

มาตรการส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระดาน

๑. ผลการประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ากระต่ายทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ากระต่ายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้คะแนน ๙๙.๐๑ คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” โดยมีรายละเอียดผลการประเมินรายตัวชี้วัด ดังนี้

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	คะแนน	คะแนนรายเครื่องมือ
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน หรือแบบวัด IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment)	ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐	๙๙.๗๗
	ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๙๙.๕๒	
	ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๙.๘๔	
	ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๙.๕๒	
	ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๑๐๐.๐๐	
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านนอก หรือแบบวัด EIT (External Integrity and Transparency Assessment)	ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๙๗.๓๕	๙๖.๙๒
	ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๖.๗๐	
	ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	๙๖.๗๒	
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ หรือแบบวัด OIT (Open Data Integrity and Transparency Assessment)	ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐	

๒. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกระต่ายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้คะแนน ๙๙.๐๑ คะแนน โดยมีผลคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕ จำนวน ๐.๗๒ คะแนน ผลการประเมิน ITA สะท้อนให้เห็นว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกระต่ายทอง มีความพยายามที่จะปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ตลอดจนความพยายามที่จะทำให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานได้รับการเผยแพร่ที่เว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงติดตามหรือตรวจสอบได้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและเพื่อลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะมีบุคลากรในหน่วยงานทุจริตประพฤติมิชอบ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใสและตอบสนองต่อประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกระต่ายทอง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ในการยกระดับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยแบ่งการวิเคราะห์จากแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) และแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) โดยสรุปเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

สำหรับประเด็นการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ จะสะท้อนอยู่ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) ในตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ i๑-i๖ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ข้อ e๑-e๔ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ข้อ e๑๑-e๑๒ และ e๑๕ และตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ข้อ ๐๑๑-๐๑๒ และ ๐๑๔ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่		
i๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๒	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน		
e๑	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
e๒	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติมากนักน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
e๓	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์การปฏิบัติหน้าที่

ผลการประเมินในมิติของการปฏิบัติหน้าที่ (i๑-i๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกับผลการประเมินในมิติของคุณภาพการดำเนินงาน (e๑-e๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามประเด็นเดียวกัน จากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม

โดยสรุปในภาพรวมผลการประเมินเป็นไปในทิศทางที่ดีอยู่แล้ว แต่ถึงอย่างไรก็ตามหน่วยงานก็ยังคงต้องรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือต้องให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการใช้มาตรการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี สม่ำเสมอ และซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่		
i๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๔ การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e๑๑	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
e๑๒	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
e๑๕	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๑๑	แผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๑๒	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐.๐๐
๐๑๔	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์การปฏิบัติหน้าที่

ผลการประเมินโดยการตรวจสอบประสิทธิผลของการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน (๐๑๔) และการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี (๐๑๑-๐๑๒) ต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (i๑) จะเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีการรับรู้ข้อมูล นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีการปฏิบัติหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่แก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลามากที่สุด ซึ่งส่งผลให้การรับรู้ของผู้รับบริการในมิติของการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงาน (e๑๑-e๑๒),(e๑๕) เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาการบริการจนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่		
i๔	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	๑๐๐.๐๐
i๕	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	๑๐๐.๐๐
i๖	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน		
e๔	ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์ความเสี่ยงในการเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยเมื่อเปรียบเทียบผลการประเมินในมิติของการปฏิบัติหน้าที่ (i๔-i๖) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกับผลการประเมินในมิติของคุณภาพการดำเนินงาน (e๔) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามประเด็นเดียวกัน จากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน พบว่าผลการประเมินเป็นไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือ เจ้าหน้าที่ไม่มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่อย่างใด โดยเห็นว่าหน่วยงานยังคงต้องมีการกำหนดมาตรการที่ปฏิบัติได้อยู่แล้วต่อไป เช่น มาตรการป้องกันการรับสินบน หรือนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

๒. การให้บริการและระบบ E-service

สำหรับประเด็นการให้บริการและระบบ E-service จะสะท้อนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายในตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ข้อ i๑-i๓ แบบวัดผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ข้อ e๑-e๓ และ e๕ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน ข้อ e๑๑-e๑๔ รวมถึงอยู่ในแบบเปิดเผยข้อมูลในข้อ ๐๑๕-๐๑๘ และ ๐๓๐ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่		
i๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๒	หน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐

i๓	หน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน		
e๑	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
e๒	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
e๓	หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐

- **วิเคราะห์การให้บริการ** โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินในมิติของการปฏิบัติหน้าที่ (i๑-i๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกับผลการประเมินในมิติของคุณภาพการดำเนินงาน (e๑-e๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามประเด็นเดียวกัน จากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน พบว่าผลการประเมินเป็นไปในแนวทางเดียวกัน นั่นคือ หน่วยงานมีการปฏิบัติหรือให้บริการที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มีการปฏิบัติที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากที่สุด โดยเห็นว่าหน่วยงานยังคงต้องรักษาระดับการปฏิบัติหรือให้บริการโดยใช้มาตรการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาช่วยในการปฏิบัติงานเพราะตามมาตรการดังกล่าวให้มีการถือปฏิบัติในด้านการให้บริการอย่างเป็นธรรมด้วยเช่นกัน

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่		
i๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e๑๑	การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อย เพียงใด	๑๐๐.๐๐
e๑๒	วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่าน มา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๑๕	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	๑๐๐.๐๐
๐๑๗	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	๑๐๐.๐๐

- **วิเคราะห์การให้บริการ** โดยการตรวจสอบประสิทธิผลของการเปิดเผยข้อมูลในประเด็น มาตรฐานการให้บริการ (๐๑๕) และความพึงพอใจการให้บริการ (๐๑๗) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (i๑) ผลการประเมินพบว่ามีการรับรู้ข้อมูลและได้ไปปรับปรุงการให้บริการมากที่สุด โดยส่งผลกระทบต่อการรับรู้ของ ผู้รับบริการในมิติของการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงาน (e๑๑-e๑๒) ว่าเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติ และมีวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วตอบสนองความต้องการของประชาชนมากขึ้น

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e๑๔	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๙๓.๔๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๓๐	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินในมิติของการเปิดเผยข้อมูล (๐๓๐) ที่หน่วยงานดำเนินการ กับผลการประเมินในมิติของการปรับปรุงระบบการทำงาน (e๑๔) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามที่เป็นลักษณะของการสอบถามการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งผลการประเมินพบว่าหน่วยงานมี การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น ในระดับมากและมากที่สุด เป็นไปในทิศทางที่ดีอยู่แล้ว และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเห็นว่าควรจัดทำมาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย บุคคลภายนอกหรือประชาชน ได้มีส่วนร่วมมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของหน่วยงานตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข่าวสาร โดยให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือส่วนราชการภายในแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย

๒. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินการ หรือการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลและส่วนราชการภายในอย่างเป็นระบบ

๓. การมีส่วนร่วมให้เข้ามามีบทบาท โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมทำงาน ในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างองค์การ บริหารส่วนตำบลหรือส่วนราชการภายในกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างจริงจัง และมีจุดมุ่งหมายที่ ชัดเจน

๔. การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือ โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีบทบาทในการตัดสินใจ ตั้งแต่ระบุปัญหา พัฒนาทางเลือก และแนวทางแก้ไขรวมทั้งการเป็นภาคีในการ ดำเนินกิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือส่วนราชการ

๕. มีส่วนร่วมในด้านการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเปิด โอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทในการร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e๑๓	หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๑๘	E-Service	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์การให้บริการผ่านระบบ E-service หน่วยงานมีการให้บริการออนไลน์ผ่านระบบ E-service (๐๑๘) ซึ่งจากผลการประเมินจะเห็นได้ว่าประชาชนผู้รับบริการมีการรับรู้ระบบ E-Service และมีการใช้บริการผ่านระบบ E-Service ของหน่วยงาน

๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

สำหรับประเด็นช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จะสะท้อนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ในตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ข้อ e๖-e๑๐ และตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ข้อ ๐๑-๐๓ ข้อ ๐๕-๐๑๐ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร		
e๖	หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
e๗	หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
e๘	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐.๐๐
e๙	หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๙๖.๗๐
e๑๐	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่ามีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๑	โครงสร้าง	๑๐๐.๐๐
๐๒	ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐.๐๐
๐๓	อำนาจหน้าที่	๑๐๐.๐๐
๐๕	ข้อมูลการติดต่อ	๑๐๐.๐๐
๐๖	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐.๐๐
๐๗	ข่าวประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐
๐๘	Q&A	๑๐๐.๐๐
๐๙	Social Network	๑๐๐.๐๐
๐๑๐	นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน จากผลคะแนนประเมินประสิทธิผลของการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน (๐๑-๐๓,๐๕-๐๖) การประชาสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (๐๗-๐๑๐) ต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร (e๖-e๑๐) ของหน่วยงานในมุมมองของผู้รับบริการ พบว่า ผู้รับบริการรับรู้ข้อมูลที่หน่วยงานมีการเผยแพร่อยู่ในระดับมากที่สุด นั้นแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน

๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

สำหรับประเด็นกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ จะสะท้อนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ในตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในข้อ i๑๙-i๒๔ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ		
ข้อ	คำถาม	คะแนน
i๑๙	ท่านรู้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๓
i๒๐	ขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของทางสำนักงาน ป.ป.ช. มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๓
i๒๑	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๒๒	บุคคลภายนอกหรือเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๓
i๒๓	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๒๔	หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างสม่ำเสมอเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการภายในหน่วยงาน จะเห็นได้ว่าในประเด็นการใช้ทรัพย์สินของทางราชการของ สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

- เจ้าหน้าที่รู้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของสำนักงาน ในระดับมากที่สุด
- ขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของทางสำนักงาน มีความสะดวกในระดับมากที่สุด
- เจ้าหน้าที่ที่มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากที่สุด
- บุคคลภายนอกหรือเอกชน ไม่มีมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาต
- เจ้าหน้าที่ไม่มีการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างสม่ำเสมอ

ในการนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำประกาศมาตรการ ขั้นตอน กระบวนการในการขออนุญาตในการให้ยืมทรัพย์สินของหน่วยงานและคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สิน อย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

สำหรับประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง จะสะท้อนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ในตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ในข้อ i๗-i๑๒ และตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ข้อ ๐๑๑-๐๑๓ และ ๐๑๙-๐๒๒ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ		
ข้อ	คำถาม	คะแนน
i๗	ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๓
i๘	ท่านเคยมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๓
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๑๑	แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๑๒	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐.๐๐
๐๑๓	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๑๙	แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐
๐๒๐	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๑๐๐.๐๐
๐๒๑	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดुरายเดือน	๑๐๐.๐๐
๐๒๒	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์การรับรู้และการมีส่วนร่วมในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่ โดยการตรวจสอบประสิทธิผลการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการใช้งบประมาณ (๐๑๑-๐๑๓) และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง (๐๑๙-๐๒๒) ต่อการรับรู้เรื่องการใช้งบประมาณของหน่วยงาน (i๗) ว่าเจ้าหน้าที่มีการรับรู้ข้อมูลมากน้อยเพียงใด และได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ (i๘) เพื่อเฝ้าระวังการใช้จ่ายงบประมาณมากน้อยเพียงใด จากผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและรับรู้การดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงานงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ		
ข้อ	คำถาม	คะแนน
i๙	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๑๐	หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๓
i๑๑	หน่วยงานของท่าน มีการเบิกค่าใช้จ่ายเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือ ค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๑๒	หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์ความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน

จากผลคะแนนจะเห็นได้ว่าในประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ในมุมมองของเจ้าหน้าที่ พบว่า

- หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด
- หน่วยงานไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง
- หน่วยงานไม่มีการเบิกค่าใช้จ่ายเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ
- หน่วยงานไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นยังเห็นว่าหน่วยงานยังคงต้องมีการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่เป็นประจำ และมีมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๖. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

สำหรับประเด็นการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล จะสะท้อนแบบวัด การรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ในตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ในข้อ i๑๓-i๑๘ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ i๒๗ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ข้อ ๐๒๓-๐๒๖ และ ๐๓๙-๐๔๑ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ		
ข้อ	คำถาม	คะแนน
i๑๓	ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๑๔	ท่านได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๑๕	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๙๙.๐๓
i๑๖	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๑๗	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๑๘	การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๒๓	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐
๐๒๔	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐
๐๒๕	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐.๐๐
๐๒๖	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล โดยการตรวจสอบประสิทธิภาพของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐๒๓-๐๒๖) ต่อการรับรู้เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล (i๑๓-i๑๘) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ว่ามีผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ		
ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต		
i๒๗	ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๓๙	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐.๐๐
๐๔๐	การขับเคลื่อนจริยธรรม	๑๐๐.๐๐
๐๔๑	การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์กระบวนการควบคุมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

จากการเปรียบเทียบผลการประเมินในการเปิดเผยข้อมูลประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (๐๓๙) กับการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (i๒๗) พบว่า เจ้าหน้าที่ทราบและรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมเป็นอย่างดี ซึ่งนอกเหนือจากการเปิดเผยข้อมูลหรือประชาสัมพันธ์ท่านทางเว็บไซต์แล้ว หน่วยงานโดยงานบริหารงานบุคคลยังมีการแจ้งเวียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบด้วย และนอกจากนี้หน่วยงานยังมีการกำกับดูแลและขับเคลื่อนจริยธรรม (๐๔๐-๐๔๑) ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน โดยหน่วยงานมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำแนวทางการปฏิบัติ Dos & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างทุกท่านได้ถือปฏิบัติ

๒. จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม หรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยจัดทำคำสั่งอย่างเป็นทางการ ลงนามนามโดยหัวหน้าส่วนราชการ

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงานจะดำเนินการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

สำหรับประเด็นการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล จะสะท้อนแบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ข้อ i๒๕-i๒๖ , i๒๘-i๓๐ ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ข้อ ๐๒๗-๐๒๙ , ๐๓๑-๐๓๘ และ ๐๔๒-๐๔๓ ซึ่งมีผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ		
i๒๕	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๓๑	การประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	๑๐๐.๐๐
๐๓๒	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐.๐๐
๐๓๓	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	๑๐๐.๐๐

- **วิเคราะห์การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต** โดยการตรวจสอบการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในประเด็นการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต (i๒๕) กับการแสดงเจตจำนงในการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน (๐๓๑-๐๓๓) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่รับรู้ในประเด็นการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตและการแสดงเจตจำนงในการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน โดยผู้บริหารได้ดำเนินการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง ดังนี้

๑. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ โดยการเปิดเผยทางเว็บไซต์และแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือปฏิบัติ

๒. จัดให้มีกิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน

๓. จัดให้มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดและมอบนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และนโยบายในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตมิชอบ

๔. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๕. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงานจะดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต เพื่อเป็นแนวป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน เช่น โครงการ อบรม.ใสสะอาด

ข้อ	คำถาม	คะแนน
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ		
i๒๖	มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๒๘	หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๒๙	หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจจะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
i๓๐	หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบหรือลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร		
e๑๐	หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน		
e๑๕	หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล		
๐๒๗	แนวปฏิบัติจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐
๐๒๘	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐
๐๒๙	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐
๐๓๔	การประเมินความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๓๕	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๐๐.๐๐
๐๓๖	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐
๐๓๗	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน	๑๐๐.๐๐
๐๓๘	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	๑๐๐.๐๐
๐๔๒	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐
๐๔๓	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใภายในหน่วยงาน	๑๐๐.๐๐

- วิเคราะห์ประสิทธิภาพของกลไกและมาตรการในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน โดยการตรวจสอบในประเด็น ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน (๐๓๔-๐๓๘) ต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ (i๒๖) และผู้รับบริการ (e๑๕) ตามผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการรับรู้มาตรการการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ที่หน่วยงานได้เปิดเผยและเผยแพร่ตามช่องทางต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ควรปรับปรุงหรือพัฒนา - เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกไตรมาส

๒. กระบวนการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (๐๒๗-๐๒๙) ต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ (i๒๙-i๓๐) และผู้รับบริการ (e๑๐) ตามผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการรู้ว่าหน่วยงานมีช่องทางที่สามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ อย่างชัดเจนหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ E Smart Service (ถ้ากระต่ายทองออนไลน์)

ควรปรับปรุงหรือพัฒนา - ประชาสัมพันธ์ และแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกไตรมาส

๓. การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน (๐๔๒-๐๔๓) ต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ (i๒๘) ตามผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่รับรู้การเปิดเผยข้อมูลตามช่องทางต่าง ๆ

ควรปรับปรุงหรือพัฒนา - ประชาสัมพันธ์ และแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกไตรมาส

๓. มาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากผลการวิเคราะห์การประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ากระต่ายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้ง ๗ ประเด็น นำไปสู่การกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ากระต่ายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังต่อไปนี้

มาตรการ/ แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ				
๑. มาตรการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	- จัดทำประกาศแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๒.		สำนักปลัด	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๓. มาตรการป้องกันการรับสินบน	- จัดทำประกาศแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๒. การให้บริการและระบบ E-Service				
๑. มาตรการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	- จัดทำประกาศแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๒. ประชาสัมพันธ์ Application ถ้ากระต่ายทอง online	- ประชาสัมพันธ์ประชาชนหรือผู้รับบริการ การเข้าถึงและการใช้ Application ถ้ากระต่ายทอง online	สำนักปลัด	ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- แบบประเมินความพึงพอใจ
๓. มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วม	- จัดทำประกาศแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร				
- มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ	- จัดทำประกาศแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส

มาตรการ/ แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ				
- มาตรการในการให้ยืมทรัพย์สินของหน่วยงาน	๑. จัดทำมาตรการ ขั้นตอน กระบวนการ ในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก ในการให้ยืมทรัพย์สินของหน่วยงาน ๒. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่กำกับดูแล ตรวจสอบทรัพย์สินที่ให้บุคลากรในหน่วยงานยืม	สำนักปลัด	ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
๑. สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (เจ้าหน้าที่หน่วยงาน) เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน	- จัดทำกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมให้แก่บุคลากร - ประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ	กองคลัง	ตุลาคม ๒๕๖๖ – กรกฎาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๒. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	- จัดทำประกาศแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	กองคลัง	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๓. ฝึกอบรม “ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ตาม พ.ร.บ. และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	อบรมให้ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่พัสดุและผู้เกี่ยวข้อง การวางแผนและเตรียมการจัดหาพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละวิธี การบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุ การตรวจสอบพัสดุ และรายงานพัสดุประจำปี การจำหน่ายพัสดุให้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	กองคลัง	มิถุนายน ๒๕๖๗	- แบบประเมินความพึงพอใจ - แบบทดสอบ

มาตรการ/ แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
๖. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
๑. มาตรการตรวจสอบการใช้ ดุลพินิจ	- จัดทำประกาศแจ้งเวียน เจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	มีนาคม ๒๕๖๗	- รายงานผลการ ดำเนินการราย ไตรมาส
๒. แนวทางการปฏิบัติ Dos & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับ พฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางใน การประพฤติตนทางจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้ ข้าราชการ พนักงานจ้างทุก ท่านได้ถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- รายงานผลการ ดำเนินการราย ไตรมาส
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการให้ คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม หรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่อง จริยธรรม	- แต่งตั้งคณะกรรมการ - ประชุมคณะกรรมการ - รายงานผล	สำนักปลัด	ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- รายงานผลการ ดำเนินการราย ไตรมาส
๔. ฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน	อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการปฏิบัติงานราชการ อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับ การนำศีลธรรม คุณธรรมและ จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล และหลักการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการและพนักงาน จ้าง	สำนักปลัด	เมษายน ๒๕๖๗	- แบบประเมิน ความพึงพอใจ - แบบทดสอบ
๕. ประมวลจริยธรรมคณะ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน	- จัดทำประกาศแจ้งเวียน เจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- รายงานผลการ ดำเนินการราย ไตรมาส
๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน				
๑. ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการใช้ ปฏิบัติหน้าที่	- จัดทำประกาศแจ้งเวียน เจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line	สำนักปลัด	ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- รายงานผลการ ดำเนินการราย ไตรมาส

มาตรการ/ แนวทาง	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตาม ประเมินผล
๒. ประกาศเจตจำนงสุจริตในการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและร่วมปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ร่วมด้านการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการและพนักงานจ้าง - ถวายสัตย์ปฏิญาณการเป็นข้าราชการที่ดี พลังของแผ่นดิน 	สำนักปลัด	<ul style="list-style-type: none"> - มีนาคม ๒๕๖๗ - ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗ 	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๓. จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง มีทัศนคติค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผ่นพับแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่หน่วยงานถือปฏิบัติ - ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ Line 	สำนักปลัด	ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๔. โครงการ อบต.ใสสะอาด	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมให้ความรู้แนวทางป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริตวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย 	สำนักปลัด	สิงหาคม ๒๕๖๗	<ul style="list-style-type: none"> - แบบประเมินความพึงพอใจ - แบบทดสอบ
๕. ประชุมเพื่อถ่ายทอดและมอบนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และนโยบายในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริตมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมประจำเดือนเพื่อถ่ายทอดและมอบนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และนโยบายในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตมิชอบ 	สำนักปลัด	ธันวาคม ๒๕๖๖	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส
๖. บังคับใช้มาตรการป้องกันการทุจริตอย่างจริงจัง	<ul style="list-style-type: none"> - กำชับให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตามมาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน 	สำนักปลัด	ธันวาคม ๒๕๖๖	- รายงานผลการดำเนินการรายไตรมาส

**๔. ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ**

ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกระต่ายทอง มีข้อจำกัดในการดำเนินงานดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่น้อย และต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่
๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ โอนย้ายระหว่างการประเมิน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการประเมิน
๓. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมิน