

แบบสรุปความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน
Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ใช้สถิติแจกแจงความถี่และ ร้อยละ

ส่วนที่2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

1.ดัชนีความพร้อมรับผิด

การสำรวจความคิดเห็น สํารวจโดยใช้แบบสำรวจ 4 ระดับ รวมข้อคำถามในการสอบถาม จำนวน 8 ข้อ โดยสำรวจจากบุคลากรในสถานพยาบาล จำนวน 49 คน เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ ความคิดเห็น	เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วย	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.00	แปลความว่า	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	แปลความว่า	ค่อนข้างเห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	แปลความว่า	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	แปลความว่า	ไม่เห็นด้วย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

การสำรวจความคิดเห็น สํารวจโดยใช้แบบสำรวจ 4 ระดับ รวมข้อคำถามในการสอบถาม จำนวน 6 ข้อ โดยสำรวจจากบุคลากรในสถานพยาบาล จำนวน 49 คน เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนความคิดเห็นเชิงลบ ดังนี้

ระดับ ความคิดเห็น	มีมาก	1	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	มีค่อนข้างมาก	2	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	มีค่อนข้างน้อย	3	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ไม่มี	4	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.00	แปลความว่า	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	แปลความว่า	มีค่อนข้างมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า มีค่อนข้างน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า ไม่มี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

การสำรวจความคิดเห็น สำรวจโดยใช้แบบสำรวจ 4 ระดับ รวมข้อคำถามในการสอบถาม จำนวน 10 ข้อ โดยมีทั้งคำถามเชิงบวก/เชิงลบ โดยสำรวจจากบุคลากรในสถานพยาบาล จำนวน 49 คน เกณฑ์การให้คะแนน ความคิดเห็นเชิงบวก ดังนี้

ระดับ ความคิดเห็น	เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วย	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.00 แปลความว่า เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความว่า ค่อนข้างเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความว่า ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความว่า ไม่เห็นด้วย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

การสำรวจความคิดเห็น สำรวจโดยใช้แบบสำรวจ 4 ระดับ รวมข้อคำถามในการสอบถาม จำนวน 10 ข้อ โดยมีทั้งคำถามเชิงบวก/เชิงลบ โดยสำรวจจากบุคลากรในสถานพยาบาล จำนวน 49 คน เกณฑ์การให้คะแนน ความคิดเห็นเชิงบวก ดังนี้

ระดับ ความคิดเห็น	เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ค่อนข้างเห็นด้วย	ให้	3	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ระดับ ความคิดเห็น	ไม่เห็นด้วย	ให้	1	คะแนน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่3 ข้อเสนอแนะ
ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจการให้บริการ

รายการประเมิน	ความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ดัชนีความพร้อมรับผิด	3.83	0.33	มีความพร้อมรับผิด
2. ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	3.87	0.24	มีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน
3. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	3.77	0.42	มีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
4. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	3.75	0.33	มีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน
รวม	3.78	.032	มีคุณธรรมและความโปร่งใส

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 49)	ร้อยละ
1. อายุ		
1) ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
2) 20 - 40 ปี	18	36.7
3) 41 – 60 ปี	31	63.3
4) 60 ปีขึ้นไป		
2. เพศ		
1.ชาย	8	16.3
2.หญิง	41	83.7
3.ระดับการศึกษา		

1.ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	12.2
2.ปริญญาตรี	32	65.3
3.ปริญญาโท	11	22.4
4.ปริญญาเอก	0	0
4.ระดับตำแหน่ง		
1.ผู้บริหาร	19	38.8
2.ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	10	20.4
3.ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	20	40.8
5.ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
1.ต่ำกว่า 5ปี	3	6.1
2. 5-10ปี	8	16.3
3. 11-20ปี	7	14.3
4. มากกว่า 20ปี	31	63.3

จากตาราง พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น อยู่ในกลุ่มอายุ 41-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.7 เพศชาย ร้อยละ 16.3ระดับการศึกษา จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาได้แก่ จบปริญญาโท ร้อยละ 22.4 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 40.8 รองลงมาคือระดับบริหาร ร้อยละ 38.8 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 63.3 รองลงมา 5-10 ปี ร้อยละ 16.3

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย n(%)	ค่อนข้างเห็น ด้วย n(%)	ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย n(%)	ไม่เห็นด้วย n(%)
ดัชนีความพร้อมรับผิด				
11.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็ม ความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	41 (83.7)	8 (16.3)	0	0
12.หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อ สาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
13.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัว	40 (81.6)	9 (18.4)	0	0
14.ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงาน เกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน	41 (83.7)	8 (16.3)	0	0
15.หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ	41 (83.7)	3 (6.1)	5 (10.2)	0

16.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม	41 (83.7)	8 (16.3)	0	0
17.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
18.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
ประเด็น/ด้าน	มีมาก n(%)	มี ค่อนข้างมาก n(%)	มีค่อนข้าง เห็นด้วย n(%)	ไม่มี n(%)
<u>ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน</u>				
19.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	0	0	0	49 (100)
110.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น	0	0	1 (2)	48 (98)
111.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง	0	0	1 (2)	48 (98)
112.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน	0	0	4 (8.2)	45 (91.8)
113. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน	0	0	3 (6.1)	46 (93.9)
114.นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	0	0	1 (2)	48 (98)
<u>ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร</u>				
115. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ	46 (93.9)	3 (6.1)	0	0
116. หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉยและพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น	46 (93.9)	3 (6.1)	0	0
117.เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่	46 (93.9)	3 (6.1)	0	0
118.หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอับอายและจะถูกแรงกดดันทางสังคม	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
119.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว	46 (93.9)	3 (6.1)	0	0
120.การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม	47 (95.9)	2 (4.1)	0	0
121. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	47 (95.9)	2 (4.1)	0	0

122. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	44 (89.8)	5 (10.2)	0	0
123. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
124. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	38 (77.6)	11 (22.4)	0	0
ประเด็น/ด้าน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย n(%)	ค่อนข้างเห็นด้วย n(%)	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย n(%)	ไม่เห็นด้วย n(%)
125. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
126. หน่วยงานของท่านมีระบบการดำรงรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี	41 (83.7)	8 (16.3)	0	0
127. หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	39 (79.6)	10 (20.4)	0	0
128. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
129. หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ	0	0	5 (10.2)	44 (89.8)
130. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด	42 (85.7)	7 (14.3)	0	0
131. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว	0	0	14 (28.6)	35 (71.4)
132. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0
133. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมายติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	43 (87.8)	6 (12.2)	0	0

134. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน	39(79.6)	10(20.4)	0	0
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ				

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ รายด้าน

ประเด็น/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ดัชนีความพร้อมรับผิด			
11.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	3.83	0.37	
12.หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ	3.87	0.33	
13.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าการทำธุระส่วนตัว	3.81	0.39	
14.ท่านระลึกอยู่เสมอว่าท่านจะต้องมีส่วนในความรับผิดชอบเมื่อหน่วยงานเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของท่าน	3.83	0.37	
15.หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานตามภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.73	03.7	
16.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบ หากงานนั้นส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม	3.83	0.37	
17.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.87	0.33	
18.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน	3.87	0.33	
รวม	3.83	0.33	มีความรับผิดชอบ
ประเด็น/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน			
19.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสั่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	4.00	0.0	
110.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการเรียกรับเงินหรือประโยชน์จากผู้อื่น	3.97	0.14	

I11.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง	3.91	0.14	
I12.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน	3.93	0.27	
I13. คู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหารของหน่วยงาน	3.89	0.24	
I14.นโยบาย/ทิศทาง/การดำเนินงาน/การอนุมัติต่างๆ ของหน่วยงานท่านถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง	3.87	0.33	
รวม	3.87	0.24	ปลอดจากการทุจริต
ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร			
I15. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่กันอยู่เสมอ	3.89	0.30	
I16. หากท่านพบเห็นการทุจริตเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านจะไม่เพิกเฉย และพร้อมที่จะดำเนินการ (เช่น ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือให้ข้อมูลแก่ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน) เพื่อให้เกิดการตรวจสอบการทุจริตนั้น	3.77	0.60	
I17.เจ้าหน้าที่ที่ทำการทุจริตในหน่วยงานของท่านยังคงลอยนวล และยังได้รับการยอมรับในหน่วยงานอยู่	3.93	0.24	
I18.หากเกิดการกระทำการทุจริตในหน่วยงานของท่าน เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่น่าอัปยศและจะถูกแรงกดดันทางสังคม	3.87	0.33	
I19.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านยังคงมีการนำวัสดุ อุปกรณ์ และของใช้ในราชการ ไปใช้ในการส่วนตัว	3.87	0.19	
I20.การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม	3.95	0.30	
I21. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.85	0.35	
I22. แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.30	
I23. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านมีการดำเนินงานอย่างอิสระ ไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจ	3.87	0.33	
I24. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบ ยับยั้งหรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	0.42	
รวม	3.77	0.42	มีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร
ประเด็น/ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปรผล
ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน			

125. กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง	3.93	0.24	
126. หน่วยงานของท่านมีระบบการจํารักรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี	3.83	0.37	
127. หน่วยงานของท่านมีระบบการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษา อย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.79	0.41	
128. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	3.87	0.33	
129. หน่วยงานของท่านยังคงมีการรายงานการใช้เงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ฯลฯ	3.89	0.31	
130. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายเงินงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด	3.85	0.35	
131. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว	3.71	0.45	
132. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	3.87	0.33	
133. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมายติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญห ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.87	0.33	
134. หน่วยงานของท่านมีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.87	0.41	
รวม	3.75	0.33	มีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

จากตารางวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ด้านดัชนีความรับผิดชอบ พบว่า มีความรับผิดชอบสูง ได้แก่ 12.หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ , 17.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านได้แสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ว่าจะมุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ 18.ผู้บริหารของหน่วยงานท่านมีการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 87.8

ด้านดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความปลอดจากการทุจริตสูง ได้แก่ 19.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต คิดเป็นร้อยละ 100 และน้อยที่สุดคือ 112.เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน ร้อยละ 91.8

ด้านดัชนีวัฒนธรรมในองค์กร พบว่า 121.แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานท่านถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สูง 120.การบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่านมีการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลบางกลุ่ม ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.9 น้อยที่สุด 124. หน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานท่านสามารถตรวจสอบยับยั้ง หรือป้องกันการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 77.6

ด้านดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน พบว่า 125.กระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ในหน่วยงานท่าน ยังคงมีการยึดโยงกับระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย หรือผลประโยชน์อื่นๆ แอบแฝง , 128. หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้, 132.ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และ 133. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านมีการอธิบายรายละเอียดของงาน กำหนดเป้าหมายติดตาม ให้คำแนะนำ และร่วมแก้ไขปัญหา ในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.8 คะแนนต่ำที่สุดคือ 131. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานในหน่วยงานของท่านยังปรากฏพฤติกรรมการสั่งงานในเรื่องที่เกี่ยวกับธุระส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 71.4