



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลน้ำโจ้ สำนักปลัดเทศบาล งานธุรการ โทร.๐๕ ๔๓๔๖ ๒๓๘ ต่อ ๑๑

ที่ ลป ๕๔๓๐๑ / ๖๐๕ /๒๕๖๑

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งแนวทางและขั้นตอนการดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนเสร็จสิ้นงวดที่ ๔ เรียบร้อยแล้ว และได้ส่งผลการประเมินให้เทศบาลตำบลน้ำโจ้ ตามหนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๒๓.๓/ว ๘๘๕๗ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ แนบท้าย นั้น

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง สรุปผลการประเมินฯ ในภาพรวม มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ สูง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๑ สรุป ดังนี้

๑. ผลสรุปตามดัชนี/ตัวชี้วัดในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

อันดับ ๑ ดัชนี ความพร้อมรับผิด

- คุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับ สูงมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๗

อันดับ ๒ ดัชนี ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

- คุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับ สูงมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๓

อันดับ ๓ ดัชนี คุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

- คุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับ สูง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๘

อันดับ ๔ ดัชนี วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

- คุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับ สูง คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๘

อันดับ ๕ ดัชนี ความโปร่งใส

- คุณธรรมและความโปร่งใส อยู่ในระดับ สูง คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๓

๒. การอภิปรายผลการประเมิน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง วิเคราะห์คะแนน จุดบกพร่อง/จุดด้อยของหน่วยงาน และวิเคราะห์ปัจจัย สาเหตุ รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูลคะแนนจากการรับรู้กับข้อมูลจากระบบของหน่วยงานของแต่ละดัชนี ดังนี้

๒.๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

- พิจารณารายละเอียดตามตัวชี้วัด พบข้อบกพร่องและจุดอ่อนของหน่วยงานที่ชัดเจน ๒

ประเด็น คือ

- ทกบ จักรวรรดิ ๑๖/๕/๖๑

- ทรม ฝักรบ ๑๖/๕/๖๑

- ทรม ๑๖/๕/๖๑

- ทกบ ๑๖/๕/๖๑

- ทกบ ๑๖/๕/๖๑

(นางนฤมล ละมัยเกตุ)

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

(๑) การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยความโปร่งใส ยังขาดการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ภายในระยะเวลาที่กำหนด ขาดการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้ และยังขาดแนวทางในการตรวจสอบข้อมูลความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

(๒) ในการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานยังไม่พบการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง และรายงานผลการดำเนินงานแก้ไข และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะที่ได้รับไว้ในรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมา

-พิจารณาในรายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย พบจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาของหน่วยงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดข้อคำถามมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาในระดับต้นๆ คือการเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒.๒ ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

-พิจารณารายละเอียดตามตัวชี้วัด พบว่าคะแนนอยู่ระดับสูงถึงสูงมากทุกตัวชี้วัดซึ่งถือเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน

-พิจารณารายละเอียดข้อคำถาม มีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนิน คือ การแสดงความรับผิดชอบของผู้บริหารที่พร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบต่องานที่ส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

๒.๓ ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)

-พิจารณาในรายละเอียดตามตัวชี้วัด พบว่าคะแนนการประเมินอยู่ในระดับสูง ทุกตัวชี้วัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการดำเนินงานโดยเป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามกระบวนการมาตรฐาน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง และจากการประเมินความคิดเห็นที่เป็นประสบการณ์ตรงพบพฤติกรรมเกี่ยวกับการถูกร้องขอให้เงินพิเศษ การเรียไ ร ขอรับบริจาค หรือผลประโยชน์อื่นใดจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานน้อยมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดข้อคำถามมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาในระดับต้นคือนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน การอนุมัติของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

-พิจารณารายละเอียดข้อคำถามมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนิน คือ นโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน การอนุมัติของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๒.๔ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

-พิจารณารายละเอียดตามตัวชี้วัด พบข้อบกพร่องและจุดอ่อนของหน่วยงานที่ชัดเจน ๒ ประเด็นคือ

(๑) การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ยังขาดผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒) การรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการบริหารงานในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ ยังไม่พบการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส และการดำเนินกิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น

-พิจารณารายละเอียดตามตัวชี้วัดย่อย โดยคะแนนจากมุมมองการรับรู้ (Perception) ของบุคลากรในหน่วยงาน กับข้อมูลจากระบบหน่วยงาน (Evidence-Based) พบว่าผลคะแนนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ระดับจากมุมมองการรับรู้ (Perception) ของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูงมาก แต่ระดับคะแนนข้อมูลจากระบบหน่วยงาน (Evidence-Based) อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมความโปร่งใสของหน่วยงานให้มากขึ้น และประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาในระดับต้นๆ คือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

๒.๕ ดัชนีคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน (Work Integrity Index)

-พิจารณารายละเอียดตามตัวชี้วัด พบข้อบกพร่องและจุดอ่อนของหน่วยงานที่ชัดเจนคือ ประเด็นการปฏิบัติงาน และการบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม ยังขาดระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

-พิจารณารายละเอียดตามตัวชี้วัด ข้อคำถามมีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาในระดับต้นๆ คือ การธำรงรักษาคณติ คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอย่างจงรักภักดี

๓. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจ

๑. ข้อเสนอแนะแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน Internal Integrity and Transparency Assessment

-ไม่มีข้อเสนอแนะ

๒. ข้อเสนอแนะแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก External Integrity and Transparency Assessment คือ

-อยากให้หน่วยงานส่วนกลางเข้าตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานนี้

-อยากให้เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความโปร่งใส

-อยากให้หน่วยงานทำโครงการที่เป็นความต้องการของประชาชนให้ตรงตามที่ประชาชนต้องการ

๔. ข้อเสนอแนะจากการประเมิน

(๑) ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)

ในการประเมินดัชนีความโปร่งใสมีตัวชี้วัดในการประเมินทั้งในส่วนการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลในการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานและการจัดการข้อร้องเรียนต่างๆของหน่วยงาน ซึ่งมีประเด็นในการเสนอแนะให้หน่วยงานดำเนินการดังนี้

๑.๑ การจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานจะต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบตั้งแต่การจัดทำแผนปฏิบัติการการเผยแพร่แผนปฏิบัติการให้สาธารณะชนทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด การจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งการรายงานผล การดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับไว้ในรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง

จากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างตามประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้องมีการอนุมัติสั่งการให้มีการประกาศเผยแพร่แผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. หน่วยงานควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานได้อย่างอย่างเป็นระบบครบถ้วนและถูกต้อง

๓. หน่วยงานควรมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการตรวจสอบข้อมูลความเกี่ยวข้องระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้เสนองาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยแนวทางดังกล่าวจะต้องมีวิธีการและกระบวนการตรวจสอบที่มีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาให้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

๔. หน่วยงานควรมีแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้างของแต่ละโครงการให้สาธารณชนรับทราบในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดตั้งแต่หลักเกณฑ์ วิธีการคำนวณราคากลาง การเผยแพร่คุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือการจ้างแต่ละโครงการ วิธีการและเหตุผลในการใช้ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้าง

๕. ในการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณหน่วยงานจะต้องดำเนินการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งจะต้องมีประเด็นที่ครอบคลุมตั้งแต่การรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ภาววิเคราะห์ความเสี่ยง การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัด การวิเคราะห์ความสามารถในการประหยัดงบประมาณ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างที่มีรายละเอียดร้อยละของจำนวนโครงการและงบประมาณที่ดำเนินการแล้วเสร็จ รวมทั้งมีข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานที่ชัดเจน

๖. ในการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญในการนำผลการวิเคราะห์การจัดซื้อจัดจ้างในปีที่ผ่านมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างในปีต่อไป โดยจัดทำเป็นรูปแบบรายงานการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้ระบุไว้ในรายงานการวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างเสนอต่อผู้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่เป็นระบบ

๑.๒ การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน หน่วยงานควรมีการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานที่ชัดเจนและบรรจุเข้าไปในแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมหน่วยงานควรมีการจัดตั้งหน่วยประชาสัมพันธ์ มีการมอบหมายงานมีคำสั่งให้มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีสื่อและช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย มีข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีระบบการให้ข้อมูลและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลตลอดเวลาทำการของหน่วยงาน จากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานต้องมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๑.๓ การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หน่วยงานควรมีกระบวนการในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกระบวนการการตั้งแต่การเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงาน โครงการมีส่วนร่วม การจัดทำแผนงาน โครงการ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และกระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าวจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

จากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. ในการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนงาน โครงการตามภารกิจของหน่วยงานๆจะต้องให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน โครงการ ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่แสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดรายละเอียดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้ามามีส่วนร่วมที่ชัดเจน มีการจัดทำรายงานการประชุม สัมมนา มีการจัดบันทึก รูปถ่ายประกอบ และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

๒. ในการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานควรมีแนวทางหรือช่องทางในการเปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสียแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

๑.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานและการให้บริการ หน่วยงานควรมีแนวทางและขั้นตอนในการดำเนินงานที่เป็นระบบ รวดเร็ว เข้าถึงง่าย มีการกำหนดส่วนงานที่รับผิดชอบและผู้รับผิดชอบในโครงสร้างของหน่วยงาน มีระบบ กระบวนการขั้นตอนในการจัดการเรื่องร้องเรียนตั้งแต่ช่องทาง การร้องเรียน ขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียน การรายงานผลให้ผู้ร้องเรียนทราบ การจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนในภาพรวมของหน่วยงานพร้อมระบุปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาในปีต่อไป จากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา คือ หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจของกระบวนการและแนวทางการรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

(๒) ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index)

ในการประเมินดัชนีความพร้อมรับผิดมีตัวชี้วัด ในการประเมินทั้งในส่วนความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิดในการบริหารงานและการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ซึ่งมีประเด็นในการเสนอแนะให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ การแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีทิศทางในการดำเนินที่ชัดเจน มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงานหรือโครงการ/กิจกรรม และบรรจุไว้ในแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานและการดำเนินงานจะต้องให้ครอบคลุมการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อเจ้าหน้าที่ การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อสาธารณะชน และกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน หรือโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐครบทั้ง ๖ ด้าน

๒.๒ ความพร้อมรับผิดในการปฏิบัติงาน ความพร้อมรับผิดในการบริหารงาน หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดกระบวนการขั้นตอน มาตรการ ของการพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความรู้ความเข้าใจปลูกจิตสำนึกและฐานคิด สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม

จากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการในการจัดทำมาตรการที่เหมาะสมในการจัดการกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒. หน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความเต็มใจ ความกระตือรือร้นอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานของหน่วยงาน

๓. หน่วยงานต้องเร่งดำเนินการในการสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าของร่วมของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้เห็นความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าการทำธุระส่วนตัว ในเวลาปฏิบัติงาน ให้เห็นความสำคัญในการสร้างคุณค่าในงาน

๔. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรของหน่วยงานให้มีความพร้อมในการเปิดรับฟังคำวิพากษ์หรือติชมจากประชาชน ผู้รับบริการ และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการหน่วยงานในภาพรวม

๕. หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้บริหารต่องานที่ส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

๖. หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นถึงการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ มุ่งมั่นในการบริหารหน่วยงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหาร

๗. หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของหน่วยงานที่จะบริการหรือส่งมอบผลงานต่อสาธารณะตามที่กำหนดไว้ในพันธกิจ

๘. หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนงบประมาณหรือการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้นในหน่วยงานของผู้บริหาร

๙. หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นถึงการป้องกันของหน่วยงานที่เกิดการเสียหายจากนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน การอนุมัติของหน่วยงานถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองหรือผู้มีอำนาจก่อให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

(๓) ดัชนีความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption-Free Index)

หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยจากการทุจริตโดยจะต้องกำหนดมาตรการในการพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ ประกาศเป็นวาระของหน่วยงาน สร้างความรู้ ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง รมรงค์ปลูกจิตสำนึกของบุคลากรในทุกกระดับ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เป็นระบบเพื่อลดความเสี่ยงจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

จากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานควรมีการกำหนดแนวทาง และมาตรการในการดำเนินงานขององค์กรว่าด้วยความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ และการทุจริตในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะการรับสิ่งของ การอำนวยความสะดวก ความบันเทิง หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ จากผู้ที่ต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต

๒. หน่วยงานควรมีการกำหนดแนวทาง และมาตรการในการดำเนินงานขององค์กรว่าด้วยความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ และการทุจริตในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะภาพลักษณ์ของผู้บริหารของหน่วยงานที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน

๓. หน่วยงานควรมีการกำหนดแนวทาง และมาตรการในการดำเนินงานขององค์กรว่าด้วยความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ และการทุจริตในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะด้านเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงาน

๔. หน่วยงานควรมีการกำหนดแนวทาง และมาตรการในการดำเนินงานขององค์กรว่าด้วยความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน มีกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับสินบน การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์ และการทุจริตในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะเรื่องคู่สัญญาโครงการหรือสัมปทานใดๆ ของหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องเชิงอุปถัมภ์หรือมีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้บริหาร ของหน่วยงาน

(๔) ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)

ในการประเมินดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กรให้มีการประเมินทั้งในส่วนการสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน

ซึ่งมีประเด็นในการเสนอแนะให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน ควรจะมีกระบวนการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กรเพื่อสร้างคุณค่าให้บุคลากร สร้างความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในองค์กร สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดพฤติกรรมที่เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต รวมทั้งความภาคภูมิใจต่อองค์กรจากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานควรมีกระบวนการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริต ของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. หน่วยงานควรมีกระบวนการสร้างวัฒนธรรมของหน่วยงานที่ไม่เพิกเฉยต่อการกระทำการทุจริตของทุกส่วนในหน่วยงาน

๔.๒ การดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานควรมีกำหนดกรอบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องทั้งในรูปแบบการประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน รวมทั้งการปรับปรุงขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงาน ระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน และกระบวนการขั้นตอนดังกล่าวจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี

๔.๓ การดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน จะต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการวางแผนหน่วยงานจะต้องมีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของชาติ มีกระบวนการการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการรายงานผลการดำเนินการโครงการ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการจัดทำแผนปฏิบัติการในปีต่อไป

จากผลการประเมิน ประเด็นที่หน่วยงานต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานจะต้องมีแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน ที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของชาติ มีกระบวนการ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการรายงานผลการดำเนินโครงการ รายงานผลการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องทุกปี

๒. หน่วยงานควรมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เพื่อบริหารงานที่ โปร่งใสอย่างจริงจัง ทั้งรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีการกำหนดสมาชิก วัตถุประสงค์และอำนาจ หน้าที่และการดำเนินงานของกลุ่มที่ชัดเจน

๓. หน่วยงานควรมีการกำหนดกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการสนับสนุนขับเคลื่อน การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มอย่างชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๔. ในการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานสิ่งที่สำคัญ ที่สุดคือประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานที่สามารถนำไปใช้ ได้จริงและสามารถยับยั้งการทุจริตในหน่วยงานในหน่วยงานได้ ดังนั้นหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการ ขับเคลื่อนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๕. หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดกรอบและทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ของหน่วยงานตรวจสอบภายในของหน่วยงานให้มีอิสระในการดำเนินงานโดยไม่ถูกแทรกแซงจากผู้บริหารหรือ ผู้มีอำนาจ

(๕) ดัชนีคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงาน

ในการประเมินดัชนีคุณธรรมในการทำงานของหน่วยงานในการประเมินทั้งในมาตรฐาน และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมในการบริหารงาน

ซึ่งมีประเด็นในการเสนอแนะให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ การปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน หน่วยงานควรเร่งดำเนินการในการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก รวมทั้งกรอบ แนวทางในการดำเนินงานและรายงานผลการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก นั้นอย่างชัดเจน

จากผลการประเมินมีประเด็นที่หน่วยงานต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจและรากฐานวิธีคิดของ บุคลากรในหน่วยงานของบุคลากรในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนอย่าง ครบถ้วน เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องอยู่เสมอ

๒. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจและรากฐานวิธีคิดของ บุคลากรในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๒ การปฏิบัติงาน และการบริการตามภารกิจหลักด้วยความเป็นธรรม หน่วยงานควร เร่งดำเนินการจัดทำคู่มือการให้บริการของหน่วยงานที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการให้ผู้รับบริการหรือให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบอย่างชัดเจน รวมทั้งการวาง ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลัก

จากผลการประเมินหน่วยงานมีประเด็นที่ต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

๑. หน่วยงานจะต้องจัดทำระบบและกลไกการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในรูปแบบบันทึก หนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติ ระเบียบต่างๆของหน่วยงานที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา

๒. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรในเชิงยุทธศาสตร์ มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะจะต้องมีการทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ รวมทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนสืบทอดตำแหน่งงานของบุคลากรที่เป็นระบบ และเชื่อมโยงระบบการพัฒนาบุคลากร กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ หน่วยงานต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

๓. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรในเชิงยุทธศาสตร์ มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะจะต้องมีการทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ รวมทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนสืบทอดตำแหน่งงานของบุคลากรที่เป็นระบบ และเชื่อมโยงระบบการพัฒนาบุคลากร กับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเฉพาะเรื่องการรักษาคนดี คนเก่ง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานให้กับ หน่วยงานอย่างจงรักภักดี

๔. ในเรื่องบริหารงบประมาณหน่วยงานต้องสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงบประมาณในเรื่องความจำเป็น ความคุ้มค่า ความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการรายงานการใช้จ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ฯลฯ ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

๕. หน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานในหน่วยงาน ในด้านการสั่งงาน มอบหมายงาน การอธิบายรายละเอียดงาน การติดตามงาน แนะนำและร่วมแก้ปัญหาในงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่อง ความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติในการมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างานในหน่วยงานต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

๖. หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการบริหารสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลน้ำโจ้

(นางศุภธิดา แยมสุริโยทัย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ข้อพิจารณา/สั่งการ ของนายกเทศมนตรีฯ

15/12/2564
15/12/2564

(นายรชฏ ใจดี)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลน้ำโจ้

(นายพิทักษ์ อินนาค)

ปลัดเทศบาลตำบลน้ำโจ้

(นายปิยะ พินิจผล)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำโจ้