

แบบรายงาน
รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักการประเมิน

แนวคิด “Open to Transparency” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมิน ITA ที่มาจาก “เปิด” ๒ ประการ คือ “เปิดเผยข้อมูล” ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สาธารณชนได้ทราบและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และ “เปิดโอกาส” ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐได้เข้ามามีส่วนร่วมประเมินหรือแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานภาครัฐผ่านการประเมิน ITA ซึ่งการ “เปิด” ทั้ง ๒ ประการข้างต้นนั้นจะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสและนำไปสู่การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของทุกภาคส่วน

ทั้งนี้ การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไม่ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินปฏิบัติเพียงเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สูงขึ้นเพียงเท่านั้น แต่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐบรรลุตามเป้าหมาย มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ตามที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ต่อไป

เครื่องมือในการประเมิน

เครื่องมือในการประเมินประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ ดังนี้

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)

เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส)

หลักเกณฑ์การประเมินผล

๑. การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลคะแนนตามลำดับ ดังนี้

คะแนน	แบบวัด IIT	แบบวัด EIT (๑)	แบบวัด EIT (๒)	แบบวัด OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	—	—	—	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบวัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบวัด
น้ำหนักแบบวัด	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๔๐
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก			

หมายเหตุ : แบบวัด EIT (๑) หมายถึง ส่วนที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงานด้วยตนเอง
แบบวัด EIT (๒) หมายถึง ส่วนที่ผู้ประเมินวิเคราะห์และจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน

๒. คะแนนและระดับผลการประเมิน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระบวนการประเมิน ITA ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การปรับเปลี่ยนระดับผลการประเมิน หรือ Rating Score โดยมีเหตุผลสำคัญคือ เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการตีความผลการประเมิน ITA ให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และสร้างให้สังคมมีความเข้าใจเกี่ยวกับระดับผลการประเมินมากยิ่งขึ้น ซึ่งการประเมิน ITA ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ได้จำแนกระดับผลการประเมิน (Rating Score) ออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

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
๔๐.๐๐ – ๕๔.๙๙	E
๐ – ๓๙.๙๙	F

ตลอดระยะเวลาการประเมิน ITA ที่ผ่านมา สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการลงพื้นที่กำกับติดตามการประเมิน และ การรับฟังความคิดเห็นจากทั้งหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินและหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับติดตามการประเมิน

ประกอบกับเสียงสะท้อนจากสาธารณชนและสื่อมวลชนเกี่ยวกับการประเมิน ITA พบปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการตีความผลการประเมิน

ด้วยเหตุนี้ การประเมิน ITA ในปี ๒๕๖๖ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนระดับผลการประเมิน หรือ Rating Score ใหม่ ที่มีความสอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ โดยจำแนกค่าคะแนนออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก ประกอบด้วย ๑) หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ได้ ๘๕ คะแนนขึ้นไป ๒) หน่วยงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์ค่าเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ได้น้อยกว่า ๘๕ คะแนน ดังนี้

คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
๘๕.๐๐ – ๑๐๐	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT , EIT ส่วนที่ ๑ , EIT ส่วนที่ ๒ , OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ ๘๕ คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
๘๕.๐๐ ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT , EIT ส่วนที่ ๑ , EIT ส่วนที่ ๒ , OIT จะต้องมียผลคะแนนทุกเครื่องมือ ๘๕ คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
๘๕.๐๐ ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT , EIT ส่วนที่ ๑ , EIT ส่วนที่ ๒ , OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่ง มีผลคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน	ผ่าน
๗๐.๐๐ – ๘๔.๙๙	ไม่มีเงื่อนไข	ต้องปรับปรุง
๐ – ๖๙.๙๙	ไม่มีเงื่อนไข	ต้องปรับปรุงโดยด่วน

๓. ผลการประเมินตามเป้าหมาย

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายหลักประการหนึ่งคือการผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ผ่านการพัฒนานวัตกรรมการต่อต้านการทุจริตที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และจุดอ่อนของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบัน อีกทั้งการประเมิน ITA ยังมีความสอดคล้องกับแนวทางกิจกรรมการปฏิรูปในด้านการพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความโปร่งใสไร้ผลประโยชน์ กล่าวได้ว่าการประเมิน ITA เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้กิจกรรมการปฏิรูปประเทศ (Big Rock) เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดให้การประเมิน ITA เป็นค่าเป้าหมายหนึ่งในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ หน่วยงานภาครัฐ จะต้องมียค่าคะแนน ITA ๘๕ คะแนนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว
คะแนนเฉลี่ยรวม ๙๐.๔๖ คะแนน ระดับผลการประเมิน ผ่าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยจำแนกตามเครื่องมือ การประเมิน และระบุประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนา ให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ รวมถึงการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ผลการประเมินจำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

ตัวชี้วัด	เครื่องมือการประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	IIT	การปฏิบัติหน้าที่	๙๒.๓๘	ผ่านเกณฑ์
๒	IIT	การใช้งบประมาณ	๗๕.๙๘	ไม่ผ่านเกณฑ์
๓	IIT	การใช้อำนาจ	๘๔.๘๙	ไม่ผ่านเกณฑ์
๔	IIT	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๗๙.๘๖	ไม่ผ่านเกณฑ์
๕	IIT	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๘.๑๘	ไม่ผ่านเกณฑ์
๖	EIT	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๐.๓๗	ผ่านเกณฑ์
๗	EIT	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๕.๘๐	ผ่านเกณฑ์
๘	EIT	การปรับปรุงการทำงาน	๘๑.๖๓	ไม่ผ่านเกณฑ์
๙	OIT	การเปิดเผยข้อมูล	๑๐๐	ผ่านเกณฑ์
๑๐	OIT	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐	ผ่านเกณฑ์

๑) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนน น้อยกว่า ๘๕ คะแนน ดังนี้ (ให้หน่วยงานเลือกเฉพาะตัวชี้วัดที่คะแนนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และเลือกเฉพาะประเด็นข้อคำถามในตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ได้คะแนนไม่ผ่านเกณฑ์)

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คะแนนเฉลี่ย ๗๕.๙๘ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์
 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) และ
 แนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

เครื่องมือการประเมิน IIT ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ		
ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
๒๗ ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๖๑.๙๘	มีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วย จัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

เครื่องมือการประเมิน IIT ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ		
ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
i๘ ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณมากน้อยเพียงใด	๕๐.๐๗	จัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการเสนอของบประมาณตามแบบ งบ. ๓ แบบคำขอ งบประมาณรายจ่าย และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
i๙ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	๗๘.๗๑	จัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการเสนอของบประมาณตามแบบ งบ. ๓ แบบคำขอ งบประมาณรายจ่าย และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คะแนนเฉลี่ย ๘๔.๘๙ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์
 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
 และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

เครื่องมือการประเมิน IIT ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ		
ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
i๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๙.๕๒	กำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น เช่น ตามแผนกำหนดมาตรฐานแต่ละตำแหน่ง และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องโดยละเอียด
i๑๔ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๔.๗๙	กำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนอย่างต่อเนื่อง เช่น พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงาน เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องโดยละเอียด
i๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๗๓.๑๔	กำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น เช่น มีการประชุมลงมติ ก่อนที่จะส่งพนักงานเจ้าหน้าที่ไปอบรม/ศึกษาดูงาน ใ้มติที่ประชุมอ้างอิง และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องโดยละเอียด

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๘๖ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

เครื่องมือการประเมิน IIT ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ		
ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
i๑๙ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด	๗๑.๕๘	กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม
i๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	๘๐.๒๙	ควรมีการระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานต่างๆไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานและประชาสัมพันธ์คู่มือให้บุคลากรในหน่วยงานถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
i๒๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๗๔.๗๔	กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบ
i๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	๘๓.๓๖	กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรจัดทำเอกสารขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินกับบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม

เครื่องมือการประเมิน IIT ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ		
ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
i๒๔ หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	๗๘.๖๗	กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการ ไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบ วัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ(จัดทำ แผนตรวจสอบทรัพย์สิน) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการ ขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง เพื่อ ป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว และควร สร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้ เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึก การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทาง จริยธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๗๘.๑๘ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

เครื่องมือการประเมิน IIT ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต		
ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
i๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	๘๑.๘๖	จัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจน และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่องานหรือการเรียน และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย - ข้อเสนอแนะ
i๒๖ มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง มากน้อยเพียงใด	๗๔.๗๔	จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตที่ครอบคลุม ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และมีบทลงโทษที่ชัดเจน
i๒๗ ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	๗๘.๖๙	ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจพนักงาน เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ
i๒๘ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	๘๑.๑๔	ประชุมชี้แจง รายงานผล ทำความเข้าใจพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ
i๒๙ หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้งให้ข้อมูลหรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด	๗๒.๓๖	จัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจน และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่พนักงาน ว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือผลการประเมิน
i๓๐ หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังมากน้อยเพียงใด	๘๐.๒๙	ยึดถือแนวปฏิบัติ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง พิจารณาอย่างเป็นธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน คะแนนเฉลี่ย ๘๑.๖๓ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์
 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)
 และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

เครื่องมือการประเมิน EIT ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน		
ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
e๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	๗๑.๑๕	ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็วกว่าที่ผ่านมา เผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่างชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์
e๑๔ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๓.๘๙	เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบ
e๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	๗๑.๓๖	มีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ มีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปีที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย

๒) ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ

ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน ดังนี้ (กรณีบางหน่วยงานที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์ ๘๕ คะแนน มากกว่า ๑ ตัวชี้วัด ให้ระบุตัวชี้วัดที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์สูงสุด ๓ อันดับแรก และระบุประเด็นข้อคำถามในตัวชี้วัดนั้นๆ ที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์มากที่สุด ๑ ประเด็นข้อคำถาม)

๒.๑) ตัวชี้วัด ๙ คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน ผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)
การเปิดเผยข้อมูล
และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	ประเด็นที่ควรพัฒนา/รักษาระดับ
O๒ ข้อมูลผู้บริหาร	๑๐๐	ควรบันทึกข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เช่น ช่องทางการติดต่อหรือเบอร์โทรศัพท์หากมีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อมูล

๒.๒) ตัวชี้วัด ๑๐ คะแนนเฉลี่ย ๑๐๐ คะแนน ผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)
การเปิดเผยข้อมูล การป้องกันการทุจริต
และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	ประเด็นที่ควรพัฒนา/รักษาระดับ
O๓๒ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	๑๐๐	ควรรักษามาตรฐานไว้ และพัฒนาดำเนินการอย่างดีต่อเนื่อง และปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) อย่างเคร่งครัด

๒.๓) ตัวชี้วัด ๑ คะแนนเฉลี่ย ๙๒.๓๘ คะแนน ผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)
และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน

ประเด็นข้อคำถาม	คะแนน	ประเด็นที่ควรพัฒนา/รักษาระดับ
i๕ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่านมีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการตอบแทนหรือไม่	๙๗.๖๒	ไม่มี ๙๗.๖๒% ควรรักษามาตรฐานไว้ และพัฒนาดำเนินการอย่างดีต่อเนื่อง และปฏิบัติตามนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) “งดรับ งดให้” อย่างเคร่งครัด

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ดังนี้ (ให้หน่วยงานระบุตัวชี้วัด / ประเด็นข้อคำถาม ที่ได้คะแนนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินฯ (ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน) หรือคะแนนผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่คะแนนอยู่ในระดับที่ยังต่ำ เพื่อนำมากำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และยกระดับผลการประเมินในปีถัดไป ตามตารางที่แนบมา)

เครื่องมือการประเมิน แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ คณะกรรมการ คະແນນ ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/ ประเด็นที่ต้องพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการ/มาตรการ	การรายงานผลและการกำกับ ติดตาม กำหนดเวลาแล้วเสร็จ
๗ ทานทราบข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณ ของหน่วยงานหรือ ของส่วนงานที่ทำปฏิบัติงานที่ มากนักน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ พัฒนา วิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงาน และแผนการใช้ จัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ต่าง ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.จัดทำใบสื่อประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ให้บุคลากร ภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่อง ทางการสื่อสาร	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแล้วรายงานต่อ ผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้ แล้วเสร็จตามหัววงระยะเวลาที่ กำหนด
๘ ทานเคยเข้าไปมีส่วนร่วมใน กระบวนการ งบประมาณมากนัก หรือไม่	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.ประชุมให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการ เสนอขอของงบประมาณแบบ งบ. ๓ แบบคำขอ งบประมาณรายจ่าย และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ๒.ประชุมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการ ดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามา มีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแล้วรายงานต่อ ผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้ แล้วเสร็จตามหัววงระยะเวลาที่ กำหนด

18 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ๓.รายงานผู้บริหาร	๑.ประชุมบุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการเสนอขอของงบประมาณแบบ งป. ๓ แบบคำของบประมาณรายจ่าย และแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการใช้จ่ายงบประมาณหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ๒.รายงานผู้บริหาร	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการแล้วรายงานต่อผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด
--	---	--	--	---

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ คณะแนนนเฉลี่ย ๘๔.๘๙ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/ ประเด็นที่ต้องพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการ/มาตรการ	การรายงานผลและการกำกับติดตาม กำหนดเวลาแล้วเสร็จ
๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่ง หน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น เช่น ตามแผนกำหนดมาตรฐานแต่ละตำแหน่ง และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องโดยละเอียด ๒.รายงานผู้บริหาร	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการแล้วรายงานต่อผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด
๑๔ ท่านได้รับการประเมินผลการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจกำหนดนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือแผนอย่างต่อเนื่อง เช่น พิจารณาจากผลของการปฏิบัติงาน เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องโดยละเอียด ๒.รายงานผู้บริหาร	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการแล้วรายงานต่อผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/ ประเด็นที่ต้องพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการ/มาตรการ	การรายงานผลและการกำกับติดตาม กำหนดเวลาแล้วเสร็จ
๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการ คัดเลือก ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ ทุนการศึกษาย่างเป็นธรรมเนียม น้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ กำหนดนโยบายหรือแผนการบริหาร ทรัพยากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น เช่น มีการ ประชุมสมมติ ก่อนที่จะส่งพนักงานเจ้าหน้าที่ ไปอบรม/ศึกษาดูงาน ใช้มติที่ประชุมอ้างอิง และกำกับติดตามการขับเคลื่อนนโยบายหรือ แผนอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยแพร่กลยุทธ์การ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องโดยละเอียด ๒.รายงานผู้บริหาร	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้ว เสร็จตามหัววงระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ คะแนนเฉลี่ย ๗๙.๘๖ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/ ประเด็นที่ต้องพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการ/มาตรการ	การรายงานผลและการกำกับติดตาม กำหนดเวลาแล้วเสร็จ
๑๙ ทำนุบำรุงแนวปฏิบัติของ หน่วยงาน ของท่านเกี่ยวกับ ใช้ทรัพย์สิน ของราชการที่ ถูกต้องมากน้อยเพียงใด	กองคลัง	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละ ส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์ คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำกับให้บุคลากร ภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืม ทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึก ที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิด การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้าง จิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็น ปัจจุบัน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือน ธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้ว เสร็จตามหัวระยะเวลาที่กำหนด และ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ เป็นปัจจุบัน

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/ ประเด็นที่ต้องพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการ/มาตรการ	การรายงานผลและการกำกับติดตาม กำหนดเวลาแล้วเสร็จ
๒๐๑ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อ ยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ ปฏิบัติงาน มีความสะดวก มาก น้อยเพียงใด	กองคลัง	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ ระบบขั้นตอนและแนวทางในการขอ ยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงาน ต่างๆไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและประชาสัมพันธ์คู่มือให้บุคลากร ในหน่วยงานถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็น ปัจจุบัน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือน ธันวาคมพ.ศ. ๒๕๖๖ ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้ว เสร็จตามท่วงระยะเวลาที่กำหนด และ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ เป็นปัจจุบัน
๒๐๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	กองคลัง	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ กำหนดหรือระบบแนวทางการใช้ทรัพย์สินของ ราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทาง ดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และกำกับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการ ขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบ ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็น ปัจจุบัน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือน ธันวาคมพ.ศ. ๒๕๖๖ ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้ว เสร็จตามท่วงระยะเวลาที่กำหนด และ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ เป็นปัจจุบัน
๒๐๓ บุคคลภายนอกหรือ ภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สิน ของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขอ อนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อย	กองคลัง	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ กำหนดหรือระบบแนวทางการใช้ทรัพย์สินของ ราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือน ธันวาคมพ.ศ. ๒๕๖๖

เพียงใด ๒๔ หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจราชการใช้ทรัพยากรอย่างไร เพื่อป้องกันไม่ให้นโยบายประชาชนส่วนตัวมากนัก		โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชุมสัมมนา คัดเลือก หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำกับให้บุคลากรภายในจัดทำเอกสารขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินกับบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน อย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตราฐานทางจริยธรรม ๒. รายงานผู้บริหาร ๓. เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน	๒. ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน
๒๕ หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจราชการใช้ทรัพยากรอย่างไร เพื่อป้องกันไม่ให้นโยบายประชาชนส่วนตัวมากนัก	กองคลัง	๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (จัดทำแผนตรวจสอบทรัพย์สิน) พร้อมทั้ง ประชุมสัมมนา คัดเลือก หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำกับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สิน อย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันไม่ให้นโยบายไปใช้	๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการแล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน

		ประโยชน์ส่วนตัว และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน	
--	--	---	--

ตัวชี้วัดที่ ๔ การแก้ปัญหาการทุจริต คะแนนเฉลี่ย ๗๘.๑๘ คะแนน ผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/ ประเด็นที่ต้องพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการ/มาตรการ	การรายงานผลและการกำกับ ติดตาม กำหนดเวลาแล้วเสร็จ
๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานท่าน ให้ ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหการทุจริตและ ประพฤติมิชอบมากขึ้นเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำ ความเข้าใจ จัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการ จัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ ชัดเจน และมีช่องทางร้องเรียนที่ สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความ มั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บ รักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มี ผลกระทบต่อการเรียน ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้เป็นปัจจุบันให้สาธารณชนทราบ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายใน เดือนธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้ แล้วเสร็จตามหัววงระยะเวลาที่ กำหนด และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ หน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน
๒๖ มาตรการป้องกันทุจริตของหน่วยงาน ท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง มากน้อย เพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำ ความเข้าใจ จัดทำมาตรการป้องกัน การทุจริตที่ครอบคลุม ชัดเจน สามารถนำไปใช้ได้จริง และมี บทลงโทษที่ชัดเจน ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้เป็นปัจจุบันให้สาธารณชนทราบ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายใน เดือนธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้ แล้วเสร็จตามหัววงระยะเวลาที่ กำหนด และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ หน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน
๒๗ ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำ ความเข้าใจ จัดประชุม ชี้แจง ทำ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่

หน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ความเข้าใจพนักงาน เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้เป็นปัจจุบันให้สาธารณชนทราบ	บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือนธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามหัวข้อมห้วงระยะเวลาที่กำหนด และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน
๒๔ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ จัดประชุมชี้แจงรายงานผล ทำความเข้าใจพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้เป็นปัจจุบันให้สาธารณชนทราบ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการแล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือนธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามหัวข้อมห้วงระยะเวลาที่กำหนด และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน
๒๕ หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้มากน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ จัดทำแนวปฏิบัติระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจน และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มี	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการแล้วรายงานต่อผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามหัวข้อมห้วงระยะเวลาที่กำหนด

			ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือผล การประเมิน ๒.รายงานผู้บริหาร	
๓๐ หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและ ลงโทษอย่างจริงจังจึงมักน้อยเสียได้	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำ ความเข้าใจ ยึดถือแนวปฏิบัติ ระเบียบ ข้อบังคับ สำหรับการจัด การเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีการ ตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง พิจารณาอย่างเป็นธรรม ๒.รายงานผู้บริหาร	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหาร ๒.ผู้บริหารติดตามการดำเนินการให้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้ แล้วเสร็จตามห้วงระยะเวลาที่ กำหนด	

ประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข/ ประเด็นที่ต้องพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการ/มาตรการ	การรายงานผลและการกำกับติดตาม กำหนดเวลาแล้วเสร็จ
๔๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติ หรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็ว ขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน และคู่มือหรือมาตรฐานการ ให้บริการ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้มา ติดต่อหรือรับบริการได้รับการที่รวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา เผยแพร่ผลการดำเนินงานที่ แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุง พัฒนาอย่าง ชัดเจน ให้ประชาชนรับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านเครือข่ายสังคม ออนไลน์ ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็น ปัจจุบันให้สาธารณชนทราบ	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือน ธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒. ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้ว เสร็จตามทั้งระยะเวลาที่กำหนด และ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ เป็นปัจจุบัน
๔๑๔ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ บุคคล ภายนอกได้เข้าไปมีส่วน ร่วมปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อย เพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาทำความเข้าใจ เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ผ่านการดำเนินงานโครงการ หรือกิจกรรม ต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ให้สาธารณชนรับทราบ ๒.รายงานผู้บริหาร ๓.เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็น ปัจจุบัน	๑.เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการ แล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่ บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือน ธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒. ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้ว เสร็จตามทั้งระยะเวลาที่กำหนด และ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ เป็นปัจจุบัน

๑๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กร ให้ความสำคัญปรับปรุงเสียมากขึ้น มากน้อยเพียงใด	สำนักปลัด ผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑. สิบโทสมภาส พุ่มพร ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒. นายชัชติพงษ์ คงโนนกอก ตำแหน่ง : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๓. นางสาวเกสร นราพล ตำแหน่ง : ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปัจจุบันให้สาธารณชนทราบ ๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เข้าใจ มีการกำหนดแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ที่มุ่งเน้นโครงการ/กิจกรรมที่เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ มีการรายงานผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริต ประจำปี ที่มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้สาธารณชนทราบด้วย ๒. รายงานผู้บริหาร ๓. เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบันให้สาธารณชนทราบ	๑. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการแล้วรายงานต่อผู้บริหารเพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันภายในเดือนธันวาคมพ.ศ ๒๕๖๖ ๒. ผู้บริหารติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จตามหัวระยะเวลาที่กำหนด และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานในปัจจุบัน
--	---	---	--

ผู้รายงาน



(สิบโทสมภาส พุ่มพร)

ตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ