



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
(Integrity and Transparency Assessment:ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

ตามที่จังหวัดมหาสารคาม ได้ประกาศปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม และขอให้ความสำคัญและร่วมมือโดยเข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ให้ถูกต้องทุกขั้นตอนตามปฏิบัติหนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมหาสารคาม นั้น

เพื่อเป็นการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนให้บรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นหนึ่งตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะแรกได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จะต้องได้คะแนน ๘๕ ขึ้นไป ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานเพื่อเป็นการยกระดับการดำเนินงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในปีต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

สารบัญ

หัวข้อ

กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ภายในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

หน้า

กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑๐ ตัวชี้วัด โดยประกอบด้วยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ๓ เครื่องมือ ดังนี้

เครื่องมือในการประเมิน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละ ๓๐
	ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	
	ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	
	ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	
	ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	ร้อยละ ๓๐
	ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	
	ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ(OIT)	ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	ร้อยละ ๔๐
	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	

๒. การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและการรายงานผลการประเมิน ITA ในลักษณะค่าคะแนนควบคู่กับระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๔๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๓๙.๙๙	F

ผลคะแนนประเมินภาพรวม ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ตัวชี้วัด	ผลคะแนน
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๙๑.๙๗
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๘๖.๐๔
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	๙๒.๕๙
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	๘๔.๙๓
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๙.๒๐
คะแนนเฉลี่ย IIT	๘๘.๙๕
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๗๒.๐๖
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๗๐.๑๙
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	๗๑.๐๓
คะแนนเฉลี่ย EIT	๗๑.๐๙
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	๘๕.๖๔
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	๒๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย OIT	๕๕.๓๒
คะแนนรวมเฉลี่ย	

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ

๑.ความเป็นมาของการประเมิน

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในการพัฒนาระบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทางสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกการสร้างความตระหนักให้ภาครัฐมีกาดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า "การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะแรกได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ จะต้องมึผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่ ๘๕ คะแนนขึ้นไปนั้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็น "มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นในอนาคต อันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นระบบ และส่งผลดีต่อการดำเนินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและความโปร่งใสนำมาซึ่งประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒.ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน โดยภาพรวมได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๗๐.๑๔ คะแนน ซึ่งถือว่ามึคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ C เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับคะแนนสูงสุดตามตัวชี้วัดแล้วพบว่า

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การใช้อำนาจ	๙๒.๕๙
๒	การปฏิบัติหน้าที่	๙๑.๙๗
๓	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๙.๒๐
๔	การใช้งบประมาณ	๘๖.๐๔
๕	การเปิดเผยข้อมูล	๘๕.๖๔
๖	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๔.๙๓

๗	คุณภาพการดำเนินงาน	๗๒.๐๖
๘	การปรับปรุงการทำงาน	๗๑.๐๓
๙	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๗๐.๑๙
๑๐	การป้องกันการทุจริต	๒๕.๐๐

คะแนนสูงสุด ๙๒.๕๙ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๒๕.๐๐ คะแนน



คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

70.14 คะแนน

ระดับผลการประเมิน

C

ดูเกณฑ์การประเมิน ?



๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส จำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อน/ข้อบกพร่อง ที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

๑. จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๕ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๙๗ เป็นคะแนนจากการ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของ

ตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ เป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เพิ่ม ความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียก รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และใน กรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือ ประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๐๔ เป็นคะแนน จากการประเมินการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงานในการใช้งบประมาณในประเด็นที่เกี่ยวกับการสื่อสารและ เผยแพร่ ให้บุคลากรและสาธารณชนทราบ เกี่ยวกับการใช้ข้อบัญญัติงบประมาณ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ รายการการจัดซื้อจัดจ้าง มีมาตรการการลงโทษที่ชัดเจน จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในและ ภายนอก

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๒.๕๙ เป็นคะแนนจากการ ประเมินการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจจากผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติรวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในรัฐ ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ในประเด็นนี้ควรทำความเข้าใจกับ

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๒๐ เป็น คะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคคลภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานใน ประเด็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง จะเห็นได้ว่า หน่วยงานควรทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไข ปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับการประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการ ทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีหรือไม่มีเลยจะต้องสร้างความเชื่อมั่น ให้กับบุคคลภายใน ในเรื่องการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย รวมทั้งหน่วยงานควรมี กระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๖๔ เป็นคะแนน เปิดเผยข้อมูลที่ปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชน ทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน

ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน

๒. จุดอ่อน/ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕)

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ แต่อย่างไรก็ดี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ยังมีคะแนนไม่ถึง ๘๕ คะแนน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนน ๘๔.๙๓ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนน ๗๒.๐๖ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน ๗๐.๑๙ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้คะแนน ๗๑.๐๓ คะแนน ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ได้คะแนน ๒๕ คะแนน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอนควรปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่บกพร่องหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไข รวมทั้งประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (๘๕ คะแนน) ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการหน่วยงานควรดำเนินการดังนี้

๑. สร้างฐานความคิดการแยกแยะประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ส่วนตัวและการมีจิตสำนึกสาธารณะ ให้แก่ผู้บริหาร และบุคลากรให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒. จัดทำแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย กำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผย และตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินการ

๓. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการการยืมทรัพย์สินของราชการ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร และประชาชนทราบ

๔. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการไม่นำทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

๕. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบ

๖. กำหนดกลไกในติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด วางระบบการจัดทำทะเบียนการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ ง่าย และสะดวกต่อการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และหน่วยตรวจสอบภายนอก รวมทั้งประชาชน

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๖ การใช้ทรัพย์สินของราชการหน่วยงานควรดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำคู่มือสำหรับประชาชนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร และประชาชนทราบผ่านระบบสารสนเทศ และช่องทางที่หลากหลาย

๒. จัดทำแผนผังแสดงขั้นตอน/ระยะเวลาให้บริการประชาชน และระบุผู้รับผิดชอบงาน ให้บริการในทุกกระบวนการให้ทราบ โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์สื่อสังคมออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว เสียงตามสาย หอกระจายข่าว ฯลฯ

๓. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มาติดต่อหรือรับบริการ ณ จุดให้บริการในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกเช่น การประเมิน QR Code การประเมินผ่านระบบการประเมินความพึงพอใจ และรายงานผล

การประเมินให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้รับทราบ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง รวมทั้งเผยแพร่ผลการประเมินความพึงพอใจดังกล่าวให้บุคลากรภายในหน่วยงานและสาธารณชนได้รับทราบ

๔. พัฒนาการบริการสร้างมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน เช่น การจัดทำมีบัตรคิวหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดระบบคิว โดยพิจารณารูปแบบให้เหมาะสมกับจำนวนผู้มารับบริการในแต่ละองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. จัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ (สะดวก/รวดเร็ว/ตอบสนองในการแก้ไข) กรณีนี้อาจเลือกปฏิบัติและให้บริการโดยไม่เป็นธรรม เช่น ผ่านทางหมายเลขโทรศัพท์ สื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน อีเมลหน่วยงาน เว็บไซต์หน่วยงาน เป็นต้น

๖. กำหนดแนวทางในการชื่นชม ยกย่อง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ให้บริการประชาชนตามมาตรฐานของหน่วยงานกำหนดไว้ รวมทั้งมีมาตรการในการดำเนินการกับบุคลากรที่ให้บริการเลือกปฏิบัติและไม่เป็นธรรม เช่น การตักเตือน ภาคทัณฑ์ เป็นต้น

๗. พัฒนาบุคลากร โดย

- ปลูกฝังฐานความคิดในการแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เช่น เสริมสร้างความรู้ให้เกิดความตระหนักในการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล

- สร้างวัฒนธรรมองค์การในการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติ เช่น กำหนดประเด็นการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันไว้ในพันธกิจขององค์กรและมีแนวทางในการดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

๘. กำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้า โดยกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล พิจารณาจากเกณฑ์ผลงาน/ผลสำเร็จ ของงาน/กรอบระยะเวลา/ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสารหน่วยงานควรดำเนินการดังนี้

๑. การจัดให้มีและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ดังนี้

- จัดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเงิน การจัดหาพัสดุ การคำนวณราคากลาง การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้จ่ายงบประมาณ รายงานผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กฎหมาย ระเบียบ กฎข้อบังคับที่กำหนดให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเผยแพร่ให้ประชาชนทราบและตรวจสอบ รวมทั้งมีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีข้อมูลที่เผยแพร่ที่ทำการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบนเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเผยแพร่บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. จัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ ที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือรับฟังคำติชม/แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น จัดให้มีหมายเลขโทรศัพท์เฉพาะที่มีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้บริการข้อมูลการบริการหรือการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดระยะเวลาทำการ

- แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนรับบริการที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีช่องทางที่สื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการร่วม กล้อง/ตู้รับฟังความคิดเห็น ตู้ปณ. ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประชุมรับฟังความคิดเห็น การสัมภาษณ์รายบุคคลสังคมออนไลน์ เป็นต้น

๓.เผยแพร่ผลงานและข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับสาธารณชนให้เป็นปัจจุบันผ่านทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสื่อออนไลน์รูปแบบอื่นๆและช่องทางที่หลากหลาย อาทิ บอร์ดประชาสัมพันธ์ตามหมู่บ้าน หรือชุมชน สื่อสิ่งพิมพ์/วารสารประชาสัมพันธ์/จดหมายข่าวเผยแพร่ให้กับหน่วยงานต่างๆหอกระจายข่าว เสียงตามสาย วิทยุชุมชน วิทยุกระจายเสียง การจัดหน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่/การโฆษณาผ่านรถกระจายเสียง การจัดแถลงข่าวการจัดนิทรรศการ ฯลฯ

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบทำงานหน่วยงานควรดำเนินการดังนี้

๑.จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนหรือผู้มาติดต่อ ดังนี้

-มีเก้าอี้รับรองผู้มาติดต่อราชการหรือรับบริการ

-มีป้าย/สัญลักษณ์บอกทิศทางหรือตำแหน่งในการเข้าถึงจุดให้บริการได้สะดวกและชัดเจน

และที่ตั้งของจุดให้บริการ

- มีแผนผังกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละชั้นตอนและช่องทางการติดต่อ

- มีแบบคำร้องพร้อมทั้งตัวอย่างการกรอกข้อมูล/เจ้าหน้าที่ผู้ให้คำแนะนำ

-มีการให้บริการนอกเวลาราชการในบริการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือตามเวลาที่สอดคล้อง

กับผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการในพื้นที่

- มีการออกแบบสถานที่คำนึงถึงผู้พิการ สตรีมีครรภ์ และผู้สูงอายุ

-ให้บริการอินเทอร์เน็ต หรือ WIFI

-ในจุดที่สำคัญหรืออันตรายมีการออกแบบหรือให้สามารถมองเห็นได้ชัดเจนตามหลักสากลทั้ง

ขณะยืน หรือล้อเลื่อน

-มีการจัดแสงสว่างอย่างเพียงพอ และจัดสถานที่ให้มีความสะอาดสะดวกต่อการให้บริการ

-มีการจัดบัตรคิว หรือระบบเทคโนโลยีอื่นๆ เพื่อให้บริการได้อย่างเป็นธรรม

- มีจุดแรกรับเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น คัดกรองผู้มาติดต่อ ให้คำแนะนำในการ

ขอรับบริการหรือช่วยเตรียมเอกสาร

- มีจุดประเมินผลความพึงพอใจ ณ จุดให้บริการในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการ

๒.จัดทำระบบบริการเชิงรุก จัดชุดบริการเคลื่อนที่ให้บริการนอกสถานที่หรือในช่วงนอกวันและเวลาราชการ เช่น การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ หรือการปรับขยายเวลาการให้บริการในช่วงพักเที่ยง หรือจัดตั้งระบบ One StopService (OSS) หรือบริการดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เป็นต้น

๓.มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อคุณภาพการให้บริการ โดยประมวลความคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆ เช่น กล้องหรือตู้รับฟังความคิดเห็น ตู้ ปณ. การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การสัมภาษณ์รายบุคคล โทรศัพท์ โทรศัพท์สายด่วน ช่องทางออนไลน์ เป็นต้น และมีการรายงานผลให้ผู้บริหาร และนำมาปรับปรุงการบริการให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทราบ

๔.จัดฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ให้บริการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.ผู้บริหารจัดประชุมระดมความคิดเห็นบุคลากรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งเพื่อวิเคราะห์ปัญหา

อุปสรรคในการดำเนินงานและกำหนดแนวทางร่วมกันในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาการบริการประชาชนให้ดีขึ้นรวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการประชุมให้บุคลากร และประชาชนทราบโดยทั่วกัน

๖ ประกาศยกย่องชมเชยบุคลากรที่ให้บริการผู้มาติดต่อ และประชาชนด้วยหัวใจ และจิตบริการ

๗. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้โปร่งใสมีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เช่น ให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต การใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง แจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS การจองคิวเข้ารับบริการออนไลน์ การแจ้งผลเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านระบบออนไลน์

๘. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบบริการ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้งานให้มีความสะดวก รวดเร็วง่ายต่อการใช้งาน และคุ้มค่า โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับจำนวนผู้มารับบริการในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาศักยภาพความด้านเทคโนโลยีของบุคลากรผู้ดูแลระบบอย่างต่อเนื่องทุกปี

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริตหน่วยงานควรดำเนินการดังนี้

๑. แสดงประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ต้องจัดทำเป็นประกาศอย่างเป็นทางการที่มีการลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานที่ดำรงตำแหน่ง (ต้องเป็นผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันเท่านั้น ไม่สามารถให้รองผู้บริหารราชการแทนลงนามได้ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้บริหารสูงสุดพ้นจากตำแหน่ง สามารถให้รองผู้บริหารราชการแทนเป็นผู้ลงนามได้ แต่หากในช่วงเวลาการตอบ OIT (ม.ค.- เม.ย.) หน่วยงานมีผู้บริหารสูงสุดท่านใหม่แล้ว หน่วยงานจะต้องจัดทำประกาศที่ลงนามโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันใหม่และเผยแพร่ใหม่อีกครั้ง รวมถึงนำลิงก์ใหม่นั้นมาตอบในแบบวัด OIT)

๒. ประกาศฯ ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประกาศฯ ต้องมีข้อความว่า "เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่"

๓. ต้องเป็นประกาศฯ สำหรับปีงบประมาณ ซึ่งมีข้อควรระวัง ดังนี้

๑. แสดงประกาศของผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

๒. เนื้อหาของประกาศไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าตนเองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ไม่มีข้อความว่า "เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่"

การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy

แสดงการดำเนินกิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ต้องแสดงการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๒. เป็นการดำเนินกิจกรรมในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ

๓. ต้องเป็นการดำเนินการในปีงบประมาณ ซึ่งมีข้อควรระวัง ดังนี้

๑. ไม่มีการเผยแพร่การดำเนินกิจกรรมฯ ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
๒. นำการดำเนินกิจกรรมอื่นที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy มาตอบหน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้แสดงรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy ไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ต้องแสดงการประเมินผลและรายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

๒. ต้องเป็นรายงานผลรอบ ๖ เดือนของปีงบประมาณ นั้น

๓. ควรดำเนินการตามแนวทางประกาศ No Gift Policy ของสำนักงาน ป.ป.ท."

ดังนี้

๑) ต้องจัดทำรายงานตามแบบฟอร์ม "แบบสรุปรายงานตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่" รอบ ๖ เดือน

๒) เสนอรายงานผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือนให้ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรรับทราบ

๓) เผยแพร่รายงานผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือนไว้ในเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และนำ URL ไปตอบแบบวัด OI ภายในวันที่ ๓๐ เม.ย. ซึ่งมีข้อควรระวัง ดังนี้

๑. ไม่มีการเผยแพร่รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒. แสดงรายงานผลของปีงบประมาณอื่น ที่ไม่ใช่รอบ ๖ เดือนของปีงบประมาณ

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี

แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนี้

๑. ต้องจัดทำและนำรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี ไปแสดงไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒. ต้องมีการแสดงรายละเอียดข้อมูลผลการประเมินความเสี่ยงการทุจริตอย่างน้อยต้องมีข้อมูล ดังนี้

(๑) เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับความเสี่ยง

(๒) มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง

๓. ต้องเป็นรายงานการประเมินความเสี่ยงฯ ของปีงบประมาณ ซึ่งมีข้อควรระวัง ดังนี้

๑. ต้องเป็นการประเมินความเสี่ยงการทุจริตโดยเฉพาะ (รายงานการตรวจสอบภายใน/การควบคุมภายใน ไม่ใช่คำตอบของ ๐๓๔)

๓. นำรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของปีอื่นมาตอบหน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้

การดำเนินการ/กิจกรรมตามมาตรการในการจัดการความเสี่ยงการทุจริตที่ ดังนี้

๑. เป็นการดำเนินการตามมาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดการทุจริตขึ้น

๒. สามารถจัดทำในรูปแบบประกาศของหน่วยงานหรือรายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต หรือจะดำเนินการเปิดเผยข้อมูลในลักษณะการเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตของหน่วยงานก็ได้

๓. ต้องแสดงรายละเอียดข้อมูลการดำเนินการปีงบประมาณ ซึ่งมีข้อควรระวัง ดังนี้

๑. ไม่ได้มีการดำเนินการตามมาตรฐานการบริหารจัดการความเสี่ยง

๒. กรณีที่ไม่มีข้อมูล หรือมีข้อมูลไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ก็จะได้คะแนนในข้อเนื่องจากผู้ตรวจประเมิน ไม่สามารถทราบได้ว่ากรดำเนินการนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรการฯ อย่างไร แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐาน จริยธรรม หรือธรรมาภิบาลของหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยประกอบด้วย ๑ โครงการ/กิจกรรม ๒) งบประมาณและ ๓) ช่วงเวลาดำเนินการ โดยเป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑. ต้องนำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต แสดงไว้บนเว็บไซต์หลักของ

๒. ผู้บริหารต้องมีการกำกับติดตามให้มีการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

และรายงานผลในระบบ e - PlanNACC ทุก ๖ เดือน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รอบ ๑๒
เดือน ของปีงบประมาณ มาแสดงไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยควรดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บริหารต้องมีการกำกับติดตามให้มีการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และรายงานผลในระบบ e - PlanNACC รอบ ๑๒ เดือนของปีงบประมาณ

๒. มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ อย่างน้อยประกอบด้วย

๑) ผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม

๒) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

๓) ปัญหา/อุปสรรค

๔) ข้อเสนอแนะ

แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยควรดำเนินการ ดังนี้

๑. หน่วยงานควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องยึดถือปฏิบัติ บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ได้แก่ ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น* ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภา ท้องถิ่น* ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น*

๒. แสดงข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

๓. กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงาน

บุคคลที่รับผิดชอบ กรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง

แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ ไว้บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานดังนี้

๑. ต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย ดังนี้

(๑) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยหน่วยงานกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม โดยอาจมอบหมายผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่

หรือกลุ่มงาน/ส่วนงาน/ฝ่ายงาน หรือคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบงานเกี่ยวกับจริยธรรม ประจำหน่วยงาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบคำถาม โดยมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ทราบถึง ผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม และช่องทางการติดต่อ เช่นหมายเลขโทรศัพท์ อีเมล สถานที่ติดต่อบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน

(๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็น แนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม โดยหน่วยงานต้องมีการจัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควร กระทำ (Dos & Don'ts) และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ (ถ้ามี)

(๓) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน โดยหน่วยงานต้องแสดงหลักฐานเกี่ยวกับการ ฝึกอบรมที่มีการ สอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงานเช่น ภาพข่าวประชาสัมพันธ์ รายงานผลการจัดกิจกรรม เป็นต้น

แสดงการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ดำเนินการในปีงบประมาณ ไว้บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน ดังนี้

๑. แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง โดยหน่วยงานต้องจัดทำรายงานการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินพฤติกรรมและการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ใน กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

๒. แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ พิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง โดยหน่วยงานต้องแสดงการ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล โดยแสดงให้เห็นถึง

- การนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือ วินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง(ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง) หรือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ ปฏิบัติงาน หรือการพัฒนา หรือ

- การกำหนดให้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม เช่น

- การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือการบรรจุกลับเข้า รับราชการหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- การสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ก่อน บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. หน่วยงานไม่แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมิน

พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง

แสดงมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยมี การแสดงรายละเอียด ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงานในปีงบประมาณ โดย อย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

(๒) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ โดยต้องเป็นการ วิเคราะห์ของหน่วยงานเอง หากไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA มาแสดง

ส่วนที่ ๒ การกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อ ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผล การประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๒) การกำหนดขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติ

(๓) การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล

ทั้งนี้ สามารถตรวจสอบข้อมูลผลการประเมิน ITA รายตัวชี้วัดของหน่วยงานในปีงบประมาณ ได้จากระบบ ITAS เมื่อจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส แล้วเสร็จ ควรมีการเปิดเผยและแจ้งเวียนให้ บุคลากรทุกฝ่าย/กอง/สำนักได้รับทราบและร่วมกันดำเนินการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑. แสดงข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน ไปสู่การปฏิบัติหรือดำเนินการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการต้องสอดคล้องกับ มาตรการ

๒. ต้องเปิดเผยผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสบนเว็บไซต์ โดยต้องแสดงรายละเอียดข้อมูลให้เห็นว่ามีการนำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน ดำเนินการอย่างไรเมื่อไหร่