

**รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลลิป็น อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

๑. ความป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมโดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” และได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) และในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๘๐ นั้น

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการพัฒนากรอบการประเมินและรายละเอียดการประเมินต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดวัดการประเมิน เครื่องมือการประเมิน วิธีการและขั้นตอนการประเมินฯ และเกณฑ์ระดับผลการประเมิน เป็นต้น เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการประเมินเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้สามารถประเมินได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งผลการประเมินจะสะท้อนให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีคุณธรรม ความโปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้สูงขึ้น โดยไม่ได้มุ่งบ่งชี้ถึงการทุจริตหรือการกระทำผิดของหน่วยงานแต่อย่างใด ซึ่งการที่หน่วยงานภาครัฐมีธรรมาภิบาลที่ดีก็ย่อมจะส่งผลที่ดีต่อประชาชนและประเทศได้ รวมไปถึงส่งเสริมให้เกิดการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในอนาคตได้ต่อไป

๒. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ซึ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการจะดำเนินยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่อยู่ในระดับรุนแรงไปด้วยในเวลาเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดการทุจริตกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ฉุดรั้งการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตามในห้วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีความพยายามในการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตมาอย่างต่อเนื่องก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้นไปได้ จากดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ประเทศไทยได้คะแนน ๓๖ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ จัดอยู่ใน

อันดับที่ ๑๐๔ ของโลก จาก ๑๘๐ ประเทศ และอยู่ในอันดับที่ ๕ ของกลุ่มประเทศอาเซียนเท่ากับประเทศเวียดนาม ขณะที่สิงคโปร์ได้คะแนนสูงสุด คือ ๘๘ คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ ๓ ของโลก แม้ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย ในปี ๒๕๖๓ จะเท่ากับปี ๒๕๖๒ แต่พบว่าจากแหล่งข้อมูลทั้ง ๙ แหล่ง ประเทศไทยได้คะแนนลดลง ๑ แหล่ง และได้คะแนนคงที่ ๘ แหล่ง

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนัก ให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

๓. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอโณทัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



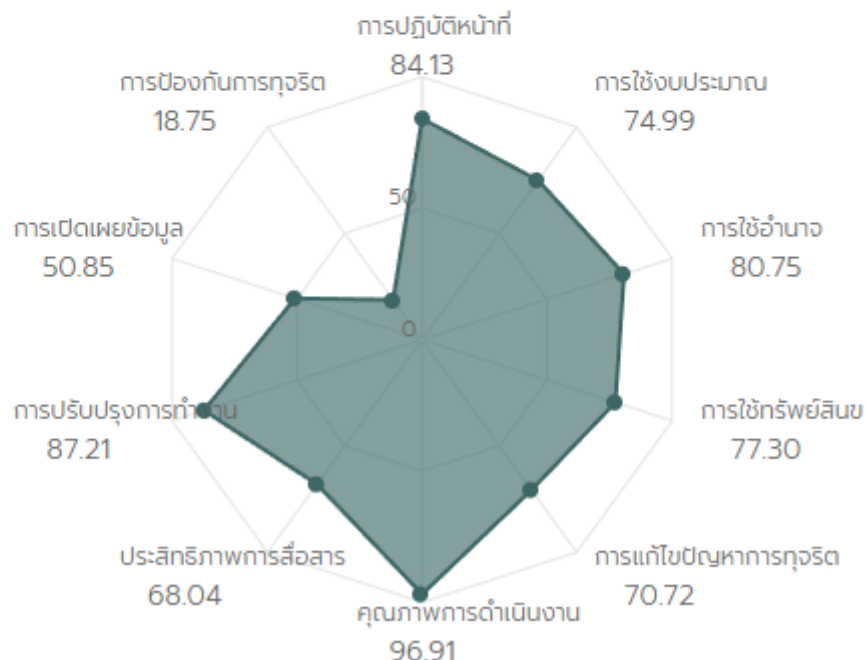
คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลอโณทัย

62.41 คะแนน

ระดับผลการประเมิน

D

ดูเกณฑ์การประเมิน



ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๖.๙๑
๒	การปรับปรุงการทำงาน	๘๗.๒๑
๓	การปฏิบัติหน้าที่	๘๔.๑๓
๔	การใช้อำนาจ	๘๐.๗๕
๕	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๗๗.๓๐
๖	การใช้งบประมาณ	๗๔.๙๙
๗	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๐.๗๒
๘	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๖๘.๐๔
๙	การเปิดเผยข้อมูล	๕๐.๘๕
๑๐	การป้องกันการทุจริต	๑๘.๗๕

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน, การปรับปรุงการทำงาน, การปฏิบัติหน้าที่, การใช้อำนาจ, การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ, การใช้งบประมาณ, การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๖.๙๑-๗๐.๗๒ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๐๔ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๘๕ และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๘.๗๕ ซึ่งได้คะแนนน้อยสุด

สรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๖.๙๑ คือ ตัวชี้วัดคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนของการปรับปรุงการทำงาน, การปฏิบัติหน้าที่, การใช้อำนาจได้คะแนนเกินร้อยละ ๘๐ การใช้ทรัพย์สินของราชการ, การใช้งบประมาณ, การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประสิทธิภาพการสื่อสาร การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๕๐.๘๕ - ๗๗.๓๐ ส่วนจุดที่จะต้องพัฒนาเนื่องจากได้คะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ ๑๘.๗๕ คือ ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

๓.๑ ผลการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๘๔.๑๓
๒	การใช้งบประมาณ	๗๔.๙๙
๓	การใช้อำนาจ	๘๐.๗๕
๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๗.๓๐
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๐.๗๒

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่, การใช้งบประมาณ, การใช้อำนาจ, การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๓

๓.๒ ผลการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๖.๙๑
๒	การปรับปรุงการทำงาน	๘๗.๒๑
๓	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๖๘.๐๔

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๖.๙๑ รองลงมาคือ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๑ และตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๘.๐๔ ซึ่งได้คะแนนน้อยสุด

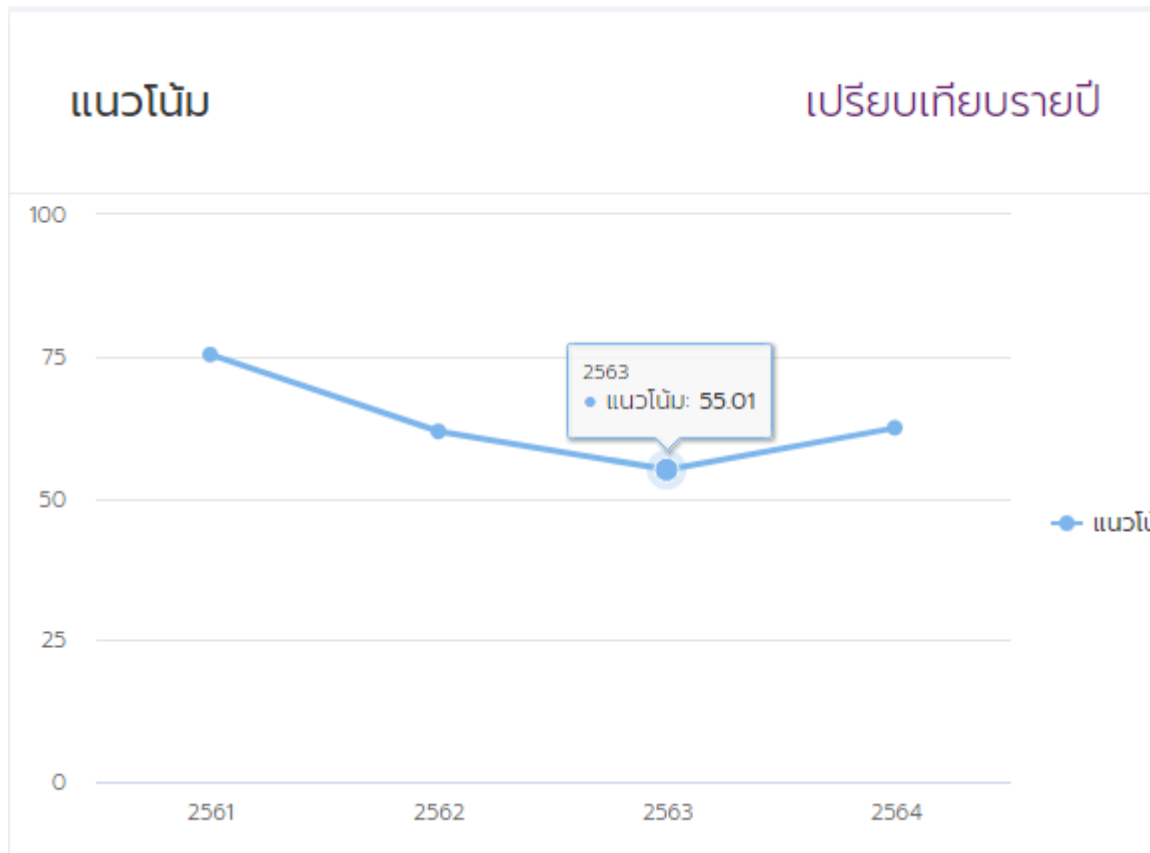
๓.๓ ผลการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๕๐.๘๕
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๘.๗๕

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนต่ำเท่ากับร้อยละ ๕๐.๘๕ และ ๑๘.๗๕

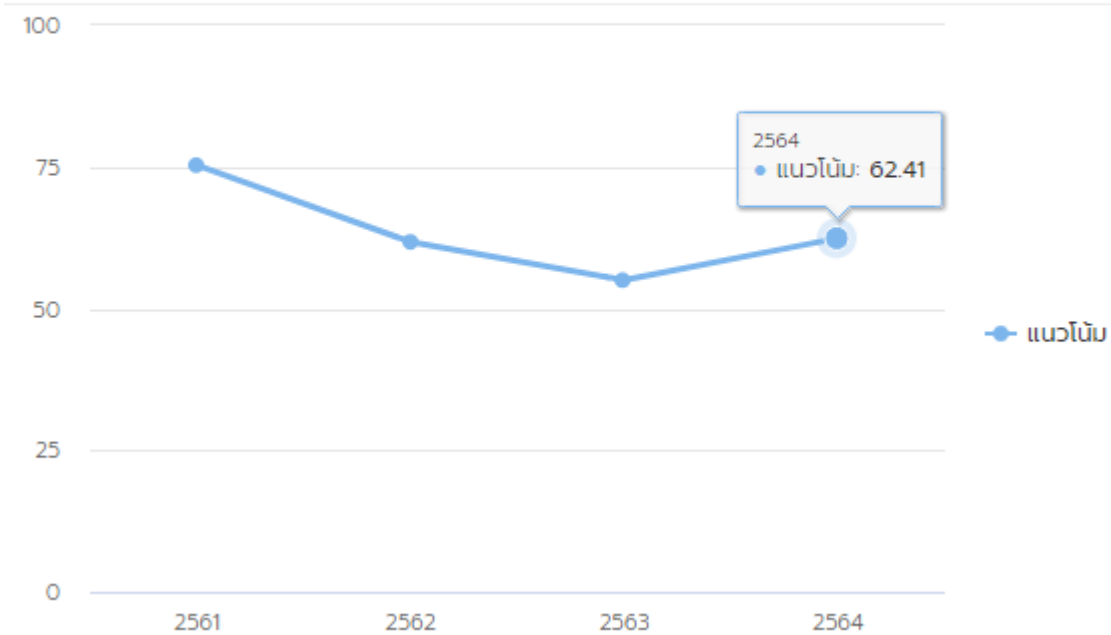
๓.๔ แนวโน้มผลผลการประเมินเปรียบเทียบรายปี

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๒.๔๑ คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ D เปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๕.๐๑ คะแนน ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ D เช่นเดียวกัน เพิ่มขึ้น + ๗.๔



แนวโน้ม

เปรียบเทียบรายปี



๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่มีร้อยละเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๔.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๐) จำนวน ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

(๑) **ตัวชี้วัดที่ ๑ คุณภาพการดำเนินงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๙๑ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการดำเนินงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

(๒) **ตัวชี้วัดที่ ๒ การปรับปรุงการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๒๑ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปรับปรุงการทำงาน นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการปรับปรุงการทำงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่า

เดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานตนเองได้

(๓) **ตัวชี้วัดที่ ๓ การปฏิบัติหน้าที่** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๑๓ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ดีที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน เนื่องจากมีบางกลุ่มตัวอย่างจากการประเมินที่ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินและการเลื่อนระดับยังขาดความเป็นธรรม

(๔) **ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้อำนาจ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๗๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการได้รับมอบหมายบุคลากรภายในอย่างเป็นธรรม และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับคุณภาพของงานที่อย่างถูกต้อง มีการคัดเลือกผู้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยไม่ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มพวกพ้อง หรือการซื้อขายตำแหน่ง

๔.๒ จุดอ่อนหรือจุดข้อบกพร่อง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่า ๘๐) จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

(๑) **ตัวชี้วัดที่ ๕ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ** โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๓๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

(๒) **ตัวชี้วัดที่ ๖ การใช้งบประมาณ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๔.๘๙ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๓) **ตัวชี้วัดที่ ๗ การไขปัญหาการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐.๗๒ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำ

แผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๔) **ตัวชี้วัดที่ ๘ ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๖๘.๐๔ คะแนน เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงกรสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) **ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๐.๕๘ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๖) **ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๘.๗๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอูบป็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีระดับเพิ่มขึ้น เนื่องจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ

ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในวันศุกร์ที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม ลิลลี่ ๑ โรงแรมนิภาการ์เด้น ถนนเลียงเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด และผู้ดูแลระบบ พร้อมแจกคู่มือ แนวทางการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีตัวอย่างการจัดทำเอกสารในแต่ละตัวชี้วัด ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้เข้าใจหลักการและความสำคัญของกาเปิดเผยข้อมูลสาธารณะเพิ่มมากขึ้น

๕. ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๕.๑ ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ โดยผู้ประเมิน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลอปีน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีค่าคะแนนเท่ากับ ๖๒.๔๑ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยมีผลการประเมินระดับ D หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ได้บ้าง แต่ยังไม่สอดคล้อง ตามเป้าหมายการพัฒนาเท่าที่ควร โดยหน่วยงานมีประเด็นเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานอีกราว ร้อยละ ๓๕-๔๕ ของตัวชี้วัดหรือข้อคำถามทั้งหมด ดังนั้น หน่วยงานพึงพิจารณารายละเอียดผลการประเมิน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในจุดที่เป็นปัญหาโดยเร่งด่วนเพื่อให้สามารถยกระดับคะแนนในรายตัวชี้วัด และ คะแนนโดยภาพรวม นำไปสู่การดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คาดหมายว่าหาก หน่วยงานมีการวางแผนการดำเนินงานและจัดการความเสี่ยงที่ดีล่วงหน้าภายใต้ความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง ของประชาคมภายในหน่วยงาน จะนำมาสู่ความเชื่อมั่นศรัทธาแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้นในปีต่อๆ ไป โดย ประเด็นที่ควรมีการเปิดเผย หรือบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

- แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน โดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานไปสู่อ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน

- แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐของปีที่ผ่านมา โดยมีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ ยกตัวอย่างเช่น ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ ประเด็นที่จะต้อง พัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น และมีมาตรการเพื่อ ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผล การประเมินฯ

- แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยมีข้อมูลรายละเอียด สรุปลผลการดำเนินการ ยกตัวอย่างเช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น

- แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยมีข้อมูล รายละเอียดความก้าวหน้า ยกตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้า การดำเนินการแต่ละโครงการ กิจกรรม รายละเอียด งบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น และเป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีที่รับการประเมิน

- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่มีโอกาสก่อให้เกิดการ ทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน / เป็น

กิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ O๓๖ / เป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน

- แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติ หน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยมีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน ยกตัวอย่างเช่น เหตุการณ์ ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น ทั้งนี้ต้องเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน

- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน โดยเป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญ กับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและ โปร่งใส และต้องเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน

- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น และเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน

- แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน ยกตัวอย่างเช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน) และเป็นข้อมูลในระยะเวลาอย่างน้อย ๖ เดือนแรกของปีที่รับการประเมิน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ โดยผู้รับการประเมิน

จากเป้าหมายการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี ๒๕๖๔ ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ ๘๐ จะต้องมียุทธศาสตร์ ๘๕ คะแนนขึ้นไป ภายในปี ๒๕๖๕ พบว่า ผลคะแนนการประเมินหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ๊น จาก ๓ แบบวัด คือ ๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (ITA) ๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และ ๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ตัวชี้วัด มีแบบวัดที่มีคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) คือ แบบวัด OIT ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอย่างชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-Service ได้อย่างครบถ้วน และง่ายต่อการเข้าถึง ส่วนแบบวัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕) คือ แบบวัด IIT EIT จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไปดังต่อไปนี้

แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและไม่เลือกปฏิบัติ จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. คุณภาพการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงาน/ให้บริการประชาชนต้องเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดสอดคล้องและเป็นไปตามกระบวนการที่ได้กำหนดตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกันเปรียบเสมือนญาติพี่น้องของตนเอง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ให้บริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือน

ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ประสิทธิภาพการสื่อสาร จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลและมีช่องทางหลากหลาย และมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จัดทำช่องทางติดต่อ รับฟังความคิดเห็นหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การบริการที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว บุคลากรต้องชี้แจงและตอบคำถามเมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน และจัดทำช่องทางการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่หลากหลาย

๓. การปรับปรุงระบบการทำงาน สร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวก ที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน/ผู้รับบริการ มีมาตรการลดขั้นตอนในการให้บริการ เช่น การให้บริการ ณ จุดเดียว (one stop service) การให้บริการโดยใช้ระบบ IT รวมถึงจะต้องมีช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๖. มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลอโศก ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
<p>๑. มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ</p>	<p>๑. ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชน ๒. การใช้ดุลพินิจ ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด โดยอิสระ ๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ต้องกำกับ ดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชน เพื่อให้การใช้ดุลพินิจเป็นไปด้วยความถูกต้อง</p>	<p>สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕</p>	<p>รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>
<p>๒. มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>๑. กำหนดและดำเนินการตามแนวทางการจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒. จัดทำคู่มือการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	<p>สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕</p>	<p>รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>
<p>๓. มาตรการป้องกันการรับสินบน</p>	<p>๑. จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบน ๒. จัดทำคู่มือการป้องกันการรับสินบน</p>	<p>สำนักปลัด อบต.</p>	<p>ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕</p>	<p>รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตามผล
๔. มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนรวม	๑. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางต่าง ๆ ๒. จัดทำช่องทางให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๕. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ	๑. จัดให้มีช่องทางในการบริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๖. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. จัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุหรือแบบรูปรายงานงานก่อสร้าง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ ๓. กำหนดราคากลางให้เป็นไปตามแนวทางมติคณะรัฐมนตรี หรือกระทรวงการคลัง พร้อมประกาศเผยแพร่ราคากลางและรายละเอียดการคำนวณราคากลางในช่องทางที่กำหนด	กองคลัง	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑. จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๒. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบรับแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๓. รายงานข้อมูลสถิติการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๘. มาตรการในการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากร	๑. จัดทำแนวทางปฏิบัติหรือคู่มือการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากร	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง