

รายงานวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

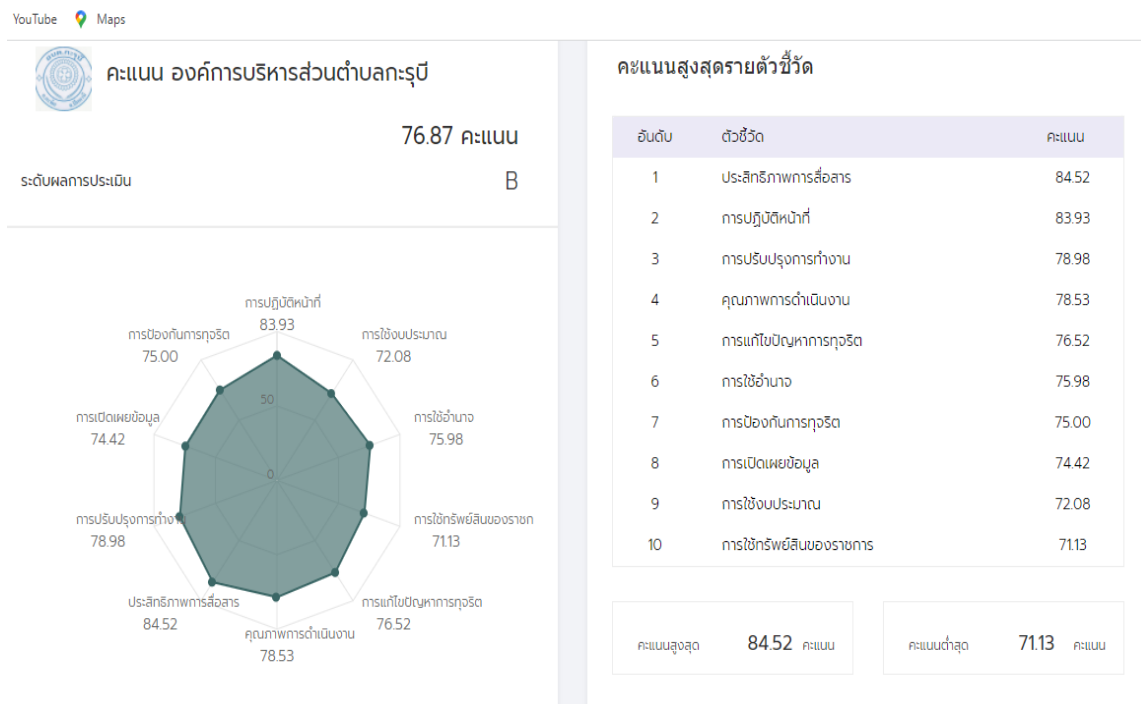
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกระบี่
อำเภอกะพ้อ จังหวัดปัตตานี

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลกะรุปี อำเภอกะพ้อ จังหวัดปัตตานี

๑.การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกะรุปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จากผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะรุปี พบว่ามีผลคะแนน ๗๖.๘๗ คะแนน อยู่ในระดับ B ดังนี้



โดยวิเคราะห์ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด ได้ดังนี้

ตัวชี้วัดของการประเมิน ITA		ประเด็นที่ต้องแก้ไข/ปรับปรุง
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT)		
๑.การปฏิบัติหน้าที่	๘๓.๙๓ คะแนน	แบบวัด IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่ายงบประมาณและทรัพย์สินของราชการ โดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่ามีประเด็นที่ต้องดำเนินการดังนี้ ๑) การปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ ๒) การใช้งบประมาณ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ๓) การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม-คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด ๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกันและมี ระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการทำงานทุจริตอย่าง ชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบ การทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก
๒.การใช้งบประมาณ	๗๒.๐๘ คะแนน	
๓.การใช้อำนาจ	๗๕.๙๘ คะแนน	
๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๑.๑๓ คะแนน	
๕.การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๗๖.๕๒ คะแนน	

ตัวชี้วัดของการประเมิน ITA		ประเด็นที่ต้องแก้ไข/ปรับปรุง
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก(EIT)		
๖.คุณภาพการดำเนินงาน	๗๘.๕๓ คะแนน	แบบวัด EIT เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและไม่เลือกปฏิบัติ พบว่ามีประเด็นที่ต้องดำเนินการดังนี้ ๑) คุณภาพการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูน ทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ๒) ประสิทธิภาพการสื่อสารจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ๓) การปรับปรุงระบบการทำงาน สร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้ คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวก
๗.ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๘๔.๕๒ คะแนน	
๘.การปรับปรุงการทำงาน	๗๘.๙๘ คะแนน	
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ(OIT)		
๙.การเปิดเผยข้อมูล	๗๔.๔๒ คะแนน	แบบวัด OIT พบว่ามีประเด็นที่ต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๑๐.การป้องกันการทุจริต	๗๕.๐๐ คะแนน	

๒.ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากการประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบลกะรุปี เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลกะรุปี ดังนี้

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
๑. มาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้นสอดคล้องกับเกณฑ์ชี้วัด	๑. จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ๒. ติดตามตามและประเมินรวบรวมข้อมูล ชี้ประเด็นวิเคราะห์ข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนเพื่อนำมาแก้ไข ๓. จัดโครงการ/กิจกรรมการอบรมหรือ ฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการ ปฏิบัติตามระเบียบระเบียบแบบแผนหรือวินัยของข้าราชการ ๔. ส่งบุคลากรเจ้าหน้าที่เข้าอบรมตามหลักสูตร เพิ่มองค์ความรู้ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	๑.สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓.กองช่าง มอบหมายให้สำนักปลัด เป็น ศูนย์อำนวยการทำงาน ร่วมกับส่วนราชการ โดยแต่งตั้งคณะทำงานที่มาจากทุกส่วนราชการในอบต. และเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามเหมาะสม	ภายใน เดือน ต.ค. ๖๔	รายงานผลการดำเนินการในการประชุมประจำเดือน เม.ย. ๖๕
๒. มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพขั้นตอนการให้บริการ	๑. จัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงานการ ให้บริการ ๒. กำหนดขั้นตอน ระยะเวลา แล้วเสร็จในกระบวนงานการให้บริการ ๓. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการ ๔. แจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบ ๕. เผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์, ปิดบอร์ด ,ป้ายประชาสัมพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด ร่วมกับกองคลัง, กองช่าง,	เดือน ต.ค.๖๔ - ม.ค. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง
๓. มาตรการพัฒนาการบริหารงบประมาณ โปร่งใสตรวจสอบได้ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด	๑.การตั้งงบประมาณข้อบัญญัติถูกต้องเป็นไป กฎหมายและสามารถใช้ได้ทันในวันที่ ๑ ต.ค. ๒.จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี แล้วเสร็จภายในกำหนด ๓. แจ้งเวียนแผนการใช้จ่ายเงินให้บุคลากร รับทราบ ๔.เผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์,ปิดบอร์ด ,ป้ายประชาสัมพันธ์ ๕. แจ้งในที่ประชุมพนักงานและชักซ้อมให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามแนวทาง	ปลัดอบต. หัวหน้าสำนักปลัด ผอ.กองคลัง	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง
๔.มาตรการการบริหารงานบุคคลยกระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามหลักเกณฑ์ก.อบต. และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ๔.แบบประเมินการปฏิบัติงาน ๕.เปิดโอกาสให้ร้องเรียนขอความเป็นธรรม	ปลัดอบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง
๕.มาตรการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรทุกสายงาน	๑.การฝึกอบรมความรู้ในสายงานของบุคลากร ส่งบุคลากรเข้าการฝึกอบรมกำหนดเป้าหมายในแต่ละปีงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐.๐๐ ของบุคลากรที่มีอยู่ ๒.จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคลากร	หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง

มาตรการ/แนวทาง	วิธีการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การติดตามผล
๖.มาตรการป้องกันการละเว้น ปฏิบัติหน้าที่ ในการใช้ ทรัพย์สินของราชการ	๑. แบบฟอร์มการยืมทรัพย์สิน ๒. แต่งตั้งมอบหมายเจ้าหน้าที่ ๓. เพิ่มใช้ช่องทางโทรศัพท์โซเชียล เช่น ไลน์ Facebook ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุ ประจำปี ๕. มีการจัดวางระบบและรายงานการควบคุมภายในตามที่ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กำหนดจัดทำแนวทาง ปฏิบัติใช้ทรัพย์สินราชการ	ผอ.กองคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง
๗.มาตรการการจัดการข้อร้อง ทุกข์/ ร้องเรียนได้อย่าง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ และความคาดหวังของสังคม	๑. ประชาสัมพันธ์ช่องทางผู้มาติดต่อร้องเรียน ๒. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ไลน์ Facebook ๓. แจ้งประชาสัมพันธ์ผ่านผู้นำชุมชน ๔. ปิดป้ายบอร์ดประชาสัมพันธ์ ๕. ช่องทางการร้องเรียนโดยตรง	หัวหน้าสำนักปลัด นัก ทรัพยากรบุคคล	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง
๘.มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพ การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร	๑. จัดให้มีช่องทางการติดต่อด้านข้อมูลข่าวสาร ๒. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารและแต่งตั้ง มอบหมาย เจ้าหน้าที่ ๓. เพิ่มใช้ช่องทางเว็บไซต์หลัก/ ไลน์/ Facebook ๔. กล้อง/ตู้รับความคิดเห็น ๕. โทรศัพท์สายตรงถึงเจ้าหน้าที่/ผู้บริหาร	หัวหน้าสำ นักปลัด นัก ทรัพยากรบุคคล	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง
๙.มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริการ ประชาชนมารับ บริการ ประชาชนได้รับ บริการในมาตรฐานเดียวกัน ณ จุดบริการ	๑. มีเก้าอี้รองรับประชาชนอย่างเพียงพอ ๒. มีป้าย/สัญลักษณ์บอกทิศทางตำแหน่ง ๓. มีแผนผังขั้นตอนการให้บริการ ๔. มีการบริการนอกเวลาราชการ ๕. มีจุดบริการน้ำดื่ม ๖. มีการออกแบบรองรับผู้พิการ สตรี ผู้สูงวัย ๗. มีการจัดแสงสว่างอย่างเพียงพอ ๘. มีจุดอินเทอร์เน็ตหรือ wifi	หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง
๑๐.มาตรการภายในเพื่อ ส่งเสริมความ โปร่งใสและป้อง กันการทุจริตขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ๒. ส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. มีการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ ๔. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ๕. มีกิจกรรม/โครงการการสร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักแก่บุคลากรผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ๖. กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ไม่มีการถูกชี้มูลความผิดจาก หน่วยตรวจสอบ ๗. การจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของข้าราชการให้ไปในทางที่มีวินัย ๘. การจัดวางระบบและรายงานการควบคุมภายใน การ บริหารจัดการความเสี่ยง แผนตรวจสอบภายใน ๙. มีการเชิดชูเกียรติแก่บุคคลในการดำเนินกิจการการ ประพฤติดีปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ๑๐. สำนวความพึงพอใจเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการ บริหารงาน	หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล	เดือนต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มาตรการต่อเนื่อง