

**รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

**๑. ความเป็นมา**

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมโดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” และได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งกำหนดตัวชี้วัด คือ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) และในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ได้กำหนดค่าเป้าหมายไว้ที่ร้อยละ ๘๐ นั้น

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการพัฒนากรอบการประเมินและรายละเอียดการประเมินต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดวัดการประเมิน เครื่องมือการประเมิน วิธีการและขั้นตอนการประเมินฯ และเกณฑ์ระดับผลการประเมิน เป็นต้น เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการประเมินเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้สามารถประเมินได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งผลการประเมินจะสะท้อนให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีคุณธรรม ความโปร่งใส เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้สูงขึ้น โดยไม่ได้มุ่งบ่งชี้ถึงการทุจริตหรือการกระทำผิดของหน่วยงานแต่อย่างใด ซึ่งการที่หน่วยงานภาครัฐมีธรรมาภิบาลที่ดีก็ย่อมจะส่งผลที่ดีต่อประชาชนและประเทศได้ รวมไปถึงส่งเสริมให้เกิดการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในอนาคตได้ต่อไป

**๒. หลักการและเหตุผล**

ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญกับการวางแผนเพื่อพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ซึ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการจะดำเนินยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่อยู่ในระดับรุนแรงไปด้วยในเวลาเดียวกัน เพื่อไม่ให้การทุจริตกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ฉุดรั้งการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตามในห้วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้มีความพยายามในการต่อสู้กับปัญหาการทุจริตมาอย่างต่อเนื่องก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้นไปได้ จากดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ประเทศไทยได้คะแนน ๓๖ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ จัดอยู่ในอันดับที่ ๑๐๔ ของโลก จาก ๑๘๐ ประเทศ และอยู่ในอันดับที่ ๕ ของกลุ่มประเทศอาเซียนเท่ากับประเทศ

เวียดนาม ขณะที่สิงคโปร์ได้คะแนนสูงสุด คือ ๙๘ คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ ๓ ของโลก แม้ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย ในปี ๒๕๖๓ จะเท่ากับปี ๒๕๖๒ แต่พบว่าจากแหล่งข้อมูลทั้ง ๙ แหล่ง ประเทศไทยได้คะแนนลดลง ๑ แหล่ง และได้คะแนนคงที่ ๘ แหล่ง

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนัก ให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)” ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

### ๓. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๕๖ คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ A โดยเรียงลำดับคะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัดดังนี้



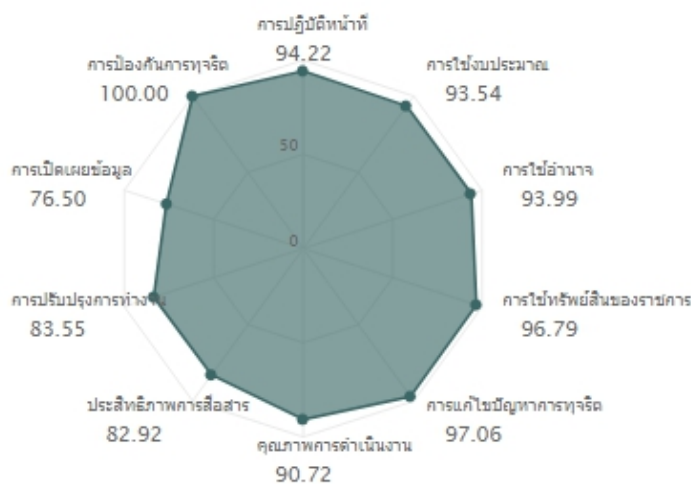
#### คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม

89.56 คะแนน

ระดับผลการประเมิน

A

ดูเกณฑ์การประเมิน ?



### คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การป้องกันการทุจริต	100.00
2	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	97.06
3	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	96.79
4	การปฏิบัติหน้าที่	94.22
5	การใช้อำนาจ	93.99
6	การใช้งบประมาณ	93.54
7	คุณภาพการดำเนินงาน	90.72
8	การปรับปรุงการทำงาน	83.55
9	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	82.92
10	การเปิดเผยข้อมูล	76.50

คะแนนสูงสุด	100.00	คะแนน	คะแนนต่ำสุด	76.50	คะแนน
-------------	--------	-------	-------------	-------	-------

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๐๖ , ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนน ร้อยละ ๙๖.๗๙, ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนร้อยละ ๙๔.๒๒ , ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ได้คะแนนร้อยละ ๙๓.๙๙, ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนร้อยละ ๙๓.๕๔, ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๗๒, ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนร้อยละ ๘๓.๕๕, ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนร้อยละ ๘๒.๙๒ และตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๕๐ ซึ่งได้คะแนนน้อยสุด

สรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ คือ ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ส่วนจุดที่จะต้องพัฒนาเนื่องจากได้คะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ ๗๖.๕๐ คือ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล

๓.๑ ผลการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) ดังนี้

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๔.๒๒
๒	การใช้งบประมาณ	๙๓.๕๔
๓	การใช้อำนาจ	๙๓.๙๙
๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๙๖.๗๙
๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๙๗.๐๖

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๗.๐๖ รองลงมาคือการใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนน ร้อยละ ๙๖.๗๙ รองลงมาคือการปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนน ร้อยละ ๙๔.๒๒ รองลงมาคือการใช้อำนาจ ได้คะแนน ร้อยละ ๙๓.๙๙ และตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๙๓.๕๔

**๓.๒ ผลการประเมินแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) ดังนี้**

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๒.๙๒
๒	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๐.๗๒
๓	การปรับปรุงการทำงาน	๘๓.๕๕

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๒ รองลงมาคือคุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนน ร้อยละ ๘๓.๕๕ และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน ได้คะแนน ร้อยละ ๘๒.๙๒

**๓.๓ ผลการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ดังนี้**

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การเปิดเผยข้อมูล	๗๖.๕๐
๒	การป้องกันการทุจริต	๑๐๐.๐๐

เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัดพบว่า ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้คะแนนสูงสุด ร้อยละ ๑๐๐ และการเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนน ร้อยละ ๗๖.๕๐

**๓.๔ แนวโน้มผลการประเมินเปรียบรายปี**

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๕๖ คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ A เปรียบเทียบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๘.๖๓ คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ B เช่นเดียวกัน เพิ่มขึ้น + ๑๐.๙๓

**๔. การวิเคราะห์ข้อมูล**

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่มีร้อยละเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

**๔.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๗ ตัวชี้วัด ดังนี้**

(๑) **ตัวชี้วัดที่ ๑ การป้องกันการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐.๐๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

(๒) **ตัวชี้วัดที่ ๒ การแก้ไขปัญหาการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๗.๐๖ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานควรมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

(๓) **ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้ทรัพย์สินของราชการ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๖.๗๙ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

(๔) **ตัวชี้วัดที่ ๔ การปฏิบัติหน้าที่** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๒๒ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

(๕) **ตัวชี้วัดที่ ๕ การใช้อำนาจ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๙๙ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน

บุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ดีที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของผลงาน เนื่องจากมีบางกลุ่มตัวอย่างจากการประเมินที่ให้ความคิดเห็นว่า การประเมินและการเลื่อนระดับยังขาดความเป็นธรรม วัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๖) **ตัวชี้วัดที่ ๖ การใช้งบประมาณ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๓.๕๔ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๗) **ตัวชี้วัดที่ ๗ คุณภาพการดำเนินงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๗๒ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า

#### ๔.๒ จุดอ่อนหรือจุดข้อบกพร่อง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนน้อยกว่า ๘๕) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

(๑) **ตัวชี้วัด ๑ การปรับปรุงการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๕๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

(๒) **ตัวชี้วัด ๒ ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๒.๙๒ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคลากรภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

(๓) **ตัวชี้วัดที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูล** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๖.๕๐ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

การประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีระดับเพิ่มขึ้น เนื่องจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้จัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในวันศุกร์ที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมนิภาการ์เด้น ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด และผู้ดูแลระบบ พร้อมแจกคู่มือแนวทางการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยกระดับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีตัวอย่างการจัดทำเอกสารในแต่ละตัวชี้วัด ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าใจหลักการและความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะเพิ่มมากขึ้น

## **๕. ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

### **๕.๑ ข้อเสนอแนะ/หมายเหตุ โดยผู้ประเมิน**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้ามได้ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๘๙.๕๖ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยมีผลการประเมินระดับ A หมายถึง หน่วยงานสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ได้ดีขึ้น สอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนา โดยหน่วยงานมีประเด็นเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ในระดับที่ดีขึ้น ของตัวชี้วัดหรือข้อคำถามทั้งหมด ดังนั้น หน่วยงานพึงพิจารณารายละเอียดผลการประเมินเพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในจุดที่เป็นปัญหา เพื่อให้สามารถยกระดับคะแนนในรายตัวชี้วัด และคะแนนโดยภาพรวม นำไปสู่การดำเนินงานตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ คาดหมายว่าหากหน่วยงานมีการวางแผนการดำเนินงานและจัดการความเสี่ยงที่ดีล่วงหน้าภายใต้ความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งของประชาคมภายในหน่วยงาน จะนำมาสู่ความเชื่อมั่นศรัทธาแก่สาธารณชนได้มากยิ่งขึ้นในปีต่อๆ ไป โดยประเด็นที่ควรมีการเปิดเผย หรือบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

- แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน

- แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของปีที่ผ่านมา โดยมีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ ยกตัวอย่างเช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วนที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น และมีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ
- แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยมีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ ยกตัวอย่างเช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น
- แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต โดยมีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า ยกตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้า การดำเนินการแต่ละโครงการ กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น และเป็นข้อมูลในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีที่รับการประเมิน
- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน / เป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน
- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน โดยเป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญ กับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและ โปร่งใส และต้องเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน
- แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น และเป็นการดำเนินการในปีที่รับการประเมิน
- แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน ยกตัวอย่างเช่น จำนวนเรื่อง เรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน) และเป็นข้อมูลในระยะเวลาอย่างน้อย ๖ เดือนแรกของปีที่รับการประเมิน
- แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้อง กับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยมีข้อมูลรายละเอียดของการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น รายละเอียด วิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือ วิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลา ดำเนินการ เป็นต้น
- แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ ยกตัวอย่างเช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ซึ่งเป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา
- แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปีที่รับการประเมิน อย่างน้อยประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

## ๖. มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้



มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
๑. มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ	๑. ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชน ๒. การใช้ดุลพินิจ ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด โดยอิสระ ๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ต้องกำกับ ดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชน เพื่อให้การใช้ดุลพินิจเป็นไปด้วยความถูกต้อง	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน	๑. กำหนดและดำเนินการตามแนวทางการจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒. จัดทำคู่มือการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. มาตรการป้องกันการรับสินบน	๑. จัดทำประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบน ๒. จัดทำคู่มือการป้องกันการรับสินบน	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
๔. มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม	๑. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางต่าง ๆ ๒. จัดทำช่องทางให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๕. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ	๑. จัดให้มีช่องทางในการบริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และข้อมูลที่ต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๖. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. จัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุหรือแบบรูปรายงานงานก่อสร้าง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ ๓. กำหนดราคากลางให้เป็นไปตามแนวทางมติคณะรัฐมนตรี หรือกระทรวงการคลัง พร้อมประกาศเผยแพร่ราคากลางและรายละเอียดการคำนวณราคากลางในช่องทางที่กำหนด	กองคลัง	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	๑. จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๒. แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบรับแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๓. รายงานข้อมูลสถิติการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริต	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๘. มาตรการในการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากร	๑. จัดทำแนวทางปฏิบัติหรือคู่มือการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากร	สำนักปลัด อบต.	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	รายงานผล การดำเนินการ ให้ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง