

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใส
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

หลักการประเมิน

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

ทั้งนี้ การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินปฏิบัติเพียงเพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สูงขึ้นเพียงเท่านั้น แต่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐบรรลุตามเป้าหมาย มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ 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 และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบโดยวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงานโดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

หลักเกณฑ์การประเมินผล

๑. การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลคะแนนตามลำดับ ดังนี้

คะแนน	แบบ IIT	แบบ EIT	แบบ OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	-	-	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ 30	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก		

๒. คะแนนและระดับผลการประเมิน

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

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

๓. ผลการประเมินตามเป้าหมาย

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ในระยะแรกของแผนแม่บท (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลการประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน พบว่า มีผลคะแนน ๙๐.๗๓ คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับ A



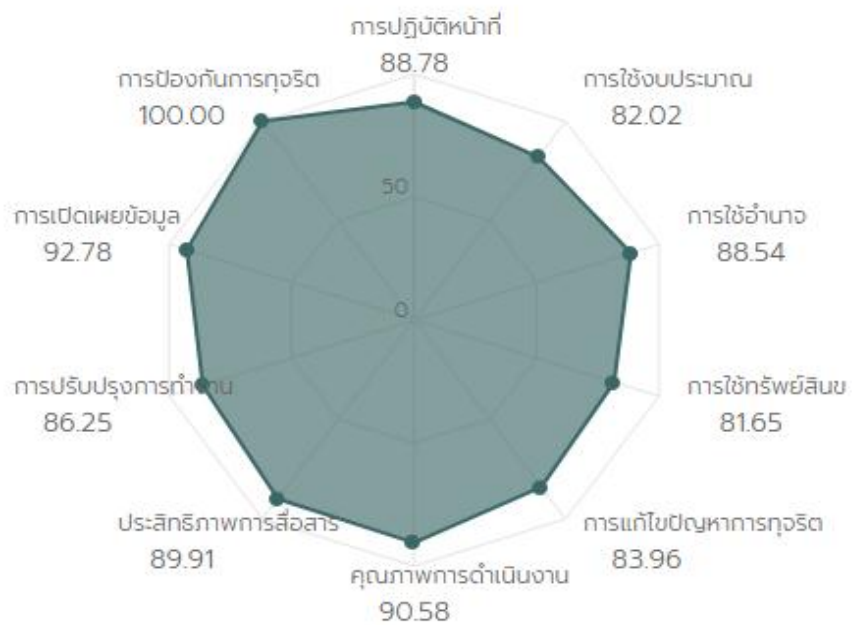
คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน

90.73 คะแนน

ระดับผลการประเมิน

A

ดูเกณฑ์การประเมิน ?



คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การป้องกันการทุจริต	100.00
2	การเปิดเผยข้อมูล	92.78
3	คุณภาพการดำเนินงาน	90.58
4	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	89.91
5	การปฏิบัติหน้าที่	88.78
6	การใช้อำนาจ	88.54
7	การปรับปรุงการทำงาน	86.25
8	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	83.96
9	การใช้งบประมาณ	82.02
10	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	81.65

คะแนนสูงสุด **100.00** คะแนน

คะแนนต่ำสุด **81.65** คะแนน

สรุปผลการประเมิน จุดแข็งของหน่วยงาน คือ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีระดับคะแนน ๑๐๐.๐๐ คะแนน ส่วนจุดอ่อนที่ได้คะแนนตัวชี้วัดที่มีคะแนนต่ำสุดที่จะต้องพัฒนา คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ มีระดับคะแนน ๘๑.๖๕ คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาไว้ ดังต่อไปนี้

๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) รายละเอียด ดังนี้

๑.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ เป็น คะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของ หน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ

๑.๒ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๗๘เป็น คะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้สาธารณชนทราบ

๑.๓ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๕๘ เป็น คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการ ดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่า ประชาชนหรือผู้มารับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการ ดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้ มาใช้บริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และพบว่า ไม่มีการรับสินบน แต่ ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้นซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะ อย่าง ชัดเจน เข้าถึงง่ายไม่ซับซ้อน อีกทั้งควรมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีและ ขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้มารับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงการดำเนินการ

๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๙๑ เป็น การคะแนนจากการประเมินการรับรู้บริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการ สื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนเห็นได้ว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควร รับทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสีย สามารถแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้บริการ นอกจากนี้ หน่วยงานควรสร้างความรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้ มาใช้บริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๗๘ เป็นคะแนนจาก การประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเองใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการ ความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

๑.๖ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจโดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๕๔ เป็นคะแนนจากประเมินการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากรภายในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยัง ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ซึ่งการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามรายละเอียดข้างต้นนั้นถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้ได้บังคับมีความพอใจในการอำนาจของผู้บังคับบัญชา

๑.๗ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๒๕ เป็น คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้ มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้เสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุง ระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และ กระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความ สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามี ส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ ด้วย

๒. จุดที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕) รายละเอียดดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๖๕ เป็น คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของ บุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของบุคลากร ในหน่วยงาน ในการน าทรัพย์สินของราชการไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการ ขอยืม ทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงาน จะต้องมีการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่า หน่วยงานควรจะมี การจัดทำแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้ รับทราบนำไปปฏิบัติให้ได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมถึง หน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการด้วย

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๐๒ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และเผยแพร่ อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่ เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของ บุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือ ค่าเดินทางไปราชการ ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการ ตรวจรับพัสดุด้วย เห็นได้ว่า หน่ว ยงาน ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้และการใช้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปี และเปิดโอกาสให้ บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๙๖ เป็น คะแนน จากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดย หน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริต อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ หน่วยงานต้องมีการเฝ้า ระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายใน รวมถึงการน า ผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุง การทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

๓. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส (Intergrity and Transparency Assessment :ITAS) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน มีคะแนนรวม ๙๐.๗๓ คะแนน อยู่ในระดับ A มีรายละเอียดผลคะแนนการประเมินหน่วยงาน ดังนี้

ตัวชี้วัดของการประเมิน ITA		ประเด็นที่ต้องแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ	
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (ITA)			
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๘๘.๗๘ คะแนน	ผลคะแนน IIT พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า บุคลากรนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว โดยไม่ได้ขออนุญาต อีกทั้ง บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ทราบหรือรับรู้ถึงวิธีการขอยืมใช้ทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ พบว่า บุคลากรภายในหน่วยงานยังไม่เข้าใจเรื่องงบประมาณรายจ่าย นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและการเผยแพร่ข้อมูลตลอดจนการไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต จะต้องทำอย่างจริงจัง หน่วยงานต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต	
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๘๒.๐๒ คะแนน		
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๘๘.๕๔ คะแนน		
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๑.๖๕ คะแนน		
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๓.๙๖ คะแนน		
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๙๐.๕๘ คะแนน	ผลคะแนน EIT พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน มีประเด็นที่ควรปรับปรุงการบริการด้านต่างๆ ทั้งในแง่ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และกระบวนการในการให้บริการที่รวดเร็ว	
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๙.๙๑ คะแนน		
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๖.๒๕ คะแนน		
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)			
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	๙๒.๗๘ คะแนน	ผลคะแนน OIT พบว่า ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล มีประเด็นที่ควรปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรประจำปี	
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐ คะแนน		

๔. ประเด็นที่จะต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนน) มีรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ การประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

ตัวชี้วัด	หัวข้อการประเมิน	การปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ได้คะแนน ๘๑.๖๕ คะแนน	พฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของทางราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการทั้งการยืมโดยบุคคลภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน	จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินทางราชการ - ประชุมชี้แจงแนวทางในการยืมทรัพย์สินของทางราชการให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ได้คะแนน ๘๒.๐๒ คะแนน	- พฤติกรรมของบุคลากรภายใน เกี่ยวกับการใช้งบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน - การใช้งบประมาณโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าต่อประโยชน์ที่ได้รับ /เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้ - การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุและการตรวจรับพัสดุลักษณะดังนี้ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เอื้อประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง	- ประชุมประจำเดือน ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และมีการเผยแพร่ช่องทางการเข้าถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือหากมีข้อสงสัยให้ปรึกษา สอบถามได้ที่ กองคลัง
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนน ๘๓.๙๖ คะแนน	การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้หน่วยต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายใน รวมถึงนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต	- ประชุมประจำเดือน - จัดกิจกรรม/แผนงานป้องกันการทุจริต - แจ้งให้พนักงานทราบและติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน - สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน - จัดทำมาตรการ การลงโทษอย่างเคร่งครัดโดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment (EIT)

ตัวชี้วัด	หัวข้อการประเมิน	การปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการ ปรับปรุงการดำเนินงาน/การ ให้บริการ	การพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ของหน่วยงานให้ดีขึ้น รวมไปถึงการนำ เทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้ เกิดประโยชน์รวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยเปิด โอกาสให้ผู้มารับบริการหรือมาติดต่อเข้า มามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงาน	การบริการ ควรมีการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ ให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนา บุคลิกภาพ เพื่อให้การบริการที่ดีและ เหมาะสม - กระบวนการทำงาน ควรมีการจัด ประชุมทบทวนกระบวนการทำงาน ขั้นตอนในการให้บริการในงานด้าน ต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว และ กระชับยิ่งขึ้น

๔.๓ แบบตรวจการเปิดเผยสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

ตัวชี้วัด	หัวข้อการประเมิน	การปรับปรุง
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	การเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลการรายงานผล การบริหารและพัฒนาทรัพยากรประจำปี	การรายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี นักทรัพยากร บุคคลต้องมีการนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๕
นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนตะหนิน ดังนี้

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	การติดตาม	ผู้รับผิดชอบ
๑ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ แนวปฏิบัติของ หน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ ทรัพย์สินของราชการ ที่ถูกต้อง	- จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ ทรัพย์สินทางราชการ - ประชุมชี้แจงแนวทางในการยืม ทรัพย์สินของทางราชการให้บุคลากร เข้าใจตรงกัน - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดย ทั่วกัน	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการ ดำเนินการในการ ประชุมประจำเดือน ก.พ. ๒๕๖๖	กองคลัง
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้ งบประมาณ	- ประชุมประจำเดือน ควรให้ ความสำคัญกับการให้ความรู้เกี่ยวกับ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและ มีการเผยแพร่ช่องทางการเข้าถึง แผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือหากมีข้อ สงสัยให้ปรึกษา สอบถามได้ที่ กองคลัง	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการ ดำเนินการในการ ประชุมประจำเดือน ก.พ. ๒๕๖๖	กองคลัง

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินการ	ระยะเวลา	การติดตาม	ผู้รับผิดชอบ
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหามารยาท	การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้หน่วยต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายใน รวมถึงนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการดำเนินการในการประชุมประจำเดือน ก.พ. ๒๕๖๖	ทุกส่วน/ทุกกอง
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงานหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การให้บริการ	การบริการ ควรมีการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร เพื่อให้การบริการที่ดีและเหมาะสม - กระบวนการทำงาน ควรมีการจัดประชุมทบทวนกระบวนการทำงาน ขั้นตอนในการให้บริการในงานด้านต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว และกระชับยิ่งขึ้น	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการดำเนินการในการประชุมประจำเดือน ก.พ. ๒๕๖๖	ทุกส่วน/ทุกกอง
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี นักทรัพยากรบุคคลต้องมีการนำปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการดำเนินการในการประชุมประจำเดือน ก.พ. ๒๕๖๖	สำนักปลัด (นักทรัพยากรบุคคล)

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จากการประชุมประจำเดือนของพนักงาน พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ พนักงานและเจ้าหน้าที่ทุกส่วนได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะหนิน ดังนี้

มาตรการ	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	การติดตามผล
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ ถูกต้อง	- จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินทางราชการ - ประชุมชี้แจงแนวทางในการยืมทรัพย์สินของทางราชการให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน	กองคลัง	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการดำเนินงานในการประชุมประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	- ประชุมประจำเดือน ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและมีการเผยแพร่ช่องทางการเข้าถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณหรือหากมีข้อสงสัยให้ปรึกษา สอบถามได้ที่กองคลัง	กองคลัง	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการดำเนินงานในการประชุมประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	ประชุมประจำเดือน การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้หน่วยงานต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายใน รวมถึงนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกไปปรับปรุงการทำงานเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต	ทุกส่วน/ ทุกกอง	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการดำเนินงานในการประชุมประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

มาตรการ	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	การติดตามผล
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน หน่วยงานที่ท่่านติดต่อ มีการปรับปรุง การดำเนินงาน/การให้บริการ	- การบริการ ควรมีการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ ให้มีโอกา สได้รับการฝึกอบรม พัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้การบริการ ที่ดีและเหมาะสม - กระบวนการทำงาน ควรมีการจัดประชุมทบทวน กระบวนการทำงาน ขั้นตอนในการให้บริการในงานด้าน ต่างๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว และกระชับยิ่งขึ้น	ทุกกอง/ทุก สำนัก	ตลอด ปีงบประมาณ	รายงานผลการดำเนินงานใน การประชุมประจำเดือน ทุกเดือน
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	- ให้นักทรัพยากรบุคคล รายงานการแสดงผลการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลรายละเอียด ของการดำเนินการ ประกอบด้วย ผลการดำเนินการตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัด	ม.ค. – มี.ค. ๖๖	รายงานผลการดำเนินงานใน การประชุมประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

รูปภาพประชุมประจำเดือน ธันวาคม ๒๕๖๕
วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ. ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอนตะหนิน อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

