



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหัวลำโพง
อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่
(๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต
(๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผย
ข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วน
ได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT ส่วนที่ ๒ แบบวัด
การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือ
แบบวัด EIT) และแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency
Assessment) หรือแบบวัด OIT ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในรอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลหัวสำโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

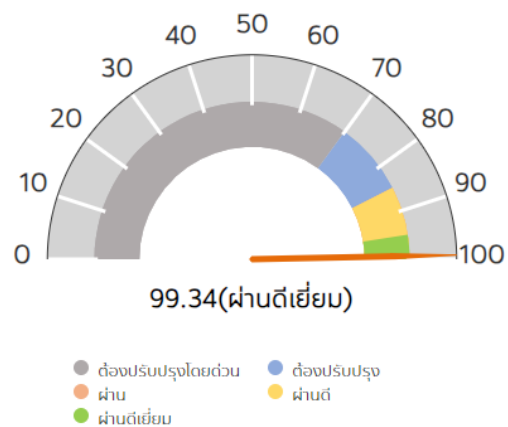
จากผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหัวสำโรง พบว่า มีผล
คะแนน ๙๙.๓๔ คะแนน อยู่ในระดับ **ผ่านดีเยี่ยม** ดังนี้

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	คะแนนรวม ๙๙.๗๘ คะแนน
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	คะแนนรวม ๙๖.๗๐ คะแนน
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	คะแนนรวม ๑๐๐.๐๐ คะแนน



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลหัวสำโรง
ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๕๓ ของหน่วยงานประเภท เทศบาลตำบล

ผลการประเมินในภาพรวม



สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	100.00
2	การใช้งบประมาณ	100.00
3	การใช้อำนาจ	99.45
4	การใช้ทรัพยากรของราชการ	99.45
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	100.00
6	คุณภาพการดำเนินงาน	98.57
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	97.32
8	การปรับปรุงการทำงาน	98.17
9	การเปิดเผยข้อมูล	100.00
10	การป้องกันการทุจริต	100.00

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
เทศบาลตำบลหัวสำโรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ**

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือ การประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ ปรับปรุง/รักษาระดับ
๑	กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	IIT	ข้อ ๑	๑๐๐.๐๐	-รักษาระดับคะแนนและคอย ปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละ ส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๓	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๔	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๕	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๖	๑๐๐.๐๐	
		EIT	ข้อ e๑	๙๗.๕๕	-ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ดียิ่งขึ้น ให้ผู้บริหารมีการ แบ่งงานเป็นสัดส่วนเพื่อให้การ ปฏิบัติงานได้สะดวกและ ประชาชนสามารถมาใช้บริการ ได้สะดวกยิ่งขึ้น
			ข้อ e๒	๙๗.๐๓	
			ข้อ e๓	๙๖.๐๓	
			ข้อ e๔	๙๘.๕๐	
			ข้อ e๑๑	๙๗.๕๕	
			ข้อ e๑๒	๙๗.๐๕	
			ข้อ e๑๕	๙๕.๐๕	
		OIT	ข้อ ๐๑๑	๑๐๐.๐๐	-รักษาระดับคะแนนและคอย ปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละ ส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๐๑๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๑๓	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๑๔	๑๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์ประเด็นที่ (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ประเด็น กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลหัวสำโรง การวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการวิเคราะห์
ประเด็นกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พิจารณาจากข้อคำถาม ๑๑ เจ้าหน้าที่ของ
หน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาไม่น้อยเพียงใด

ข้อเท็จจริง พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีผลคะแนนในตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระดับ
คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน โดยประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๖ ข้อคำถาม ตั้งแต่ข้อ ๑๑ ถึง ๑๖ ซึ่งมี
คะแนนแต่ละข้ออยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเกี่ยวกับการใช้งบประมาณ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจาก
บริบทและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีการปฏิบัติงานดีเยี่ยม ควรรักษา
มาตรฐานไว้ และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

จุดแข็ง ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยไม่มีการเรียกรับเงิน ทرفฟี่สิน หรือประโยชน์อื่น เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือนอกเหนือจากการรับโดยธรรมจรรยา หรือเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต ยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด และปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน แต่หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้น ในเรื่องพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้ความสำคัญกับงานมากกว่าส่วนตัวและพร้อมรับผิดชอบหากเกิดความผิดพลาดเกิดจากตัวเอง

ประเด็นที่ ๒ การให้บริการและระบบ E-Service

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือการประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ
๒	การให้บริการและระบบ E-Service	IIT	ข้อ ๑๑	๑๐๐.๐๐	-รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๑๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๓	๑๐๐.๐๐	
		EIT	ข้อ ๑๔	๙๗.๕๕	-ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ให้ผู้บริหารมีการแบ่งงานเป็นสัดส่วนเพื่อให้การปฏิบัติงานได้สะดวกและประชาชนสามารถมาใช้บริการได้สะดวกยิ่งขึ้น
			ข้อ ๑๕	๙๗.๐๓	
			ข้อ ๑๖	๙๖.๐๓	
			ข้อ ๑๗	๙๖.๕๕	
			ข้อ ๑๘	๙๗.๕๕	
			ข้อ ๑๙	๙๗.๐๕	
			ข้อ ๒๐	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๒๑	๑๐๐.๐๐	
		OIT	ข้อ ๒๒	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๒๓	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๒๔	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๒๕	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๒๖	๑๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์ประเด็นที่ (๒) การให้บริการและระบบ E-Service

ประเด็น การให้บริการและระบบ E-Service

เทศบาลตำบลหัวสำโรง การวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการวิเคราะห์ประเด็น การให้บริการและระบบ E-Service พิจารณาจากข้อคำถาม E๑๑ การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่ขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด

ข้อเท็จจริง พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีผลคะแนนในตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร ระดับคะแนนอยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน โดยประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๓ ข้อคำถาม ตั้งแต่ข้อ ๑๑ ถึง ๑๓ ซึ่งมีคะแนนแต่ละข้ออยู่ที่ ๑๐๐.๐๐ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเกี่ยวกับการให้บริการ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากบริบทและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีการปฏิบัติงานและการให้บริการที่ดีเยี่ยม ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ...

ในการตัดสินใจ โดยมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับข้าราชการที่ให้บริการในการวิเคราะห์แก้ปัญหการระดมสมอง และการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด

ดังนั้น เทศบาลตำบลหัวสำโรง จึงกำหนดมาตรการในการรักษาระดับการให้บริการ โดยการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าจากความต้องการที่หลากหลายของประชาชนนั้น ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยความเชี่ยวชาญพิเศษของข้าราชการผู้ให้บริการในการแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารของหน่วยราชการจำเป็นที่จะต้องกระจายอำนาจให้กับข้าราชการผู้ให้บริการ ซึ่งเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ในการให้บริการกับประชาชน เพื่อให้ข้าราชการผู้ให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนแต่ละคนที่แตกต่างกันในช่วงเวลาที่สำคัญ โดยประโยชน์ของการกระจายอำนาจให้กับข้าราชการผู้ให้บริการ คือ ๑) เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการผู้ให้บริการ ๒) เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ๓) รู้ความต้องการของประชาชนและ ๔) เป็นการลดค่าใช้จ่ายทางด้านข้าราชการผู้ให้บริการในกรณีตำแหน่งงานไม่เหมาะสม สอดคล้อง ข้อ ๐๑๕-๐๑๘ และ ๐๓๐

ประเด็นที่ ๓ ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือการประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ
๓	ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	IIT	ข้อ e๖	๙๖.๕๕	-ปรับปรุงในด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้เจ้าหน้าที่จัดลำดับความสำคัญและรายงานให้ผู้บริหารทราบ
			ข้อ e๗	๙๖.๐๕	
			ข้อ e๘	๙๗.๐๐	
			ข้อ e๙	๙๖.๕๕	
			ข้อ e๑๐	๙๗.๐๐	
		OIT	ข้อ ๐๑	๑๐๐.๐๐	-รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๐๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๕	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๖	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๗	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๘	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๙	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๑๐	๑๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์ประเด็นที่ (๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ประเด็น ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

เทศบาลตำบลหัวสำโรง การวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการวิเคราะห์ประเด็น ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ พิจารณาจากข้อคำถาม E๖ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด

ข้อเท็จจริง พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีผลคะแนนในตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูลระดับคะแนนอยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน E๖ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด ระดับคะแนนอยู่ที่ ๙๖.๕๕ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเกี่ยวกับเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากบริบทและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรงที่ได้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ ควรมีการมอบหมายให้ส่วนงานภายในหน่วยงานรับผิดชอบการดูแลและพัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ เช่น มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบส่วนงานประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น ควรมอบหมายเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง สำหรับเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการนั้น ควรมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ผ่านการอบรมหรือมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสิทธิการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

(๒) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจในการให้บริการ

(๓) สามารถประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

(๔) มีความสามารถในการจัดระบบแฟ้มข้อมูล หรือจัดทำดัชนีรายการข้อมูลข่าวสารของราชการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้

(๕) สามารถนำข้อมูลข่าวสารของราชการจากฝ่ายต่าง ๆ มาปรับปรุงข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน

(๖) รู้จักและสามารถประยุกต์ใช้ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของราชการได้อย่างเหมาะสม

(๗) สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของราชการได้

(๘) สามารถปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เทศบาลตำบลหัวสำโรง จึงกำหนดมาตรการในการยกระดับ โดยมีช่องทางเผยแพร่ทางศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของราชการ ช่องทางเว็บไซต์ เพจ Facebook และแอปพลิเคชัน Line ในการนำเสนอข้อมูล ประกาศ คำสั่ง และเปิดให้แสดงความคิดเห็น โดยมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการให้บริการ คือ ปัจจัยด้านระยะเวลา กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ช่องทางการให้บริการ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี งบประมาณ ลักษณะของข้อมูลข่าวสาร นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้รับสาร ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ โดยการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูล การวางแผนงาน เป็นต้น

ประเด็นที่ ๔ กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือ การประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ ปรับปรุง/รักษาระดับ
๔	กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	IIT	ข้อ ๑๑๙	๑๐๐.๐๐	-ปรับปรุงในด้านการประชาสัมพันธ์โดยให้เจ้าหน้าที่จัดลำดับความสำคัญและรายงานให้ผู้บริหารทราบ
			ข้อ ๑๒๐	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๒๑	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๒๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๒๓	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๒๔	๙๖.๖๗	
		OIT	ข้อ ๐๓๔	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๐๓๕	๑๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์ประเด็น (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็น กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

เทศบาลตำบลหัวสำโรง การวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการวิเคราะห์ประเด็น กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ พิจารณาจากข้อคำถาม ๑๑๙ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด

ข้อเท็จจริง พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีผลคะแนนในตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ระดับคะแนน ข้อ ๑๑๙ อยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากบริบทและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีการรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและไม่เบียดบังทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลหัวสำโรงจะต้องไม่ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น จนเป็นเหตุให้เทศบาลตำบลหัวสำโรงเสียหายหรือเสียประโยชน์ เช่น การใช้วัสดุและเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ในเรื่องอื่นที่ไม่ใช่งานราชการ หรือนำกลับไปใช้เป็นการส่วนตัว เช่น กระดาษ ของจดหมาย เทปใส ที่เย็บกระดาษ โทรศัพท์ เครื่องคิดเลข กรรไกร ไม้บรรทัด ฯลฯ เป็นต้น หรือการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร ในประโยชน์ส่วนตัว ไม่ใช่งานราชการ การใช้รถราชการในธุระส่วนตัวหรือผู้อื่น หรือออกนอกเส้นทางโดยไม่มีเหตุอันควร การใช้โทรศัพท์เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การใช้บุคลากรให้ทำธุระส่วนตัวให้แทน ทั้งในและนอกเวลาราชการ

ประเด็นที่ ๕ กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือ การประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ ปรับปรุง/รักษาระดับ
๕	กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	IIT	ข้อ ๓๗	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๓๘	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๓๙	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๑๐	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๑๑	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๑๒	๑๐๐.๐๐	
		OIT	ข้อ ๑๑๑	๑๐๐.๐๐	รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๑๑๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๑๓	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๑๔	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๒๐	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๒๑	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๒๒	๑๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์ประเด็น (๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ประเด็น กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

เทศบาลตำบลหัวสำโรง การวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการวิเคราะห์ประเด็น กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง พิจารณาจากข้อคำถาม ๓๗ ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด

ข้อเท็จจริง พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีผลคะแนนในตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน โดยประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อคำถาม ตั้งแต่ข้อ ๓๗ ถึงข้อ ๑๒๒ ซึ่งมีคะแนนแต่ละรายข้ออยู่ที่ระดับคะแนน ๑๐๐ คะแนน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากบริบทและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณที่ดี ควรที่จะยกระดับและพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็น มีการจัดทำประชาคมหมู่บ้านในพื้นที่ นำโครงการที่ประชาชนเสนอความคิดเห็นมาบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดลำดับความสำคัญ และนำโครงการต่างๆ มาจัดทำงบประมาณประจำปี เพื่อดำเนินการและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อไป

ดังนั้น เทศบาลตำบลหัวสำโรง จึงกำหนดมาตรการในการยกระดับกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง โดยจัดทำข้อมูลรายละเอียดแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และจัดทำรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และมีการจัดทำผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และจัดทำข้อมูลรายละเอียดแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุให้บุคคลในหน่วยงานทราบ และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบโดยการจัดประชุมชี้แจง จัดทำหนังสือเวียน เผยแพร่ลงเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และแจ้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้การใช้งบประมาณ เป็นต้น

ประเด็นที่ ๖ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือ การประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ ปรับปรุง/รักษาระดับ
๖	กระบวนการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการบริหารงาน บุคคล	IIT	ข้อ ๑๓	๑๐๐.๐๐	- รักษาระดับคะแนนและคอย ปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละ ส่วนงานทราบเสมอ - จัดอบรมและปลูกฝังคุณธรรม และศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งให้แก่ ข้าราชการและพนักงาน เทศบาล อย่างสม่ำเสมอ
			ข้อ ๑๔	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๕	๙๖.๖๗	
			ข้อ ๑๖	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๗	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๑๘	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๒๗	๑๐๐.๐๐	
		OIT	ข้อ ๐๒๓	๑๐๐.๐๐	- รักษาระดับคะแนนและคอย ปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละ ส่วนงานทราบเสมอ - ปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับข้าราชการและ พนักงานเทศบาล อย่าง สม่ำเสมอ
			ข้อ ๐๒๔	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๒๕	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๒๖	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๙	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๔๐	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๔๑	๑๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์ประเด็น (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ประเด็น กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลหัวสำโรง การวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยวิเคราะห์ประเด็น กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล พิจารณาจากข้อคำถามข้อ ๒๗ ท่าน ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อย เพียงใด

ข้อเท็จจริง พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีคะแนนในตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ ระดับ คะแนนอยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน โดยประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน ๗ ข้อคำถาม ตั้งแต่ ๑๓-๑๔ และ ๑๖-๑๘ และ ๒๗ ซึ่งมีคะแนนในแต่ละข้ออยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน และ ๑๕= ๙๖.๖๗ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากบริบทและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง ด้านการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิ ประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่งหรือการเอื้อ ผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง ผู้บังคับบัญชามีมาตรการป้องกัน โดยมีการออกคำสั่งแบ่งงานให้เป็นสัดส่วน และไม่มีการใช้อำนาจในทางที่ไม่ควร ซึ่งเทศบาลตำบลหัวสำโรงปฏิบัติตามตัวชี้วัดดังกล่าวได้อย่างดีเยี่ยม ควร รักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสอดคล้องกับ ข้อ ๐๒๓-๐๒๖ และ ๐๓๙-๐๔๑

ประเด็นที่ ๗ กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ลำดับ	หัวข้อ	เครื่องมือ การประเมิน	ข้อคำถาม	คะแนน	ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ ปรับปรุง/รักษาระดับ
๗	กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	IIT	ข้อ ๒๕	๑๐๐.๐๐	-รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๒๖	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๒๘	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๒๙	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๓๐	๑๐๐.๐๐	
		EIT	ข้อ e๑๐	๙๗.๐๐	
			ข้อ e๑๕	๙๕.๐๕	
		OIT	ข้อ ๐๒๗	๑๐๐.๐๐	-รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ
			ข้อ ๐๒๘	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๒๙	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๑	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๓	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๔	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๕	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๖	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๗	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๓๘	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๔๒	๑๐๐.๐๐	
			ข้อ ๐๔๓	๑๐๐.๐๐	

การวิเคราะห์ประเด็น (๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ประเด็น กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลหัวสำโรง การวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการวิเคราะห์ประเด็นกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน พิจารณาจากข้อคำถาม ๒๘ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด

ข้อเท็จจริง พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีผลคะแนนในตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริตอยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน โดยประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อคำถาม ตั้งแต่ข้อ ๒๕-๒๖ และ ข้อ ๒๘-๓๐ ซึ่งมีคะแนนข้อในแต่ละรายอยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากบริบทและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า เทศบาลตำบลหัวสำโรง มีการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ดีเยี่ยม ควบรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรส่วนใหญ่ยังเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในข้อดังกล่าวอยู่ในส่วนของการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพในด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา
<u>๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ</u> จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี ๒๕๖๖ ในประเด็นกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑.๑ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา ๑.๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ๑.๓ จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอน และระยะเวลาให้ชัดเจนและเผยแพร่คู่มือ/แนวทางดังกล่าวให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบและยึดถือปฏิบัติสร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้ง่าย	สำนักปลัด	- ปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ ณ จุดให้บริการ - สืบหาความพึงพอใจในการให้บริการเพื่อนำไปพัฒนาการให้บริการให้ดีขึ้น - จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอน และระยะเวลาให้ชัดเจน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
<u>๒. การให้บริการและระบบ E-service</u> จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี ๒๕๖๖ ในประเด็นการให้บริการและระบบ E-service พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน ๒ ประเด็น ได้แก่ ๒.๑ มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นเท่าที่ควร ๒.๒ มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่า การดำเนินงานหรือโครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ๒.๓ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี การปรับปรุงวิธีการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา	ทุกกลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย	- เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น การประชุม /รับฟังความคิดเห็น ต่อโครงการของหน่วยงาน - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมมีส่วนร่วมของประชาชน ในช่องทาง online และ offline	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

การนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา
<u>๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</u> จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี ๒๕๖๖ ในประเด็นช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน ได้แก่ ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน เข้าถึงได้ยาก รวมถึง ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ	สำนักปลัด	- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น สื่อ Social Media หรือประชาสัมพันธ์ ณ จุดให้บริการ/ที่ทำการ - ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
<u>๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ</u> จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี ๒๕๖๖ ในประเด็นกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	สำนักปลัด	- กำหนดแนวทางการใช้ทรัพย์สินของทางราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน - ประชาสัมพันธ์แนวทางฯ/แจ้งเวียนแนวทาง ดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
<u>๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง</u> จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี ๒๕๖๖ ในประเด็นกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน ๓ ประเด็น ได้แก่ ๕.๑ ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ๕.๒ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาวัสดุแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบและรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ๕.๓ จัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นปัจจุบัน	กองคลัง	- จัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและจัดทำสรุปข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน เผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) และบอร์ดประชาสัมพันธ์ - แจ้งผลการใช้จ่ายงบประมาณในที่ประชุมประจำเดือนของ (หน่วยงาน) ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ - ประกาศเผยแพร่แผนและผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน หรือ สื่อออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

การนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา
<u>๖. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้ อำนาจและการบริหารงานบุคคล</u> จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี ๒๕๖๖ ในประเด็นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงาน บุคคล พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่า คะแนน ๒ ประเด็น ได้แก่ ๖.๑ การขับเคลื่อนจริยธรรม (เทศบาล ตำบลหัวสำโรง) ขาดการดำเนินการใน ลักษณะการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระ ด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริม จริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งดำเนินขับเคลื่อน โดยหน่วยงานเอง ไม่สามารถนำการ ดำเนินการของหน่วยงานอื่นมาตอบได้ ๖.๒ บุคลากรบางรายในหน่วยงานเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือให้ทุนการศึกษาอย่างไม่ เป็นธรรม	สำนักปลัด (งานบุคคล)	- จัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบ คำถามทางจริยธรรม หรือ คณะทำงานขับเคลื่อนเรื่อง จริยธรรม โดยจัดทำคำสั่ง อย่างเป็นทางการ ลงนามนาม โดยหัวหน้าส่วนราชการ - แนวปฏิบัติ Dos&Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับ พฤติกรรมสีเทา และเป็น แนวทางในการประพฤติตน ทางจริยธรรม (หน่วยงาน จัดทำเอง) - ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงาน จะ ดำเนินการฝึกอบรมที่มีการ สอดแทรกสาระด้านจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หลักสูตร หรือกิจกรรม เสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงาน - กำหนดนโยบายหรือ แผนการบริหาร ทรัพยากร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาข้างต้น และ กำกับติดตาม การ ขับเคลื่อนนโยบายหรือแผน ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และ เปิดเผยหลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องตามประเด็นข้างต้น โดยละเอียด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
<u>๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและ ป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</u> จากการวิเคราะห์ผลการประเมินในปี ๒๕๖๖ ในประเด็นกลไกและมาตรการใน การแก้ไขป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน พบว่ามีประเด็นที่ควรยกระดับค่าคะแนน ๓ ประเด็น ได้แก่ ๗.๑ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสภายในหน่วยงาน สำหรับปีการ ประเมิน ๒๕๖๖ (เทศบาลตำบลหัวสำโรง) ขาดการวิเคราะห์	สำนักปลัด	- วิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ที่มีข้อมูลรายละเอียดการ วิเคราะห์ อย่างน้อย ประกอบด้วย (๒ ประเด็นที่ จะต้องวิเคราะห์) (๑) ประเด็น ที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อน ที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน (๒) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผล การประเมินฯ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

การนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา
- ผลการประเมิน ITA ที่มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย (๒ ประเด็นที่ต้องวิเคราะห์) (๑) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน (๒) ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ - กำหนดมาตรการและวิธีการที่จะยกระดับค่าคะแนนในตัวชี้วัด ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการเปิดเผยข้อมูล แต่ยังคงขาด การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามอบหมายให้หน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการและกำกับติดตาม และขาดการกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล ๗.๒ ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังขาดการปรับปรุงองค์การให้มีความโปร่งใสมากเท่าที่ควร ๗.๓ จัดทำมาตรการดำเนินการจัดการความเสี่ยงการทุจริตประจำปี		- การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามอบหมายให้หน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการและกำกับติดตาม และขาดการกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล - นำมาตรการและวิธีการที่จะยกระดับค่าคะแนนในตัวชี้วัด ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร การใช้งบประมาณ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการเปิดเผยข้อมูล มาขับเคลื่อนและรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ - วิเคราะห์มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใส และดำเนินการตามแผนมาตรการที่กำหนดไว้ และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ - จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และดำเนินการตามแผน รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนด้วย	

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

- ข้อจำกัดด้านบุคลากร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ จำนวนบุคลากร ความรู้ ทักษะ ความรับผิดชอบ
 - ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ไม่มีข้อจำกัดของหน่วยงาน
 - ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี บุคลากรไม่มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีมากพอ
 - ข้อจำกัดด้านสภาพพื้นที่ พื้นที่ยังเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่
 - ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม การดำรงชีวิตของคนในพื้นที่ เศรษฐกิจมีเพียงการทำไร่ไถนา ไม่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- ข้อระงับหากวิเคราะห์แล้วไม่มีข้อจำกัดของหน่วยงาน ให้ระบุ “ไม่มีข้อจำกัดของหน่วยงาน” ห้ามตัดหัวข้อทิ้ง หรือห้ามเว้นว่างไว้