



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลนาโพธิ์

ที่ อบ ๗๒๔๐๑ / ๒๒๓

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานคะแนนผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ มีคะแนนรวม ๗๓.๙๒ คือ ต้องปรับปรุง ผลการประเมินปรากฏตาม (เอกสารแนบ)

๓. ข้อเสนอแนะ

จากข้อเท็จจริง ดังกล่าวข้างต้น เป็นการพิจารณา

๑. แจ้งผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้บุคลากรภายในเทศบาลฯ รับทราบ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ ให้บุคคลภายนอกทราบโดยทั่วกัน

๒. ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ ในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุง หาแนวทางในการแก้ไขในข้อที่มีคะแนนต่ำสุด เพื่อยกระดับให้มีคะแนนสูงยิ่งขึ้นตามเกณฑ์การประเมินต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

จำเอก

(วิโรจน์ สารีทอง)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

-ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดฯ

(ลงชื่อ)

(นายวิชาญ คำสุข)

หัวหน้าสำนักฯ

-รายงานคะแนนผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์

ศ.ศ. วิศรุตกุล

สืบเอก

ศ.ศ. วิศรุตกุล
(กฤษฎา วิศรุตกุล)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนตำแหน่ง
ปลัดเทศบาลตำบลนาโพธิ์

- คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ)

น.ค.ม. พระเมตตา
(นายนิคม พระเมตตา)

นายกเทศมนตรีตำบลนาโพธิ์

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักการประเมิน

การประเมิน ITA เป็นการประเมินคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ มีการกำหนดตัวชี้วัดในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจาก ๓ แบบวัด ผ่านทางระบบ ITAS ที่ได้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมิน อันมีรายละเอียดดังนี้

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT เป็นการสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หรือบุคลากรภายในของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่, ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ, ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้ อำนาจ, ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งคะแนนใน ส่วนของ IIT จะคิดเป็น ๓๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

วิธีการจัดเก็บข้อมูลด้วยแบบวัด IIT

-บุคลากรภายในของหน่วยงานภาครัฐสามารถเข้ามาตอบแบบวัด IIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS โดยผู้ตอบจะต้องยืนยันตัวตนผ่าน OTP พร้อมทั้งระบุ Code ของหน่วยงานให้ถูกต้อง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

- กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ % ของจำนวน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด แต่ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

-กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนน้อยกว่า ๓๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด

- กรณีหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวนมากกว่า ๔,๐๐๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT เป็นการสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหรือ ผู้ที่เคย มาใช้บริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน, ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ ๘ ปรับปรุงระบบการทำงาน

วิธีการจัดเก็บข้อมูลด้วยแบบวัด EIT และ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีวิธีการจัดเก็บ ๒ วิธี คือ

หลักเกณฑ์การประเมินผล

๑. การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลคะแนนตามลำดับ ดังนี้

๑ การจัดเก็บ EIT ส่วนที่ ๑ เป็นการเก็บข้อมูลโดยผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง

โดยมุ่งเน้นถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการหรือผู้ที่มาติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ ด้วยตนเองทางระบบ ITAS โดยผู้ตอบจะต้องยืนยันตัวตนผ่าน OTP ซึ่งคะแนนในส่วนของ EIT ส่วนที่ ๑ จะคิดเป็น ๑๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ขนาดของกลุ่ม อย่าง EIT ส่วนที่ ๑

- กำหนด จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ % ของประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

- กรณีหน่วยงานมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกน้อยกว่า ๓๐ คน ให้เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด

- กรณีหน่วยงาน มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวนมากกว่า ๔,๐๐๐ คน ให้เก็บข้อมูลจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ไม่น้อยกว่า ๔๐๐

๒ การจัดเก็บ EIT ส่วนที่ ๒ เป็นการเก็บข้อมูลโดยผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูลที่เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งผู้ประเมิน จะเป็นผู้วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทางใดทางหนึ่ง หรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนินงานตามภารกิจของ หน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาในส่วนของการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และลดโอกาสในการถูกลีอศ ผลคำตอบ ซึ่งคะแนนในส่วนของ EIT ส่วนที่ ๑ จะคิดเป็น ๑๕ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง EIT ส่วนที่ ๒

- กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำส่วนที่ ๑ แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน

การประเมิน ITA ในปีนี้ ได้มีการปรับปรุงข้อคำถาม ทั้งในส่วนของแบบวัด IIT และแบบวัด EIT ให้มีความกระชับและเข้าใจได้ง่ายมากยิ่งขึ้น ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าว มาจาก ข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐตามที่กำหนด ต่อสาธารณชน ซึ่งหน่วยงานจะต้องนำ URL ที่ได้เผยแพร่ข้อมูลไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงานมาระบุลงในระบบ ITAS โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ประกอบด้วย ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน, ตัวชี้วัดย่อย ๙.๒ การบริหารงาน, ตอนที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง, ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส และตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

๒. คะแนนและระดับผลการประเมิน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระบวนการประเมิน ITA ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น

๑. การปรับเปลี่ยนระดับผลการประเมิน หรือ Rating Score โดยมีเหตุผลสำคัญคือ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยน วิธีการตีความผลการประเมิน ITA ให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และสร้างให้สังคมมีความเข้าใจเกี่ยวกับระดับผลการประเมินมากยิ่งขึ้น ซึ่งการประเมิน ITA ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ได้จำแนกระดับผลการประเมิน (Rating Score) ออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
95.00 - 100	AA
85.00 - 94.99	A
75.00 - 84.99	B
65.00 - 74.99	C
55.00 - 64.99	D
50.00 - 54.99	E
0 - 49.99	F

ตลอดระยะเวลาการประเมิน ITA ที่ผ่านมา สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการลงพื้นที่กำกับติดตามการประเมิน และการรับฟังความคิดเห็นจากทั้งหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินและหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับติดตามการประเมิน ประกอบกับเสียงสะท้อนจากสาธารณชนและสื่อมวลชนเกี่ยวข้องกับการประเมิน ITA พบ ปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจ

ที่คลาดเคลื่อนในการตีความผลการประเมิน

ด้วยเหตุนี้ การประเมิน ITA ในปี ๒๕๖๖ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนระดับผลการประเมิน หรือ Rating Score ใหม่ มีความสอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ฯ โดย แยก คะแนน ออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก ประกอบด้วย ๑) หน่วยงานที่ผ่านมา ค่าเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ได้ ๘๕ คะแนนขึ้นไป ๒) หน่วยงาน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ได้น้อยกว่า ๘๕ คะแนน ดังนี้

คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
95.00 - 100	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT , EIT ส่วนที่ 1 , EIT ส่วนที่ 2 , OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 95 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT , EIT ส่วนที่ 1 , EIT ส่วนที่ 2 , OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT , EIT ส่วนที่ 1 , EIT ส่วนที่ 2 , OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่ง มีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน	ผ่าน
70.00 - 84.99	ไม่มีเงื่อนไข	ต้องปรับปรุง
0 - 69.99	ไม่มีเงื่อนไข	ต้องปรับปรุงโดยด่วน

การปรับเปลี่ยนระดับผลการประเมิน หรือ Rating Score ใหม่ นอกจากประโยชน์ที่จะช่วยให้การตีความ ผลการประเมิน ITA มีความสอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ และป้องกันการเข้าใจผิด เกี่ยวกับผลการประเมิน ITA แล้ว ประโยชน์ที่ได้อีกประการหนึ่งจากการปรับเปลี่ยน Rating Score ใหม่ คือ การทำให้ ผู้อ่านผลการประเมินได้ทราบถึงระดับคะแนนแบบบรรยายเครื่องมือของหน่วยงาน ได้ทันที ยกตัวอย่างเช่น หากหน่วยงานใด มี Rating Score อยู่ที่ระดับ “ผ่าน ดีเยี่ยม” นั้นหมายความว่า หน่วยงาน น คะแนนในทุกเครื่องมือการประเมิน จากบุคลากรภายใน ผู้มาติดต่อรับบริการจากภายนอก และ

ระดับการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ ทั้ง ๓ ด้าน ได้ ๙๕ คะแนน ขึ้นไป เป็นต้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการตีความผลการประเมินผ่าน Rating Score แบบเดิมนั้น ผู้อ่านผลการประเมินจะทราบเพียงแค่ว่าหน่วยงานผลการประเมินในภาพรวมในระดับใด โดยไม่ทราบถึงค่าคะแนน ในแต่ละเครื่องมือ แต่ในการตีความผลการประเมินผ่าน Rating Score แบบใหม่ จะทำให้ผู้อ่านผลการประเมินหรือ ผู้ที่มีความสนใจ สามารถทราบถึงระดับคะแนนรายเครื่องมือของหน่วยงานได้อย่างทันที และสามารถตีความผล การประเมินได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับการนำผลการประเมินไปใช้ต่อยอดวิเคราะห์และตีความต่อไป

สำนักงาน ป.ป.ช. ขอเรียนว่า การปรับ Rating Score ในครั้งนี้ ไม่กระทบกับวิธีการคิดคะแนน ITA ที่กำหนดไว้เดิม ดังนั้น ในกรณีที่หน่วยงานใด ได้มีการกำหนดให้ผลการประเมิน ITA ๒๕๖๖ เป็นตัวชี้วัดหรือใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ยังคงสามารถใช้ "คะแนนผลการประเมิน ITA" ได้เช่นเดิม โดยไม่ต้องคำนึงถึงการจำแนกชื่อ Rating Score ใหม่

๒. ความเปลี่ยนแปลงสำคัญประการต่อมาคือ การปรับเปลี่ยนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมิน ITA หรือระบบ ITAS ให้มีความสะดวกในการใช้งานมากยิ่งขึ้น และมีการปรับปรุงกระบวนการ ยืนยันตัวบุคคลที่จะเข้าตอบแบบประเมิน IT และแบบประเมิน EIT จากเดิมที่มีการใช้เลขประจำตัวประชาชน เปลี่ยนเป็น ใช้ OTP ของหมายเลขโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น ซึ่งการปรับปรุงดังกล่าวเกิดจากการรับฟังความเห็น รองผู้แทนหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA และ ที่ ยวข้องในปีที่ผ่านมา

๓. ผลการประเมินตามเป้าหมาย

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ คะแนนภาพรวมหน่วยงาน เทศบาลตำบลนาโพธิ์ : ๗๓.๙๒ คะแนน ต้องปรับปรุง

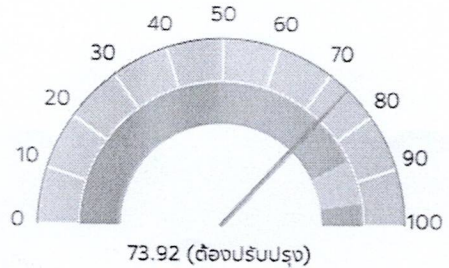


การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลนาโพธิ์

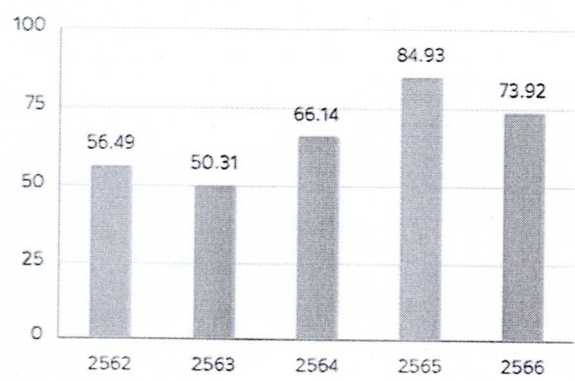
ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ 2,150 ของหน่วยงานประเภท เทศบาลตำบล

ผลการประเมินในภาพรวม



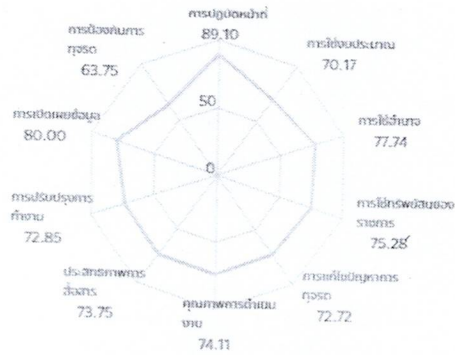
● ต้องปรับปรุงโดยด่วน ● ต้องปรับปรุง ● ผ่าน ● ผ่านดี ● ผ่านดีเยี่ยม

ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง



ผลการประเมินรายตัวชี้วัด

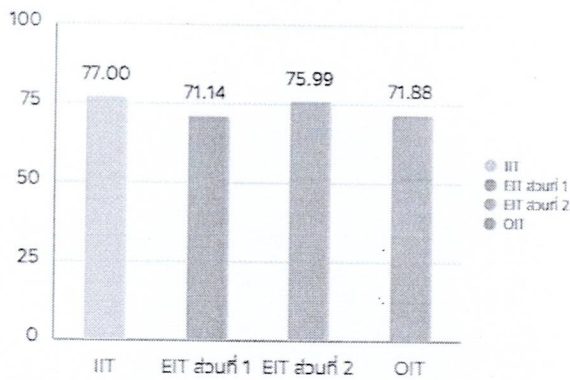
ปี 2562 ปี 2563 ปี 2564 ปี 2565 ปี 2566



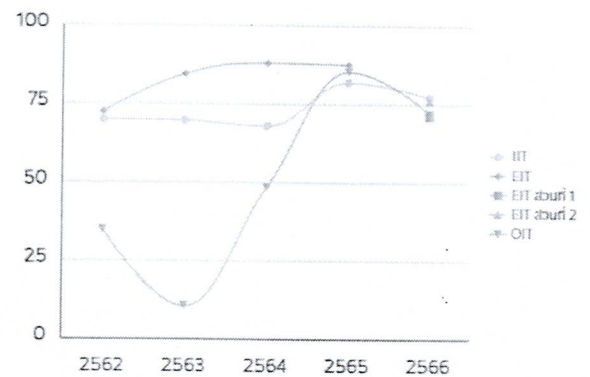
สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	89.10
2	การใช้งบประมาณ	70.17
3	การใช้จ่ายเงิน	77.74
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	75.28
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	72.72
6	คุณภาพการดำเนินงาน	74.11
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	73.75
8	การปรับปรุงการดำเนินงาน	72.85
9	การเปิดเผยข้อมูล	80.00
10	การป้องกันการทุจริต	63.75

ผลการประเมินรายเครื่องมือ



ผลการประเมินรายเครื่องมือย้อนหลัง



ข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาโพธิ์

ได้ ๗๓.๙๒ คะแนน ระดับผลการประเมิน : ต้องปรับปรุง

หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อยู่ในระดับไม่ผ่านค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวมต่ำกว่า ๘๕ คะแนน
โดยมีคะแนนอยู่ในช่วงระหว่าง ๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน ซึ่งไม่ผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์
ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส
ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ ๗๓.๙๒ คะแนน

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and
Transparency Assessment: IIT)

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ควรรักษามาตรฐานไว้ และควร
พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการ
ประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

i๗ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงาน
ที่รับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้
จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๑) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือ
ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง
ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

i๘ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น
หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่าย
งบประมาณ (อ้างอิงจาก ๐๑๑) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่าย
งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐๑๒) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

i๑๕ ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ หรือ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม
ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไข
ปัญหาข้างต้น (อ้างอิงจาก ๐๒๓) และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง (อ้างอิงจาก

๐๒๔) นอกจากนี้ หน่วยงานควรเปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องตามประเด็นข้างต้นโดยละเอียด (อ้างอิงจาก ๐๒๕)

i๒๒ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายหรือภาคเอกชน มีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐๑๕) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการให้แก่บุคคลภายนอกในการขออนุญาตยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินราชการไปใช้ประโยชน์ในทางส่วนตัวหรือพวกพ้อง (อ้างอิงจาก i๒๔)

i๒๓ ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือจัดการฝึกอบรมที่มีสาระด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐๓๙, ๐๔๐)

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน, ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร, ๘ การปรับปรุงการทำงาน

ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

e๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๓) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๔) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

e๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

e๓ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า การสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐๔) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้ง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๕) เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย

๑๑๐ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีหรือไม่ทราบว่ามีช่องทางการแจ้งข้อมูลหรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานควรเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านช่องทางออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๒๘) โดยจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น บริเวณจุดให้บริการหรือจุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

๑๑๔ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐๓๐)

ส่วนที่ ๒ ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

๑๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐๑๘) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

๑๓ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น หน่วยงานควรขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐๓๙ - ๐๔๑) ให้บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

๑๗ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด ๙.๑, ๙.๒, ๙.๓)

๑๑๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ยังไม่มีการปรับปรุงการปฏิบัติหรือการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการและนำผลการสำรวจ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๓)

๑๑๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีมีการปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา ดังนั้น หน่วยงานควรปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐๑๔) และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐๑๕) โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา นอกจากนี้ หน่วยงานอาจเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี (อ้างอิงจาก ๐๑๓) ข่าวประชาสัมพันธ์ (อ้างอิงจาก ๐๓) แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (อ้างอิงจาก ๐๙) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

ข้อ ๐๑๑

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ขาดระยะเวลาในการดำเนินการ ที่ใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงแผนการดำเนินการกิจกรรมของหน่วยงานปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีระยะ ๑ ปี ต้องมีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ ดังนี้ (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) งบประมาณที่ใช้ (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการ

ข้อ ๐๑๒

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ข้อ ๐๑๑ ไม่ได้คะแนน ข้อนี้ก็จะได้คะแนน

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในข้อ ๐๑๑ มีรายละเอียดความก้าวหน้าประกอบด้วย (๑) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม (๒) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน

ข้อ ๐๒๑

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ไม่พบรายงานการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคาและราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น ต้องเป็นข้อมูลแบบรายเดือน ที่ครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖

*กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้เผยแพร่ว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในเดือนนั้น

ข้อ ๐๒๕

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ไม่มีรายละเอียดเนื้อหาของแต่ละหลักเกณฑ์

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล* ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (๓) การพัฒนาบุคลากร (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๕) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

* กรณีมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้

ข้อ ๐๒๖

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ไม่พบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย (๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๒) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น (๓) ปัญหา/อุปสรรค (๔) ข้อเสนอแนะ

ข้อ ๐๓๑

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ประกาศไม่มีข้อความตามนัยที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องเป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่มีการลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดที่ดำรงตำแหน่งใน ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงาน จะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดมาก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต เป็นการประกาศสำหรับปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๐๓๙

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ต้องไม่เป็นการจัดทำประมวลจริยธรรมที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไม่นับเป็นประมวลจริยธรรมที่ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคล* และแสดงข้อกำหนดจริยธรรม* (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานโดยข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง

ข้อ ๐๔๐

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ไม่พบการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างน้อยประกอบด้วย (๑) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม (๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม (๓) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ข้อ ๐๔๑

สาเหตุที่ไม่ได้คะแนน : ไม่พบการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อเสนอแนะ : หน่วยงานต้องแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่งที่ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยต้องแสดงให้เห็นการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

หน่วยงานควรศึกษาหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการได้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม จากคู่มือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณที่ดำเนินการ เนื่องจาก เงื่อนไขในแต่ละปีงบประมาณจะไม่เหมือนกัน รวมทั้ง เข้าร่วมอบรมการประเมิน ITA และเมื่อเกิดข้อสงสัยให้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน

ในช่วงการตอบคำถาม เมื่อดำเนินการตอบคำถามในระบบ Itas เรียบร้อยแล้ว ควร ตรวจสอบ url ที่ใช้ในการตอบทุกข้อ เพื่อป้องกัน ข้อผิดพลาดจากการใส่ url ผิด

***ปี พ.ศ. หมายถึง ปีงบประมาณ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของเทศบาลตำบลนาโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ของ เทศบาลตำบลนาโพธิ์ ดังนี้

มาตรการ/ แนวทาง	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล/ รายงาน	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การ ป้องกันการทุจริต	<p>ข้อ ๐๓๙</p> <p>สาเหตุที่ไม่ได้ คะแนน : ต้องไม่เป็นการ จัดทำประมวลจริยธรรมที่ ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุด ของหน่วยงานไม่นับเป็น ประมวลจริยธรรมที่ ดำเนินการถูกต้องตาม กฎหมายมาตรฐานทาง จริยธรรม</p> <p><u>วิธีการ</u> : ๑. ให้ผู้รับผิดชอบ ต้องแสดงประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ดำเนินการโดย องค์กรกลางบริหารงาน บุคคล ๒. ให้ผู้รับผิดชอบแสดง ข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อ กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ใน การปฏิบัติตนของ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยข้อกำหนดจริยธรรม จะต้องดำเนินการโดย หน่วยงานเอง</p>	ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	<p>๑. ผู้บริหารต้อง กำชับการดำเนินการ ของเจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง ๒.ให้ตรวจสอบ เอกสารและข้อมูลใน การจัดทำของ เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบในส่วน ของประมวล จริยธรรม สำหรับ การประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p>	๑. นักทรัพยากร บุคคล
	<p>ข้อ ๐๔๐</p> <p>สาเหตุที่ไม่ได้ คะแนน : ไม่พบการ ฝึกอบรมที่มีการสอดแทรก สาระด้านจริยธรรมของ</p>			

	<p>เจ้าหน้าที่ของรัฐใน หลักสูตรหรือกิจกรรม เสริมสร้าง/ส่งเสริม จริยธรรมของหน่วยงาน</p> <p>วิธีการ : ๑. การฝึกอบรมที่ มีการสอดแทรกสาระด้าน จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของ รัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรม เสริมสร้างหรือส่งเสริม จริยธรรมของหน่วยงาน ๒. ต้องการจัดตั้งทีมให้ คำปรึกษาตอบคำถามทาง จริยธรรมหรือคณะทำงาน ขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม ๓. การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลด ความสับสนเกี่ยวกับ พฤติกรรมสีเทาและเป็น แนวทางในการประพฤติตน ทางจริยธรรม</p> <p>ข้อ ๐๔๑ สาเหตุที่ไม่ได้ คะแนน : ไม่พบการ ประเมินจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้อเสนอแนะ : หน่วยงาน ต้องแสดงรายงานการนำ การประเมินจริยธรรมไปใช้ ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่งที่ ดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยต้องแสดงให้เห็น การกำหนดให้มีการนำ ผลการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมไปใช้</p>	<p>ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>	<p>ขั้นตอนของ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒. ดำเนินการจัด กิจกรรมด้าน จริยธรรมให้ สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p> <p>๑. ผู้บริหารต้อง กำกับตรวจสอบใน การทำงานทุก ขั้นตอนของ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒. ให้ตรวจสอบการ รายงานของการ ประเมินจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบในส่วน ของการก่อนการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>	
--	--	---------------------------------------	--	--

	<p>ประกอบการพิจารณาใน หลักเกณฑ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง</p> <p><u>วิธีการ</u> : ๑. ผู้รับผิดชอบ ต้องรายงานการนำการ ประเมินจริยธรรมไปใช้ใน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่งที่ ดำเนินการ ในปีปัจจุบัน</p> <p>๒. ต้องแสดงให้เห็นการ กำหนดให้มีการนำผลการ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้</p> <p>ประกอบการพิจารณาใน หลักเกณฑ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง</p>			
--	---	--	--	--