



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง โทร. ๐๗๗-๕๐๗-๘๐๗

ที่ นศ. ๗๓๒๐๑/๐๗ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และพิจารณามาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

๑. เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานจะต้องรับการประเมิน ตามแบบการประเมินตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

๒. ข้อเท็จจริง


สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ แล้ว งานกฎหมายและคดี สำนักงานปลัด จึงรายงานวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามรายงานวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ เอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

๓. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อโปรดพิจารณาให้หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง กำชับติดตามการดำเนินงานของพนักงานในกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินที่ยังเป็นข้อบกพร่อง เพื่อยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รวมทั้งพิจารณามาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้นโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ในการดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นายอรรถพร รักดี)
นิติกรชำนาญการ

/ความเห็นของ...

ความเห็นของ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เห็นชอบด้วยส่วนหนึ่ง และไม่เห็นชอบส่วน
อีกทั้ง

(ลงชื่อ)


(นางสาวเกษร เพชรสนธิ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของ ปลัด อบต.



(ลงชื่อ)


(นางสาวเยาวเรศ นนทสวัสดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ


(นายสมคิด ดาวเปียก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

รายงานวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
และกำหนดมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

จากการที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” และออกแบบเครื่องมือในการประเมิน เพื่อเก็บข้อมูลจากแต่ละแหล่งข้อมูล ดังนี้

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานของตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๑.๑ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัวรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

๑.๒ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานของตนเองได้

๑.๓ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

๑.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

๑.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตภายในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

๒. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลขคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสารและตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

๒.๑ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๒.๒ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็น

/เกี่ยวกับการ...

เกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือ *ผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มีเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยเป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซท์หลักของหน่วยงานได้ ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล (ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต (ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

๓.๑ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓.๒ ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

สำหรับคะแนนผลการประเมิน จะมี ๒ ลักษณะ คือค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และระดับผลการประเมิน (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
๕๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

ทั้งนี้ ผลการประเมินตามเป้าหมายนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ในระยะแรกของแผนแม่บทฯ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ บัดนี้ การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ได้เสร็จสิ้นแล้ว ผลการประเมินของ อบต.ทุ่งหลวง อยู่ในระดับ B ได้ ๗๘.๗๕ คะแนน รายละเอียดดังตารางประกอบด้านล่างนี้

แบบ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด		ข้อคำถาม		คะแนน	หมายเหตุ
				ที่	จำนวน		
IIT	๓๐	๑	การปฏิบัติหน้าที่	1๑-๖	๖	๘๙.๑๖	
		๒	การใช้งบประมาณ	1๗-๑๒	๖	๗๙.๓๘	
		๓	การใช้อำนาจ	1๑๓-๑๘	๖	๘๒.๔๖	
		๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	1๑๙-๒๕	๖	๗๙.๖๑	
		๕	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	1๒๕-๓๐	๖	๘๒.๓๖	
EIT	๓๐	๖	คุณภาพการดำเนินงาน	E๑-๕	๕	๘๑.๙๐	
		๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	E๖-๑๐	๕	๘๓.๑๘	
		๘	การปรับปรุงการทำงาน	E๑๑-๑๕	๕	๘๓.๑๘	
OIT	๔๐	๙	การเปิดเผยข้อมูล	O๑-๓๓	๓๓	๕๙.๗๘	
			- ข้อมูลพื้นฐาน	O๑-๙	๙	๘๘.๘๘	
			- การบริหารงาน	O๑๐-๑๗	๘	๕๐.๐๐	
			- เงินงบประมาณ	O๑๘-๒๔	๗	๑๐๐	
			- ทรัพยากรบุคคล	O๒๕-๒๘	๔	๐	
			- ความโปร่งใส	O๒๙-๓๓	๕	๖๐.๐๐	
		๑๐	การป้องกันการทุจริต	O๓๔-๔๘	๑๕	๘๖.๖๑	
			- การดำเนินงาน	O๓๔-๔๑	๘	๘๗.๕	
			- มาตรการภายใน	O๔๒-๔๘	๗	๘๕.๗๑	
รวม				๙๓	๗๘.๗๕		

จากตารางข้างต้นพบว่า อบต.ทุ่งหลวง มีประเด็นที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๑. แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

➤ ในด้านการใช้งบประมาณ

แนวทางการแก้ไข หน่วยงานต้องจัดทำแผนการใช้จ่าย และประชาสัมพันธ์ให้ทราบผ่านช่องทาง Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

๒. แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) พบว่า อบต.ทุ่งหลวง มีเกณฑ์คะแนนที่ได้รับจากการประเมินจากบุคคลภายนอกในแต่ละหัวข้อปานกลาง

แนวทางการแก้ไข ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการดำเนินงานของ อบต.ทุ่งหลวงให้เปิดเผย ข้อมูลครอบคลุมทุกข้อมูล รวมทั้งเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมกับผู้รับบริการในแต่ละกลุ่ม เช่น Website, facebook เป็นต้น

๓. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

➤ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน พบข้อบกพร่องดังนี้

๑. ในหัวข้อข้อมูลการติดต่อ

ข้อบกพร่อง คือ ไม่พบเบอร์โทรสารหน่วยงาน

แนวทางการแก้ไข เพิ่มเบอร์โทรสาร บน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

➤ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน พบข้อบกพร่องดังนี้

๑. ในหัวข้อ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ ๖ เดือน

ข้อบกพร่อง คือ ไม่มีการรายงานในรอบ ๖ เดือน

แนวทางการแก้ไข ควรเพิ่มการรายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี จากปัจจุบันรายงานปีละ ๑ ครั้ง ให้มีการรายงานในรอบ ๖ เดือน ด้วย และประชาสัมพันธ์ให้ทราบผ่านช่องทาง Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

๒. ในหัวข้อ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อบกพร่อง คือ ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

พร้อมรายละเอียด

แนวทางการแก้ไข ควรมีการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานและนำเผยแพร่ทาง Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

๓. ในหัวข้อ E-Service คือ การแสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการ ตามอำนาจหน้าที่ภารกิจหลักของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ

ข้อบกพร่อง คือ ไม่มีข้อมูลการให้บริการผ่านระบบ E-Service

แนวทางการแก้ไข ควรมีช่องทางการให้บริการผ่าน Website เช่น การขอใช้สถานที่ (ห้องประชุม) ผ่าน Website เป็นต้น

➤ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบข้อบกพร่องดังนี้

๑. ในหัวข้อ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อบกพร่อง คือ ไม่มีข้อมูลการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

แนวทางการแก้ไข อบต.ทุ่งหลวง ควรมีการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ให้ครบถ้วนและนำมาประกาศเผยแพร่ให้ครบถ้วนใน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

๒. ในหัวข้อ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อบกพร่อง คือ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของอบต.ทุ่งหลวง แต่เจ้าหน้าที่
ไม่ได้ลงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ลงบน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

แนวทางการแก้ไข ให้เจ้าหน้าที่ลงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ครบถ้วนและ
นำมาประกาศเผยแพร่ให้ครบถ้วนใน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

๓. ในหัวข้อ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อบกพร่อง คือ มีการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ของอบต.
ทุ่งหลวง แต่เจ้าหน้าที่ไม่ได้ลงเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ลงบน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

แนวทางการแก้ไข ให้เจ้าหน้าที่ลงการดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้
ครบถ้วนและนำมาประกาศเผยแพร่ให้ครบถ้วนใน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

๔. ในหัวข้อ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ข้อบกพร่อง อบต.ทุ่งหลวง ไม่มีข้อมูลการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคลและจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

แนวทางการแก้ไข ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ อบต.ทุ่งหลวงควรจัดทำข้อมูลการ
ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้ครบถ้วน
และนำมาประกาศเผยแพร่ให้ครบถ้วนใน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

➤ **ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส พบข้อบกพร่องดังนี้**

๑. ในหัวข้อ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต

ข้อบกพร่อง อบต.ทุ่งหลวง ไม่มีการจัดทำช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตของ
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานโดยเฉพาะ

แนวทางการแก้ไข ควรจัดทำช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของ
อบต.ทุ่งหลวงโดยเฉพาะผ่าน Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

๒. ในหัวข้อ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อบกพร่อง คือ ไม่พบข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดให้เกิดการมีส่วน
ร่วม ในการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แนวทางการแก้ไข ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ อบต.ทุ่งหลวง ควรมีการดำเนินการหรือ
กิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญถึงการเปิดให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามภารกิจของ
หน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ให้ทราบผ่านช่องทาง Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

➤ **ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต**

๑. ในหัวข้อ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อบกพร่อง คือ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ไม่พบการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึง
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ อบต.ทุ่งหลวง มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

แนวทางการแก้ไข ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ อบต.ทุ่งหลวง ควรมีการดำเนินการ หรือมี
กิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์

สุจริต ด้วยการจัดประกาศวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่างๆ เช่น การไม่รับของขวัญจากหน่วยงานใดๆ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์ให้ทราบผ่านช่องทาง Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

➤ **ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒** มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

๑. ในหัวข้อ มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม

ข้อบกพร่อง คือ ไม่พบข้อมูลมาตรการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แนวทางการแก้ไข ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ อบต.ทุ่งหลวง กิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ในการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน และประชาสัมพันธ์ให้ทราบผ่านช่องทาง Website ของ อบต.ทุ่งหลวง

ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับผลการประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จึงเห็นควรวางมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้นให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ๘๕ คะแนน ขึ้นไป ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ และปีต่อไป เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ในการดำเนินงานของ อบต.ทุ่งหลวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง

ที่ ๑๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงาน โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการให้ความสำคัญกับการประเมิน ITA และนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด และให้หน่วยงานกำกับดูแลส่วนราชการพิจารณานำผลการประเมิน ITA ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในขอบเขตความรับผิดชอบกระทรวงมหาดไทยในฐานะกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีให้ส่วนราชการในสังกัดให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ให้การประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี และเพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมิน ITA องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน ITA องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ดังนี้

๑. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย

๑.๑ นายสมคิด ดาวเปียก	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายประพาส สมหวัง	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	รองประธานกรรมการ
๑.๓ นายอนุศาสน์ บุญถาวร	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	รองประธานกรรมการ
๑.๔ นางสาวเยาวเรศ นนทสวัสดิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๕ นางสาวอมรรัตน์ พรหมชาติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๖ นายศุภโชค ตู้อันบัตร์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๗ นางสาวเกษร เพชรสนธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๘ นายอรรถพร รักดี	นิติกรชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหา อุปสรรคในการจัดทำรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ Open (Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)

๓. ส่งเสริม สนับสนุน ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการมีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละหน่วยงาน ตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

/คณะทำงาน...

คณะทำงาน ประกอบด้วย

๒.๑ นางสาวเยาวเรศ นนทสวัสดิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะทำงาน
๒.๒ นางสาวเกษร เพชรสนธิ์	หัวหน้าสำนักปลัด	รองประธานคณะทำงาน
๒.๓ นางสาวจิตติมา ช่วยด้วง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๔ นางสาวนันทิมา ดาวเปียก	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๕ นายนันท์ทพ นาครอด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๖ จ.อ. สุวิทย์ ชูช่วย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	คณะทำงาน
๒.๗ นางสาวสุภาภรมา เข้มม่วง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๘ นางสาวเพ็ญมา ฉิมวาริ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	คณะทำงาน
๒.๙ จ.อ. มณฑล ดีเลย	พนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	คณะทำงาน
๒.๑๐ นายอรรถพร รักดี	นิติกรชำนาญการ	คณะทำงานและเลขานุการ
๒.๑๑ จ.อ. สุชาติ งามวิญญู	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. จัดเตรียม ข้อมูล รวบรวมเอกสาร หลักฐาน ตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขึ้นเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นปัจจุบัน

๒. จัดเตรียมประสานงานส่งรายชื่อบุคลากรภาครัฐ ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนัก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

๓. ประชาสัมพันธ์ แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมารับบริการ หรือมาติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ผู้เสียหาย ผู้ขอการอนุมัติ อนุญาต ตามระเบียบหรือข้อบัญญัติ ผู้ขอรับสวัสดิการต่างๆ บริษัทผู้เสนองานซื้อ จ้าง บริษัท ผู้ได้รับคัดเลือก เพื่อพิจารณา การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการทำงานด้านต่างๆ โดยการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก

๔. ประชาสัมพันธ์ แนะนำวิธีการ ขั้นตอน ช่องทางเข้าระบบการประเมิน ITA Online เช่น QR code หรือ Web responsive ที่เว็บไซต์ภายในหน่วยงาน หรือการประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐ สามารถเข้าสู่ระบบการประเมิน ITA OnLine ได้ด้วยตนเอง

เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานและเป็นการเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการจัดทำ รวบรวม เอกสารหลักฐาน และประชาสัมพันธ์การตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก ตามหัวข้อการประเมินและกรอบระยะเวลาดำเนินงานตามปฏิทินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสมคิด ดาวเปียก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง