

รายงานการประเมินผลการประเมินคุณธรรมและ  
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
ในปีที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๖)

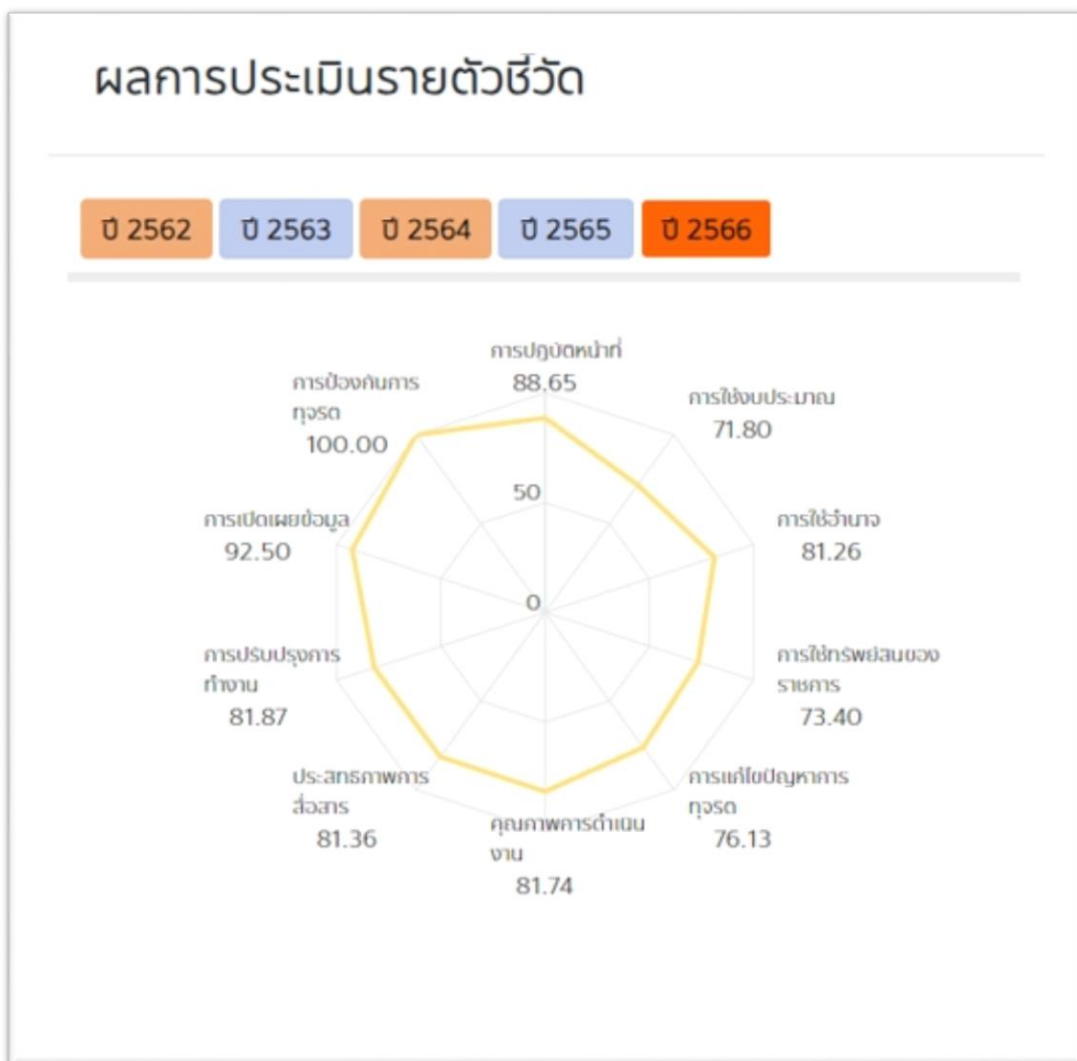


องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา  
อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน  
องค์การบริหารส่วนตำท่าจำปา อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม  
ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของ องค์การบริหารส่วนตำท่าจำปามีค่าคะแนน  
เท่ากับ ๘๖.๔๗ คะแนน อยู่ในระดับ ผ่าน

รายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

คะแนนภาพรวมหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำท่าจำปา ๘๖.๔๗ : ๑๐๐ คะแนน ระดับผลการ  
ประเมิน : ผ่าน



## สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด		
ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	88.65
2	การใช้งบประมาณ	71.80
3	ใช้อำนาจ	81.26
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	73.40
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	76.13
6	คุณภาพการดำเนินงาน	81.74
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	81.36
8	การปรับปรุงการทำงาน	81.87
9	การเปิดเผยข้อมูล	92.50
10	การป้องกันการทุจริต	100.00

### การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้มีส่วนร่วมกันส่งเสริมให้การบริหารราชการของประเทศไทยให้เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส และส่งผลให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดน้อยลงไปได้ไม่มากนัก ซึ่งในระยะยาวก็ยังสามารถสะท้อนถึงการรับรู้ในระดับสากลได้อีกด้วย รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐฉบับนี้ ประกอบด้วย ผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ๑.การปฏิบัติหน้าที่
- ๒.การใช้งบประมาณ
- ๓.ใช้อำนาจ
- ๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต

- ๖.คุณภาพการดำเนินงาน
- ๗.ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๘.การปรับปรุงการทำงาน
- ๙.การเปิดเผยข้อมูล
- ๑๐.การป้องกันการทุจริต

โดยประเมินจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) **ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา**

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา ได้คะแนน ๘๖.๔๗ คะแนน อยู่ในระดับ A ผลการประเมิน “ผ่าน” เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับ ๙๒.๕๐ คะแนน ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ได้คะแนนเท่ากับ ๘๘.๖๕ คะแนน ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๘๗ คะแนน ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๗๔ คะแนน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๓๖ คะแนน ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๒๖ คะแนน ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ๗๖.๑๓ คะแนน ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๓.๔๐ คะแนน และตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๑.๘๐ คะแนน

จากผลประเมินสรุปได้ว่า ผลการประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปา เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบที่จะต้องมีการประเมิน ๘๕ คะแนนขึ้นไป พบว่า ตัวชี้วัดที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจำปามีการดำเนินการและมีคะแนนผลประเมินเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บท คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๘.๖๕ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๑.๘๐ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๒๖ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับ ๗๓.๔๐ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับ ๗๖.๑๓ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๗๔ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน เท่ากับ ๘๑.๓๖ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับ ๘๑.๘๗ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนน ๙๒.๕๐ คะแนน และตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน

### **๑.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ.๒๕๖๖**

#### **๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ**

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่ามีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ หน่วยงานมี

การพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วยอีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง หน่วยงานควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ นอกจากนี้ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย

## ๒) การให้บริการและระบบ E-Service

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่ามีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่มีการปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการและพัฒนาการให้บริการและระบบ E-Service หน่วยงานควรจัดทำ E-Service ที่บุคคลภายนอก หรือผู้ขอรับบริการไม่จำเป็นต้องเดินทางมายังหน่วยงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและเกิดความสะดวกรวดเร็ว และควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบ E-Service ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบโดยทั่วถึง

## ๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่าผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และมีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า การสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

## ๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่าประเด็นบุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้องหรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบ การทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อนประโยชน์ส่วนตัวดังนั้นหน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้

ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงาน เป็นระยะ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้ บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการ รับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึง การเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

#### **๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง**

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่า ประเด็นบุคลากรบางรายในหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง นอกจากนี้ บุคลากรบางรายในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ ดังนั้นหน่วยงานควรจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงใน การทุจริตในประเด็นการเบิกจ่ายเงิน และกำหนดมาตรการสำหรับการป้องกันการทุจริตจากการเบิกจ่ายเงินที่ เป็นเท็จ ตลอดจนบังคับใช้จนเกิดผลสัมฤทธิ์ หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการ ดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

#### **๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล**

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่า ประเด็นบุคลากรในหน่วยงานบางรายเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทาง จริยธรรมให้แก่ผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามประเด็นที่มุ่งเน้นการ แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

#### **๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน**

เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้อง หรือยัง ขาดความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง ดังนั้น หน่วยงานควรมีแนวปฏิบัติ สำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจ แก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน และควรเผยแพร่แนว ปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย

## ๒. แสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ

มาตรการ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ/แนวทางการปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา/การกำกับติดตาม
(๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	-จัดประชุมประจำเดือนเพื่อสร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกับทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑.จัดประชุมเพื่อสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน ๒. นำปัญหาข้อเสนอนะที่ได้แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในได้ รับทราบ	สำนักปลัด	รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ -รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) -รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗)
	- ส่งเสริมการให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	๑.เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในช่องทาง การติดต่อทุกชนิด	สำนักปลัด	รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ -รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) -รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗)
(๒) การให้บริการและระบบ E-Service	-จัดทำช่องทางการติดต่อสอบถามข้อมูลให้มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทางและช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการ และพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน ผ่านระบบฐานข้อมูล SmartLaw ของกรมการปกครองซึ่งเป็นระบบการบริหารงาน เรื่องร้องทุกข์ระบบงานสำนวน กฎหมาย และระบบสืบค้นกฎหมายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไป	๑. ผู้บริการกำหนดผู้รับผิดชอบ ๒. จัดทำช่องทางการสื่อสารให้สะดวกและตอบสนองความต้องการแก่ผู้ที่มาใช้บริการ	สำนักปลัด	รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ -รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) -รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗)
(๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	-พัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้มีความหลากหลายและมีประสิทธิภาพ (สะดวก/รวดเร็ว/ตอบสนองในการแก้ไข) และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำโครงการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน ๒. ปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความ ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ๓. มอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจ ง่าย ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์	สำนักปลัด	รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ -รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) -รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗)

มาตรการ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ/แนวทางการปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา/การกำกับติดตาม
(๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะตลอดจนการจัดทำรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง</li> <li>- สร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ผู้รับผิดชอบกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของ ราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</li> <li>-ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติ</li> <li>- จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม</li> </ul>	งานพัสดุ/ กองคลัง	รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ -รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค.๖๗) -รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗)
(๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง	ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบโดยทั่วกันและจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือ มี ส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. หน่วยงานหรือสื่อออนไลน์ผู้รับผิดชอบจัดให้บุคลากรภายใน หน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ</li> <li>๒. จัดประชุมชี้แจงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณแผนการจัดซื้อ จัด จ้าง</li> <li>๓. รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุให้ผู้บริหาร ทราบทุกเดือนสม่ำเสมอ</li> </ol>	งานพัสดุ/ กองคลัง	รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ -รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค.๖๗) -รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗)
(๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและ การบริหารงานบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาสัมพันธ์บุคลากรให้ทราบข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่ง งาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งเปิดรับฟังความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</li> <li>-จัดทำนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากร บุคคลที่</li> <li>-เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำและดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการแทน ตำแหน่งว่าง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง การทบทวน ภารกิจ รวมถึงดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร</li> <li>๓. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อ หน้าที่</li> <li>๔. มีการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตาม มาตรฐานทางจริยธรรม</li> </ol>	นักทรัพยากร บุคคล/ สำนักงานปลัด	รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ -รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค.๖๗) -รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗)



มาตรการ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ/แนวทางการปฏิบัติ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา/การกำกับติดตาม
<p>(๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p>	<p>-จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรม ที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ครบถ้วนและสอดคล้องตามมาตรการ</p> <p>-รายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบ</p> <p>-จัดทำมาตรการดำเนินการจัดการความเสี่ยงการทุจริตประจำปี</p> <p>-จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม</p>	<p>-ผู้รับผิดชอบจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>-จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมสอดแทรกสาระด้านจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>-ผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p> <p>-นำผลการวิเคราะห์ ITA ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>-ทำการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริตพร้อมกำหนด มาตรการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานพร้อมเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ</p> <p>-แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมและจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม และ Dos &amp; Don'ts เพื่อเผยแพร่ให้ บุคลากรภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ</p>	<p>สำนักปลัด</p>	<p>รายงานผลการดำเนินงานตาม มาตรการ</p> <p>-รอบ ๖ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๑ มี.ค.๖๗)</p> <p>-รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗)</p>

### ๓. การวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีรายละเอียดดังนี้

#### ๓.๑ ข้อจำกัดของแบบวัดการประเมิน ITA

๑) จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีที่ ผ่าน ๆ มาพบว่า เครื่องมือแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data integrity and transparency assessment : OIT) มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และเพิ่มระดับความยากขึ้น อีกทั้งยังเพิ่มหลักเกณฑ์ขั้นตอน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องใช้เวลามากขึ้นในการศึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ใหม่ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบก็มีภารกิจหลักของตนเองมากอยู่แล้ว จึงอยากสะท้อนให้สำนักงาน ป.ป.ช. ลดหลักเกณฑ์ขั้นตอน เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และไม่ควรรีบเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ใหม่อยู่ตลอด ควรวางแผนและกำหนด หลักเกณฑ์สำหรับใช้วัดการประเมินที่เป็นมาตรฐาน สามารถนำมาเป็นเกณฑ์ใช้วัดการประเมินได้ในระยะยาว เพื่อที่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินจะได้มีการเตรียมความพร้อมของข้อมูล เอกสาร การนำเสนอที่เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันกับเกณฑ์การประเมิน สำหรับการประเมินในแต่ละปี นอกจากนี้เพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอีกด้วย

#### ๓.๒ ข้อจำกัดด้านบุคคล

๑) ในการประเมิน IIT ซึ่งเป็นแบบวัดที่เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีโอกาส สะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองนั้น ในด้านทัศนคติ ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานย่อมมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะในหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก หรือองค์กรขนาดใหญ่ ย่อมมีบุคคลที่มีความเห็นที่แตกต่างกันปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในหน่วยงาน อันอาจจะ นำมาซึ่งการกระทบกระทั่งในหน่วยงานจากความคิดเห็นที่แตกต่างเหล่านั้น ทำให้มีผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก การคิดต่าง หรือมีความเห็นที่ไม่ตรงกันนั้นออกเป็นหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายที่ได้รับผลกระทบในทางที่เป็นผลเสีย ฝ่ายที่ได้รับผลกระทบในทางที่เป็นผลดี และฝ่ายที่ไม่ได้รับผลกระทบใดเลย และย่อมแน่นอนว่าเมื่อแบบวัด การประเมิน IIT เป็นการประเมินการรับรู้ส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่บุคลากรแต่ละคนจะต้องเข้าไปตอบแบบวัดการประเมินด้วยตนเองผ่านข้อคำถามของแบบวัด IIT ผลของ คะแนนการประเมิน IIT ก็ย่อมมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง และเป็นผลที่ไม่อาจบังคับหรือควบคุมได้ จึงเป็น ส่วนหนึ่งส่งผลต่อคะแนนการประเมินที่ทำให้การประเมินในส่วนของ IIT ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

๒) ในส่วนการประเมิน EIT ซึ่งเป็นแบบวัดที่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกที่มาติดต่อหรือรับ บริการจากหน่วยงานได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ก็เช่นเดียวกัน แต่ละคนย่อมมีมุมมองการรับรู้การดำเนินงานของหน่วยงานที่ต่างกัน แม้ว่าหน่วยงานจะมีการ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ของหน่วยงานมากเพียงใดก็ตาม แต่ก็ต้องยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนมีทัศนคติ ความเชื่อของตนเองเป็นที่ตั้ง เสมอ ไม่ว่าจะการดำเนินการของหน่วยงานจะทำได้ดีแล้วหรือไม่ หากว่าบุคคลท่านนั้นไม่พอใจก็ย่อมประเมิน EIT ให้หน่วยงานออกมาในทางที่ไม่ดี และเช่นเดียวกันหากว่าบุคคลนั้นพอใจในการดำเนินงานของหน่วยงานก็ย่อม ประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานออกมาในทางที่เป็นคุณกับหน่วยงาน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะผลจะเป็นไปในทิศทางใด ก็ตาม หน่วยงานก็ไม่สามารถควบคุมหรือแทรกแซงผลของการประเมินได้ เนื่องด้วยต้องดำเนินการให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ITA ที่กำหนดให้บุคคลที่เข้ามาประเมินหน่วยงานต้องดำเนินการตอบแบบ วัดการรับรู้ EIT ด้วยตนเองตามมุมมองและการรับรู้ของตนเองตามความเป็นจริง

### ๓.๓ ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี

ถึงแม้ว่า สำนักงาน ป.ป.ช. จะมีหลักเกณฑ์ ขั้นตอน การดำเนินการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสที่ยอดเยี่ยมและมีมาตรฐานเพียงใดก็ตาม แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่า ความเจริญทางเทคโนโลยีเหล่านั้น กระจุกตัวอยู่ ณ สังคมเมืองใหญ่ ไม่ได้พัฒนาทั่วถึงมายังเมืองชนบทร้อยเปอร์เซ็นต์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบริบทการทำงานกับประชาชนในพื้นที่ ที่ส่วนใหญ่ก็เป็นชาวไร่ ชาวนา บางคนไม่รู้หนังสือหรือการใช้ ประโยชน์จากแอปพลิเคชัน เทคโนโลยีสมัยใหม่ใด ๆ เลยด้วยซ้ำไป บางคนโทรศัพท์มือถือมีไว้เพียงแค่อ่าน รับสายและโทรออกเท่านั้น การที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเข้ามาตอบแบบวัดการประเมินให้กับหน่วยงานจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างลำบากไม่น้อย หรือทางสำนักงาน ป.ป.ช. อาจเห็นว่า หน่วยงานอาจกำหนดกลุ่มเป้าหมายมายัง บุคคลที่รู้เรื่องเข้าใจการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นให้เข้ามาตอบแบบวัดการประเมิน หรือเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกโดยการอ่านข้อความให้ประชาชนฟังและตอบตามความคิดเห็นของประชาชนก็ได้แทน นั่นก็ อาจจะสามารถทำได้ แต่เมื่อพิจารณาให้ชัดเจนลงไปอีกก็ดูจะเป็นการไม่ตอบเจตจำนงการประเมิน ITA มากนัก ด้วยว่าการประเมินนั้นจะต้องเป็นความลับ เพื่อให้ผู้ที่เข้ามาตอบแบบวัดการประเมินสามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ และจะได้รับทราบการรับรู้ของบุคคลภายนอกที่มีต่อหน่วยงานจริง ๆ

### ๓.๔ ข้อจำกัดด้านความปลอดภัย

พบว่า ในสภาพสังคมปัจจุบัน มีมีจรรยาบรรณการทำกรหลอกลวงทรัพย์สินของประชาชนผ่าน ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นข่าวให้เห็นอยู่เสมอๆ แม้ทางสำนักงาน ป.ป.ช. จะเคยชี้แจงว่า ระบบรักษาความปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีของสำนักงาน ป.ป.ช. ยังไม่เคยถูกโจรกรรมข้อมูลก็ตาม แต่กับความรู้สึกของ ประชาชนไม่เป็นเช่นนั้น แม้หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการประเมินจะมีการชี้แจง ให้รายละเอียด ด้านความปลอดภัย พร้อมทั้งสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชนในพื้นที่แล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงมีประชาชน บางส่วนที่ไม่ให้ความร่วมมือด้วยกลัวว่าจะมีกรณีหลอกลวงเกิดขึ้น จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ ประเมินคุณธรรมฯ ของหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน

.....