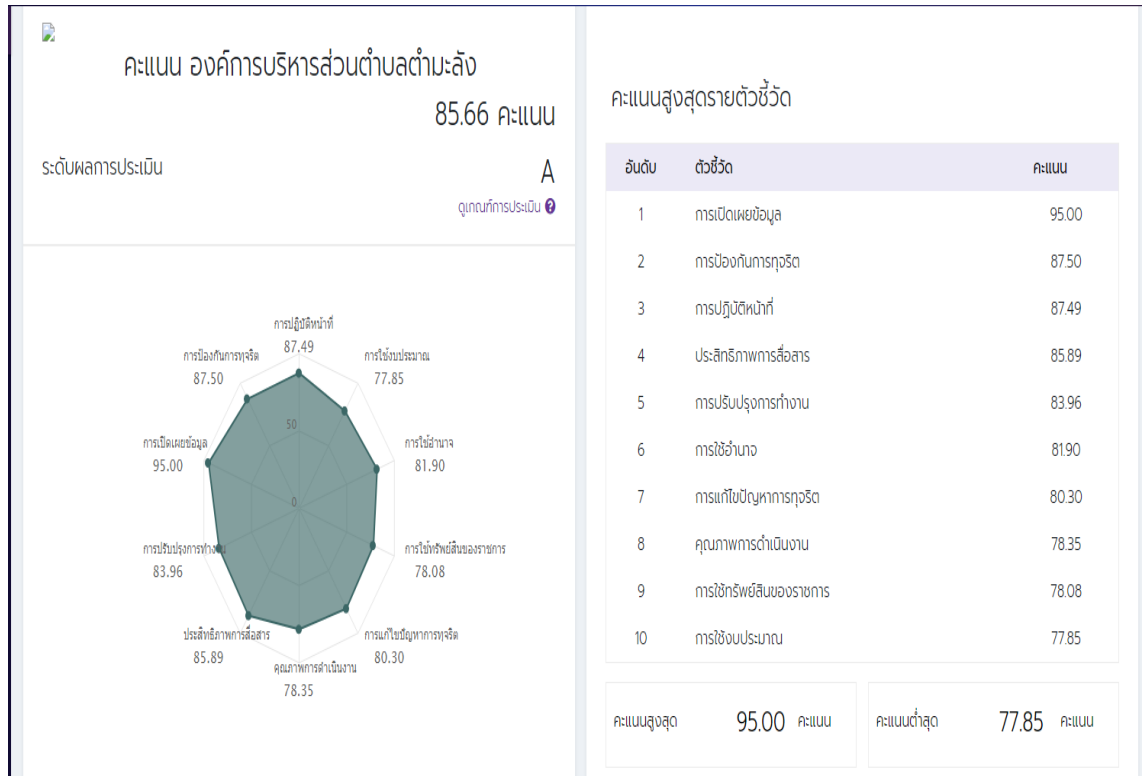


มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

1. การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จากการประเมิน ITA ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง พบว่ามีผลคะแนน 85.66 อยู่ในระดับ A ดังนี้



ข้อเสนอแนะในการเปิดเผยข้อมูล มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
โดยวิเคราะห์ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการวิเคราะห์ในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๑.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๕ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๖ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

(๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ

(๓) การจัดซื้อจัดจ้าง

(๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๕) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

(๖) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต

(๗) มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้น แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนั้นจากผลคะแนนข้างต้น หน่วยงานควรเน้นการเผยแพร่ข้อมูลในด้านประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริตและด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในประเด็นการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และต้องมีข้อเสนอแนะในการรายงานผลด้วยเพื่อให้ได้คะแนนที่ดีขึ้นตามตัวชี้วัด โดยต้องเผยแพร่ในหัวข้อหรือตำแหน่งที่สามารถเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย ทั้งนี้ต้องเป็นการเข้าถึงผ่าน URL บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๕๐ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ได้รับทราบ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น คือ การประเมินความเสี่ยงการป้องกันการทุจริต

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๗.๔๙ เป็นคะแนนการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมี

ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม อย่างไรก็ตามก็เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ควรสร้างระบบการให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างชัดเจน เช่นการสร้างระบบคิว เพื่อเป็นการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๕.๘๙ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน อย่างไรก็ตามก็เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นในปีถัดไปเห็นได้ว่าหน่วยงานควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล ง่ายต่อการเข้าถึงไม่ซับซ้อน และมีหลากหลายช่องทางในการติดต่อ

จุดที่ต้องปรับปรุงพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕) มี ๖ ตัวชี้วัด

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๓.๙๖ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ดังนั้น จากผลคะแนนข้างต้นซึ่งได้คะแนนต่ำ ยังไม่ผ่านเกณฑ์ หน่วยงานควรมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้การบริการที่ดียิ่งขึ้นไป เช่นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน และควรสร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวก

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๑.๙๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ดังนั้นผลคะแนนข้างต้นซึ่งได้คะแนนต่ำ ยังไม่ผ่านเกณฑ์ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา การศึกษาคุณงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการพัฒนา คือ หน่วยงานควรปรับปรุงในประเด็นการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และการใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล ควรจัดทำรายละเอียดของตำแหน่ง และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๘๐.๓๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง ดังนั้นผลคะแนนข้างต้น ได้คะแนนต่ำ ยังไม่ผ่านเกณฑ์ สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการพัฒนา คือ หน่วยงานควรมุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกันและมีระบบการติดตามมาตรการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๗๘.๓๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ดังนั้นผลคะแนนข้างต้น ได้คะแนนต่ำ ยังไม่ผ่านเกณฑ์ สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการพัฒนา คือ หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีการบริการที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๗๘.๐๘ เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินทางราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่นและพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ดังนั้นผลคะแนนข้างต้น ได้คะแนนต่ำ ยังไม่ผ่านเกณฑ์ สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการพัฒนาคือ หน่วยงานควรจัดทำคู่มือการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทราบถึงขั้นตอนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สิน และมีคำสั่งการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลทรัพย์สินของทางราชการ

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนร้อยละ ๗๗.๘๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้น ผลคะแนนข้างต้นได้คะแนนต่ำ ยังไม่ผ่านเกณฑ์ สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นในการพัฒนาคือ หน่วยงานควรเผยแพร่แผนการใช้จ่ายประจำปีของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ และการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีควรมีความคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายใน ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ

๔. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๔.๑ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) อยู่ในระดับ A (๘๗.๔๙) ซึ่งผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานที่ได้คะแนนในระดับพอใช้ คือ

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
	๑) การปฏิบัติหน้าที่	- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนระยะเวลา และ ผู้รับผิดชอบในการให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการการบริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ
	๒) การใช้งบประมาณ	- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ
	๓) การใช้อำนาจของผู้บริหาร	จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (Job descrytion) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมถึงการเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
	๔) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบการกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม – คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด
	๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต	-มุ่งเน้นสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของส่วนรวม มีจิตสาธารณะแลพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ โดยจัดทำมาตรการการป้องกัน และมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานได้โดยง่ายและสะดวก

๔.๒ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) อยู่ในระดับ B (๘๒.๗๓ คะแนน) ยังไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) สิ่งที่เป็นประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
	๖) คุณภาพการดำเนินงาน	-ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
	๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร	-จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และมีการปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
	๘) การปรับปรุงการทำงาน	สร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป่าระบบและส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวก

๔.๓ ผลการประเมินตามแบบตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) อยู่ในระดับ A (๙๑.๒๕ คะแนน) ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย (๘๕ คะแนนขึ้นไป) อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องเป็นประเด็นการพัฒนาสำหรับหน่วยงานมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ตัวชี้วัด	ประเด็นที่ควรพัฒนา
การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) เป็นการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงานสู่สาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงานอย่างครบถ้วนและง่ายต่อการเข้าถึงและแสดงเจตนากรณีในการป้องปรามการทุจริตโดยมีมาตรการที่เป็นรูปธรรม	๙) การเปิดเผยข้อมูล	-เน้นการเผยแพร่ข้อมูลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
	๑๐) การป้องกันการทุจริต	จัดประชุมเตรียมความพร้อมเข้ารับการประชุม ITA ก่อนจะศึกษาและวิเคราะห์ผลการประเมินของปีที่ผ่านมาเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา จากนั้นจัดทำแนวทางการปฏิบัติตามมาตรการภายในและให้มีการกำกับติดตามการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมที่สำคัญ ต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๕. ข้อเสนอแนะในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
๑. มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง	จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง	ทุกกอง	รายงานความก้าวหน้ารอบ ๖ เดือน รายงานสรุปผล
๒. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ ส่ง เส ริ ม คุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน	(๑) ฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนและคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (๒) รณรงค์และร่วมกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ หรือ สื่อ สารสนเทศของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ณ สิ้นปีงบประมาณ
๓. ให้ความรู้เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	รณรงค์และให้ความรู้เรื่อง การ ประเมิน คุณธรรม และความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ หรือสื่อสารสนเทศของหน่วยงาน	สำนักปลัด	
๔. การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน การให้บริการผู้มาติดต่อราชการที่เป็นไปตามขั้นตอนระยะเวลาที่กำหนด	(๑) ทบทวน ปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงาน (๒) ทบทวน ปรับปรุง คู่มือ มาตรฐาน การ ให้บริการประชาชน (๓) รณรงค์ พัฒนา จิตสำนึกการให้บริการกับเจ้าหน้าที่ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ หรือ สื่อ สารสนเทศของหน่วยงาน	ทุกกอง	

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p>๕. สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ</p>	<p>(๑) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนการใ ช้ จ้ า ย งบประมาณประจำปีให้บุคลากรรับทราบ</p> <p>(๒) ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนให้บุคลากรทราบ</p>	<p>สำนักปลัด/กองคลัง</p>	
<p>๖. เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน</p>	<p>ประชาสัมพันธ์ช่องการร้องเรียนการให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ประชาชนรับทราบและเสนอแนะข้อคิดเห็น</p>	<p>ทุกกอง</p>	
<p>๗. มีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระดับคุณภาพของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>(๑) สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินและการทำงาน</p> <p>(๒) ผู้บริหารเน้นย้ำในที่ประชุมเรื่องความเป็นธรรมในการประเมิน เพื่อความตระหนักให้กับหัวหน้างาน</p>	<p>ทุกกอง</p>	
<p>๘. มีแนวทางด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต เช่นมาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ มาตรการ</p>	<p>(๑) จัดทำมาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม</p>	<p>สำนักปลัด,กองคลัง</p>	

<p>ป้องกันการรับสินบน เป็นต้น</p>	<p>(๒) จัดทำ มาตรการ ส่งเสริมความ โปร่งใสในการ จัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>(๓) จัดทำ มาตรการ ตรวจสอบการใช้ ดุลยพินิจ</p> <p>(๔) จัดทำ มาตรการป้องกัน การรับสินบน</p>		
<p>๙.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันการ ทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ</p>	<p>รณรงค์และให้ ความรู้ ตลอดจน จัดกิจกรรม ต่อต้านการ ทุจริตในองค์กร ในวันที่ ๙ นว คม ของทุกปี คือ วันต่อต้าน คอร์รัปชั่นสากล</p>	<p>ทุกกอง</p>	