



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

ที่ สป.๗๔๒๐๑/๖ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลมะขามเมืองใหม่

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงานป.ป.ช.) ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไข และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม นั้น

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๑๓ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ B

ในการนี้ งานนิติการ จึงได้ดำเนินการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นที่หน่วยงานควรพัฒนา/ปรับปรุง/แก้ไข และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวชนิกานต์ เตสง่วงศ์)

นิติกรปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดพิจารณา ดำเนินการตามคำสั่ง/แนวทางที่มอบให้แล้ว

(นายนิสินธุ์ จิตหาญ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

เมื่อวันพุธที่ ๑๕/๑๒/๒๕๖๓



(นางสาวศิริไลซ์ นัมคณิสสรณ์)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลมะขามเมืองใหม่



(นายติลก บัวเกิด)

นายกเทศมนตรีตำบลมะขามเมืองใหม่

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่  
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

## ๑. การวิเคราะห์ผลการประเมิน

๑) เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ B (๘๑.๑๓ คะแนน) ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ A (๘๖.๒๐ คะแนน) คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ (๕.๐๗ คะแนน)

๒) สรุปผลการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) ดังนี้

เครื่องมือ	ตัวชี้วัด	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	การเปลี่ยนแปลง
IIT แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน	๑. การปฏิบัติหน้าที่	๙๒.๓๗	๘๘.๗๓	ลดลง
	๒. การใช้งบประมาณ	๘๕.๔๘	๗๘.๕๑	ลดลง
	๓. การใช้อำนาจ	๙๐.๑๒	๘๕.๒๓	ลดลง
	๔. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๗.๓๓	๗๘.๒๓	ลดลง
	๕. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๑.๒๐	๗๘.๒๒	ลดลง
EIT แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	๖. คุณภาพการดำเนินงาน	๙๐.๗๐	๙๒.๒๘	เพิ่มขึ้น
	๗. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๗.๕๖	๙๒.๓๔	เพิ่มขึ้น
	๘. การปรับปรุงระบบการทำงาน	๘๖.๔๒	๙๑.๑๘	เพิ่มขึ้น
OIT การเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ	๙. การเปิดเผยข้อมูล	๗๐.๙๒	๙๕.๐๐	เพิ่มขึ้น
	๑๐. การป้องกันการทุจริต	๙๓.๗๕	๕๐.๐๐	ลดลง
	เฉลี่ย	๘๖.๒๐	๘๑.๑๓	
	ระดับผลการประเมิน	A	B	

๓) จุดแข็ง ตัวชี้วัดที่ได้รับผลการประเมินเพิ่มขึ้น และได้รับคะแนนมากกว่า ๘๐ คะแนน คือ

- ๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล
- ๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ๓.๓ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
- ๓.๔ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

๔) จุดอ่อน ตัวชี้วัดที่ได้รับผลการประเมินลดลง มีจำนวน ๖ ตัวชี้วัด คือ

- ๔.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ๔.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ๔.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ๔.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ๔.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ๔.๖ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

## ๒. ประเด็นที่ควรพัฒนาและปรับปรุง/แก้ไข

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
<b>ตัวชี้วัดที่ ๑</b> <b>การปฏิบัติหน้าที่</b>	<u>ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน</u> ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึด หลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงาน หรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไป อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไป หรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึง ถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติ หน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเรียกเก็บเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่น ในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่แตกต่างกับการปฏิบัติ หน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญ ต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือ แม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง ที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต	๑. ให้ตรวจสอบว่าประเด็นการ ปฏิบัติงานให้บริการแก่ผู้อื่นว่า เป็นไปตามขั้นตอนหรือระยะเวลา ที่กำหนดมาน้อยเพียงใด ๒. พึงให้ความสำคัญกับการ พัฒนาพฤติกรรมกรมมุ่งเน้นผล สำเร็จของงาน การให้ความสำคัญ กับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และ ความพร้อมรับผิดชอบหาก ความผิดพลาดเกิดจากตนเองของ บุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น ๓. ให้ตรวจสอบว่าบุคลากรใน หน่วยงาน ปฏิบัติงานให้บริการ แก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มา ติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่าง เท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด
<b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> <b>การใช้งบประมาณ</b>	<u>ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน</u> ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบ ประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของ หน่วยงานอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่า เดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัด จ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากร ภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานของตนเองได้	๑. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีของหน่วย งานมากขึ้น ๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานเปิดโอกาส ให้บุคลากรภายในหน่วยงานมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้ จ่ายงบประมาณ โดยเพิ่มการให้ สอบถาม ทักท้วง ร้องเรียน ๓. เพิ่มกลไกกำกับให้หน่วยงาน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึง ความคุ้มค่า และไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ๔. เพิ่มกลไกกำกับหน่วยงาน โดย ให้มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหา พัสดุ และการตรวจรับพัสดุที่

		โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	<u>ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน</u> ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง	๑. พัฒนากระบวนการการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาคุณงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม ๒. ส่งเสริมกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง ๓. ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	<u>ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน</u> ต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย	๑. เพิ่มการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๒. ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานในการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง ๓. เพิ่มมาตรการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มหรือพวกพ้อง ๔. เพิ่มการกำกับติดตาม ถ้ามีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	<u>ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน</u> ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำ	๑. ส่งเสริมให้มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน ๒. สร้างช่องทางการร้องเรียน การติดตามผลการร้องเรียน และ

	<p>แผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ปัญหาคทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต</p>	<p>สร้างความมั่นใจในการจัดการการทุจริต ตลอดจนปกป้องผู้กระทำการร้องเรียน โดยหากพบการทุจริตในหน่วยงาน</p> <p>๓. เพิ่มมาตรการส่งเสริมให้หน่วยงาน มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต ตรวจสอบการทุจริต และลงโทษทางวินัยอย่างจริงจังเมื่อพบการทุจริต</p> <p>๔. แก้ไขปัญหาการทุจริตในหน่วยงานอย่างจริงจัง</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต</p>	<p><u>ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</u> เพื่อเปิดผลการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานโดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน</p> <p>๒. แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของปีที่ผ่านมาโดยมีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ ยกตัวอย่างเช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน ฯ ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น และมีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมิน ฯ</p>

๓. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ของเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ ดังนี้

มาตรการ/แนวทาง	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
๑. การปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	๑. ตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการว่าเป็นไปตามขั้นตอน หรือระยะเวลาที่กำหนดมาน้อยเพียงใด ๒. สำรวจพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานว่ามีการมุ่งผลสำเร็จของงาน การให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อหากงานเกิดความผิดพลาด	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ตลอด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. รายงานผล สำรวจความพึง พอใจในการให้ บริการ ๒. รายงานผลการ ปฏิบัติงาน ๓. คู่มือการให้ บริการ
๒. การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	๑. ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ๓. ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้, ตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ตลอด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. บุคลากรภายใน หน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในแผน การใช้จ่ายงบ ประมาณประจำปี ๒. การดำเนินงาน เป็นไปตามโครง การที่ระบุไว้ในเทศ บัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๓. การดำเนินการ เผยแพร่ประกาศ ผลผู้ชนะการจัดซื้อ /จัดจ้าง โดยวิธีปิด ประกาศอย่างเปิด เผย



<p>๓. การเพิ่มคุณภาพและศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p>	<p>ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง</p> <p>๑. ตรวจสอบการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม และการศึกษาดูงาน</p> <p>๒. ตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง</p> <p>๓. ตรวจสอบคำสั่งมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา</p>	<p>สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา</p>	<p>ตลอด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมและการศึกษาดูงานเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และคำสั่งมอบหมายงาน</p> <p>๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามระดับคุณภาพของผลงาน</p> <p>๓. คำสั่งมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างเป็นธรรม</p>
<p>๔. การอำนวยความสะดวกและการกำกับติดตามการใช้ทรัพย์สินของราชการ</p>	<p>๑. ตรวจสอบขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ</p>	<p>สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา</p>	<p>ตลอด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการ และการส่งคืนทรัพย์สินที่ยืม</p> <p>๒. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการและการเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบ</p>
<p>๕. การเฝ้าระวังปัญหาการทุจริต</p>	<p>๑. การนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมาปรับปรุงการทำงาน</p> <p>๒. การติดตามผลการร้องเรียน กรณีที่มีข้อ</p>	<p>สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา</p>	<p>ตลอด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. รายงานผลการตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบ</p> <p>๒. รายงานผลการดำเนินงานเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของหน่วยงาน</p>

	ร้องเรียนเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ๓. ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน			
๖. การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน และเพิ่มช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น	๑. จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยมีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ ประกอบด้วยประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น และแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน ๒. จัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการ ฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๔. จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ตลอด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ตรวจสอบเอกสาร/หลักฐานการรายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส, มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการ และการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล