



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลนครสมุทรปราการ
และ
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของเทศบาลนครสมุทรปราการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นไปภายใต้แนวคิด “Open to Transparency” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการประเมิน ITA ที่มาจากการ “เปิด” ๒ ประการ คือ “เปิดเผยข้อมูล” ของหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้สาธารณชนได้รับทราบและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ และ “เปิดโอกาส” ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และประชาชน ผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐได้เข้ามามีส่วนร่วมประเมินหรือแสดงความเห็นต่อหน่วยงานภาครัฐ ผ่านการประเมิน ITA ซึ่งการ “เปิดเผยข้อมูล” ทั้ง ๒ ประการข้างต้นนั้น จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสและนำไปสู่การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของทุกภาคส่วน ทั้งนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไม่ได้มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินปฏิบัติเพียงเพื่อให้ได้รับผลการประเมินที่สูงขึ้นเพียงเท่านั้น แต่มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบรรลุตามเป้าหมาย มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ต่อไป

เครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ ได้แก่

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเองใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency

Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บ ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ที่มีต่อ หน่วยงานใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ ๘ ตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT จะมีการจำแนก ออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) หน่วยงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการกับหน่วยงานได้มี โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานนำช่องทาง การเข้าตอบแบบวัด EIT ทางระบบ ITAS ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการของ หน่วยงานและผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อกับภาครัฐจะเข้ามาตอบแบบวัด EIT ด้วยตนเองทางระบบ ITAS

๒) ผู้ประเมินวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน ทั้งผู้รับบริการ ผู้ได้รับผลกระทบ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งจาก การกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment :

ODT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีการเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่ อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจาก เว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์ของหน่วยงาน ได้ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การ บริหารงานการบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการ เพื่อ ป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

หลักเกณฑ์การประเมินผล

๑. การคำนวณผลการประเมิน

ประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลการประเมินตามลำดับ ดังนี้

| คะแนน | แบบ IIT | แบบEIT (ส่วนที่ ๑) | แบบEIT (ส่วนที่ ๒) | แบบOIT |
|------------------------|--|--|--|---|
| คะแนน ข้อคำถาม | คะแนนเฉลี่ยของข้อ คำถามจากผู้ตอบทุกคน | คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจาก ผู้ตอบทุกคน | คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามจาก ผู้ตอบทุกคน | คะแนนของข้อ คำถาม |
| คะแนน ตัวชี้วัดย่อย | - | - | - | คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามใน ตัวชี้วัดย่อย |
| คะแนนตัวชี้วัด | คะแนนเฉลี่ยของข้อ คำถามในตัวชี้วัด | คะแนนเฉลี่ยของ ข้อคำถามใน ตัวชี้วัด | คะแนนเฉลี่ยของ ทุกข้อคำถามใน ตัวชี้วัด | คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดย่อยใน ตัวชี้วัด |
| คะแนนแบบ สำรวจ | คะแนนเฉลี่ยของทุก ตัวชี้วัดในแบบสำรวจ | คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบ สำรวจ | คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบ สำรวจ | คะแนนเฉลี่ยของ ทุกตัวชี้วัดในแบบ สำรวจ |
| น้ำหนัก แบบสำรวจ | ร้อยละ ๓๐ | ร้อยละ ๑๕ | ร้อยละ ๑๕ | ร้อยละ ๔๐ |
| คะแนนรวม | ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก | | | |

๒. โครงสร้างคะแนน

| แบบวัด | น้ำหนัก | ตัวชี้วัด | ตัวชี้วัดย่อย | ข้อ | คะแนน/ข้อ |
|--------|---------|--|---------------|-----|-----------|
| IIT | ๓๐ | ตัวชี้วัด ๑ การปฏิบัติหน้าที่ | - | ๓ | ๒ |
| | | ตัวชี้วัด ๒ การใช้งบประมาณ | - | ๓ | ๒ |
| | | ตัวชี้วัด ๓ การใช้อำนาจ | - | ๓ | ๒ |
| | | ตัวชี้วัด ๔ การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ | - | ๓ | ๒ |
| | | ตัวชี้วัด ๕ การแก้ไขปัญหาการ ทุจริต | - | ๓ | ๒ |

| | | | | | |
|-----|--------------------------------------|-------------------------------------|--|---|--------|
| EIT | ๓๐ ส่วนที่ ๑: ๑๕ ส่วนที่ ๒: ๑๕ | ตัวชี้วัด ๖ คุณภาพการดำเนินงาน | - | ๓ | ๑.๖๗ |
| | | ตัวชี้วัด ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร | - | ๓ | ๑.๖๗ |
| | | ตัวชี้วัด ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน | - | ๓ | ๑.๖๗ |
| OIT | ๔๐ | ตัวชี้วัด ๙ การเปิดเผยข้อมูล | ตัวชี้วัดย่อย ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน | ๖ | ๐.๖๗ |
| | | | ตัวชี้วัดย่อย ๙.๒ การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ | ๗ | ๐.๕๗ |
| | | | ตัวชี้วัดย่อย ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง | ๔ | ๑ |
| | | | ตัวชี้วัดย่อย ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๔ | ๑ |
| | | | ตัวชี้วัดย่อย ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส | ๔ | ๑ |
| | | ตัวชี้วัด ๑๐ การป้องกันการทุจริต | ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน | ๖ | ๑.๖๗ |
| | | | ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน | ๔ | ๒ ๓ |

๓. ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน

ผลการประเมินจะประกอบด้วย ค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

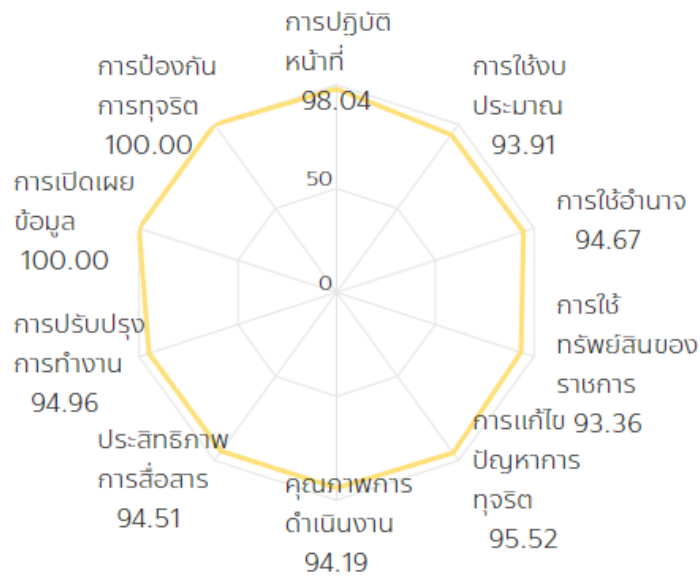
| ระดับ | เงื่อนไข | |
|---------------------|----------------|---|
| | คะแนน ITA | คะแนนรายเครื่องมือ |
| ผ่านดีเยี่ยม | ๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ | IIT,EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒,และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๙๕ คะแนน |
| ผ่านดี | ๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ | IIT,EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒,และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน |
| ผ่าน | ๘๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ | ไม่มีเงื่อนไข |
| ต้องปรับปรุง | ๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙ | ไม่มีเงื่อนไข |
| ต้องปรับปรุงโดยด่วน | ๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ | ไม่มีเงื่อนไข |

๔. ผลการประเมินตามเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนแม่บทฯ

ผลการประเมิน ITA เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนดตามนโยบายและแผนงานระดับประเทศ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งในระยะสองของแผนแม่บทฯ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้หน่วยงานภาครัฐมีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ และในภาพรวมของหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของเทศบาลนครสมุทรปราการ

คะแนนภาพรวมของเทศบาลนครสมุทรปราการ คะแนนที่ได้ ๙๖.๙ คะแนน ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ระดับผ่านดี แบ่งคะแนนตามประเด็น ดังต่อไปนี้



| ตัวชี้วัดที่ | รายละเอียดตัวชี้วัด | คะแนน |
|--------------|--------------------------|--------|
| 1 | การปฏิบัตินโยบาย | 98.04 |
| 2 | การใช้งบประมาณ | 93.91 |
| 3 | การใช้อำนาจ | 94.67 |
| 4 | การใช้ทรัพย์สินของราชการ | 93.36 |
| 5 | การแก้ไขปัญหาการทุจริต | 95.52 |
| 6 | คุณภาพการดำเนินงาน | 94.19 |
| 7 | ประสิทธิภาพการสื่อสาร | 94.51 |
| 8 | การปรับปรุงการทำงาน | 94.96 |
| 9 | การเปิดเผยข้อมูล | 100.00 |
| 10 | การป้องกันการทุจริต | 100.00 |

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลนครสมุทรปราการ

๑. สรุปข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders)

ผู้มีส่วนได้เสียภายใน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ร่วมตอบแบบประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ผ่านระบบ ITAS โดยมีผู้เข้าตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวน ๕๙ คน โดยมากกว่า ร้อยละ ๕๗.๙๖ ที่เข้ามาตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานเป็นระดับ พนักงานจ้าง/ลูกจ้าง รองลงมาเป็นข้าราชการ/พนักงาน ร้อยละ ๓๖.๐๔ ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

ตารางคุณลักษณะประชากรในภาพรวมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT)

| คุณลักษณะ | กลุ่ม | สัดส่วน (ร้อยละ) | | |
|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|------|
| อายุ | ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ชาย | - | |
| | | หญิง | - | |
| | ๒๐ - ๓๐ ปี | ชาย | ๓๐.๗๗ | |
| | | หญิง | ๑๙.๕๗ | |
| | ๓๑ - ๔๐ ปี | ชาย | ๓๐.๗๗ | |
| | | หญิง | ๒๑.๗๔ | |
| | ๔๑ - ๕๐ ปี | ชาย | ๑๕.๓๘ | |
| | | หญิง | ๔๗.๘๓ | |
| | ๕๑ - ๖๐ ปี | ชาย | ๑๕.๓๘ | |
| | | หญิง | ๑๐.๘๗ | |
| | มากกว่า ๖๐ ปี | ชาย | ๗.๖๙ | |
| | | หญิง | - | |
| | ระดับการศึกษา | ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | ชาย | - |
| | | | หญิง | ๒.๑๗ |
| มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | | ชาย | ๗.๖๙ | |
| | | หญิง | ๖.๕๒ | |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | | ชาย | ๗.๖๙ | |
| | | หญิง | ๑๐.๘๗ | |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | ชาย | ๗๖.๙๒ | |
| | | หญิง | ๖๐.๘๗ | |
| สูงกว่าปริญญาตรี | | ชาย | ๗.๖๙ | |
| | | หญิง | ๑๙.๕๗ | |

| | | | |
|---------------------|---------------------|------|-------|
| | อื่น ๆ | ชาย | - |
| | | หญิง | - |
| ระดับของเจ้าหน้าที่ | ผู้บริหาร | ชาย | - |
| | | หญิง | - |
| | ผู้อำนวยการ/หัวหน้า | ชาย | ๗.๖๙ |
| | | หญิง | ๔.๓๕ |
| | ข้าราชการ/พนักงาน | ชาย | ๓๐.๗๗ |
| | | หญิง | ๔๑.๓๐ |
| | ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง | ชาย | ๖๑.๕๔ |
| | | หญิง | ๕๔.๓๕ |

๒. สรุปข้อมูลผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (External Stakeholders)

ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ประกอบด้วย ประชาชน นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่มารับบริการ หรือมาติดต่อกันตามภารกิจต่าง ๆ ของเทศบาลนครสมุทรปราการ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ร่วมตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ผ่านระบบ ITAS จำนวน ๒๐๒ คน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

| คุณลักษณะ | กลุ่ม | สัดส่วน (ร้อยละ) | | |
|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|-------|
| อายุ | ต่ำกว่า ๒๐ ปี | ชาย | ๒.๐๔ | |
| | | หญิง | ๐.๖๘ | |
| | ๒๐ - ๓๐ ปี | ชาย | ๘.๑๖ | |
| | | หญิง | ๖.๑๖ | |
| | ๓๑ - ๔๐ ปี | ชาย | ๒๘.๕๗ | |
| | | หญิง | ๑๒.๓๓ | |
| | ๔๑ - ๕๐ ปี | ชาย | ๑๔.๒๙ | |
| | | หญิง | ๑๔.๓๘ | |
| | ๕๑ - ๖๐ ปี | ชาย | ๒๒.๔๕ | |
| | | หญิง | ๓๒.๑๙ | |
| | มากกว่า ๖๐ ปี | ชาย | ๒๔.๔๙ | |
| | | หญิง | ๓๔.๒๕ | |
| | ระดับการศึกษา | ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า | ชาย | ๑๔.๒๙ |
| | | | หญิง | ๘.๒๒ |
| มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า | | ชาย | ๑๔.๒๙ | |
| | | หญิง | ๑๗.๘๑ | |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | | ชาย | ๑๘.๓๗ | |
| | | หญิง | ๑๗.๘๑ | |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | | ชาย | ๒๖.๕๓ | |

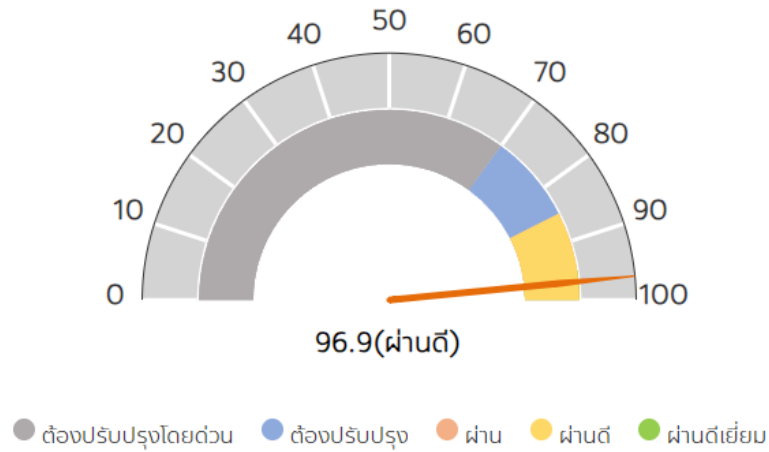
| | | | |
|------------------------------------|--|-------|-------|
| | | หญิง | ๒๙.๔๕ |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | ชาย | ๘.๑๖ |
| | | หญิง | ๓.๔๒ |
| | อื่น ๆ | ชาย | ๑๘.๓๗ |
| | | หญิง | ๒๓.๒๙ |
| สถานะของผู้ตอบ | บุคคลทั่วไป | ชาย | ๖๙.๓๙ |
| | | หญิง | ๗๐.๕๕ |
| | หน่วยงานรัฐ | ชาย | ๒.๐๔ |
| | | หญิง | - |
| | องค์กรธุรกิจ | ชาย | ๒.๐๔ |
| | | หญิง | - |
| อื่น ๆ | ชาย | ๒๖.๕๓ | |
| | | หญิง | ๒๙.๔๕ |
| งานที่รับบริการหรือติดต่อกับภาครัฐ | งานหลักของหน่วยงาน | ชาย | ๓๘.๗๘ |
| | | หญิง | ๔๓.๘๔ |
| | งานจัดซื้อจัดจ้าง | ชาย | - |
| | | หญิง | - |
| | งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์ | ชาย | - |
| | | หญิง | - |
| | งานอื่น ๆ | ชาย | ๖๑.๒๒ |
| | | หญิง | ๕๖.๑๖ |

๓. สรุปผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๑ ผลการประเมิน ITA ของเทศบาลนครสมุทรปราการ ในภาพรวม

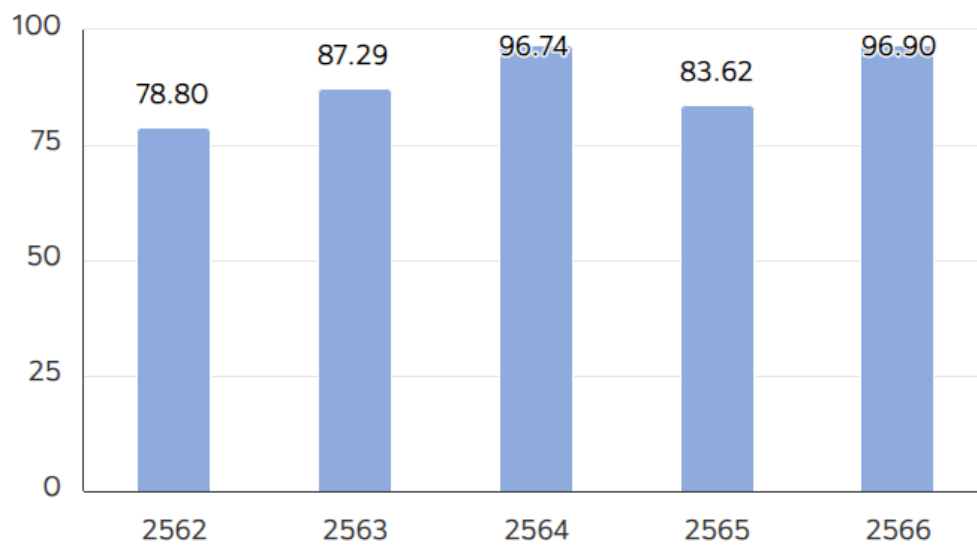
สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ผ่านเว็บไซต์ www.itas.nass.go.th โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลนครสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีคะแนนเฉลี่ย ๙๖.๙ คะแนน ระดับผลการประเมิน ผ่านดี

ผลการประเมินในภาพรวม



คะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของเทศบาลนครสมุทรปราการ

ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง



จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ๒๕๖๖ ของเทศบาลนครสมุทรปราการ พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๖.๙ คะแนน โดยผลคะแนนสูงกว่าปีที่ผ่านมา ๑๓.๒๘ คะแนน และ

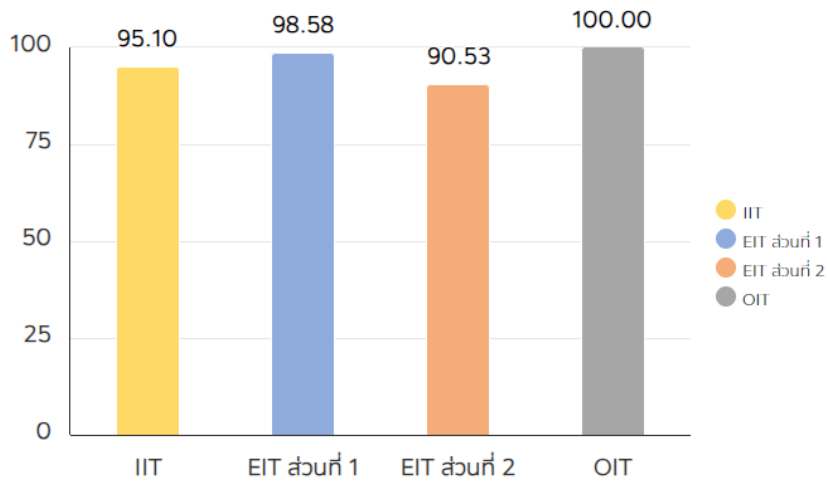
เมื่อพิจารณาตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งได้กำหนดค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีค่าคะแนน ITA ๘๕ คะแนนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด ผลปรากฏว่า เทศบาลนครสมุทรปราการ บรรลุค่าเป้าหมาย โดยมีค่าคะแนน ITA ๘๑.๕๖ คะแนน

หากเปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นต้นมา จะสะท้อนให้เห็นว่า เทศบาลนครสมุทรปราการ เกิดความตระหนักและมีความพยายามที่จะพัฒนาระดับค่าคะแนนการประเมินมากขึ้น มีความพยายามที่จะปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ตลอดจนการยกระดับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อติดตามหรือตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานได้ อันเป็นสัญญาณในทางบวกที่แสดงให้เห็นว่าเทศบาลนครสมุทรปราการ ได้เห็นความสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐในปัจจุบัน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่บุคลากรภายในหน่วยงานกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

๓.๒ ผลการประเมิน ITA ของเทศบาลนครสมุทรปราการ ตามเครื่องมือการประเมิน

การประเมิน ITA ๒๕๖๖ ได้มีการกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก แนวตั้งและแนวนอน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน ที่คณะตำแหน่งตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบน (Internal Stakeholder) ผู้รับบริการที่เป็นประชาชนทั่วไปจนถึงผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนระดับสูง และกลุ่มสาขาวิชาชีพต่าง ๆ รวมถึงกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (External Stakeholder) นอกจากนี้ยังมีข้อมูลจากผลการตรวจระดับการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ผลการประเมิน ITA ที่ได้จึงมีที่มาจากแหล่งข้อมูล/เครื่องมือการประเมิน ๓ ส่วน ดังนี้

| เครื่องมือการประเมิน | คะแนนที่ได้ (๑๐๐ คะแนน) |
|---|-------------------------|
| แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) | ๘๕.๑๐ |
| แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๑ | ๘๘.๕๘ |
| แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ส่วนที่ ๒ | ๘๐.๕๓ |
| แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) | ๑๐๐.๐๐ |



ผลการประเมินรายเครื่องมือ

จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ๒๕๖๖ ตามเครื่องมือการประเมินเทศบาลนครสมุทรปราการ ได้คะแนน IIT ได้คะแนน ๙๕.๑๐ คะแนน EIT ส่วนที่ ๑ ได้คะแนน ๙๘.๕๘ คะแนน EIT ส่วนที่ ๒ ได้คะแนน ๙๐.๕๓ คะแนน และ OIT ได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน มากกว่าปี ๒๕๖๕ ถึง ๑๓.๒๘ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ว่าหน่วยงานตนเอง มีคุณภาพการบริหารงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารวงเงินงบประมาณของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงานเป็นธรรมและใช้อำนาจในทางที่ชอบภายในหน่วยงานมีระบบตรวจสอบในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และมีการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วน ตามองค์ประกอบ แต่ยังคงต้องปรับปรุงพัฒนาความพึงพอใจของมาผู้รับบริหาร โดยหน่วยงานต้องนำข้อคำถาม ที่ได้คะแนนต่ำมาวิเคราะห์ว่าส่วนใดต้องปรับปรุงพัฒนา

ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ แบ่งตามประเด็นการประเมิน

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จะมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA โดยแบ่งเป็น ๗ ประเด็น ดังนี้

- (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- (๒) การให้บริการและระบบ E-Service
- (๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่
- (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- (๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

(๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

เพื่อให้มีการยกระดับองค์กรให้มีคุณภาพการดำเนินงาน มีธรรมาภิบาล และมีประสิทธิผลและการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์คะแนน ITA เชิงกลยุทธ์โดยการอ่านค่าคะแนน IIT EIT และ OIT ในข้อคำถามที่มีลักษณะเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลหรือสัมฤทธิ์ (achievement) ของการเปิดเผยข้อมูล วิเคราะห์การรับรู้เชิงเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของการตอบแบบชุดคำถามในเครื่องมือเดียวกัน โดยผลการวิเคราะห์คะแนน ITA เชิงกลยุทธ์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการวิเคราะห์ผลในรูปแบบเดิม โดยผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ได้จะสามารถนำมาจัดทำแนวทาง และมาตรการในการยกระดับคะแนนแบบบูรณาการ

ประเด็นที่ ๑ กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|---|----------------------|----------|--------|--|
| ๑ | กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ | IIT | i๑ | ๙๓.๒๙ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | i๒ | ๙๖.๐๘ | |
| | | | i๓ | ๙๘.๘๘ | |
| | | | i๔ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | i๕ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | i๖ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | EIT | e๑ | ๙๒.๘๔ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | e๒ | ๙๒.๖๗ | |
| | | | e๓ | ๙๒.๖๗ | |
| | | | e๔ | ๙๙.๒๖ | |
| | | | e๑๑ | ๙๒.๙๒ | |
| | | | e๑๒ | ๙๒.๘๔ | |
| | | | e๑๕ | ๙๕.๓๑ | |
| | | OIT | o๔ | ๑๐๐.๐๐ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | o๑๑ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | o๑๒ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | o๑๓ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | o๑๔ | ๑๐๐.๐๐ | |

ถึงแม้ว่า หน่วยงานจะมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แผนพัฒนา หน่วยงาน และแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณของหน่วยงาน รายงานการกำกับติดตามการ ดำเนินงาน และการใช้งบประมาณประจำปีรอบ ๖ เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปีและมีการเผยแพร่ ทางช่องทางของหน่วยงานแล้ว และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานตนเองได้มีการปฏิบัติหน้าที่ในการ ให้บริการประชาชนอย่างเหมาะสมแล้ว แต่ผู้มารับบริการยังไม่พึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานยังคงต้องพัฒนามาตรฐานให้บริการให้ดีขึ้น แต่ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และผู้มารับ บริการมองว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ได้มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับความ สะดวกในการให้บริการ การละเว้นค่าปรับ และการได้รับการตอบแทนในอนาคต

ประเด็นที่ ๒ การให้บริการและระบบ E-Service

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือ การประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|-------------------------------|-----------------------|----------|--------|--|
| ๒ | การให้บริการและระบบ E-Service | IIT | i๑ | ๙๓.๒๙ | รักษาระดับคะแนนและคอย ปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วน งานทราบเสมอ |
| | | | i๒ | ๙๖.๐๘ | |
| | | | i๓ | ๙๘.๘๘ | |
| | | EIT | e๑ | ๙๒.๘๔ | รักษาระดับคะแนนและคอย ปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วน งานทราบเสมอ |
| | | | e๒ | ๙๒.๖๗ | |
| | | | e๓ | ๙๒.๖๗ | |
| | | | e๕ | ๙๓.๕๐ | |
| | | | e๑๑ | ๙๓.๕๒ | |
| | | | e๑๒ | ๙๒.๙๒ | |
| | | | e๑๓ | ๙๙.๒๖ | |
| | | OIT | o๑๕ | ๑๐๐.๐๐ | รักษาระดับคะแนนและคอย ปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วน งานทราบเสมอ |
| | | | o๑๖ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | o๑๗ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | o๑๘ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | o๓๐ | ๑๐๐.๐๐ | |

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการเผยแพร่ข้อมูลคู่มือและรายงานผลการดำเนินงานของ หน่วยงานแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่า หน่วยงานยังต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกันกับมุมมองที่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังคงต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชน ซึ่ง สอดคล้องกันกับมุมมองที่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังคงต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริหารประชาชน การ

ให้บริการ E-Service และเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน อีกทั้งยังพบว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมผ่านทางช่องทางของหน่วยงาน

ประเด็นที่ ๓ ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|--|----------------------|----------|--------|--|
| ๓ | ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ | EIT | e๖ | ๙๕.๙๗ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | e๗ | ๙๗.๐๔ | |
| | | | e๘ | ๙๔.๐๖ | |
| | | | e๙ | ๙๒.๐๑ | |
| | | | e๑๐ | ๙๓.๕๒ | |
| | | OIT | ๐๑ | ๑๐๐.๐๐ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | ๐๒ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๓ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๕ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๖ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๗ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๘ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๙ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๑๐ | ๑๐๐.๐๐ | |

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน แต่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังต้องพัฒนาปรับปรุงทั้งช่องทางและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ให้ประชาชนรับรู้รับทราบการดำเนินงานของหน่วยงาน ช่องทางและประสิทธิภาพการตอบข้อซักถาม ตีชม ต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการและช่องทางการแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียนในกรณีที่พบว่า มีเจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่

ประเด็นที่ ๔ กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|--|----------------------|----------|--------|--|
| ๔ | กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ | IIT | i๑๙ | ๙๓.๘๑ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | i๒๐ | ๘๙.๙๒ | |
| | | | i๒๑ | ๙๑.๐๓ | |
| | | | i๒๒ | ๙๗.๒๐ | |
| | | | i๒๓ | ๙๖.๐๗ | |
| | | | i๒๔ | ๙๒.๑๔ | |
| | | OIT | ๐๓๔ | ๑๐๐.๐๐ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | ๐๓๕ | ๑๐๐.๐๐ | |

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการจัดทำการประเมินความเสี่ยงและดำเนินการจัดการความเสี่ยงทุจริตในด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แต่บุคลากรภายในหน่วยงานยังไม่เข้าใจในแนวปฏิบัติและขั้นตอนที่ถูกต้องของการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานมองว่าไม่มีการขัดกันแห่งผลประโยชน์ในด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในหน่วยงาน

ประเด็นที่ ๕ กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|---|----------------------|----------|--------|--|
| ๕ | กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง | IIT | i๗ | ๙๓.๒๕ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | i๘ | ๘๖.๕๑ | |
| | | | i๙ | ๙๐.๔๗ | |
| | | | i๑๐ | ๙๗.๑๗ | |
| | | | i๑๑ | ๙๘.๓๒ | |
| | | | i๑๒ | ๙๗.๗๖ | |
| | | OIT | ๐๑๑ | ๑๐๐.๐๐ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | ๐๑๒ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๑๓ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๑๙ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๒๐ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๒๑ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๒๒ | ๑๐๐.๐๐ | |

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีข้อมูลแผนและผลการดำเนินงานประจำปี และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน แต่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานยังไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ และไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ส่วนเรื่องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เจ้าหน้าที่ที่มองว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง แต่หน่วยงานมีเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่ครบถ้วน โดยมีการแสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ไม่ได้เผยแพร่สรุปผลและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี

ประเด็นที่ ๖ กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|---|----------------------|----------|--------|--|
| ๖ | กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล | IIT | ๑๓ | ๙๓.๒๕ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | ๑๔ | ๘๘.๗๘ | |
| | | | ๑๕ | ๙๓.๒๗ | |
| | | | ๑๖ | ๙๗.๑๙ | |
| | | | ๑๗ | ๙๘.๓๒ | |
| | | | ๑๘ | ๙๗.๑๙ | |
| | | | ๑๒๗ | ๙๕.๕๑ | |
| | | OIT | ๐๒๓ | ๑๐๐.๐๐ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | ๐๒๔ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๒๕ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๒๖ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๓๙ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๔๐ | ๑๐๐.๐๐ | |
| | | | ๐๔๑ | ๑๐๐.๐๐ | |

หน่วยงานมีนโยบายหรือแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่หน่วยงานไม่ได้มีการจัดทำและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกันกับที่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน การประเมินผลงาน และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา ส่วนในเรื่องของการใช้อำนาจในทางมิชอบ เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าผู้บริหารไม่ได้มีพฤติกรรมในการใช้อำนาจในการสั่งการให้ทำในเรื่องสุระส่วนตัวให้กระทำการทุจริต และมองว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ส่วนเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม หน่วยงาน

ไม่ได้จัดทำหรือเปิดเผยประมวลจริยธรรมและการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกันกับที่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานประเมินว่าไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

ประเด็นที่ ๗ กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วย

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|---|-------------------|----------|-------|--|
| ๗ | กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วย | IIT | i๒๕ | ๙๖.๖๔ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | i๒๖ | ๙๖.๐๘ | |
| | | | i๒๗ | ๙๕.๕๑ | |
| | | | i๒๘ | ๙๓.๒๙ | |
| | | | i๒๙ | ๙๔.๙๕ | |
| | | EIT | e๑๐ | ๙๓.๕๒ | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | e๑๕ | ๙๕.๓๑ | |

หน่วยงานมีการจัดทำและเผยแพร่แนวปฏิบัติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการรายงานนโยบาย No Gift Policy รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จัดทำแผนปฏิบัติการและรายงานการป้องกันการทุจริต มีการจัดทำหรือเผยแพร่กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ มาตรการและการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงเรื่องของมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และผู้มารับบริการยังไม่รู้ว่าหน่วยงานมีช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและหน่วยงานยังไม่พัฒนาปรับปรุง หน่วยงานให้มีความโปร่งใสเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรมองว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

หน่วยงานมีการจัดทำและเผยแพร่แนวปฏิบัติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการรายงานนโยบาย No Gift Policy รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จัดทำแผนปฏิบัติการและรายงานการป้องกันการทุจริต มีการจัดทำหรือเผยแพร่กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ มาตรการและการดำเนินการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงเรื่องของมาตรการการป้องกันการทุจริต การจัดการ การทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และการนำผล ITA มาปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และผู้มารับบริการยังไม่รู้ว่าหน่วยงานมีช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและหน่วยงานยังไม่พัฒนาปรับปรุง หน่วยงานให้มีความโปร่งใสเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรมองว่า ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นนำไปสู่การปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

| หัวข้อ | วิธีการนำผลวิเคราะห์ การปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง | ขั้นตอน/ วิธีการ ปฏิบัติ | ระยะเวลา ดำเนินงาน |
|--|---|--|--|-------------------------|
| ๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ | *จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้ชัดเจนและเผยแพร่คู่มือ/แนวทางดังกล่าวให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบ และยึดถือปฏิบัติสร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพ การให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณให้โทษตามหลักคุณธรรมและความสามารถ | - สำนักคลัง - สำนักช่าง - กองผังเมือง - กองการเจ้าหน้าที่ | รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ ๑.จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจน ๒.แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในได้รับทราบ ๓.เผยแพร่จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานลงในหน่วยงานทุกชนิด ยกตัวอย่าง เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ เป็นต้น | ๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗ |
| | *จัดประชุมประจำเดือนเพื่อ สร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกัน ทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ | กองการเจ้าหน้าที่ | ๑.จัดประชุมเพื่อสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน ๒.นำปัญหาข้อเสนอแนะที่ได้แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในได้รับทราบ | ๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗ |
| | * ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ | กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | ๑.ผู้บริหากำหนดผู้รับผิดชอบ ๒.จัดทำช่องทางการสื่อสารให้สะดวกและตอบสนองความต้องการแก่ผู้ที่มาใช้บริการ | ๑ ต.ค.๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗ |

| หัวข้อ | วิธีการนำผลวิเคราะห์การปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง | ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|--|---|---|---|-----------------------|
| ๒. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ | *พัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ (สะดวก/รวดเร็ว/ตอบสนองในการแก้ไขและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ) | กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | ๑.โครงการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน ๒.ติดต่อวิทยากรเพื่อนำมาอบรมแก่เจ้าหน้าที่ ๓.ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ | ๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ |
| ๓. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ | * จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือ แผนการจัดหาวัสดุแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบทุกภาคส่วนตลอดการจัดทำรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ | สำนักคลัง | ๑.จัดทำคำสั่งมอบหมายหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดทำแผนการดังกล่าว ๒.ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีผ่านทางช่องทางการติดต่อของสำนักงานและปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอเพื่อให้ประชาชนได้ทราบ | ๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ |
| ๔. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง | *ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบโดยทั่วกันและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ *จัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นปัจจุบัน | - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - สำนักคลัง | ๑ จัดประชุมชี้แจงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุให้ผู้บริหารทราบทุกเดือนสม่ำเสมอ ๓. ประกาศเผยแพร่แผนและผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนจัดหาพัสดุทางเว็บไซต์หน่วยงานหรือสื่อออนไลน์ | ๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ |

| หัวข้อ | วิธีการนำผลวิเคราะห์การปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง | ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|---|---|-------------------------------|---|------------------------------|
| <p>๕.กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล</p> | <p>*ประชาสัมพันธ์บุคลากรให้ทราบข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> | <p>กองการเจ้าหน้าที่</p> | <p>๑. จัดทำและดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการแทนตำแหน่งว่าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งการทบทวนภารกิจรวมถึงดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและหลักเกณฑ์การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ๓. แจงเวียนให้บุคลากรทราบข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งงานและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p> |

| หัวข้อ | วิธีการนำผลวิเคราะห์การปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง | ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติ | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|--|--|--|--|------------------------------|
| <p>๖. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน</p> | <p>*จัดทำมาตรการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน</p> <p>* จัดทำข้อมูล กิจกรรม/โครงการ ให้ครบถ้วนและสอดคล้องตามมาตรการ</p> <p>*จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม</p> <p>*จัดทำมาตรการดำเนินการจัดการความเสี่ยงการทุจริตประจำปี</p> | <p>-กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>-สำนักปลัดฯ</p> | <p>๑.ทำการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริตพร้อมกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานพร้อมเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติ</p> <p>๒. นำผลการวิเคราะห์ ITA มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๓.แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน เรื่องจริยธรรม และจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม และ Dos & Don'ts เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติ</p> <p>๔.จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรม สอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> | <p>๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p> |

การวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๑. ข้อจำกัดด้านบุคลากร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ จำนวนบุคลากร ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความรับผิดชอบ

๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

๓. ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี บุคลากรไม่เข้าใจเรื่องเทคโนโลยี

๔. ข้อจำกัดด้านสภาพพื้นที่ พื้นเดิมที่เป็นสังคมชนบทกลายเป็นนิคมอุตสาหกรรมและชุมชนเมือง

๕. ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม การดำรงชีวิตของคนในพื้นที่ > ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
