



มาตรการส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในเทศบาลตำบลบ้านหมอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ตระหนักถึงความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
เพื่อประโยชน์ของประชาชน

คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านหมอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นหน่วยงานที่มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน ให้มีความสำคัญในการผลักดันการดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันปัญหาการทุจริต

เทศบาลตำบลบ้านหมอ เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึงปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกและความน่าเชื่อถือของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ในการเป็นหน่วยงานที่มีธรรมาภิบาลในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม โดยการนำผลการประเมิน ITA ของปีที่ผ่านมาวิเคราะห์ข้อบกพร่อง จุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแล้วนำมากำหนดเป็น "มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปี ๒๕๖๖"

เทศบาลตำบลบ้านหมอ

มกราคม ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน
ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปี ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านหมอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้ง่ายที่สุด ทำหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะระดับชุมชน เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข โดยในการดำเนินงานที่ผ่านมา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านหมอ เป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นแบบอย่างด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มาวิเคราะห์จุดอ่อนของการดำเนินงาน มาจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม จำนวน ๓ มาตรการ ดังนี้

- (๑) มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ
 - (๒) มาตรการปรับปรุงการทำงาน
 - (๓) มาตรการการใช้ทรัพย์สินของราชการ
-

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. ข้อมูลพื้นฐานของการประเมิน

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ช่วยในกระบวนการพัฒนาและการปฏิบัติตามกฎหมาย/นโยบายของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตอบสนองต่อประชาชนและบุคลากรมากขึ้น ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐมีข้อมูลเพียงพอต่อการกำหนดนโยบายหรือการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อ perception ของประชาชนและบุคลากรภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ประชาชนได้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐรับฟังและตระหนักถึงความคิดเห็นและความรู้สึกของประชาชนที่ได้ให้ข้อมูลข้อคิดเห็นผ่านผลการประเมิน EIT ในทางกลับกัน หน่วยงานภาครัฐก็สามารถสะท้อนความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนตามที่ได้สะท้อนผ่านผล EIT อย่างแท้จริง โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดรวมถึงให้หัวหน้าส่วนราชการให้ความสำคัญกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด และให้หน่วยงานกำกับดูแลส่วนราชการพิจารณานำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในขอบเขตความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งแต่การบริหารงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ตลอดจนประเมิน "ระบบงาน" โดยเฉพาะกระบวนการเปิดเผยข้อมูล กระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างที่โปร่งใส รวมถึง ขั้นตอนและการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่มีมาตรฐานและมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการประเมิน "วัฒนธรรม" ในหน่วยงานที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต และประเมินแนวทางในการป้องกันการทุจริตและป้องกันการปฏิบัติงานที่อาจจะก่อให้เกิดประโยชน์ทับซ้อน

เทศบาลตำบลบ้านหมอ เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีคุณธรรม ทั้งในการบริหารงานภายในหน่วยงานและการดำเนินงานตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และสังคม โดยการเข้ารับการประเมิน ITA ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา

ปี ๒๕๖๕ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเครื่องมือในการประเมิน ITA ดังนี้

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดการประเมิน

รายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ นั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี โดยได้ศึกษาข้อมูลจากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงและแนวการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น ซึ่งจัดทำโดยคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยดังกล่าวได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่องค์การความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต ประกอบกับการศึกษาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม การเชื่อมโยงให้เกิดความต่อเนื่องกับเกณฑ์การประเมินเดิม และการเชื่อมโยงกับเครื่องมืออื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาที่ครอบคลุมหลายด้าน ซึ่งเกี่ยวกับคุณธรรม ความโปร่งใส และการทุจริต ทั้งที่มีลักษณะการทุจริตทางตรงและการทุจริตทางอ้อม รวมไปถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับคะแนน CPI ของประเทศไทยในระยะยาวได้ โดยจำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีจุดประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากร

อื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต **ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่** ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ **ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ** ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในระส่วส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่งหรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง **ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ** ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำสินทรัพย์ของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตัวเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย **ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ** ประกอบด้วยข้อคำถาม ๖ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต **ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือไม่บิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลสาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถมีคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเด็นสำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาต่อหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ 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 และหลักเกณฑ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเกิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย (๓๓ ข้อมูล)

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยมการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๕ ข้อมูล)

ตารางแสดงสรุปจำนวนข้อคำถามแต่ละตัวชี้วัด

แบบ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ข้อคำถาม
IIT	๓๐	การปฏิบัติหน้าที่	-	๖
		การใช้งบประมาณ	-	๖
		การใช้อำนาจ	-	๖
		การใช้ทรัพย์สินของราชการ	-	๖
		การแก้ไขปัญหาการทุจริต	-	๖
EIT	๓๐	คุณภาพการดำเนินงาน	-	๕
		ประสิทธิภาพการสื่อสาร	-	๕
		การปรับปรุงการทำงาน	-	๕
OIT	๔๐	การเปิดเผยข้อมูล	ข้อมูลพื้นฐาน	๙
			การบริหารงาน	๘
			การบริหารเงินงบประมาณ	๗
			การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
			การส่งเสริมความโปร่งใส	๕
		การป้องกันการทุจริต	การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	๘
			มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	๗

เกณฑ์ระดับผลการประเมิน

เกณฑ์การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน จะเป็นการรายงานในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

ตารางแสดงระดับผลการประเมิน

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

สำนักงาน ป.ป.ช.ได้กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป)

๒. ผลการประเมิน ITA ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. สรุปภาพรวมผลการประเมิน



ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับ ๘๕.๔๙ คะแนน ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับ A ผลการประเมิน “ผ่าน”

๒. คะแนนสูงสุด-ต่ำสุด รายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๐.๖๓
๒	การใช้อำนาจ	๘๘.๑๘
๓	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๗.๙๐
๔	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๗.๗๒
๕	การป้องกันการทุจริต	๘๗.๕๐
๖	การใช้งบประมาณ	๘๖.๗๕
๗	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๕.๓๘
๘	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๓.๒๒
๙	การปรับปรุงการทำงาน	๘๑.๘๙
๑๐	การเปิดเผยข้อมูล	๘๑.๔๓

คะแนนสูงสุด ๙๐.๖๓ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๘๑.๔๓ คะแนน

๓. ข้อมูลผู้ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

๓.๑ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวน ๔๐ คน พบว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ เพศชาย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ ตามลำดับ

อายุ ส่วนใหญ่อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๐ อายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๐ อายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ ระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๐ ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๐ ระดับศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐

๓.๒ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวน ๑๑๗ คน พบว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๑ เพศชาย จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ เพศอื่นๆ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๕ ตามลำดับ

อายุ ส่วนใหญ่อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๙ อายุ มากกว่า ๖๐ ปี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐ อายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๘ อายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๒ ระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๙ ระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๓ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๖ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๑ ตามลำดับ

การติดต่อหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นบุคคลทั่วไป จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๓

๓.๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระดับ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านหมอ ได้คะแนนการเปิดเผยข้อมูลคะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๓ การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๕๐

ตารางแสดงรายละเอียดคะแนนผลการประเมิน ITA ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ปี ๒๕๖๕

จำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

ประเด็นการประเมิน IIT(ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	คะแนนที่ได้
1๑ บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ด้วยความโปร่งใส ตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	๘๓.๙๑
1๒ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานกับผู้มาติดต่อเท่าเทียมกัน	๘๐.๒๐
1๓ บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมุ่งความสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญกับงานมากกว่า ธุระส่วนตัว พร้อมรับผิดชอบความผิดพลาดเกิดจากตนเอง	๗๙.๖๕
1๔ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต	๑๐๐.๐๐
1๕ ในช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญ บุคลากรในหน่วยงานไม่มีการรับ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ	๑๐๐.๐๐
1๖ บุคลากรในหน่วยงานมีการให้เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ แก่บุคคลภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต	๑๐๐.๐๐
1๗ ท่านรู้จักเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน	๖๙.๔๕
1๘ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้	๗๗.๓๑
1๙ หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องหรือไม่	๑๐๐.๐๐
1๒๐ บุคลากรในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายที่เป็นเท็จ มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
1๒๑ หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และตรวจรับพัสดุ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	๙๘.๗๖
1๒๒ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ	๗๔.๙๘
1๒๓ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม	๗๖.๐๘
1๒๔ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	๗๖.๙๐
1๒๕ ผู้บังคับบัญชามีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม	๗๖.๐๘
1๒๖ ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการให้ท่านทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา	๑๐๐.๐๐
1๒๗ ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการให้ท่านทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต	๑๐๐.๐๐
1๒๘ การบริหารงานบุคคลไม่ได้รับการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ ไม่มีการซื้อขายตำแหน่ง ไม่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มพวกพ้อง	๑๐๐.๐๐
1๒๙ บุคลากรในหน่วยงานมีการเอาทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัว หรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๑๐๐.๐๐
1๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๗๔.๔๓
1๒๑ กรณีมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง	๗๖.๐๘
1๒๒ บุคลากรภายนอกมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้องจากหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด	๙๙.๑๘

ประเด็นการประเมิน IIT(การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน)	คะแนนที่ได้
1๒๓ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงาน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง	๗๓.๖๐
1๒๔ หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	๗๖.๐๕
1๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต	๙๕.๘๘
1๒๖ หน่วยงานมีการทบทวนนโยบาย มาตรการป้องกันการทุจริต แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑๐๐.๐๐
1๒๗ ปัญหาการทุจริตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด	๙๙.๑๘
1๒๘ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการต่อต้านการทุจริต เฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต	๘๐.๗๕
1๒๙ หน่วยงานมีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน	๗๕.๒๕
1๓๐ หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน สามารถร้องเรียนได้สะดวก สามารถติดตามเรื่องได้ และมั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง	๗๕.๒๕

ผลการประเมิน IIT ๑. การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเฉลี่ย ๙๐.๖๓ ๒. การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๘๖.๗๕ ๓. การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๘.๑๘ ๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๘๓.๒๒ ๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๗๒

ประเด็นการประเมิน EIT(ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก)	คะแนนที่ได้
E๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด	๗๘.๒๗
E๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกับผู้มาติดต่อเท่าเทียมกัน	๗๗.๔๓
E๓ เจ้าหน้าที่ให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังข้อมูล	๙๖.๓๑
E๔ ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อขอให้จ่ายหรือให้เงินทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน อนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ	๑๐๐.๐๐
E๕ หน่วยงานที่ติดต่อมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก	๗๔.๘๘
E๖ การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย	๗๗.๐๑
E๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน	๗๙.๑๓
E๘ หน่วยงานมีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ	๙๙.๑๕
E๙ หน่วยงานมีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวล สงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน	๘๕.๐๕
E๑๐ หน่วยงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๙๙.๑๕
E๑๑ เจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น	๗๖.๓๐
E๑๒ หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น	๗๙.๑๓
E๑๓ หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น	๑๐๐.๐๐

ประเด็นการประเมิน EIT(การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายนอกหน่วยงาน)	คะแนนที่ได้
E๑๔ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานได้ดีขึ้น	๗๗.๑๕
E๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสมากขึ้น	๗๖.๘๗

ผลการประเมิน EIT ๖. คุณภาพการดำเนินงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๕.๓๘ ๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๙๐ ๘. การปรับปรุงการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๘๙

ประเด็นการประเมิน OIT(การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ)	คะแนนที่ได้
O๑-O๓๓ ข้อมูลพื้นฐาน/ข่าวประชาสัมพันธ์/การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล/โครงสร้าง/การบริหารงาน/การบริหารเงินงบประมาณ/การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล/การส่งเสริมความโปร่งใส	๘๑.๔๓
O๓๔-O๔๓ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต/มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	๘๗.๕๐

ผลการประเมิน OIT ๙. การเปิดเผยข้อมูล คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๔๓ ๑๐. การป้องกันการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๘๗.๕๐

๓. ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ

หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนอยู่ที่ ๘๕.๔๙ คะแนน

หน่วยงานได้มีการดำเนินตามแบบวัด IIT ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ดีเยี่ยม ควบรักษามาตรฐานไว้ ทั้งนี้ ควรปรับปรุง ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยเฉพาะในข้อดังต่อไปนี้

๒๒๐ และ ๒๓ ควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

๒๔ ควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

หน่วยงานได้มีการดำเนินตามแบบวัด EIT ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ที่ดีเยี่ยม ควบรักษามาตรฐานไว้ ทั้งนี้ ควรปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในข้อดังต่อไปนี้

E๑๑ ควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมถึงสรุปรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ

E๑๔ ควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

E๑๕ ควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนาคุณภาพดำเนินงานของหน่วยงาน

หน่วยงานควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามแบบวัด OIT โดยผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

๐๒๐ ต้องแสดงผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๐๒๓ ต้องสรุปผลและรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นรายเดือนในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๐๒๔ ต้องแสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑) งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๐๒๗ ต้องแสดงข้อมูลการสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๐๒๘ ต้องแสดงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

๐ ๓๖ ควรแสดงเหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๐ ๓๗ ต้องแสดงกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ ๐๓๖ และเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. วิเคราะห์ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง หรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไข รวมถึงการพัฒนาให้ดีขึ้น

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีระดับผลคะแนนรายตัวชี้วัดที่สูงกว่าร้อยละ ๘๕ จำนวน ๗ ตัวชี้วัด แต่มีตัวชี้วัดที่ได้ค่าคะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ได้แก่

ผลคะแนนอันดับที่ ๑๐ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล คะแนน ๘๑.๔๓ โดยมีประเด็นย่อยที่ควรพัฒนาดังนี้

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ประเด็นย่อย	คะแนน
๑	ผู้ตรวจ	๐๒๐ ต้องแสดงผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๐.๐๐
๒	ผู้ตรวจ	๐๒๓ ต้องสรุปผลและรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นรายเดือนในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (ขาดเดือนมีนาคม ๒๕๖๕)	๐.๐๐
๓	ผู้ตรวจ	๐๒๔ ต้องแสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑) งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ๒) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๐.๐๐
๔	ผู้ตรวจ	๐๒๗ ต้องแสดงข้อมูลการสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕	๐.๐๐
๕	ผู้ตรวจ	๐๒๘ ต้องแสดงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔	๐.๐๐

ผลคะแนนอันดับที่ ๙ ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน คะแนน ๘๑.๘๙ โดยมีประเด็นย่อยที่ควรพัฒนาดังนี้

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ประเด็นย่อย	คะแนน
๑	ภายนอก	E๑๑ ควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมถึงสรุปรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ	๗๖.๓๐
๒	ภายนอก	E๑๕ ควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน	๗๖.๘๗
๓	ภายนอก	E๑๔ ควรเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๗๗.๑๕
๔	ภายนอก	E๑๒ ควรนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงาน	๗๙.๑๓

ผลคะแนนอันดับที่ ๘ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนน ๘๓.๒๒ โดยมีประเด็นย่อยที่
ควรพัฒนา ดังนี้

ลำดับที่	ผู้ประเมิน	ประเด็นย่อย	คะแนน
๑	ภายใน	๒๐ ควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	๗๔.๔๓
๒	ภายใน	๒๑ ควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	๗๖.๐๘
๓	ภายใน	๒๓ ควรระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง	๗๓.๖๐
๔	ภายใน	๒๔ ควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๗๖.๐๕

๕.แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลบ้านหมอได้วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยเสนอนายกเทศมนตรีตำบลบ้านหมอแต่งตั้งคณะทำงาน ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านหมอที่ ๑๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อพิจารณาหาจุดบกพร่องและแนวทางการแก้ไข และพัฒนาผลคะแนนการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ศึกษากรอบแนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และปฏิทินการประเมิน ITA เพื่อนำมากำหนดนโยบาย/มาตรการ รวมทั้งแผนงานเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินการตามมาตรการ/แผนงานการยกระดับผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มอบหมายหน่วยงานและบุคลากรดำเนินการสนับสนุนการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกรอบเวลาปฏิทินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเปิดเผยผลการดำเนินการของคณะทำงานฯ ผ่านเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานฯ มอบหมาย ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน ดังนี้

๕.๑ การเปิดเผยข้อมูล

๑) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของกองคลัง ต้องแสดงผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประจำปี รวมถึงผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และรายปี ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อให้ครบถ้วน

ผู้รับผิดชอบ กองคลัง

ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชีดำเนินการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอผู้บังคับบัญชา รับทราบ และส่งข้อมูลให้นักประชาสัมพันธ์ลงข้อมูลดังกล่าวในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ดำเนินการจัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นรายเดือนและรายปี เสนอผู้บังคับบัญชา และส่งข้อมูลให้นักประชาสัมพันธ์ลงข้อมูลดังกล่าวในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ

แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้อำนวยการกองคลัง ดำเนินการกำกับติดตาม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๒) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล ต้องแสดงผลการสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญ กำลังใจประจำปี รวมถึงต้องแสดงผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเป็นรายงานผลประจำปี ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อให้ครบถ้วน

ผู้รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล

ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (๓) การพัฒนาบุคลากร (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๕) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ และส่งข้อมูลให้นักประชาสัมพันธ์ลงข้อมูลดังกล่าวในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการระบุปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเป็นรายงานผลประจำปี และส่งข้อมูลให้นักประชาสัมพันธ์ลงข้อมูลดังกล่าวในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ

แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการกำกับติดตาม การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๕.๒ การปรับปรุงการทำงาน

เทศบาลตำบลบ้านหม้อ ต้องนำผลงานของแต่ละกองที่มีการดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ ขั้นตอน และวิธีการดำเนินงาน พร้อมทั้งแสดงขั้นตอนระยะเวลาให้กับประชาชนที่มาติดต่อราชการได้รับทราบ และส่งข้อมูลให้นักประชาสัมพันธ์ลงข้อมูลดังกล่าวในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ เพื่อให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ

ผู้รับผิดชอบ ทุกกอง

ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจัดประชุมชี้แจงให้แก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และร่วมกำหนดแนวทางทบทวนการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ถือ

ปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมปลูกฝังการดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ผ่านกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมต่างๆ

แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๕.๓ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ผู้รับผิดชอบ กองคลัง

ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับพัสดุดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ และแจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างทุกคนรับทราบ และถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ถือปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน

๕.๔ การยกระดับการประเมิน ITA

คณะทำงานเตรียมความพร้อมการเข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จัดการประชุมสัมมนาชี้แจงให้ความรู้ในข้อคำถาม IIT , EIT และ OIT แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร พนักงานจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานจ้างที่ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ผู้รับผิดชอบ คณะทำงานเพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ คณะทำงานจัดประชุมสัมมนาชี้แจงให้ความรู้ในข้อคำถาม IIT , EIT และ OIT แก่บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านหม้อ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร พนักงานจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานจ้างที่ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อยกระดับคะแนนการประเมิน ITA

แนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อยกระดับคะแนนการประเมิน ITA ให้ดียิ่งขึ้น

๖. การกำหนดมาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในเทศบาลตำบลบ้านหมอ

จากการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นำมาสู่การกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รวม ๓ มาตรการ ประกอบด้วย (๑) มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ (๒) มาตรการปรับปรุงการทำงาน (๓) มาตรการการใช้ทรัพย์สินของราชการ ดังนี้

มาตรการ	ขั้นตอนการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตามและรายงานผล
มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ	<ol style="list-style-type: none"> ชี้แจงการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับทราบ ผู้รับผิดชอบจัดให้มีข้อมูลเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชนบนเว็บไซต์ของเทศบาลตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด ติดตามตรวจสอบสถานะของข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน 	ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-รายงานผลการดำเนินงาน รายไตรมาส
มาตรการปรับปรุงการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> จัดประชุมเพื่อทบทวนปรับปรุงขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ทุกคน จัดทำรายงานผลความพึงพอใจต่อการบริการของเทศบาล 	ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน
มาตรการการใช้ทรัพย์สินของราชการ	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำคู่มือ แนวทางเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ แจ้งเวียนให้บุคลากรของหน่วยงานทุกคนต้องรับทราบ และถือปฏิบัติ ติดตามควบคุมการยืม การคืนทรัพย์สินของราชการ 	ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย. ๒๕๖๖	กองคลัง	-รายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน