



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบางไชมด
อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานภาครัฐ กลุ่มเป้าหมายได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐ ในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวก ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงาน ในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน

รายงานสรุปผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบางโขมด ฉบับนี้ ประกอบด้วยคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูลและตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก และการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่เว็บไซต์ ซึ่งผลคะแนนในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการประเมินครั้งนี้จะช่วยสนับสนุนและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทุกส่วนราชการได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล และยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ของเทศบาลตำบลบางโขมดให้เพิ่มมากขึ้นในระยะต่อไป

สำนักปลัดเทศบาลตำบลบางโขมด

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
๑. กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ	๑
๒. ผลการประเมินภาพรวม ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒
๓. การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๕
๔. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๑๑
๕. การวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	๑๗

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบางโขมด อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

๑. กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ

๑.๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA) ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑๐ ตัวชี้วัด โดยประกอบด้วยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ๓ เครื่องมือ โดยสรุป ดังนี้

เครื่องมือในการประเมิน	ตัวชี้วัดการประเมิน ITA	น้ำหนัก
แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	๑.การปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละ ๓๐
	๒.การใช้งบประมาณ	
	๓.การใช้อำนาจ	
	๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ	
	๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต	
แบบวัดการรับรู้ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	๖.คุณภาพการดำเนินงาน	ร้อยละ ๓๐
	๗.ประสิทธิภาพการสื่อสาร	
	๘.การปรับปรุงการทำงาน	
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (IIT)	๙.การเปิดเผยข้อมูล	ร้อยละ ๔๐
	๑๐.การป้องกันการทุจริต	

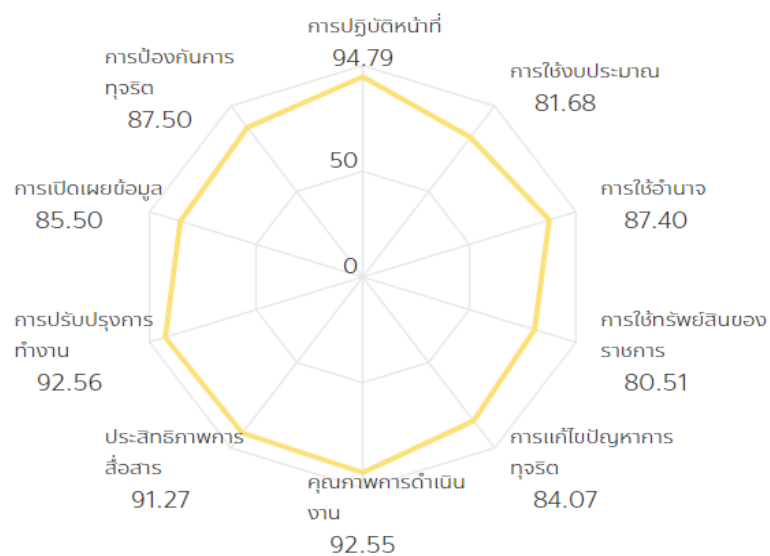
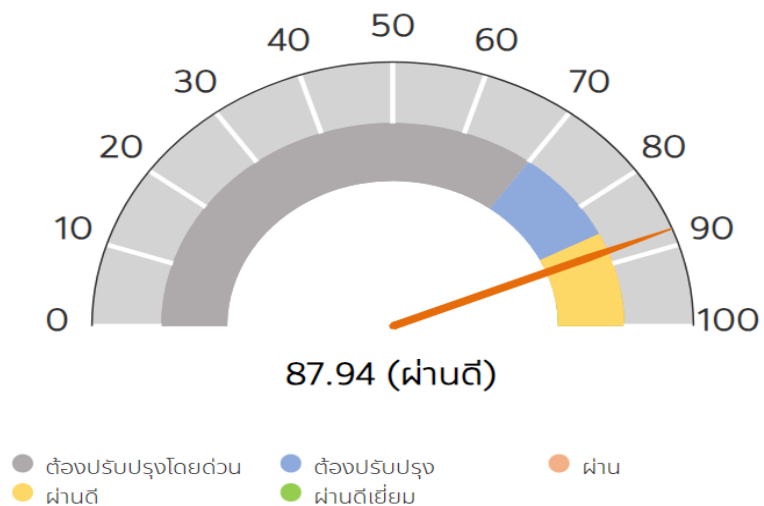
๒.๒ กำหนดเกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน ITA ในลักษณะค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ควบคู่กับระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น ๕ ระดับ (ตามประกาศ สนง. ป.ช.ช. เรื่อง การ ปรับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖) ดังนี้

คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
๙.๕-๑๐๐	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, OIT จะต้องีผลคะแนนทุก เครื่องมือ ๙๕ คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
๘.๕ ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, OIT จะต้องีผลคะแนนทุก เครื่องมือ ๘๕ คะแนน ขึ้นไป	ผ่านดี
๘.๕ ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, OIT เครื่องมือใดเครื่องมือ หนึ่ง มีผลคะแนน น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	ผ่าน
๗๐-๘๔.๙๙	ไม่มี	ต้องปรับปรุง
๐-๖๙.๙๙	ไม่มี	ต้องปรับปรุงโดยด่วน

๒. ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒.๑ ผลการประเมินในภาพรวม

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของเทศบาลตำบลบางโขมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้คะแนนที่ร้อยละ ๘๗.๙๔ อยู่ในระดับผ่านดี



๒.๒ สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

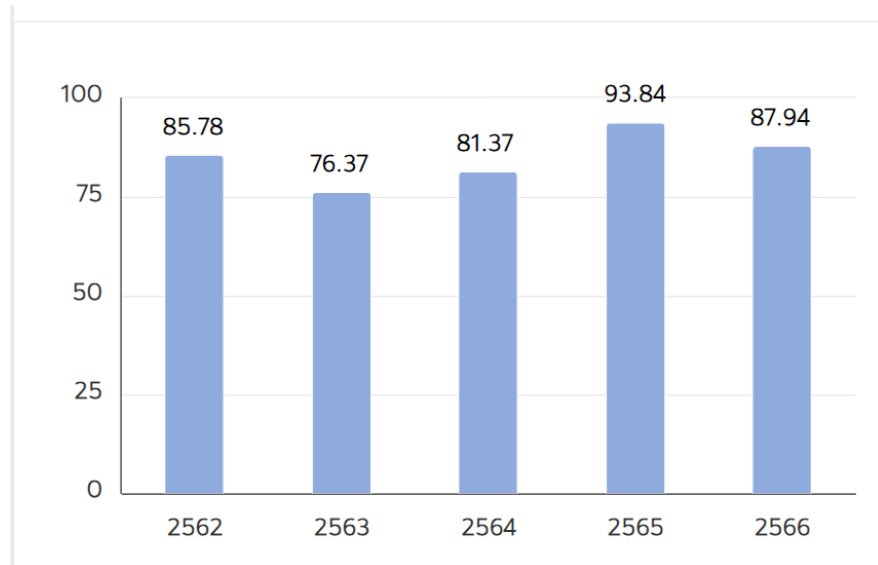
สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	94.79
2	การใช้งบประมาณ	81.68
3	การใช้อำนาจ	87.40
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	80.51
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	84.07
6	คุณภาพการดำเนินงาน	92.55
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	91.27
8	การปรับปรุงการทำงาน	92.56
9	การเปิดเผยข้อมูล	85.50
10	การป้องกันการทุจริต	87.50

๒.๒.๑ ผลการประเมินแบ่งตามตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ มีระดับคะแนน ๙๔.๗๙ คะแนน ส่วนตัวชี้วัดที่มีคะแนน เฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ มีระดับคะแนน ๘๐.๕๑

๒.๒.๒ ผลการประเมินจำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด มีคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน อยู่ในระดับ ผ่านดี

ผลคะแนนการประเมินย้อนหลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖)

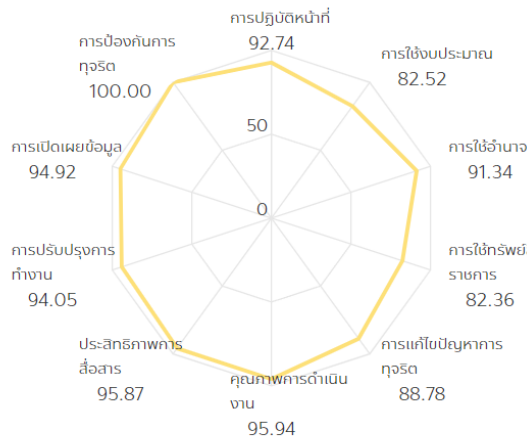


สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

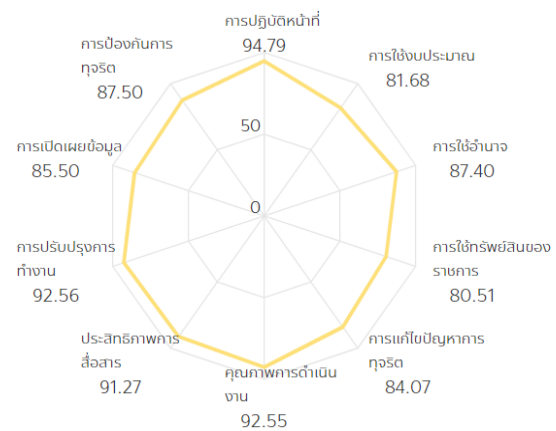
ตัวชี้วัดที่	รายละเอียด	ปี๒๕๖๒	ปี๒๕๖๓	ปี๒๕๖๔	ปี๒๕๖๕	ปี๒๕๖๖
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๔.๕๔	๙๓.๘๗	๙๔.๓๒	๙๒.๗๔	๙๔.๗๙
๒	การใช้งบประมาณ	๗๘.๖๔	๘๔.๐๓	๘๐.๙๘	๘๒.๕๒	๘๑.๖๘
๓	การใช้อำนาจ	๘๔.๓๒	๙๑.๙๙	๙๑.๕๑	๙๑.๓๔	๘๗.๔๐
๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๗.๙๐	๘๗.๑๐	๗๖.๗๙	๘๒.๓๖	๘๐.๕๑
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๙.๐๔	๙๑.๘๐	๘๙.๕๒	๘๘.๗๘	๘๔.๐๗
๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๔.๐๐	๙๕.๙๗	๙๒.๑๖	๙๕.๙๔	๙๒.๕๕
๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๒.๒๖	๙๕.๔๕	๘๖.๕๙	๙๕.๘๗	๙๑.๒๗
๘	การปรับปรุงการทำงาน	๗๙.๔๖	๙๕.๐๑	๘๔.๔๕	๙๔.๐๕	๙๒.๕๖
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๗๙.๐๖	๕๓.๙๘	๖๔.๐๖	๙๔.๙๒	๘๕.๕๐
๑๐	การป้องกันการทุจริต	๘๖.๖๑	๕๐.๐๐	๘๑.๒๕	๑๐๐.๐๐	๘๗.๕๐
	คะแนนที่ร้อยละ	๘๕.๗๘	๗๖.๓๗	๘๑.๓๗	๙๓.๘๔	๘๗.๙๔
	ผลการประเมิน	A	C	B	A	ผ่านดี

ผลการประเมินรายตัวชี้วัด เปรียบเทียบ พ.ศ.๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖

ปี พ.ศ. ๒๕๖๕



ปี พ.ศ.๒๕๖๖



๓. การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยวิเคราะห์ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้	ผลการประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๖		วิเคราะห์ผลการประเมิน
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	
แบบวัด (IIT) เป็นการประเมินการรับรู้ของ บุคลากรภายในเกี่ยวกับ ๑. การปฏิบัติหน้าที่ ๒. การใช้งบประมาณ ๓. การใช้อำนาจ ๔. การใช้ทรัพยากรของราชการ ๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๔.๗๙ ๘๑.๖๘ ๘๗.๔๐ ๘๐.๕๑ ๘๔.๐๗	✓ ✓	✓ ✓ ✓	สำหรับด้าน IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของ บุคลากรภายใน พบว่าบุคลากรภายในรับรู้ ในเรื่องการใช้อำนาจผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ตามที่ ป.ป.ช.กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน อย่างต่อเนื่องในปีต่อไป และการรับรู้ในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่/การใช้งบประมาณ/การใช้ทรัพยากรของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายตามที่ ป.ป.ช.กำหนด ควรพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ผลการประเมินการรับรู้ของบุคลากรผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ป.ป.ช.กำหนดต่อไป

ตัวชี้วัด	คะแนนที่ได้	ผลการประเมิน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖		วิเคราะห์ผลการประเมิน
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	
แบบวัด (EIT) ผลการประเมิน มาจากความ คิดเห็นของบุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชนหรือ หน่วยงาน ของรัฐอื่น ๆ ที่มา รับบริการจาก เทศบาลฯ ๑. คุณภาพการดำเนินงาน ๒. ประสิทธิภาพการสื่อสาร ๓. การปรับปรุงการทำงาน	๙๒.๕๕ ๙๑.๒๗ ๙๒.๕๖	✓ ✓ ✓		สำหรับด้าน EIT เป็นการประเมิน การรับรู้ ของบุคคลภายนอก ผลการ ประเมิน พบว่า คุณภาพการดำเนินงาน/ประสิทธิภาพการสื่อสาร/การ ปรับปรุงการทำงาน มีคะแนนผ่าน เกณฑ์เป้าหมายตามที่ ทต.บางโขมด กำหนดไว้ และอยู่ในระดับที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินที่ ปช. กำหนด (กำหนดผ่าน ๘๕.๐๐) จึงควรรักษา มาตรฐานไว้และพัฒนาประสิทธิภาพ ของการทำงาน อย่างต่อเนื่องในปี ต่อไป
แบบวัด (OIT) หน่วยงาน (เว็บไซต์ของ หน่วยงาน) มี ตัวชี้วัด ๒ รายการ ดังนี้ ๑. การเปิดเผยข้อมูล ๒. การป้องกันการทุจริต	๘๕.๕๐ ๘๗.๕๐	✓ ✓		สำหรับด้าน OIT เป็นการเปิดเผย ข้อมูลของ เทศบาลฯ ผ่านเว็บไซต์ หลัก และโซเชียล (Social) พบว่า การเปิดเผยข้อมูล/การ ป้องกันการ ทุจริต มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ การประเมินที่ ป.ป.ช.กำหนด ซึ่งควร รักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนา ประสิทธิภาพของการทำงานอย่าง ต่อเนื่องในปีต่อไป

จากตารางแสดงให้เห็นผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบล
บางโขมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำแนกรายละเอียดตามตัวชี้วัด ซึ่งพบว่า

๓.๑ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) มีจำนวน ๗ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๙๔.๗๑ เป็นการประเมินการรับรู้
 ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นภายในหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการ
 ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด
 ไว้ อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการ
 ส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ ใน
 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์เพื่อแลกกับการ

ปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทนหรือมีการให้แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

จุดที่ควรเสริม : ควรรักษามาตรฐานไว้และพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

๒) **ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ** โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๘๗.๔๐ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

จุดที่ควรเสริม : ควรรักษามาตรฐานไว้และพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓) **ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน** โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๙๒.๕๕ เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไป อย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้ พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัลหรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึง การรับรู้ต่อการทำงานหรือโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมมากที่สุด

จุดที่ควรเสริม : ควรพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอนระยะเวลา และปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๔) **ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๙๑.๒๗ เป็นการประเมินการรับรู้ ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการ ควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

จุดที่ควรพัฒนา : ข้อ E๖ E๗ ควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

ข้อ E๘ ควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล และช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ที่มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถ สังเกตเห็นได้ง่ายและสะดวกในการใช้งาน

ข้อ E๙ ควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่าย

สังคมออนไลน์ เช่น Facebook LINE หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

ข้อ E๑๐ ควรเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยจัดให้มี มาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

๕) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๙๒.๕๖ เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

จุดที่ควรเสริม : ควรรักษามาตรฐานไว้และพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องในปีต่อไป

๖) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๘๕.๕๐ เป็นการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ

- (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานข่าวประชาสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล
- (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ
- (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุ
- (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ
- (๕) การส่งเสริม ความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงาน ของหน่วยงาน

จุดที่ควรเสริม : ควรรักษามาตรฐานไว้และพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่องในปีต่อไป

๗) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๘๗.๕๐ เป็นการประเมิน การเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ

(๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ

(๒) มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรการส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

จุดที่ควรเสริม : ควรรักษามาตรฐานไว้และพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ตัวชี้วัดที่เป็นจุดอ่อน/ข้อบกพร่อง ที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อย กว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๘๑.๖๘ เป็นการประเมินการรับรู้ ของบุคคลภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้ เกิด การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่าง คุ่มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

จุดที่ควรพัฒนา : ข้อ ๑๘ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมใน กระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการ ดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่าและเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๘๐.๕๑ เป็นการประเมิน การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด แนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควร ส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวกและมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว

จุดที่ควรพัฒนา : ข้อ ๑๑๙ ๑๒๐ ๑๒๑ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ ถูกต้อง เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สิน เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมี การ ตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้ บุคลากร ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่าง ถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วน ตนและผลประโยชน์ส่วนรวมรวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยได้คะแนนรวมเท่ากับ ๘๔.๐๗ เป็นการประเมินการ รับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกัน การทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพการเผยแพร่และกำกับติดตามการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรม การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อ พบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

จุดที่ควรพัฒนา : ควรกำหนดมาตรการการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่สามารถแก้ไข
ปัญหาการทุจริตได้จริง และควรเผยแพร่ประมวลจริยธรรมแก่บุคลากรให้รับทราบอย่างทั่วถึง

๔. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

การประเมินตามแบบ IIT แบบ EIT และแบบ OIT พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับที่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานไว้ และควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในที่ประชุมคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบางโขมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เพื่อยกระดับผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ ดังนี้

ประเด็น	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ		ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ข้อคำถาม ITA	ข้อค้นพบ			
๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	๑๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด ๑๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด ๑๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด E๑ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการ แก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	บุคลากรภายในและประชาชนผู้มารับบริการส่วนมาก มีความเห็นว่า การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแก่ประชาชนเป็นไป ตามขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนดและ ไม่เลือกปฏิบัติ	๑. จัดทำแผนผังขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานของทุกภารกิจ และติดตั้งไว้ในจุดที่ ผู้มารับบริการสามารถเห็นได้ชัด ๒. กำชับให้เจ้าหน้าที่ทุกคนดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ๓. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่า เทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ	ตุลาคม ๒๕๖๖- มีนาคม ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงานและ สำนักปลัดเป็น ผู้รับผิดชอบหลัก

ประเด็น	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ		ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ข้อคำถาม ITA	ข้อค้นพบ			
	E๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติมากนักน้อยเพียงใด E๓ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการ แก่ท่านโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่มากนักน้อย เพียงใด				
๒. การให้บริการ และระบบ E-Service	E๑๑ การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด E๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติ หรือ การให้บริการสะดวกรวดเร็วกว่าที่ ผ่านมา มากน้อยเพียงใด E๑๓ หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	ประชาชนผู้มารับบริการมีความเห็นว่าการให้บริการของเจ้าหน้าที่มีการให้บริการสะดวกรวดเร็ว และหน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์	๑. ประชาสัมพันธ์ E-Service ให้ประชาชนรับทราบ ๒. พัฒนาประสิทธิภาพของการให้บริการของแต่ละงานให้ระยะเวลาลดลงและรวดเร็วในการให้บริการ ๓. เสริมสร้างความเข้าใจกระบวนการงานบริการในหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเห็นความสำคัญ	ตุลาคม ๒๕๖๖- มีนาคม ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงานและ สำนักปลัดเป็น ผู้รับผิดชอบหลัก
๓. ช่องทางและรูปแบบการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	E๖ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ ง่าย มากน้อยเพียงใด E๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือ ผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	ประชาชนผู้มารับบริการมีความเห็นว่าหน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	๑. ส่งเสริมให้แต่ละงานบริการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการใช้งาน ๒. ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ๓. ส่งเสริมให้แต่ละงานบริการเห็นความสำคัญในการดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ	ตุลาคม ๒๕๖๖- มีนาคม ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงานและ สำนักปลัดเป็น ผู้รับผิดชอบหลัก

ประเด็น	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ		ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ข้อคำถาม ITA	ข้อค้นพบ			
๔. กระบวนการ กำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	๑๙ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากน้อย เพียงใด ๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อย เพียงใด ๒๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มี การขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มี การนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด ๒๓ เจ้าหน้าที่หน่วยงานของท่าน มี การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อย เพียงใด ๒๔ หน่วยงานของท่าน มีการ กำกับ ดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สิน ของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ป้องกันไม่ให้เกิดการ นำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	บุคลากรในหน่วยงาน บางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการ กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สิน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการ นำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว จึงควรต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการ นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	๑. กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สิน ของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ ๒. ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าว ให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๓. กำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง ๔. เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อ งานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการ แยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ ส่วนรวม ๕. เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ตุลาคม ๒๕๖๖- มีนาคม ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงานและสำนักปลัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

ประเด็น	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ		ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ข้อคำถาม ITA	ข้อค้นพบ			
๕. กระบวนการ สร้างความ โปร่งใส ในการใช้ งบประมาณ และการจัดซื้อ จัดจ้าง	๗ ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณของหน่วยงานหรือ ของ ส่วนงานที่ท่านปฏิบัติ หน้าที่มากนักน้อยเพียงใด ๑๘ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากนักน้อย เพียงใด ๑๐ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่าย งบประมาณเพื่อประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากนักน้อย เพียงใด ๑๒ หน่วยงานของท่าน มีการ จัดซื้อ จัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากนักน้อยเพียงใด	บุคลากรภายใน บางรายมีความเห็นว่า ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณของ หน่วยงานหรือของส่วน งานที่ปฏิบัติ หน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และคุ้มค่า ไม่มีการใช้จ่าย งบประมาณเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง และไม่มี การจัดซื้อ จัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ ผู้ประกอบการรายใด รายหนึ่ง	๑. กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้งบประมาณให้มีความ โปร่งใส อย่างชัดเจน โดยเริ่มตั้งแต่การ จัดทำแผนการ ใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีและเผยแพร่ รวมถึงการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ๒. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและประชุม ชี้แจง สร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ ถูกต้องให้กับ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ๓. จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี และ ประกาศเผยแพร่ตามระเบียบ ๔. กำชับมิให้ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการ เกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน มีส่วนได้ส่วน เสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือ คู่สัญญาในงานนั้น	ตุลาคม ๒๕๖๖- มีนาคม ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงานและ สำนักปลัดเป็น ผู้รับผิดชอบหลัก

ประเด็น	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ		ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ข้อคำถาม ITA	ข้อค้นพบ			
๖. กระบวนการ ควบคุม ตรวจสอบการ ใช้ อำนาจและ การ บริหารงาน บุคคล	๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด ๑๔ ท่านได้รับการประเมินผลการทำงาน ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อย เพียงใด ๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มาก น้อยเพียงใด ๑๖ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่ง การให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	บุคลากรภายในมีความเห็นว่า ได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ได้รับ การประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม และไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๑.กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ทั้งการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากร การบริหารงานบุคคล ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง อย่างชัดเจน ๒.ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการ คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาของบุคลากรภายใน ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในต้องประเมินผลตามระดับคุณภาพของผลงาน ๔. ผู้บังคับบัญชาต้องมีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ๕. ผู้บังคับบัญชาต้องไม่สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำธุระส่วนตัวของตนเอง ๖. การบริหารงานบุคคลต้องไม่ถูกแทรกแซง จากผู้มีอำนาจ	ตุลาคม ๒๕๖๖- มีนาคม ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงานและ สำนักปลัดเป็น ผู้รับผิดชอบหลัก

ประเด็น	การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ		ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	ข้อคำถาม ITA	ข้อค้นพบ			
๗. กลไกและมาตรการในการ แก้ไขและป้องกัน การทุจริตภายในหน่วยงาน	๑๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการ แก้ไขปัญหาการทุจริตและการ ประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด ๑๒๖ มาตรการป้องกันการทุจริตของ หน่วยงานท่านสามารถป้องกันการ ทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด ๑๒๗ ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่านมากน้อยเพียงใด	บุคลากรภายในส่วนมากมีความเห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการ แก้ไขปัญหาการทุจริตและการประพฤติมิชอบ มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานสามารถป้องกันการทุจริตได้จริง และบุคลากรภายในมีการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	๑. กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานและเพื่อป้องกันการ ทุจริตให้มีความโปร่งใสในการดำเนินงานของ ส่วนงาน ๒. เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของ หน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของส่วนงานให้ประชาชนได้รับทราบ และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสของหน่วยงาน ๓. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงเพื่อการ ป้องกันการทุจริต ๔. จัดให้มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ส่วนงานต้องมีการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูล โดยเฉพาะรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต ประจำปีที่ส่วนงานต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ	ตุลาคม ๒๕๖๖-มีนาคม ๒๕๖๗	ทุกหน่วยงานและสำนักปลัดเป็นผู้รับผิดชอบหลัก

๕. การวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงาน

บุคลากรภายในองค์กรบางส่วน ยังขาดองค์ความรู้ และความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เทศบาลตำบลบางโขมด เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กร จึงต้องอาศัยความร่วมมือ การพัฒนาในด้านองค์ความรู้ การเรียนรู้ การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางหลัก ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวนวลจันทร์ ชื่นบุญ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



ผู้รับรอง

(นายธนาภรณ์ ปัญญากรวิน)

นายกเทศมนตรีตำบลบางโขมด