

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ อำเภอเสวี จังหวัดชุมพร

๑. การวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ จากผลการประเมินITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ พบว่า มีผลคะแนน ๗๒.๑ คะแนน อยู่ในระดับ C ดังนี้

| ตัวชี้วัด | คะแนนการประเมิน |
|---|-----------------|
| ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ | ๙๔.๖๔ |
| ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ | ๘๗.๑๙ |
| ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ | ๙๐.๙๓ |
| ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ | ๘๕.๙๕ |
| ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต | ๘๘.๓๙ |
| ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน | ๘๖.๑๗ |
| ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร | ๘๔.๒๐ |
| ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน | ๘๕.๒๗ |
| ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล | ๕๔.๗๙ |
| ตัวชี้วัดที่ ๑๐การป้องกันการทุจริต | ๔๓.๗๕ |

๒.การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ อำเภอเสวี จังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่จะต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

๒.๑ จุดแข็ง (ตั้งชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๗ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๔.๖๔ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดี หน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๗.๑๙ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย เห็นได้ว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญ กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๙๓ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๙๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่าหน่วยงานควรจะมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้องเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๘.๓๙ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๑๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่า ประชาชน หรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่าไม่มีการเรียกรับสินบน แต่ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น ซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งควรมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงาน

(๗) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๕.๒๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย

๒.๒ จุดที่ต้องพัฒนา (ตั้งชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๔.๒๐ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนที่ควรทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การให้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๕๔.๗๙ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๓.๗๕ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จากการประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ดังนี้

๓.๑ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๙.๔๒ บ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นและแสดงความไว้วางใจต่อการบริหารของผู้บริหารที่มุ่งมั่นสู่การป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้

| ตัวชี้วัด | มาตรการ/ แนวทาง | วิธีการ ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลา ดำเนินการ | การติดตาม |
|--|--|--|--------------|-----------------------|--|
| ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ | การสร้างฐาน ความคิดการ แยกแยะ ประโยชน์ ส่วนตัวและ ประโยชน์ ส่วนรวม | ๑.สร้างฐาน ความคิดการ แยกแยะ ประโยชน์ส่วนตัว และประโยชน์ ส่วนรวม ใน รูปแบบการจัด อบรม/จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ ๒.จัดทำคู่มือแนว ปฏิบัติในการใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ | สำนักปลัดฯ | ม.ค.๖๔-ก.ย.๖๔ | -รายงานผลการ ดำเนินการ -คู่มือแนวปฏิบัติใน การใช้ทรัพย์สินของ ราชการ |

๓.๒ ผลการประเมินตามแบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) ได้คะแนน เท่ากับร้อยละ ๘๕.๒๑ บ่งชี้ให้เห็นว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของ หน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ อย่างตรงไปตรงมา ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่ามี การเรียกรับสินบนทั้งที่เป็นเงิน ทรัพย์สิน และผลประโยชน์อื่นๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรเป็นประเด็นใน การพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

| ตัวชี้วัด | มาตรการ/ แนวทาง | วิธีการ ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลา ดำเนินการ | การติดตาม |
|---|--|---|--------------|-----------------------|---|
| ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพ การสื่อสาร | การปรับปรุง ประสิทธิภาพ การสื่อสาร | ๑.ปรับปรุง ประสิทธิภาพการ สื่อสารโดยนำ เทคโนโลยีมาใช้ ในการเผยแพร่ให้ ประชาชน รับทราบ | สำนักปลัดฯ | ม.ค.๖๔-ก.ย.๖๔ | - มีการประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร/ ข้อมูลต่างๆให้ ประชาชนรับทราบ บนเว็บไซต์ อบรม. |

| ตัวชี้วัด | มาตรการ/ แนวทาง | วิธีการดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลา ดำเนินการ | การติดตาม |
|---|---|---|--------------|-----------------------|--|
| ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุง การทำงาน | การสร้างฐาน ปรับปรุงการ ให้บริการ | ๑.ปรับปรุงการ ให้บริการโดยนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ ดำเนินงาน ๒.จัดคู่มือเกี่ยวกับ แนวทางการ ให้บริการ | สำนักปลัดฯ | ม.ค.๖๔-ก.ย.๖๔ | -รายงานผลการ ดำเนินการ -คู่มือแนวเกี่ยวกับ แนวทางการ ให้บริการ |

๓.๓ ผลการประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๔๙.๒๗ ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำ บ่งชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานมีระบบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบไม่เป็นปัจจุบันหรือไม่ครบถ้วน ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุได้ยกระดับผลการประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ให้สูงขึ้น จึงควรพัฒนาประเด็นต่างๆ รายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

| ข้อที่ | ประเด็น การตรวจ | ข้อบกพร่องที่พบ | วิธีการปรับปรุง ข้อบกพร่อง | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลา ดำเนินการ | การติดตาม |
|--------|-----------------------------------|--|--|--------------|---------------------------|--|
| ๐๑๒ | รายงานผลการดำเนินงานประจำปี | ไม่ปรากฏรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๒ | รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๓ | สำนักปลัด | ต.ค ๖๓ | มีการเผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๓ |
| ๐๑๓ | คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน | ไม่ปรากฏคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีการเผยแพร่คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน |
| ๐๑๗ | E-Service | ไม่ปรากฏงาน E-Service อย่างชัดเจน | จัดทำ ระบบ E-Service ในเว็บไซต์ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีระบบ E-Service ในเว็บไซต์ |
| ๐๒๐ | รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี | ไม่มีรายงานสรุปรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เช่น ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น | รายงานสรุปรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ | กองคลัง | ต.ค ๖๓ | มีการเผยแพร่รายงานสรุปรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ |

| ข้อที่ | ประเด็นการตรวจ | ข้อบกพร่องที่พบ | วิธีการปรับปรุงข้อบกพร่อง | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ | การติดตาม |
|--------|---|--|--|--------------|---------------------------|--|
| ๐๒๔ | รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี | เอกสารไม่ปรากฏบน website ของหน่วยงาน | จัดทำและเผยแพร่รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ๒๕๖๓ | กองคลัง | ต.ค. ๖๓ | มีการเผยแพร่รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี ๒๕๖๓ |
| ๐๒๕ | นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | เอกสารไม่ปรากฏบน website ของหน่วยงาน | จัดทำและเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยในปี ๖๔ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีการเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยในปี ๖๔ |
| ๐๒๖ | การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | ไม่ปรากฏการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | จัดทำและเผยแพร่การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีการเผยแพร่การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๐๒๗ | หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | เอกสารไม่ปรากฏบน website ของหน่วยงาน | จัดทำและเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยในปี ๒๕๖๔ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับ |
| ๐๒๘ | รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี | ไม่ปรากฏรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีอย่างชัดเจน | จัดทำและเผยแพร่รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีการเผยแพร่รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓ |
| ๐๒๙ | แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต | เอกสารไม่ปรากฏบน website ของหน่วยงาน | จัดทำและเผยแพร่แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีการเผยแพร่แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต |

| ข้อที่ | ประเด็นการตรวจ | ข้อบกพร่องที่พบ | วิธีการปรับปรุงข้อบกพร่อง | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ | การติดตาม |
|--------|--|--|---|--------------|---------------------------|--|
| ๐๓๑ | ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี | เอกสารไม่ปรากฏบน website ของหน่วยงาน | จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี ๒๕๖๓ และ ๖ เดือนแรกของปี ๒๕๖๔ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | เผยแพร่ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตประจำปี ๒๕๖๓ และ ๖ เดือนแรกของปี ๒๕๖๔ |
| ๐๓๓ | การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม | ไม่ได้แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน | ส่งเสริมการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานตามภารกิจ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | เผยแพร่การส่งเสริมการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานตามภารกิจ |

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

| ข้อที่ | ประเด็นการตรวจ | ข้อบกพร่องที่พบ | วิธีการปรับปรุงข้อบกพร่อง | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ | การติดตาม |
|--------|---|---|---|--------------|---------------------------|---|
| ๐๔๑ | รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี | ไม่มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน | จัดทำและเผยแพร่รายละเอียดผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๓ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | เผยแพร่รายละเอียดผลการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปี ๒๕๖๓ |
| ๐๔๒ | มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน | ไม่ได้แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี ๒๕๖๒ และไม่มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ | จัดทำและเผยแพร่การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี ๒๕๖๓ | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | เผยแพร่การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี ๒๕๖๓ |

| ข้อที่ | ประเด็นการตรวจ | ข้อบกพร่องที่พบ | วิธีการปรับปรุงข้อบกพร่อง | ผู้รับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ | การติดตาม |
|--------|--|--|---|--------------|---------------------------|---|
| ๐๔๓ | การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน | ไม่ได้แสดงผลการดำเนินงานตามมาตรการเพื่อส่งเสริม ITA โดยมีรายละเอียดการนำมาตรการไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม | แสดงผลการดำเนินงานตามมาตรการเพื่อส่งเสริม ITA | สำนักปลัด | ๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ก.ย.๖๔ | มีรายละเอียดแสดงผลการดำเนินงานตามมาตรการเพื่อส่งเสริม ITA |



(นายพนม เพชรจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล



(นายวิโรจน์ แก้วเจ้ย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล



(นางนัสนารณ มีเมตตา)
หัวหน้าสำนักงานปลัด



(นางจันทรา บุญสิทธิ์)
ผู้อำนวยการกองคลัง



(นายธงชัย ยุติมิตร)
ผู้อำนวยการกองช่าง