจารณาเป็นประเด็นดังนี้

1. ประเด็นฉ้อราษฎร์ เทศบาลตำบลปริก มีคะแนนสูงสุด ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ 4 เนื่องจากภายในเทศบาลตำบลปริก มีการให้บริการประชาชนในทุกด้านมีจุดชำระค่าบริการต่าง ๆ หรือที่เราเรียกว่า one stop service มีบริการให้ประชาชนเล่นอินเตอร์เน็ตฟรีภายในหน่วยงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เจ้าพนักงานภายในหน่วยงานให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ อีกทั้งทางหน่วยงาน มีการทำประชาสังคมเกือบทุกครั้งเมื่อจะทำกิจกรรมใด ๆเพื่อเป็นการสอบถามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ในด้านของการประมูลในโครงการต่าง ๆทางบริษัท/ห้างร้านที่ทำการประมูล ให้ข้อมูลว่า “มีการดำเนินงานอย่างเปิดเผยเป็นไปตามระเบียบแบบแผน มีการประกาศทางเว็ปไซต์” และ **องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง มีคะแนนต่ำสุด** ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ 2 เนื่องจากทางอบต.คลองหอยโข่งไม่ค่อยเอาใจใส่ในการให้บริการประชาชนและเมื่อจะทำโครงการใด ๆก็ตามภายในชุมชนนั้นจะไม่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน มีเพียงแต่การทำประชาสังคมเพื่อที่ให้ประชาชนเห็นด้วยกับทางเทศบาลโดยมีการติดสินบนให้กับประชาชน และในส่วนของบริษัท/ห้างร้านที่ทำการประมูลโครงการ ทางอบต.คลองหอยโข่งไม่มีการประกาศให้ทราบทุกโครงการ ทำให้ผู้ประมูลเป็นรายเดิมเกือบทุกโครงการ และส่วนวิธีการควบคุมงานและการตรวจการจ้างก็ใช้วิธีเช่นเดียวกับการสอบราคา และจากการที่การประกวดราคามักจะมีวงเงินที่มาก ในสัญญาจ้างมักจะมีการแบ่งงวดงานออกเป็นหลายงวด การยื้อการตรวจรับหรือการจ่ายเงินในงวดแรกจะทำให้มองเห็นได้ว่าผู้รับเหมาที่ได้งานจะให้เงินง่ายหรือยาก ถ้ายากก็สามารถปรับปรุงกลวิธีการเรียกรับเงินหรือการต่อรองผลประโยชน์ที่ปลอดภัยและได้ผลได้มากขึ้น จะพบว่าการที่มีการกำหนดให้ผู้มีสิทธิเสนอราคาต่อหน่วยงานได้จะต้องเป็นผู้ซื้อแบบแปลนหรือเอกสารสอบราคา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับเหมากับนักการเมืองท้องถิ่นมีโอกาสพบกันเพื่อสมยอมการเสนอราคาหรือไม่เสนอราคา ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการกีดกันการเสนอราคา โดยการใช้ระเบียบ กฎหมายเป็นเครื่องมือในการทำการทุจริต

2. ประเด็นบังหลวง เทศบาลตำบลปริกมีคะแนนสูงสุด ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ 4 เนื่องจากภายในหน่วยงาน พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา มีการสับเปลี่ยนกันให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้เจ้าพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในการทำงาน มีการช่วยเหลือกันทำงาน และ **องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอน มีคะแนนต่ำสุด** ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ 2 เนื่องจากทางหน่วยงานพนักงานในหน่วยงานมีความแตกแยกแบ่งฝ่ายกันในการปฏิบัติงาน มีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน เจ้าหน้าที่มีการรับสินบนจากบริษัทภายนอกในการประมูลโครงการต่าง ๆ ของชุมชน มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่โดยการพิจารณาแต่พรรคพวกของตน และมีการนำเอา

พาหนะ วัสดุ หรือสิ่งของทางราชการไปใช้ในธุรกิจส่วนตัว ในส่วนของรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัด เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มิติที่ 2 ข้อ 2.4 (4) มีผลการประเมินเท่ากับ 3 ทุกหน่วยงาน

จะเห็นได้ว่าในการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินจากข้อมูลแต่ละแหล่งที่แตกต่างกัน 4 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนทั่วไป และประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การนำเอาผลการประเมินมาจัดลำดับ (rank) เป็นผลที่หยาบ ทางผู้วิจัยจึงนำเอาคะแนนร้อยละมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูล

2. การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินจากข้อมูลแต่ละแหล่งที่แตกต่างกัน 4 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนทั่วไป และประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาราง 24 ผลสหสัมพันธ์ spearman's ของข้อมูลจากเอกสาร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนทั่วไป และประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

		ฉ้อราษฎร์		บังหลวง	
		ประชาชน	บริษัท	เจ้าหน้าที่	แบบประเมิน
ฉ้อราษฎร์	ประชาชน	–			
	บริษัท	.580*	–		
บังหลวง	เจ้าหน้าที่	.263	.526*	–	
	แบบประเมิน	a	a	a	–

หมายเหตุ : a = ไม่สามารถวิเคราะห์ได้

* sig < 0.05

** sig < 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 24 แสดงผลสหสัมพันธ์ spearman's มี 2 วิธีการ ดังนี้

1. คุณลักษณะเหมือน-วิธีการต่าง ตามหลักทฤษฎีสหสัมพันธ์ระหว่างการวัดของคุณลักษณะเหมือนกันโดยใช้วิธีการที่แตกต่างกัน ค่าจะต้องมีความสัมพันธ์กันสูง (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และอุทัยวรรณ สายพัฒนะ, 2553) คุณลักษณะเหมือน-วิธีการต่าง ได้แก่ ประเด็นฉ้อราษฎร์ประชาชน กับประเด็นฉ้อราษฎร์บริษัท (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .580* ซึ่งในภาพรวมจะมีค่าสูงกว่าทุกคุณลักษณะ กล่าวคือ มีค่าสูงกว่าคุณลักษณะต่าง-วิธีการเหมือน และสูงกว่าคุณลักษณะต่าง-วิธีการต่าง เนื่องจากการติดต่องานต่าง ๆ ของประชาชนและบริษัทเป็นการติดต่อที่ต้องผ่านและได้รับการอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเหมือนกัน ลักษณะการแสดงความคิดเห็นและแนวคิดจึงคล้ายกัน จึงทำให้ค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าทุกค่า

2. คุณลักษณะต่างกัน-วิธีการต่างกัน ตามหลักทฤษฎีสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและวิธีการที่แตกต่างกัน ย่อมมีค่าต่ำสุดในเมตริกซ์ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และอุทัยวรรณ สายพัฒนะ, 2553) กล่าวคือ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะต่างกัน-วิธีการต่างกัน จะต้องมีค่าต่ำกว่าการวัดคุณลักษณะเหมือน-วิธีการต่าง ได้แก่ ประเด็นฉ้อราษฎร์บริษัท (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) กับประเด็นบังหลวงเจ้าหน้าที่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 526* เนื่องจากบริษัท (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) เข้ามาติดต่อกับหน่วยงานในด้านของการประมูลหรือการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับทางเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ติดต่อค่อนข้างมาก จึงทำให้เห็นถึงระบบงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ติดต่อ และในส่วนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น ในการทำการประเมินเป็นการประเมินให้เจ้าหน้าที่สะท้อนถึงพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองในหน่วยงานขณะปฏิบัติงาน ลักษณะการแสดงความคิดเห็นและแนวคิดจึงคล้ายกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี

บทที่ 4

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลการประเมินจากข้อมูลแต่ละแหล่งที่แตกต่างกัน 4 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ประชาชนทั่วไป และประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จาก 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ **1) ผู้ถูกประเมิน** คือ อปท. จ.สงขลา จำนวน 18 แห่ง ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) อปท. จ.สงขลา จำนวน 18 แห่ง เป็นหน่วยงานนำร่องในการประเมินและเป็นหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมโครงการ “สถานที่ราชการ ปลอดการทุจริต” ของสำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดสงขลา และ **2) ผู้ให้ข้อมูล** แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ประชาชนทั่วไป แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ (1.1) ประชาชนที่มาติดต่อราชการ กำหนดโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งรวม 18 หน่วยงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 1 – 5,000 คน ทั้งหมด 13 หน่วยงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 30 คน รวม 390 คน กลุ่มที่ 2 มีประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งจำนวน 5,001 – 10,000 คน ทั้งหมด 3 หน่วยงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 60 คน รวม 180 คน และกลุ่มที่ 3 มีประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ทั้งหมด 2 หน่วยงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างหน่วยงานละ 100 คน รวม 200 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 770 คน (1.2) ประชาชนที่มีการทำธุรกรรมร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่มีแนวโน้มในการฉ้อราษฎร์บังหลวงสูง ซึ่งจะพิจารณาจาก 5 ภารกิจหลัก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม(การรักษาความสะอาด) ด้านสาธารณสุข และด้านการบริการ ทางผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวอย่างแบบตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) (อาคม ใจแก้ว, 2545 : 112) โดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ละ 4 แห่ง โดยที่สามารถทำการประมูลได้ 2 แห่งและประมูลไม่ได้ 2 แห่ง โดยในทั้ง 4 แห่งนี้จะต้องมีบริษัทที่ทำการประมูลเกี่ยวกับการก่อสร้างทั้งประมูลได้และไม่ได้เป็น 2 แห่ง จะได้ตัวแทนผู้ที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจหลัก 5 ด้าน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 คน (2) เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยเข้าไปทำการศึกษา โดยจะศึกษาจากเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานงานส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทางผู้วิจัยจะคัด

เฉพาะพนักงาน ไม่รวมลูกจ้างตามภารกิจและลูกจ้างชั่วคราว โดยผู้วิจัยจะเอาจำนวน 1ใน 4 ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา คือ 1) แบบสัมภาษณ์ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ประเด็นของการฉ้อราษฎร์ ซึ่งมีทั้งหมด 10 ตัวชี้วัด 2) แบบสัมภาษณ์บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 18 แห่ง ประเด็นของการฉ้อราษฎร์ ซึ่งมีทั้งหมด 14 ตัวชี้วัด 3) แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเด็นของการบังหลวง ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตัวชี้วัด และ 4) แบบประเมินตนเอง ประเด็นที่ใช้ในการประเมินคือ การบังหลวง ซึ่งจะพิจารณาจากรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ ข้อ 2.4

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) แบบประเมินหน่วยงาน และ2) แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยจะเก็บข้อมูลจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการและเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสัมภาษณ์เจาะลึกโดยจะเก็บข้อมูลจากประชาชนกลุ่มเฉพาะ (บริษัท/ห้างร้านที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน กล่าวคือ ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ร้อยละ เทียบกับเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด และอธิบายรายละเอียดผลการประเมินโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และตอนที่ 2 เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Spearman Rank

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการประเมินการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงนพฤติกรรม : กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ประเด็นฉ้อราษฎร์และบังหลวงนั้น เทศบาลตำบลปริก **มีคะแนนสุงสุด** ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ 4 เนื่องจากทางหน่วยงานมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส ให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ ประชาชนสามารถรับทราบถึงการดำเนินงานในด้านต่าง ๆของทางหน่วยงาน เนื่องจากทางหน่วยงานไม่ว่าจะทำอะไรจะมีการประกาศให้ประชาชนในพื้นที่ทราบอย่างสม่ำเสมอ ส่วนในด้านเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา มีการสับเปลี่ยนกัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ และ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง มีคะแนนต่ำสุดในประเด็นฉ้อราษฎร์ ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระดับ 2 ไม่ค่อยเอาใจใส่ในการให้บริการประชาชนและเมื่อจะทำโครงการใด ๆก็ตามภายในชุมชนนั้นจะไม่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ในส่วนของบริษัท/ห้างร้านที่ทำการประมูลโครงการ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง ไม่มีการประกาศให้ทราบทุกโครงการ ทำให้ผู้ประมูลเป็นรายเดิมเกือบทุกโครงการ **องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอนมีคะแนนต่ำสุดในประเด็นบังหลวง** ตัวชี้วัดที่มีปัญหาคือ ตัวชี้วัด 2.3 (เจ้าหน้าที่เอาเปรียบผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมักเอางานนอกเนื่องจากหน้าที่ของตนมาทำในเวลางาน และตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน)ในส่วนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานพนักงานในหน่วยงานมีความแตกแยกแบ่งฝ่ายกันในการปฏิบัติงาน มีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน เจ้าหน้าที่มีการรับสินบนจากบริษัทภายนอกในการประมูลโครงการต่าง ๆ ของชุมชน

ผลความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Spearman Rank พบว่า

1) คุณลักษณะเหมือน-วิธีการต่าง ได้แก่ ประเด็นฉ้อราษฎร์ประชาชน กับประเด็นฉ้อราษฎร์บริษัท(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .580*

2) คุณลักษณะต่างกัน-วิธีการต่างกัน ได้แก่ ประเด็นฉ้อราษฎร์บริษัท(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) กับประเด็นบังหลวงเจ้าหน้าที่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .526* ซึ่งมีค่าต่ำกว่าการวัดคุณลักษณะเหมือน-วิธีการต่าง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการศึกษาข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประเด็นฉ้อราษฎร์ เทศบาลตำบลปริก ได้คะแนนสูงสุด แสดงให้เห็นถึงการปลอดการทุจริตเชิงพฤติกรรมทำงานได้อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติงานต่อประชาชนในพื้นที่อย่างเท่าเทียมกัน มีความกระตือรื้อร้นในการให้บริการประชาชน แก้ปัญหาให้ประชาชนทันทีเมื่อประชาชนมาร้องเรียน มีการบริการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนหรือที่เรียกว่า one stop service และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง มีคะแนนต่ำสุดในประเด็นนี้ เนื่องจาก ไม่ค่อยเอาใจใส่ในการให้บริการประชาชนและเมื่อจะทำโครงการใด ๆก็ตามภายในชุมชนนั้นจะไม่รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ในส่วนของบริษัท/ห้างร้านที่ทำการประมูลโครงการ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคลองหอยโข่ง ไม่มีการประกาศให้ทราบทุกโครงการ ทำให้ผู้ประมูลเป็นรายเดิมเกือบทุกโครงการ ซึ่งตัวชี้วัดที่มีปัญหามากในประเด็นฉ้อราษฎร์ คือ

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน

เนื่องจากปัญหาในตัวชี้วัดนี้ เป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่บางรายในหน่วยงาน สาเหตุที่ต้องปฏิบัติตนเช่นนี้ก็เพราะว่ารายได้ไม่ได้สัดส่วนกับการครองชีพ โดยเฉพาะในปัจจุบันเป็นยุคที่ข้าวของมีราคาสูงขึ้น ในขณะที่รายได้หรือเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ยังคงเดิมแต่รายจ่ายเพิ่มมากขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อได้ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น

ปัญหาในตัวชี้วัดนี้เป็นไปในลักษณะของการที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงในหน่วยงานผู้มีตำแหน่งมีหน้าที่ในการอนุมัติหรืออนุญาตให้สัมปทานหรืออนุมัติอนุญาตประกอบการต่าง ๆ ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ในลักษณะนี้เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อ ละเลย/ละเว้นการกระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ

ปัญหาในตัวชี้วัดนี้เป็นการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บางรายในหน่วยงาน โดยการตั้งงานที่มีผู้มาติดต่อไว้ก่อนแล้วบอกว่าขั้นตอนยุ่งยากต้องใช้เวลา จึงทำให้เกิดช่องทางของการทุจริตได้ โดยการเสนอว่าถ้าอยากให้เรื่องที่มาติดต่อดำเนินการได้อย่างรวดเร็วก็ต้องมีสิ่งตอบแทนเล็กน้อย เนื่องจากการทำงานของราชการไทยนั้นเป็นไปอย่างสบายไม่มีความเร่งรีบ และมักจะเลือกปฏิบัติต่อคนที่ตนรู้จักก่อน ทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้มาติดต่อราชการเป็นอย่างมาก

ตัวชี้วัดที่ 1.4 ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

เนื่องจากในหน่วยงานที่เข้าไปทำการประเมินโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นพื้นที่ที่มีความเป็นชุมชนอยู่มาก คนในพื้นที่ก็เป็นผู้ที่เข้าไปทำงานในหน่วยงาน คนในพื้นที่และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก ดังนั้นเรื่องราวต่าง ๆที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองจึงเกิดการเล่าสู่กันฟังกับคนในพื้นที่ ซึ่งพฤติกรรมส่วนใหญ่ที่พบเห็น คือ การเรียกรับเอาสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อผู้มาติดต่อราชการ หรือการเปลี่ยนแปลงเอกสารในการประมูล เช่น จำนวนของและเงินครั้งละน้อย ๆ เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่ 1.5 ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ

ปัญหาในตัวชี้วัดนี้อยู่คู่กับวงราชการไทยมานาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เรียกได้ว่าปฏิบัติกันเป็นธรรมเนียมไปแล้ว ส่วนมากจะเกิดกับประชาชนที่ทำธุรกรรมกับหน่วยงาน โดยการเสนอข้อเสนอต่าง ๆ เพื่อความสะดวกของผู้มาประมูลแต่การเสนอข้อเสนอนั้น ผู้มาประมูลย่อมต้องเสียค่าน้ำร้อนน้ำชาให้กับเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ 1.6 ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

การบริการ เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการส่งเสริมให้บริการอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน คุณภาพของการบริการ คือการบริการที่ดีเลิศตรงกับความต้องการหรือเกินความต้องการของผู้มารับบริการ (Johnston, 1995 : Lloyd-Walker & Cheung, 1998) ปัญหาในตัวชี้วัดข้อนี้ คือ เจ้าหน้าที่บางรายบริการประชาชนไม่เต็มที่ มีความล่าช้า ทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้มารับบริการ

ตัวชี้วัดที่ 1.9 มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่ม

ปัญหาที่พบบ่อยในตัวชี้วัดข้อนี้คือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประมูลโครงการต่าง ๆของหน่วยงาน โดยที่ การที่ผู้เข้ามาประมูลสัญญาจะให้ผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ในทางอ้อม เช่น ให้ตำแหน่งในบริษัทเมื่อเจ้าหน้าที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งทางราชการ ให้ตำแหน่งงานแก่ญาติของเจ้าหน้าที่ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการที่เจ้าหน้าที่เอื้อประโยชน์ในการประมูล พฤติกรรมในลักษณะนี้กลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในหลาย ๆหน่วยงานไปแล้ว

ตัวชี้วัดที่ 1.12 ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปีใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ

ปัญหาในตัวชี้วัดข้อนี้เป็นไปใน 2 ลักษณะ คือ อย่างแรก เป็นการให้ของขวัญแก่เจ้าหน้าที่ในเทศกลาต่าง ๆจากชาวบ้าน เพื่อเป็นการตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบริการอย่างเต็มที่และตรงกับความต้องการของคนในพื้นที่ซึ่งของขวัญที่ได้รับเป็นเพียงพืชผลทางการเกษตรเท่านั้น อย่างที่สอง เป็นการให้ของขวัญแก่เจ้าหน้าที่เพื่อหวังผลในการประมูลงานของบริษัท เป็นการให้ที่เป็นธรรมเนียม เป็นความสมัครใจของผู้ให้เอง โดยที่ทางเจ้าหน้าที่ไม่ได้เรียกร้องอะไร

2. ประเด็นบังหลวง เทศบาลตำบลปริก มีคะแนนสูงสุด เนื่องจากพนักงานในหน่วยงาน ก. ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา มีการสับเปลี่ยนกันให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้เจ้าพนักงานในเทศบาลตำบลปริก ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบอน มีคะแนนต่ำสุด เนื่องจากในส่วนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานพนักงานในหน่วยงานมีความแตกแยกแบ่งฝ่ายกันในการปฏิบัติงาน มีการเล่นพรรคเล่นพวกกัน เจ้าหน้าที่มีการรับสินบนจากบริษัทภายนอกในการประมูลโครงการต่าง ๆของชุมชน

สำหรับในส่วนของรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความเที่ยงตรงของการวัด โดยอาศัยแหล่งข้อมูลจากผู้ประเมินภายใน เนื่องจากการประเมินดังกล่าว กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ อปท. แต่ละหน่วยประเมินตนเอง

เพื่อรับโบนัสประจำทุกปี ทุกหน่วยงานทำการประเมินได้คะแนนเต็ม แต่เมื่อพิจารณาจากแหล่งข้อมูลอื่น และมองในหลาย ๆมิติ เห็นได้ว่าล้วนไม่สอดคล้องกับการประเมินของรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ซึ่งตัวชี้วัดที่มีปัญหามากในประเด็นบังหลวงคือ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

เป็นปัญหาที่พบมาก ๆในทุกหน่วยงานที่เข้าไปทำการประเมิน การที่เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมเช่นนี้เราเรียกได้ว่าเป็นพฤติกรรมการยักยอก เช่นการนำรถของทางราชการไปใช้ในธุรส่วนตัว การนำเอาอุปกรณ์สำนักงานของทางราชการไปใช้เป็นส่วนตัว ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นการทุจริตทั้งสิ้น เนื่องจากเงินงบประมาณที่นำมาใช้ซื้อของเป็นเงินจากของหลวงซึ่งให้มาเพื่อประโยชน์สาธารณะมิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตน

ตัวชี้วัดที่ 2.2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานละเลยปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน

ปัญหาที่พบในตัวชี้วัดข้อนี้คือ การที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานขาดงานแล้วไม่ส่งใบลา ไม่มีการลาตามระเบียบ หรือไม่ก็เข้ามาลงเวลางานแล้วก็ออกไปทำธุระของตน ส่งผลให้งานในหน้าที่ที่ต้องทำเกิดความล่าช้า และสร้างความเสียหายให้กับหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 2.3 เจ้าหน้าที่เอาเปรียบผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบางรายไม่ทำงานในหน้าที่ของตน นำงานอื่นเข้ามาทำในเวลางาน เป็นการเอาเปรียบเพื่อร่วมงาน ส่วนใหญ่จะเป็นการนำงานที่ตนไปเรียนศึกษาต่อเข้ามาทำในเวลางานปกติ ส่งผลให้งานในหน้าที่ไม่เสร็จตามกำหนดหรือล่าช้า

ตัวชี้วัดที่ 2.5 มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน

การสนับสนุนพวกพ้องนี้ ในหน่วยงานที่เข้าไปทำการประเมินส่วนใหญ่จะเป็นพฤติกรรมการแต่งตั้งพรรคพวกของตนให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ราชการด้วยเหตุผลที่นอกเหนือไปจากหลักและวิธีการของระบบคุณวุฒิ (merit system) เรียกว่า ระบบอุปถัมภ์ การใช้ระบบนี้เป็นการแต่งตั้งเพื่อเป็นสินน้ำใจเพื่อรักษาอำนาจการปกครอง และเพื่อประโยชน์แก่การควบคุมนโยบาย ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิภาพของการทำงานราชการ เนื่องจากการสนับสนุนคนตามความพอใจโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น ทำให้คนที่เข้ามาทำงานอย่างไม่ตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ 2.7 การทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ทำให้เกิดความเสียหายต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ

เป็นการเอางานอื่น ๆมาทำ ส่วนมากที่พบ เป็นการนำเอางานอาชีพเสริมมาทำ เช่นการขายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อหารายได้เสริม ด้วยเกตุผลที่ว่ารายรัยไม่พอกับรายจ่าย ตนจึงต้องหาอย่างอื่นมาทำเพื่อความอยู่รอด

ตัวชี้วัดที่ 2.11 การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง

ปัญหาในตัวชี้วัดนี้ก็พบในทุกหน่วยงานที่เข้าไปทำการประเมิน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาให้ของกับผู้บังคับบัญชาเพื่อหวังที่จะก้าวหน้าในอาชีพการงาน เป็นการ “หว่านพืชเพื่อหวังผล” ในด้านผู้รับก็คิดว่าไม่ได้เรียกร้องอะไรเขาเอามาให้เอง ถ้าปฏิเสธเขาจะเสียน้ำใจ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบ Spearman Rank พบว่า

1. จากผลของคุณลักษณะเหมือน-วิธีการต่าง ได้แก่ ประเด็นฉ้อราษฎร์ประชาชนกับประเด็นฉ้อราษฎร์บริษัท(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .580* ซึ่งในภาพรวมจะมีค่าสูงกว่าทุกคุณลักษณะ กล่าวคือ มีค่าสูงกว่าคุณลักษณะต่าง-วิธีการเหมือน และสูงกว่าคุณลักษณะต่าง-วิธีการต่าง เนื่องจากการติดต่องานต่าง ๆของประชาชนและบริษัทเป็นการติดต่อที่ต้องผ่านและได้รับการอำนวยความสะดวกจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเหมือนกัน ลักษณะการแสดงความคิดเห็นและแนวคิดจึงคล้ายกัน จึงทำให้ค่าสหสัมพันธ์สูงกว่าทุกค่า

2. จากผลของคุณลักษณะต่าง-วิธีการต่าง ได้แก่ ประเด็นฉ้อราษฎร์บริษัท (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ) กับประเด็นบังหลวงเจ้าหน้าที่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .526* เนื่องจากบริษัท(ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริษัท/ห้างร้านที่ประมูลโครงการ)เข้ามาติดต่อกับหน่วยงานในด้านของการประมูลหรือการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการต่าง ๆของหน่วยงานซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับทางเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ติดต่อค่อนข้างมาก จึงทำให้เห็นถึงระบบงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ติดต่อ และในส่วนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น ในการทำการประเมินเป็นการประเมินให้เจ้าหน้าที่สะท้อนถึงพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองในหน่วยงานขณะปฏิบัติงาน ลักษณะการแสดงความคิดเห็นและแนวคิดจึงคล้ายกัน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี

ในส่วนของรายงานการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ(โบนัส) ไม่สามารถวิเคราะห์ผลได้ เนื่องจาก การทำรายงานการประเมินนั้น เป็นการทำรายงานจากทางหน่วยงานเองว่ามีการปฏิบัติตามตัวชี้วัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งมีด้วยกัน 4 ตัวชี้วัด คือ

ด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาของ อปท. ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร โดยในแต่ละด้านทาง อปท. ก็จะมีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ก็ต้องให้ตรงกับเกณฑ์ตามที่กำหนด หลังจากนั้นทางหน่วยงานจะเป็นผู้ทำรายงานการประเมินเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาตัดสินที่ได้รับการแต่งตั้งมาเพื่อทำการประเมินตรวจสอบและให้คะแนน โดยจะตรวจสอบข้อมูลพื้นฐาน งบประมาณทั้งหมดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆการรับทราบข้อมูลข่าวสาร การบริการ และในการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการถูกต้องตามระเบียบของทางราชการหรือไม่และช่วยทางราชการประหยัดงบประมาณมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มาจากการเตรียมจากฝ่ายเดียว สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความเที่ยงตรงของการวัด โดยอาศัยแหล่งข้อมูลจากผู้ประเมินภายใน จึงทำให้ทุกหน่วยงานได้คะแนนเต็ม โดยเฉพาะในในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ ข้อ 2.4

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1. จากงานวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง พบว่าผู้บังคับบัญชามักจะสนับสนุนพรรคพวกของตนเองในการเลื่อนขั้น โดยไม่พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานคนอื่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่ได้รับความยุติธรรม ส่งผลให้ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรมีการปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมและควรมีระบบการตรวจสอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นด้วย

1.2 จากการประเมินการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม: กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ผู้วิจัยพบปัญหาทั้ง 2 ประเด็น กล่าวคือ ประเด็นการฉ้อราษฎร์โดยเฉพาะในตัวชี้วัดที่ 1.6 (ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้) เกือบทุกหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ดังนั้นทางหน่วยงานควรมีการประเมินการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ประเด็นบังหลวงโดยเฉพาะในตัวชี้วัดที่ 2.5 (มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน) เป็นการแบ่งฝ่ายกันในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความสามัคคีในการทำงาน ดังนั้นทุกหน่วยงานควรรีบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปลูกฝังให้ผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อจะได้ตอบสนองถึงความต้องการของประชาชนได้

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สำหรับการแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ไม่สามารถที่จะคาดหวังให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ป.ป.ช. เป็นผู้ทำหน้าที่แต่ฝ่ายเดียวได้ หน่วยงาน

ที่มีปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชั่นจะต้องมีระบบตรวจสอบภายในและระบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่นของตนเองด้วย

2.2 การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชั่นให้ได้ผลนั้น นอกจากหน่วยงานที่ควบคุมดูแลจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีรายได้ที่ดีเพื่อป้องกันไม่ให้ตกเป็นเหยื่อการคอร์รัปชั่นได้ง่าย ๆและต้องมีระบบตรวจสอบตัวเองที่ดีด้วยแล้ว ยังต้องมีปัจจัยอีก 3 ประการ คือ 1.รัฐบาลต้องมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนองค์กรนี้ 2.ขบวนการยุติธรรมจะต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรม และ 3. หน่วยงานที่ควบคุมดูแลต้องมีอำนาจตามกฎหมายในบางเรื่องสำคัญ เช่น อำนาจการเข้าถึงข้อมูลหลักฐานการเรียกตัวคนมาให้ข้อมูล อำนาจการตรวจค้นหาพยานหลักฐาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมการปกครอง, กองราชการส่วนตำบล. “การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล”, **ท้องถิ่น.** 12(ธันวาคม 2543), 46-50.

กระทรวงยุติธรรม. “**บทบาทภารกิจของสำนักงาน ป.ป.ท.**” (ออนไลน์) 2551. แหล่งที่มา : http://www.moj.go.th /th/cms/detail.php?id=1457. (27 ธันวาคม 2551)

กุลธิดา คำบันศักดิ์. 2536. **การพัฒนาตัวบ่งชี้สภาพทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในระดับหมู่บ้าน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกวิทย์ กังสนันท์และคณะ. 2546. **การพัฒนาองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถของสำนักงาน ป.ป.ช.** เสนอต่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

โกวิทย์ พวงงาม. 2550. พิมพ์ครั้งที่. 6. **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.

_____. 2550. **การประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน ประจำปี 2550.** กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้ .

คณะกรรมาธิการวิสามัญฯ. 2549. **กระบวนการโกงชาติ.** กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. 2546. **คู่มือประชาชนต้านการทุจริต โครงการประชาศึกษาและชุมชนสัมพันธ์.** ม.ป.ท. : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. 2522. “นโยบายกับการบริหารราชการ,” ใน **นโยบายของรัฐ : อะไร ทำไม และอย่างไร,** บรรณาธิการ โดย กุลธน ธนาพงศธร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 57-62.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. “การวิเคราะห์องค์ประกอบ,” ใน วารสารการวัดผลการศึกษา. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 20 (58) : พฤษภาคม-สิงหาคม,2541.

_____. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน,” ใน วารสารการวัดผลการศึกษา. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 20 (59) : พฤษภาคม-สิงหาคม,2541.

ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์. “**กระทรวงมหาดไทย กับการต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่น**” (ออนไลน์) 2551. แหล่งที่มา : http://sakonpwo.8k.com/sara/coruption.htm. (26 ธันวาคม 2551)

ชัยอนันต์ สุทรวณิช. 2519. **ผลของการคอร์รัปชันที่มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการเมือง**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชุติวรรณ ประดับธนกิจ. **การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการจัดหาพัสดุภาครัฐโดยวิธีประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิตสาขาวิชาธุรกิจอุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2549.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. 2539. **การปกครองท้องถิ่นของไทย.** กรุงเทพฯ :บริษัทพิฆเณศ พริ้นติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด.

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์และคณะ. 2547. **“โครงการวิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงาน”**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทศพร ศิริสัมพันธ์และคณะ. 2546. **รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบและกลไกของการ**

ตรวจสอบการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพาพร พิมพิสุทธิ์, ม.ป.ป. **การกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ PA 370 (PS 451)**. ภาควิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธานินท์ กรัยวิเชียร. 2520. "การฉ้อราษฎรบังหลวง" ใน **หนังสือชุดแผ่นดินไทยเล่ม 1**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

นิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ. 2543. **ยุทธศาสตร์การต่อต้านคอร์รัปชั่นในประเทศไทย พ.ศ. 2543**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

นิศา ชูโต. **การประเมินโครงการ**. 2531. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มาสเตอร์เพส.

นวลน้อย ตรีรัตน์และคณะ. 2547. **การตรวจสอบการทุจริตของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ : รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์**. นนทบุรี : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและสถาบันพระปกเกล้า.

_____. 2546. **รายงานการวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.** : สำนักงานป.ป.ช. และThe United States Agency for International Development.

บุญศรี พรหมมาพันธุ์และคณะ. 2547. **รายงานการวิจัย การพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญเลิศ ช้างใหญ่. 2545. **หมายเหตุประชาชื่น.** มติชนสุดสัปดาห์ 2๋28 กรกฎาคม 2545. ปีที่ 22. ฉบับที่ 1144. หน้า 19.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. 2526. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2535. **ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ประชุม รอดประเสริฐ. 2528. พิมพ์ครั้งที่ 2. **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ผาสุก พงษ์ไพจิตร. 2548. “ปัญหาการคอร์รัปชั่นเชิงนโยบาย/ผลประโยชน์ทับซ้อน”. ใน **กรุงเทพธุรกิจ** 8 ธันวาคม.

_____. 2543. “ภาพการวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่นในสังคมไทย : วิธีการ ตัวชี้ ผลกระทบ และข้อคิดสู่การแก้ไข” ใน **การสัมมนาระดมความคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ โดยป.ป.ช.** 7-8 ตุลาคม.

_____. 2541. **การคอร์รัปชั่นในระบบราชการไทย.** ศูนย์การศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525. พระนคร : อักษรเจริญทัศน์.

พรพันธ์ บุญยรัตนพันธุ์ และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ. 2531. **คู่มือการสร้างและการใช้เครื่องชี้วัดสถานภาพอนามัยในชุมชนสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล.** สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2539. **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ องค์ความรู้ด้วยการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ.**กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ช.).

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล. 2532. **“การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร”**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มติชนรายวัน , 13 ธันวาคม 2548 : 8.

รัตนะ บัวสนธ์. 2547. **คอร์รัปชั่นในวงการการศึกษาของไทย : กรณีศึกษาในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (สำเนา)

วารินทร์ วงศ์หาญเชาว์. “การวิเคราะห์การขัดแย้งกับการศึกษาเรื่องคอร์รัปชั่น”, **วารสารสังคมศาสตร์**. 10 (มกราคม 2516), 44-45.

วิทยา เชียงกูล. 2549. **นโยบายของรัฐบาลด้านเศรษฐกิจ : การทับซ้อนของผลประโยชน์ทางธุรกิจ (Conflict of interest)**. กรุงเทพฯ : เอ.พี.กราฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) สำนักป้องกันการทุจริตภาคประชาสังคม. 2550. **คู่มือเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต** : โครงการประชาศึกษาและชุมชนสัมพันธ์.

_____. 2551. **คู่มือการมีส่วนร่วมของผู้นำองค์กรชุมชนในการป้องกันการทุจริต** : โครงการประชาศึกษาและชุมชนสัมพันธ์.

สมพันธ์ เตชะอธิก. 2543. พิมพ์ครั้งที่ 2. **อบต. ในอุดมคติ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์อักษร.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2541. **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร เหลืองอร่าม. 2524. **การวางนโยบายและกระบวนการวางแผน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุโข สาระจันทร์. 2549. “**ความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และการปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดยโสธร**” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (สำเนา)

สุรชาติ แสนทวีสุข. “**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารไม่โปร่งใส เพราะการควบคุมภายในบกพร่อง**” (ออนไลน์) 2551. แหล่งที่มา : http://202.143.164.123/admin/admin5/article1.doc. (26 ธันวาคม 2551)

สุวิมล ติรกานันท์. 2548. พิมพ์ครั้งที่ 6. **การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. “ธรรมาภิบาลกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญ”, **รัฐสภาสาร.** 10(ตุลาคม 2548), 105-111.

อัญชนิดา เทียมแพ. 2549. **การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษาราชบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาคม ใจแก้ว. 2533. **การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ** วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

_____. 2545. **วิธีวิทยาการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.** โครงการอุดหนุนการแต่งตำรางบประมาณเงินรายได้คณะวิทยาการจัดการ ปี 2539 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1).

อรทัย ก๊กผล. 2546. **Best Practices ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน.** นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2540. **การประชุมแบบระดมความคิด.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัย หิรัญโต. 2523. **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

อุดม รัฐอมฤต. 2544. **รายงานการวิจัย เรื่อง การแก้ไขปัญหาการทุจริตในระบบการเมืองและวงราชการไทย.** สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อุทุมพร จามรมาน และคณะ. 2544. **“รายงานวิจัย เรื่อง ดัชนี เกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกสำหรับสถาบันอุดมศึกษาไทย.”** กรุงเทพฯ.

ภาษาอังกฤษ

Black Law Dictonary 4th Edition st Paul. 1979 MN : West Publishing.

Holloway, William V. 1951. **State and Local Government in the United States.** New York : McGraw-Hill.

Lasswell, Harold D. and Kaplan, Abraham. 1970. **Power and Society .** New Haven : Yale University Press.

Johnstone, J.N. 1881. **Indicators of Education systems.** London : Unesco Massie. J.L;&Douglas, John. 1981 . **Managing : A contemporary Introducti ed.** New Jersey : Englewood Cliff, Prentice-Hall.

Myrdal, Gunnar. 1968. **Asian Drama : An Inquiry into the Proverty of Nations.** N.Y.: Pantheon.

Montagu, Harris G. 1984. **Comparative Local Government.** Great Britain : Williarm Brendon and Son.

PDK. 1977. **National study Committee on Evaluation,** Educational Evaluation and Decision Making. Indiana : Phi Deita kappa. I incorporated.

Trochim, William M.K. Research Methods Knowledge Base. 2nd Edition. http://trochim.human.cornell.edu/kb/. 1999.

Tyler, R.W. (ed). 1967. **Perspectives of curriculum Evaluation,** AERA Monograph : Series on Curriculum Evaluation, No.1, Chicago : Rand McNally Worten, B.R. & Sanders. J.R. 1973. **Educational Evaluation** : Theory and Practice. Ohio : Wadworth Publishing Company, Inc.

Wit, D. 1967. **A Comparative Survey of LocalGovt. and A dmimistration.** Bangkok : Kurusapha Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. รศ.ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. อาจารย์สุพจน์ โกวิทยา	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. ดร.ชาตรี ทองสาริ	เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตเชี่ยวชาญ สำนักงาน ป.ป.ช.

การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แบบประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ร่างแบบสัมภาษณ์ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ตามประเด็นฉ้อราษฎร์

ข้อ	เนื้อหา	ผลการประเมิน			ΣR	IOC
		ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3		
ประเด็นฉ้อราษฎร์						
1.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน	+1	+1	+1	3	1
2.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อได้ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1
3.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อ ละเลย/ละเว้นการกระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1
4.	ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ	+1	+1	+1	3	1
5.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ	+1	+1	+1	3	1
6.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	0	+1	2	0.66*

ข้อ	เนื้อหา	ผลการประเมิน			Σ_R	IOC
		ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3		
7.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยแสดงท่าทีหรือเจตนาที่จะใช้หรือละเว้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อสิ่งของตอบแทนให้แก่ตนเองหรือพวกพ้อง	+1	+1	+1	3	1
8.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับผลประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากกิจการบางอย่างที่ถูกหรือไม่ถูกกฎหมาย	+1	+1	+1	3	1
9.	มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่มให้กับบุคคลบางกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1
10.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ท่านมาติดต่อมีการเสนอผลประโยชน์ร่วมกันกับท่าน/ร่วมกันทั้งสองฝ่ายจากการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ท่านมาติดต่อ	+1	+1	+1	3	1
11.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการเรียกเอาผลตอบแทนเกินจากอัตราค่าธรรมเนียมจากการติดต่อขอรับบริการ	+1	+1	+1	3	1
12.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปะใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	เนื้อหา	ผลการประเมิน			Σ_R	IOC
		ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3		
13.	ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้มาติดต่อเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่แข่งออกจากการประมูล	+1	+1	+1	3	1
14.	ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยกระทำกิจกรรมในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าคนเดียว หลายคนหรือส่วนรวม	0	+1	+1	2	0.66*

* ได้แก้ไขข้อบกพร่องของแบบวัดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

2. ร่างแบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม ตามประเด็นบังหลวง

ข้อ	เนื้อหา	ผลการประเมิน			Σ_R	IOC
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3		
ประเด็นบังหลวง						
1.	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1
2.	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานละเลยปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1
3.	เจ้าหน้าที่เอาเปรียบผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	+1	+1	+1	3	0.66*
4.	เจ้าหน้าที่มีการแก้ไขเอกสารหลักฐานเพื่อเอื้อผลประโยชน์ส่วนตัว	0	+1	+1	2	1
5.	มีการสนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1
6.	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ล่าช้า	+1	0	+1	2	0.66*
7.	การทำงานอื่นที่ไม่ใช้งานในหน้าที่ให้เกิดความเสียหายต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1
8.	มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่ม	+1	+1	+1	3	1
9.	มีการรู้เห็นกันภายในหน่วยงานในการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานที่หลีกเลี่ยงระเบียบแบบแผนของทางราชการที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	เนื้อหา	ผลการประเมิน			ΣR	IOC
		ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3		
10.	มีการรับสินน้ำใจ ค่าน้ำร้อน น้ำชาจากการทำงาน	+1	0	+1	3	0.66*
11.	การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง	+1	+1	+1	3	1

* ได้แก้ไขข้อบกพร่องของแบบวัดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

ภาคผนวก 2
แบบสัมภาษณ์ประชาชนทั่วไป

แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

แบบสัมภาษณ์นี้ดำเนินการเพื่อสำรวจความคิดเห็น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มุ่งศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในระบบราชการไทยในยุคปัจจุบันในด้านต่าง ๆ

ในการเก็บข้อมูล มิได้มุ่งหมายในการจับผิดการทำงานของส่วนราชการใด และการสอบถามในครั้งนี้จะทำเป็นการลับเฉพาะ เพื่อเก็บข้อมูลอย่างกว้างขวางจากหน่วยงานราชการภายในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการและประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานราชการ เพื่อนำไปพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงใน ☐ หรือกรอกข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐1) ชาย ☐2) หญิง

2. อายุ

☐1) ต่ำกว่า 20 ปี ☐2) 21 - 30 ปี ☐3) 31 - 40 ปี

☐4) 41 - 50 ปี ☐5) 51 - 60 ปี ☐6) 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐2) ปริญญาตรี

☐3) ปริญญาโท ☐4) ปริญญาเอก

4. สถานภาพการทำงาน

☐1) นักเรียน/นักศึกษา ☐2) ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ

☐3) พนักงาน/ลูกจ้างเอกชน ☐4) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

☐5) แม่บ้าน/ไม่ได้ประกอบอาชีพ ☐6) อื่น ๆ .....

5. ลักษณะงานที่ท่านติดต่อกับหน่วยงาน ตามข้อ 5

.....

6. ในรอบปีท่าเคยมาติดต่อขอใช้บริการกี่ครั้ง.....

7. งานที่ท่านมาติดต่อกับหน่วยงานราชการมีลักษณะอาจก่อให้เกิดการทุจริตคอรัปชั่นได้หรือไม่

☐ได้ (โปรดบุ).....

☐ไม่ได้.....

8 . ท่านคิดว่าจะได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการเพียงใด

□มากที่สุด □มาก □ปานกลาง □น้อย □น้อยที่สุด

10. ท่านคิดว่า ความสะดวกในการติดต่อ/ประสานงานกับหน่วยงานราชการขึ้นอยู่กับปัจจัยใดมากที่สุด

□การรู้จักคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่

□การเสนอให้ผลประโยชน์/สินน้ำใจเพื่อตอบแทน

□การมีใจให้บริการที่ดีของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ท่านโปรดไตร่ตรองว่า ท่านเป็นผู้รู้เห็นในพฤติกรรมนั้นจริง หรือได้รับทราบในพฤติกรรมนั้นมาก่อน จึงนำข้อมูลนั้นมาตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ประจำ	มีพฤติกรรมเป็นกิจวัตร
บ่อยครั้ง	มีพฤติกรรมบ่อยครั้ง
น้อยครั้ง	มีพฤติกรรมน้อยครั้ง
ไม่เคยพบเห็น	ไม่มีการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว
ไม่มีข้อมูล	ไม่มีประสบการณ์ในการติดต่อในประเด็นดังกล่าว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่/ข้าราชการ	ประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยพบเห็น	ไม่มีข้อมูล
1. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน					
2. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อได้ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น					
3. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อ ละเลย/ละเว้นการกระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ					
4. ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ					
5. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ					
6. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้					
7.ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยแสดงท่าทีหรือเจตนาที่จะใช้หรือละเว้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อสิ่งของตอบแทนให้แก่ตนเองหรือพวกพ้อง					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่/ข้าราชการ	ประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยพบเห็น	ไม่มีข้อมูล
8. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการเรียกเอาผลตอบแทนเกินจากอัตราค่าธรรมเนียมจากการติดต่อขอรับบริการ					
9. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปะใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ					
10. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยกระทำกิจกรรมในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าคนเดียว หลายคนหรือส่วนรวม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณ

ภาคผนวก 3
แบบสัมภาษณ์ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

แบบสัมภาษณ์นี้ดำเนินการเพื่อสำรวจความคิดเห็น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มุ่งศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐในระบบราชการไทยในยุคปัจจุบันในด้านต่าง ๆ

ในการเก็บข้อมูล มิได้มุ่งหมายในการจับผิดการทำงานของส่วนราชการใด และการสอบถามในครั้งนี้จะทำเป็นการลับเฉพาะ เพื่อเก็บข้อมูลอย่างกว้างขวางจากหน่วยงานราชการภายในจังหวัดสงขลาที่เข้าร่วมโครงการและประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานราชการ เพื่อนำไปพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงใน ☐ หรือกรอกข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐1) ชาย ☐2) หญิง

2. อายุ

☐1) ต่ำกว่า 20 ปี ☐2) 21 – 30 ปี ☐3) 31 – 40 ปี

☐4) 41 – 50 ปี ☐5) 51 – 60 ปี ☐6) 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐2) ปริญญาตรี

☐3) ปริญญาโท ☐4) ปริญญาเอก

4. สถานภาพการทำงาน

☐1) นักเรียน/นักศึกษา ☐2) ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ

☐3) พนักงาน/ลูกจ้างเอกชน ☐4) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

☐5) แม่บ้าน/ไม่ได้ประกอบอาชีพ ☐6) อื่น ๆ .....

5. ลักษณะงานที่ท่านติดต่อกับหน่วยงาน ตามข้อ 5

.....

6. ในรอบปีท่าเคยมาติดต่อขอใช้บริการกี่ครั้ง.....

7. งานที่ท่านมาติดต่อกับหน่วยงานราชการมีลักษณะอาจก่อให้เกิดการทุจริตคอรัปชั่นได้หรือไม่

☐ได้ (โปรดบุ).....

☐ไม่ได้.....

8 . ท่านคิดว่าจะได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการเพียงใด

□มากที่สุด □มาก □ปานกลาง □น้อย □น้อยที่สุด

10. ท่านคิดว่า ความสะดวกในการติดต่อ/ประสานงานกับหน่วยงานราชการขึ้นอยู่กับปัจจัยใดมากที่สุด

□การรู้จักคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่

□การเสนอให้ผลประโยชน์/สินน้ำใจเพื่อตอบแทน

□การมีใจให้บริการที่ดีของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ท่านโปรดไตร่ตรองว่า ท่านเป็นผู้รู้เห็นในพฤติกรรมนั้นจริง หรือได้รับทราบในพฤติกรรมนั้นมาก่อน จึงนำข้อมูลนั้นมาตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ประจำ	มีพฤติกรรมเป็นกิจวัตร
บ่อยครั้ง	มีพฤติกรรมบ่อยครั้ง
น้อยครั้ง	มีพฤติกรรมน้อยครั้ง
ไม่เคยพบเห็น	ไม่มีการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว
ไม่มีข้อมูล	ไม่มีประสบการณ์ในการติดต่อในประเด็นดังกล่าว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่/ข้าราชการ	ประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยพบเห็น	ไม่มีข้อมูล
1. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อด้วยมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเรียกร้องเงิน/ทรัพย์สินหรือสิ่งตอบแทนจากท่าน					
2. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อได้ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น					
3. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ติดต่อ ละเลย/ละเว้นการกระทำ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการ					
4. ท่านทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานแห่งนี้จากบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ					
5. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับค่าน้ำร้อนน้ำชาเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ					
6. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ให้บริการงานในหน้าที่กับท่านต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้					
7.ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยแสดงท่าทีหรือเจตนาที่จะใช้หรือละเว้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเรียกรับทรัพย์สินหรือเพื่อสิ่งของตอบแทนให้แก่ตนเองหรือพวกพ้อง					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่/ข้าราชการ	ประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยพบเห็น	ไม่มีข้อมูล
8. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับผลประโยชน์อย่างต่อเนื่องจากกิจการบางอย่างที่ถูกหรือไม่ถูกกฎหมาย					
9. มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล. มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่มให้กับบุคคลบางกลุ่ม					
10. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ท่านมาติดต่อมีการเสนอผลประโยชน์ร่วมกันกับท่าน/ร่วมกันทั้งสองฝ่ายจากการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ท่านมาติดต่อ					
11. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการเรียกเอาผลตอบแทนเกินจากอัตราค่าธรรมเนียมจากการติดต่อขอรับบริการ					
12. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการรับของขวัญ/ของกำนัลจากท่านเนื่องในโอกาส/เทศกาลสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบวาระการดำรงตำแหน่ง วันขึ้นปะใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์/ความคุ้มครองอื่น ๆ					
13. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีการร่วมมือกันระหว่างกรรมการประกวดราคาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกับผู้มาติดต่อเพื่อหาข้อบกพร่องทางเทคนิคของคู่แข่งหรือสร้างอุปสรรคต่าง ๆแก่คู่แข่งเพื่อเป็นการตัดคู่เข่งออกจากการประมูล					
14. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ที่ท่านติดต่อเคยกระทำกิจกรรมในลักษณะที่ส่งผลเป็นการเบียดบังเอาประโยชน์ไปจากประชาชนไม่ว่าคนเดียว หลายคนหรือส่วนรวม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณ

ภาคผนวก 4
แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าหน้าที่

แบบสัมภาษณ์พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

แบบสัมภาษณ์นี้ดำเนินการเพื่อสำรวจความคิดเห็น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มุ่งศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานในระบบราชการไทยในยุคปัจจุบันในด้านต่าง ๆและมุ่งศึกษาจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ในการเก็บข้อมูล มิได้มุ่งหมายในการจับผิดการทำงานของส่วนราชการใด และการสอบถามในครั้งนี้จะทำเป็นการลับเฉพาะ เพื่อเก็บข้อมูลอย่างกว้างขวางจากหน่วยงานราชการภายในจังหวัดสงขลาและประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงใน ☐ หรือกรอกข้อความตามความเป็นจริง

1. อายุของท่าน.....

2. เพศ

☐1.หญิง ☐2. ชาย

3. การศึกษา

☐1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐2. ปริญญาตรี

☐3.ปริญญาโท ☐4. ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

☐1. ข้าราชการ/ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับ 1-2 หรือชั้นประทวน

☐2. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับ 3-4 หรือ ชั้นนายร้อย

☐3. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับ 4-5 หรือ ชั้นนายพัน

☐4. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับ 5-6 หรือ ชั้นนายพล

☐5. ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับ 7 ขึ้นไป

5.รายได้

☐1. 0-5,000 บาท ☐2. 5,001˚ 10,000 บาท

☐3. 10,001- 15,000 บาท ☐4. 15,001-20,000 บาท

☐5. 20,001-25,000 บาท ☐6. 25,000-30,000 บาท ☐7.30,000บาทขึ้นไป

6.หน่วยงานที่ท่านสังกัด

.....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ท่านโปรดไตร่ตรองว่า ท่านเป็นผู้รู้เห็นในพฤติกรรมนั้นจริง ในการตอบแบบสอบถามนี้ไม่ได้หมายความว่าเป็นพฤติกรรมของท่าน อาจจะเป็นพฤติกรรมที่ท่านพบเห็นหรือรับทราบจากเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน โปรดใช้ข้อมูลจากหน่วยงานของท่านตอบ เพื่อให้ข้อมูลเที่ยงตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องว่าตามความเป็นจริง

ประจำ	มีพฤติกรรมเป็นกิจวัตร
บ่อยครั้ง	มีพฤติกรรมบ่อยครั้ง
น้อยครั้ง	มีพฤติกรรมน้อยครั้ง
ไม่เคยพบเห็น	ไม่มีการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่	ประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยพบเห็น
1. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้ทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว				
2. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานละเลยปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน				
3. เจ้าหน้าที่เอาเปรียบผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่				
4. เจ้าหน้าที่มีการแก้ไขเอกสารหลักฐานเพื่อเอื้อผลประโยชน์ส่วนตัว				
5. มีการใช้สนับสนุนพวกพ้องของตนกันภายใน				
6. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ล่าช้า				
7. การทำงานอื่นที่ไม่ใช้งานในหน้าที่ให้เกิดความเสียหายต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ				

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่	ประจำ	บ่อยครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคยพบเห็น
8. มีการเอื้อผลประโยชน์ในการประมูล/การประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับบุคคลบางกลุ่ม				
9.มีการรู้เห็นกันภายในหน่วยงานในการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานที่หลีกเลี่ยงระเบียบแบบแผนของทางราชการที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน				
10. มีการรับสินน้ำใจ ค่าน้ำร้อน น้ำชาจากการทำงาน				
11. การให้ทรัพย์สิน ของกำนัลหรือสิ่งของแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง				

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอบพระคุณ

ภาคผนวก 5
แบบประเมินตนเอง

แบบการประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริต คอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

<u>คำชี้แจง</u> แบบประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ตอนที่ 2 ประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในมิติของการทุจริตคอร์รัปชั่นเชิงพฤติกรรม

กรณี : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา ทั้งหมด 1 ประเด็น 1 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงาน

ชื่อ ประวัติความเป็นมา วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการและการบริหารของหน่วยงานโดยสังเขป

ข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงาน
ความเป็นมา
วัตถุประสงค์และ/หรือภารกิจหลัก
วิสัยทัศน์
พันธกิจ
โครงสร้างส่วนราชการและการบริหาร
อื่น ๆ

ตอนที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริตคอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

มีทั้งหมด 1 ประเด็น 1 ตัวชี้วัด

ประเด็นที่ 3 ผลการปฏิบัติงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน

คะแนนเต็ม	
คะแนนที่ได้	

ตัวชี้วัด 3.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)ในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ

ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์ให้คะแนน			ผลการประเมิน
	1	2	3	
	ผลการประเมินตามตัวชี้วัดซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการกับการประเมินการป้องกันการทุจริต ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 1	ผลการประเมินตามตัวชี้วัดซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการกับการประเมินการป้องกันการทุจริต ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 2	ผลการประเมินตามตัวชี้วัดซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการกับการประเมินการป้องกันการทุจริต ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 3	ผลการประเมิน อยู่ในระดับ __

คำอธิบายผลการประเมิน

- มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

หลักฐานประกอบ

หลักฐานที่ต้องเตรียม

1. ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส)ในมิติที่ 2 มิติด้านการให้คุณภาพบริการ

2. รายงานผลการประเมินของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

3 . หลักฐานอื่น ๆที่แสดงถึงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ภาคผนวก 6
ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปลอดทุจริต คอร์รัปชั่นในมิติเชิงพฤติกรรม : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ.สงขลา

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (ประชาชนทั่วไป)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
v1	13.7222	7.6242	.5324	.8163
V2	14.0556	8.8791	.1282	.7782
V3	13.8889	8.2222	.3181	.8519
V4	14.1667	7.4412	.2763	.8690
V5	13.6111	7.5458	.3642	.7422
V6	13.8889	8.1046	.3616	.7451
V7	13.8333	7.3235	.2437	.8857
V8	13.9444	7.5850	.5871	.7098
V9	12.7222	7.9771	.3983	.8388
V10	13.6667	8.1176	.3567	.6458

Reliability Coefficients

N of Cases = 18 N of Items = 10

Alpha = .7722

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (ประชาชนที่ทำธุรกรรมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	22.4444	10.7320	.6516	.7107
V2	22.7778	12.5359	.1510	.7863
V3	22.6111	12.2516	.1917	.8808
V4	22.8889	10.8105	.3057	.8580
V5	22.3333	11.4118	.2792	.7646
V6	22.6111	11.6634	.3682	.8555
V7	22.5556	10.6144	.2851	.7643
V8	22.6667	11.1765	.5441	.7309
V9	21.4444	11.3203	.4635	.8404
V10	22.3889	11.8987	.2965	.7659
V11	22.1111	9.8693	.6705	.8821
V12	21.7222	12.0948	.0452	.7235
V13	21.4444	11.4379	.2605	.8683
V14	22.0000	16.2353	.6384	.7187

N of Cases = 18 N of Items = 14

Alpha = .7919

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (เจ้าหน้าที่)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	22.5000	3.6765	.1903	.9896
V2	22.2778	2.6830	.0454	.7322
V3	21.8333	3.3235	.1467	.7078
V4	22.3889	5.3105	.5724	.7448
V5	22.0556	3.4673	.1081	.8289
V6	22.3333	3.1765	.0978	.8209
V7	22.2778	2.9183	.0311	.9110
V8	22.1667	4.8529	.4969	.7906
V9	23.1111	3.1634	.1591	.7325
V10	22.0556	3.4673	.0245	.8043
V11	21.4444	4.4967	.4292	.7620

N of Cases = 18 N of Items = 11

Alpha = .7391

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวจิษฎานุช แสงศรี

รหัสประจำตัวนักศึกษา 4910520501

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2548