

แบบรายงาน

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

ตุลาคม ๒๕๖๗

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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.๒๕๖๗ ไม่ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เข้ารับ การประเมินปฏิบัติเพียงเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สูงขึ้นเพียงเท่านั้น แต่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐบรรลุตามเป้าหมาย มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔ 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. แบบตรวจการเปิดเผยสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงานโดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานการบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณการบริหารและ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลและการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

หลักเกณฑ์การประเมินผล

๑. การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลคะแนนตามลำดับ ดังนี้

การคำนวณผลการประเมิน
การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลคะแนนตามลำดับ ดังนี้

คะแนน	แบบวัด IT	แบบวัด ET (1)	แบบวัด ET (2)	แบบวัด OT
คะแนน องค์การ	คะแนนเฉลี่ยของ องค์การจากข้อมูลทุกตัว	คะแนนเฉลี่ยของ องค์การจากข้อมูลทุกตัว	คะแนนเฉลี่ยของ องค์การจากข้อมูลทุกตัว	คะแนนเฉลี่ยของ องค์การ
คะแนน ตัวชี้วัดย่อย	-	-	-	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อย
คะแนน ตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อย	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อย	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อย	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อย
คะแนน แบบวัด	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบวัด IT	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบวัด ET (1)	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบวัด ET (2)	คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบวัด OT
น้ำหนัก แบบวัด	ร้อยละ 30	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 40
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบวัดสำหรับตัวชี้วัดน้ำหนัก			

หมายเหตุ: แบบวัด ET (2) หมายถึง ส่วนที่คำนวณจากข้อมูลเชิงลึกซึ่งใช้ในการวัดผลการดำเนินงานในเชิงลึกจากข้อมูลเชิงลึกที่องค์กรได้จัดทำขึ้นและนำเสนอต่อคณะกรรมการประเมินผล

เงื่อนไขการคำนวณผลและการประเมิน
กรณีที่มีข้อผิดพลาดในการประเมินที่ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติงานประเมินผลวิธีการ ขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนด หรือเมื่อการประเมินนั้นยังไม่ถูกประมวลผลคะแนน ดังนี้

- กรณีหน่วยงานไม่ได้ลงทะเบียนเข้าร่วมการประเมิน จะไม่ประมวลผลคะแนนให้แทน
- กรณีหน่วยงานไม่ได้รับข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทางวิธีการที่กำหนด หรือมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด IT น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด จะไม่ประมวลผลคะแนนแบบวัด IT
- กรณีหน่วยงานไม่ได้รับข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทางวิธีการที่กำหนด หรือมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด ET (ส่วนที่ 1) น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด จะไม่ประมวลผลคะแนนแบบวัด ET (ส่วนที่ 1)
- กรณีมีจำนวนผู้ตอบแบบวัด ET (ส่วนที่ 2) น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด จะไม่ประมวลผลคะแนนแบบวัด ET (ส่วนที่ 2)
- กรณีหน่วยงานไม่ได้ตอบแบบวัด OT ตามวิธีการที่กำหนด จะไม่ประมวลผลคะแนนแบบวัด OT

๒. คะแนนและระดับผลการประเมิน

ผลการประเมินจะมี ๒ ลักษณะ คือ ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนนและระดับผลการประเมิน
ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และระดับผลการประเมิน โดยจำแนกออกเป็น 7 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

๓. ผลการประเมินตามเป้าหมาย

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์

คะแนนภาพรวมหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ : ๘๖.๖๑ คะแนน

ระดับผลการประเมิน A

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ ได้วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยจำแนกตามเครื่องมือการประเมิน และระบุประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ รวมถึงการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ผลการประเมินจำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

ลำดับ	เครื่องมือการประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	IIT	การปฏิบัติหน้าที่	๙๖.๗๓	ผ่านเกณฑ์
๒	IIT	การใช้งบประมาณ	๙๗.๗๘	ผ่านเกณฑ์
๓	IIT	การใช้อำนาจ	๙๘.๕๖	ผ่านเกณฑ์
๔	IIT	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๙๐.๔๖	ผ่านเกณฑ์
๕	IIT	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๖.๗๓	ผ่านเกณฑ์
๖	EIT	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๒.๖๐	ผ่านเกณฑ์
๗	EIT	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๙.๓๗	ผ่านเกณฑ์
๘	EIT	การปรับปรุงการทำงาน	๗๖.๒๒	ไม่ผ่านเกณฑ์
๙	OIT	การเปิดเผยข้อมูล	๗๕.๗๑	ไม่ผ่านเกณฑ์
๑๐	OIT	การป้องกันการทุจริต	๘๔.๑๗	ไม่ผ่านเกณฑ์

๑) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเร่งด่วน

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน และมีคะแนนน้อยที่สุด ๓ อันดับ ดังนี้

๑.ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล คะแนน ๗๕.๗๑ ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

แบบตรวจการเปิดเผยสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

ลำดับ	เครื่องมือการประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
๑	OIT	การเปิดเผยข้อมูล	๗๕.๗๑	
ประเด็นการประเมิน		การบริหารงานและงบประมาณ		เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และจัดทำข้อมูลให้ครบองค์ประกอบตามโจทย์ เช่น โครงสร้างต้องมีครบทั้ง โครงสร้างฝ่ายการเมือง และโครงสร้างฝ่ายข้าราชการประจำ ข้อมูลการติดต่อต้องมีครบทั้ง ๔ องค์ประกอบ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการดำเนินการ
		ข้อ๐๘รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	๐	
		การจัดซื้อจัดจ้าง		
		ข้อ๐๑๔รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๐	
		ข้อ๐๑๖ ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	๐	
		ข้อ๐๑๗รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	๐	

	การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล		
	ข้อ๑๑๙รายงานผล การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลประจำปี	๐	

๒.ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงานคะแนน ๗๖.๒๒ ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

ลำดับ	เครื่องมือ การ ประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
๓	EIT	การปรับปรุงการทำงาน	๗๖.๒๒	
ประเด็นการ ประเมิน		ข้อe๗ หน่วยงานมีการ เปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกได้เข้า ไปมีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานของ หน่วยงาน	๘๐.๐๐	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และจัดทำข้อมูลให้ครบองค์ประกอบตามโจทย์ เช่น โครงสร้างต้องมีครบทั้ง โครงสร้างฝ่าย การเมือง และโครงสร้างฝ่ายข้าราชการประจำ ข้อมูลการติดต่อต้องมีครบทั้ง ๔ องค์ประกอบ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการดำเนินการ
		ข้อe๘ หน่วยงานมีการ ปรับปรุงการ ดำเนินงานให้ ตอบสนองต่อ ประชาชน	๘๐.๐๐	
		ข้อe๙ ท่านเคยใช้งาน ระบบการให้บริการ ออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	๑๐.๐๐	

๓.ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริตคะแนน ๓๑.๒๕ ผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

แบบตรวจการเปิดเผยสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนน้อยกว่า ๘๕ คะแนน

ลำดับ	เครื่องมือการประเมิน	ตัวชี้วัด	คะแนน	แนวทางการพัฒนา
๒	OIT	การป้องกันการทุจริต	๘๔.๑๗	
ประเด็นการประเมิน		การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน		เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และจัดทำข้อมูลให้ครบองค์ประกอบตามโจทย์ เช่น โครงสร้างต้องมีครบทั้ง โครงสร้างฝ่ายการเมือง และโครงสร้างฝ่ายข้าราชการประจำ ข้อมูลการติดต่อต้องมีครบทั้ง ๔ องค์ประกอบ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามการดำเนินการ
		ข้อ๐๒๖ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่	๐	
		การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส		
		ข้อ๐๓๔มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	๐	

๒) ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน

ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน “และมีคะแนนมากที่สุด ๓ อันดับ” ดังนี้

๑.ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ๘๘.๕๖ คะแนน ผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน

ข้อคำถาม	คะแนน	ประเด็นที่ควรพัฒนา/รักษาระดับ
ข้อi๗ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๘๘.๔๓	หน่วยงานควรพัฒนาในเรื่องการรับเงินจากผู้มีส่วน ได้เสีย หรือจากผู้รับบริการ และสร้างความตระหนัก ถึงโทษของการทุจริต ให้เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาระดับในประเด็นการรับทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิงจัดให้มีประมวลงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และกำชับให้ทุกคนนำไปสู่การปฏิบัติ มีการรายงานติดตามผลการดำเนินการอย่าสม่ำเสมอสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต
ข้อi๘ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็น การทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	๘๗.๒๕	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการให้ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์ อื่นๆ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หน่วยงานควรรักษาระดับและส่งเสริมกับขับเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรให้รักษามาตรฐานที่ดีในการปฏิบัติตนให้ดีขึ้นต่อไป
ข้อi๙ การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	๑๐๐.๐๐	

๒.ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ๙๗.๗๘ คะแนน ผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน

ข้อคำถาม	คะแนน	ประเด็นที่ควรพัฒนา/รักษาระดับ
ข้อ i๔ หน่วยงานของท่าน ใช้ จ่ายงบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มากน้อย เพียงใด	๙๗.๒๕	หน่วยงานควรพัฒนาในเรื่องการรับเงินจากผู้มีส่วน ได้เสียหรือ จากผู้รับบริการ และสร้างความตระหนัก ถึงโทษของการทุจริต ให้เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาระดับใน ประเด็นการรับทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงิน ได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิงจัดให้มีประมวล จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และกำชับ ให้ทุกคนนำไปสู่การปฏิบัติ มีการรายงานติดตามผลการ ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความ ซื่อสัตย์สุจริต
ข้อ i๕ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็น เท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่า เดินทาง ฯลฯ มากน้อย เพียงใด	๙๖.๔๗	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการให้ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและ คาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หน่วยงานควรรักษาระดับ และส่งเสริมกับข้อเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรให้รักษามาตรฐานที่ ดีในการปฏิบัติตนให้ดีขึ้นต่อไป
ข้อ i๖ หน่วยงานของท่าน มี การใช้งบประมาณหรือการ จัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มาก น้อยเพียงใด	๙๙.๖๑	

๓.ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ๙๖.๗๓ คะแนน ผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) และแนวทางการพัฒนาโดยพิจารณาจากคำถามที่ได้รับคะแนนมากกว่า ๘๕ คะแนน

ข้อคำถาม	คะแนน	ประเด็นที่ควรพัฒนา/รักษาระดับ
ข้อ i๑ การปฏิบัติงานหรือ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานของท่านเป็นไป ตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	๙๔.๕๑	หน่วยงานควรพัฒนาในเรื่องการรับเงินจากผู้มีส่วน ได้เสียหรือ จากผู้รับบริการ และสร้างความตระหนัก ถึงโทษของการทุจริต ให้เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรักษาระดับใน ประเด็นการรับทรัพย์สิน ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงิน ได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิงจัดให้มีประมวล

		จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และกำชับให้ทุกคนนำไปสู่การปฏิบัติ มีการรายงานติดตามผลการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต
ข้อ ๒ ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	๙๕.๖๙	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการให้ เงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์อื่นๆ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หน่วยงานควรรักษาระดับและส่งเสริมกับขับเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กรให้รักษามาตรฐานที่ดีในการปฏิบัติตนให้ดีขึ้นต่อไป
ข้อ ๓ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๑๐๐.๐๐	

รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการตามกิจกรรม	ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของ การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ				
▪ จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน และระยะเวลาให้ชัดเจน และเผยแพร่คู่มือ/แนวทางดังกล่าวให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบและยึดถือปฏิบัติ สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้ โดยง่าย รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ	๑.จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน และระยะเวลาให้ชัดเจน ๒. แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในได้รับทราบ ๓. เผยแพร่จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานลงในช่องทางการติดต่อภายในหน่วยงาน ทุกชนิดบนเว็บไซต์บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	หน่วยงานได้มีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการหรือสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- งานการเจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด)	ทุกปีงบประมาณ

▪ จัดประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑. จัดประชุมเพื่อสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน ๒. นำปัญหา ข้อเสนอแนะที่ได้แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในได้รับทราบ		งานธุรการ (สำนักปลัด)	ประจำทุกเดือน
การให้บริการและระบบ E-Service				
▪ ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	๑. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการบริการของหน่วยงาน ๒. เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการติดต่อทุกชนิด	ประชาชนใช้บริการของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มขึ้น เช่น ทางเว็บไซต์ หน่วยงาน ทางโทรศัพท์ ทางไปรษณีย์	งานประชาสัมพันธ์ (สำนักปลัด)	ดำเนินการทุกไตรมาส
ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ				
▪ จัดทำช่องทาง การติดต่อ-สอบถามข้อมูลให้มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง และช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของผู้มา ติดต่อหรือผู้รับบริการ และพัฒนาระบบการ ให้บริการประชาชน ผ่านระบบฐานข้อมูล Smart Law	๑. ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบ ๒. จัดทำช่องทางการสื่อสารให้สะดวกและตอบสนองความต้องการแก่ผู้ที่มาใช้บริการ	ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้เพิ่มขึ้น ได้แก่ การเข้ารับชมภาพกิจกรรมการปฏิบัติงานตามภารกิจหรือกิจกรรมสาธารณะผ่านทางเฟสบุ๊กของหน่วยงานทางเว็บไซต์หน่วยงาน	- งานนิติกร - งานเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ (สำนักปลัด)	ทุกปีงบประมาณ

ของกรรมการปกครอง ซึ่งเป็นระบบการบริหารงาน เรื่องร้องทุกข์ ระบบงานสำนวนกฎหมาย และระบบ สืบค้นกฎหมาย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไป				
กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ				
▪ พัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย และมีประสิทธิภาพ(สะดวก/รวดเร็ว/ตอบสนองในการแก้ไข)และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๑.จัดทำโครงการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน ๒.ติดต่อวิทยากรเพื่อนำมาอบรมแก่เจ้าหน้าที่ ๓.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ	ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ได้เพิ่มขึ้นและมีความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	- งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ (สำนักปลัด)	ทุกๆ ๖ เดือน
กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง				
▪ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาวัสดุแผนการใช้จ่ายงบประมาณ	๑.จัดทำคำสั่งมอบหมายหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำแผนการดังกล่าว	เจ้าหน้าที่ที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดความคุ้มค่า โดย	งานพัสดุ (กองคลัง)	ประจำทุกเดือน

รวมถึงการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ	๒.ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีผ่านทางช่องทางการติดต่อของสำนักงานและปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอเพื่อให้ประชาชนได้ทราบ	ได้จัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปีงบประมาณ		
กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล				
▪ ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ▪ จัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นปัจจุบัน	๑.จัดประชุมชี้แจงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒.รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุให้ผู้บริหารทราบทุกเดือนสม่ำเสมอ ๓.ประกาศเผยแพร่แผนและผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนจัดหาพัสดุ ทางเว็บไซต์หน่วยงานหรือสื่อออนไลน์	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลป้องกันข้อผิดพลาดและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร	งานพัสดุ (กองคลัง)	ทุกไตรมาส
กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน				
▪ จัดทำมาตรการป้องกันและมึระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการณ์ทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งนำ	๑.ทำการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริตพร้อมกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานพร้อม	เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายกรณีกระทำการทุจริต และมีความระมัดระวังที่จะไม่กระทำการทุจริต	- หน่วยตรวจสอบภายใน - งานธุรการ - งานเจ้าหน้าที่ (สำนักปลัด)	ปีงบประมาณ

ผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน ▪ จัดทำข้อมูล กิจกรรม/โครงการ ให้ครบถ้วน และสอดคล้องตามมาตรการ ▪ จัดทำมาตรการดำเนินการจัดการความเสี่ยงการทุจริตประจำปี ▪ จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม	เผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ๒. นำผลการวิเคราะห์ ITA ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๓. แต่งตั้ง คณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม และจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม และDos & Don'ts เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ๔. จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ			
---	--	--	--	--