



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลรัตตะบุ
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอบรบือ จังหวัดสุรินทร์

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)”

ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ได้คะแนนการประเมิน ๖๕.๔๗ คะแนน อยู่ในระดับ C ดังนี้

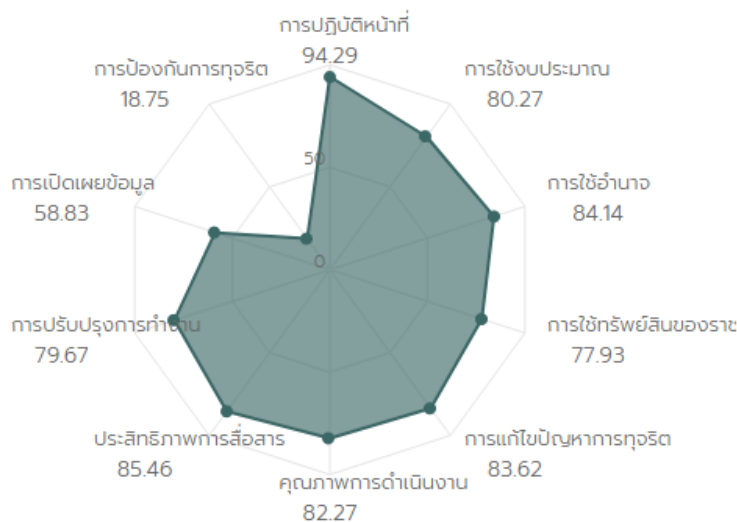


คะแนน องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ

65.47 คะแนน

ระดับผลการประเมิน

C



จากผลการประเมิน “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๓” ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินร้อยละ ๘๐ จะต้อง มีผลคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป ภายในปี ๒๕๖๕ พบว่า ผลคะแนนการประเมินหน่วยงานจาก ๓ แบบวัด คือ แบบวัด การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) และแบบ ตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ตัวชี้วัด ไม่มีแบบวัดใดผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ๘๕ คะแนนขึ้นไป ทำให้ผลการประเมินที่ดียิ่งจะมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงาน (ในในปีถัดไป ดังต่อไปนี้ แบบวัด IIT เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การใช้จ่าย งบประมาณและทรัพย์สินของราชการ โดยยึดระเบียบปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการ มีส่วนร่วมของประชาชน จึงควรดำเนินการ ดังนี้

๑) การปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอน ระยะเวลาและผู้รับผิดชอบใน การให้บริการอย่างชัดเจน สร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุด ให้บริการได้โดยง่าย สะดวกและเป็นไปตามหลักการปกปิดความลับของผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งกำหนดมาตรการ บริหารงานบุคคลและการพิจารณาให้คุณ ให้โทษ ตามหลักคุณธรรมและความสามารถ

๒) การใช้งบประมาณ จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ รวมถึงกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณโดยเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบจาก ทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ

๓) การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านการบริหารงานบุคคล จัดทำรายละเอียดของตำแหน่งงาน (job description) และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ จัดทำคู่มือและระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ สร้างระบบ การกำกับดูแลและติดตามตรวจสอบการยืม คืน และการลงโทษอย่างเคร่งครัด-

๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุด ของส่วนรวมมีจิตสาธารณะและพร้อมให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยจัดทำมาตรการ การป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งการเปิดให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการติดตามตรวจสอบการทำงาน of หน่วยงานได้โดยง่าย และสะดวก

แบบวัด EIT เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพและมาตรฐานการ ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและไม่เลือกปฏิบัติ จึงควรดำเนินการดังนี้

๑) คุณภาพการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและขั้นตอนการให้บริการงาน ด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ

๒) ประสิทธิภาพการสื่อสาร จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลบนเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงานให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล และมีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างชัดเจนและ ต่อเนื่อง

๓) การปรับปรุงระบบการทำงาน สร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและ มาตรฐานการให้บริการได้โดยสะดวก

แบบวัด OIT เป็นการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงานสู่สาธารณะบนเว็บไซต์ของหน่วยงานอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และง่ายต่อการเข้าถึง และแสดงเจตนารมณ์ในการป้องกันการทุจริตโดยมีมาตรการที่เป็นรูปธรรม จึงควรดำเนินการดังนี้

๑) การเปิดเผยข้อมูล เน้นการเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อมูลด้านการบริหารงานทั่วไป งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุและการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข่าวประชาสัมพันธ์ และมีช่องทางการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป และการให้บริการผ่านระบบ e-service โดยต้องเผยแพร่ในหัวข้อหรือตำแหน่งที่สามารถเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลได้โดยง่าย ทุกช่วงเวลา ทั้งนี้ ต้องเป็นการเข้าถึงผ่าน URL บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานโดยตรง

๒) การป้องกันการทุจริต จัดประชุมเตรียมความพร้อมเข้ารับการประเมิน ITA ก่อนจะศึกษาและวิเคราะห์ผลการประเมินของปีที่ผ่านมาเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา จากนั้นจัดทำแนวทางการปฏิบัติตามมาตรการภายในและให้มีการกำกับติดตามการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ที่สำคัญต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมิน

จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามแต่ละตัวชี้วัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัญญ อำเภอบางบาล จังหวัดสุรินทร์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดในประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น หรือประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ดังต่อไปนี้

๓.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ (1๑-1๖) ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๙๔.๒๙

เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน (IIT) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานตามขั้นตอน มีความรับผิดชอบ/ มีคุณธรรม

- ผลการประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผู้ประเมินเป็นบุคลากรภายในส่วนใหญ่มีความเห็นต่อหัวข้อการประเมินในระดับมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัญญ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติตามขั้นตอน เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติและมีความรับผิดชอบ

๓.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ (1๗-1๒) ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๐.๒๗

เป็นการประเมินการรับรู้บุคลากรภายใน (IIT) เกี่ยวข้องกับแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี การใช้จ่าย งบประมาณ กระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายเงิน มีลักษณะคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้งบประมาณ

- ผลการประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผู้ประเมินเป็นบุคลากรภายใน ส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการใช้งบประมาณประจำปี และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุต่างๆ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

๓.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ (1๑๓-1๑๘) ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๔.๑๔

เป็นการประเมินการรับรู้บุคลากรภายใน (IIT) ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเองในประเด็นเกี่ยวกับการ มอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ การใช้อำนาจสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อการบริหารงานบุคคล

- ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประเมินเป็นบุคลากรภายในส่วนใหญ่มีความเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านอื่นๆ เป็นธรรมและเท่าเทียม แต่มีบางประเด็นที่ยังมีข้อบกพร่องต้องแก้ไข ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ประเมินมีความเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้มาจากผลงานอย่างแท้จริง

๓.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (I๑๙-I๒๔) ได้คะแนนประเมิน ร้อยละ ๗๗.๙๓

เป็นการประเมินการรับรู้บุคลากรภายใน (IIT) ต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ โดยประเมินจากพฤติกรรมของบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอก แนวปฏิบัติและกระบวนการขออนุญาตใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการกำกับดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

- ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประเมินเป็นบุคลากรภายใน ส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ หรือการยืมทรัพย์สินของทางราชการของบุคลากรภายนอก แต่อย่างมีประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข ได้แก่ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสะดวกมากน้อยเพียงใด กรณีที่ต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงาน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด รู้แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใด และหน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อป้องกันมิให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้องมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

๓.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต (I๒๕-I๓๐) ได้คะแนนการประเมิน ร้อยละ ๘๓.๖๒

เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน (IIT) ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน โดยประเมินจากผู้บริหารสูงสุดที่ให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต การทบทวนนโยบายป้องกันการทุจริต มีการเฝ้าระวังตรวจสอบเรื่องทุจริต และลงโทษทางวินัย การสร้างความเชื่อมั่นของช่องทาง การร้องเรียน และการนำผลการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหน่วยตรวจสอบภายนอกไปปรับปรุงระบบ ป้องกันการทุจริต

- ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประเมินเป็นบุคลากรภายใน ส่วนใหญ่มีการรับรู้ นโยบายของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต ให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน มีการดำเนินการเฝ้าระวังการทุจริต การตรวจสอบการทุจริต และช่องทางในการร้องเรียนการทุจริต ภายในหน่วยงาน

๓.๖ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน (E๑-E๕) ได้คะแนนการประเมินร้อยละ ๘๒.๒๗

เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อ/ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EIT) ต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด การให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลแก่ผู้รับบริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล และประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ ในการเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นๆ เพื่อแลกกับการอนุมัติ อนุญาต และบริการอื่นๆ นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก

- ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่มาใช้บริการหรือมาติดต่อราชการ ส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการในแต่ละส่วนงานรับรู้ว่าได้รับบริการเท่าเทียมกัน และไม่มีการเรียกรับเงินหรือผลประโยชน์อื่นๆ จากผู้มารับบริการ แต่มีบางประเด็นที่มีผลประเมินค่อนข้างต่ำ เป็นประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานให้บริการโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด ตามระยะเวลาที่กำหนดมากนักน้อยเพียงใด เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออื่นๆอย่างเท่าเทียมกันมากนักน้อยเพียงใด เป็นต้น

๓.๗ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร (E๖-E๑๐) ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๘๕.๔๖

เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EIT) ต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และประเมินถึงความสามารถ ในการชี้แจงและตอบคำถาม รวมทั้งช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนการทุจริต

- ผลการประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผู้ประเมินเป็นบุคลากรภายนอกที่มาใช้บริการหรือมาติดต่อราชการบางส่วนมีการรับรู้เกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน แต่ช่องทางดังกล่าวยังไม่หลากหลายและเข้าถึงยากสำหรับผู้มารับบริการในพื้นที่ หัวข้อการประเมินนี้ เป็นประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไข ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานให้มีการเข้าถึงง่าย หน่วยงานมีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจนมากขึ้นเพียงใด มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ การให้บริการ หรือไม่ หน่วยงานมีการชี้แจงตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจนมากขึ้นเพียงใด

๓.๘ ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน (E๑๑-E๑๕) ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๗๙.๖๙

เป็นการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อ/ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EIT) ต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน มีการปรับปรุงการให้บริการ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเพื่อปรับปรุงการให้บริการ

- ผลการประเมินระดับปานกลาง ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกที่มาใช้บริการหรือมาติดต่อราชการ มีความเห็นต่อการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานในทางที่ดีขึ้น แต่ยังมีเป็นประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นมากขึ้นเพียงใด หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้นมาก น้อยเพียงใด มีความโปร่งใสมากขึ้นมากขึ้นเพียงใด

๓.๙ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล (O๑-O๓๓) ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๕๘.๘๓

เป็นการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ ๕ ประเด็น ดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล
๒. การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน การให้บริการ
๓. การบริหารเงินงบประมาณ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี การจัดซื้อจัดจ้าง

หรือแผนการจัดหาพัสดุ

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายและหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

- ผลการประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย เป็นการประเมินการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนได้ทราบผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้ประเมินเป็นบุคคลภายนอกการเปิดเผยข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ผ่านเว็บไซต์ มีการเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วน และไม่ตรงประเด็น ทำให้ได้คะแนนค่อนข้างน้อย ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องแก้ไข ได้แก่ การบริหารงานซึ่งมีสาเหตุมาจาก การดำเนินงานตามแผนงาน ในบางครั้งผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีการเก็บข้อมูล การรวบรวมข้อมูล และสรุปการให้บริการในทุกแผนงานทำให้ข้อมูลเอกสารที่เผยแพร่ไม่ครบถ้วน จึงได้คะแนนต่ำ จึงต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

๓.๑๐ ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต (O๓๔ - O๔๘) ได้คะแนนประเมินร้อยละ ๑๘.๑๗

เป็นการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้ทราบ ๒ ประเด็น คือ

๑. การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

๒. มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลง หรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

- ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำมาก เป็นการประเมินการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์ ของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนได้ทราบผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ผู้ประเมินเป็นหน่วยงานภายนอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ มีมาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่มีข้อมูลการประเมินความเสี่ยงทุจริต แสดงเพียงรายงานการตรวจสอบภายใน จึงได้คะแนนต่ำจึงต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

๔. ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานท่าน

๔.๑ ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (IIT) ได้คะแนนร้อยละ ๘๔.๐๕ อยู่ในระดับปานกลาง บ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นภายในหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนด รัฐบาลใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินการปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ และรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้บริการสูงสุดของหน่วยงานในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง เป็นต้น โดยสิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ โดยยึดหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส เท่าเทียมกัน	<p>๑. พัฒนาระบบบริการให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน เช่น มีระบบบัตรคิวให้ความสำคัญกับการให้บริการผู้มาก่อนหลัง</p> <p>๒. พัฒนาบุคลากรให้มีจิตบริการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เห็นแก่พวกพ้องตนเอง</p>
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ	การรับรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงานและการใช้จ่ายงบประมาณ	<p>๑. มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรด้านแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี</p> <p>๒. สร้างการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ภายในองค์กรและให้มีช่องทางในการให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถ แจ้งเบาะแสที่สงสัย โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน</p>
ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ	การรับรู้เกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	<p>๑. จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและกำหนดผลงานที่จะใช้ประเมินผลการปฏิบัติให้ชัดเจน</p> <p>๒. กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคลากรตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและให้สอดคล้องกับคุณภาพของผลงาน</p>
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	การรับรู้แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	<p>๑. สร้างแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หรือการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ</p> <p>๒. มีมาตรการกำกับและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ</p>
ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต	การรับรู้การแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน	<p>๑. จัดช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้กับบุคลากรภายในและประชาชนในพื้นที่</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์ให้กับประชาชนได้รับทราบทั่วถึง</p>

๔.๒ ผลการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ได้คะแนน ร้อยละ ๘๒.๔๖ อยู่ในระดับปานกลาง บ่งชี้ให้เห็นว่าผู้รับบริการหรือมาติดต่อราชการบางส่วนมีการรับรู้ เกี่ยวกับช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน แต่ช่องทางดังกล่าวยังไม่หลากหลายและเข้าถึงยากสำหรับผู้มารับ บริการในพื้นที่ โดยสิ่งที่ควรเป็นประเด็นในการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	การรับรู้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด และต้องเป็นไปอย่าง เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบและ ขั้นตอนการให้บริการงานด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง 2. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมพัฒนา เพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึง ง่ายไม่สลับซับซ้อน การปฏิบัติของ เจ้าหน้าที่ มีการชี้แจงและตอบคำถาม ได้ อย่างชัดเจน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และเปิดเผย ข้อมูลบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล 2. มีการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารกันอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน	การรับรู้ของผู้รับบริการ/ผู้มาติดต่อ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปรับปรุง ระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวกับ คุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานมีการปรับปรุงการให้บริการ/ การปรับปรุงการทำงาน มี การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างกระบวนการปรึกษาหารือ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อ ร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชน ทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดง ความ คิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนา 3. ปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการ ให้บริการได้โดยสะดวก 4. มีการพัฒนาทักษะความรู้ความ สามารถของบุคลากรผู้ดูแลเว็บไซต์ของ หน่วยงานในการปรับปรุงระบบให้ ทันสมัยและมีการติดต่อสื่อสารผ่านเว็บไซต์ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ผลการประเมินตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ได้คะแนนประเมิน ร้อยละ ๓๘.๗๙ อยู่ในระดับต่ำมาก บ่งชี้ให้เห็นว่าการวางระบบเพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อให้ สาธารณชนได้รับทราบนั้น มีรายละเอียดข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมและไม่ชัดเจน ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูล แนวทางและมาตรการส่งเสริมเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานมีค่อนข้างน้อย เพื่อเป็นการ ป้องกันหรือลดปัญหาการทุจริตให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยของหน่วยงาน โดยสิ่งที่ควรเป็น ประเด็นในการพัฒนาสำหรับหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมิน	ประเด็นที่ควรพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	การเปิดเผยข้อมูล <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลพื้นฐาน - การประชาสัมพันธ์ - การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล 	การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล หัวข้อ Q&A การ ให้บริการ หัวข้อ E-Service และการ ส่งเสริมความโปร่งใส หัวข้อ ช่องทาง แจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต และช่องทาง การรับฟังความคิดเห็น ต้องสมัครสมาชิก ทำให้ไม่ได้คะแนน เนื่องจากมีความ ยุ่งยากในการติดต่อสื่อสาร จึงต้อง แกไขช่องทางการติดต่อ ให้เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน (ไม่ต้องสมัครสมาชิก)
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกัน การทุจริต	การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูล ที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต - มาตรการภายในเพื่อป้องกันการ ทุจริต 	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น รูปธรรมมีความชัดเจนส่งเสริมบุคลากร ให้มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต

๕. ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประตึก ให้ดีขึ้น

มาตรการ	ขั้นตอนหรือวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ	การกำกับติดตาม
๑. การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อโดยยึดหลักมาตรฐานมีความโปร่งใสเท่าเทียมกัน	- พัฒนาบุคลากรให้มีจิตบริการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้บริการอย่างเท่าเทียมไม่เห็นแก่พวกพ้องตนเอง - กำหนดมาตรการ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	รายงานดำเนินการในประชุมองค์กรประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔
๒. ให้ความรู้เรื่องการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ	- รณรงค์/อบรมให้ความรู้ เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	รายงานดำเนินการในประชุมองค์กรประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔
๓. ตรวจสอบและต่ออายุเว็บไซต์ให้ทันกำหนดเวลา พร้อมเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนทราบ	- ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเว็บไซต์ ของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน - กำหนดมาตรการ	สำนักปลัด กองคลัง	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	รายงานดำเนินการในประชุมองค์กรประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔
๔. มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น เรื่องการร้องเรียน ร้องทุกข์ ที่หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว	- ประชาสัมพันธ์ช่องทาง การรับฟังความคิดเห็น การรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ให้บุคลากรภายในหน่วยงาน และประชาชนในพื้นที่ทราบ โดยประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง - กำหนดมาตรการ	สำนักปลัด	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	รายงานดำเนินการในประชุมองค์กรประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔
๕. การป้องกันการทุจริต	- การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นรูปธรรม มีความชัดเจน ส่งเสริมบุคลากรให้มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔	รายงานดำเนินการในประชุมองค์กรประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ประกาศมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ สูงตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดมาตรการภายในตามเกณฑ์การประเมินดังกล่าวเพื่อให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
๒. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
๓. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ
๔. มาตรการการป้องกันการรับสินบน
๕. มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
๖. มาตรการการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาประโยชน์สาธารณะ
๗. มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ
๘. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต
๙. มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เรื่อง มาตรการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

ตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ จึงได้กำหนดมาตรการ และกลไกการเปิดโอกาสให้ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลและ/หรือรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ

๑. วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะจากการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาในประเด็นความสอดคล้องกับภารกิจหรือยุทธศาสตร์ รวมถึงความเกี่ยวข้องของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโครงการในช่องทางที่หลากหลาย เช่น ติดประกาศ เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ วารสาร เป็นต้น

๓. รับฟังความคิดเห็นของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ

๔. เปิดโอกาสให้ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะในลักษณะการเข้าร่วมในการ จัดทำแผนงาน การวางแผน หรือการดำเนินงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เรื่อง มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง

เพื่อให้การบริหารการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ เป็นไปตามหลัก
ธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ จึงได้กำหนดมาตรการส่งเสริม
ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้

๑. ให้เจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัด
จ้างดำเนินการเผยแพร่แผนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุ
ภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐

๒. ให้เจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
ดำเนินการบันทึกรายละเอียด วิธีการ และขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศ ของ
กรมบัญชีกลาง ผ่านทางระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government
Procurement e-GP) ตามวิธีกกรมบัญชีกลางกำหนดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๒) ทำรายงานขอซื้อหรือขอจ้าง
- ๓) ดำเนินการจัดหา
- ๔) ขออนุมัติสั่งซื้อหรือจ้าง
- ๕) การทำสัญญา
- ๖) การบริหารสัญญา

๓. ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อ
จัดจ้างเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ยื่นข้อเสนอ หรือคู่สัญญาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ซึ่งปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง
ยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนหาประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ

๕. ให้หัวหน้าหน่วยงาน กำกับ ดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติ
หน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัญญ
เรื่อง มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ.๒๕๔๐ มาตรา ๙ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างน้อย ตามมาตรา ๙ วรรคแรก (๑) - (๘) ไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการกำหนด และเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และเกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัญญ จึงได้กำหนดมาตรการการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ดังนี้

๑. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๑.๑ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานอย่างน้อยตาม มาตรา ๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ ราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และไม่เผยแพร่ข้อมูลตาม มาตรา ๑๔ และ ๑๕ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๒ ปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์ และความพร้อมของบุคลากร/ทรัพยากรในหน่วยงาน

๑.๓ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๑.๔ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การรักษาความมั่นคงปลอดภัยบนเว็บไซต์

๒. แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒.๑ ลักษณะ /ประเภท ข้อมูลที่หน่วยงานต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะ ได้แก่

(๑) โครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน

(๒) สรุปอำนาจหน้าที่ที่สำคัญและวิธีดำเนินงาน

(๓) สถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร หรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงาน

ของรัฐ

(๔) กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน ระเบียบ แบบแผน และนโยบาย

(๕) แผนงาน โครงการ ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณ ผลผลิต/ผลลัพธ์ของโครงการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

(๖) แผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี

(๗) อื่นๆตามความเหมาะสม

๒.๒ ระบุวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาการดำเนินการและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะอย่างชัดเจน

๓. กำหนดกลไกการกำกับติดตามการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูล โดยแต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในการดูแลเว็บไซต์ เพื่อให้มีการดำเนินงานเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบัน รายงานผลการดำเนินงาน สรุปปัญหา และอุปสรรคต่อหัวหน้าส่วนราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ



ประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เรื่อง มาตรการการป้องกันการรับสินบน

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ มีกรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมุ่งส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดงพระราม ให้บุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลดงพระรามแนวทางปฏิบัติการต่อต้านการให้สินบน

๑. ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓ และแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑.๑ การให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชาได้เฉพาะกรณีตามปกติประเพณีนิยม และต้องมีมูลค่าไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด

๑.๒ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ และครอบครัวจะรับของขวัญจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ได้เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้เท่านั้น

(๑) การรับตามปกติประเพณีนิยมที่กำหนดไว้ในนโยบายฉบับนี้

(๒) การรับที่เป็นการแจกจ่ายทั่วไป หมายถึง เป็นของขวัญที่รับตามโอกาสหรือประโยชน์ที่ให้กับบุคคลทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ ของขวัญดังกล่าวต้องมีมูลค่าไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด

๒. การบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสาธารณกุศล หรือสาธารณประโยชน์ ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ มีหลักฐานที่ชัดเจน ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓. การสนับสนุนทางการเงินแก่องค์กรชุมชน เครือข่ายองค์กรชุมชน หรือผู้ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และต้องมีหลักฐานการเบิกจ่ายที่ชัดเจน ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทัญญ
เรื่อง มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัญญ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน องค์การบริหารส่วนตำบลประทัญญ จึงได้กำหนดมาตรการป้องกันการ ขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

๑. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การแก้ปัญหาหรือจัดการ ผลประโยชน์ทับซ้อนจะสะท้อนถึงความยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่และองค์การ การจัดการต้องอาศัยข้อมูลนำเข้าจากทุกระดับในองค์กร ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อเรื่องการสร้างระบบ และนโยบาย และเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต้องระบุผลประโยชน์ทับซ้อนที่ตนมี เจ้าหน้าที่ต้องจัดการ กับเรื่องส่วนตนเพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนมากที่สุดเท่าที่ทำได้ และผู้บริหารก็ต้องเป็นแบบอย่างด้วย

๒. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนต้องอาศัย กระบวนการแสวงหา เปิดเผยและจัดการที่โปร่งใส นั่นคือ เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ และมีความพร้อมรับผิดชอบ มีวิธีการต่างๆเช่น จดทะเบียนผลประโยชน์ โยกย้ายเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นขั้นตอนแรกของการ จัดการผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้กระบวนการอย่างเปิดเผยทั่วหน้า จะทำให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือและสร้างความ เชื่อมั่นแก่ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมเชิงนโยบายที่ช่วยสนับสนุนการ ตัดสินใจในเวลาที่มีประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้น และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อตรงต่อหน้าที่ซึ่ง ต้องอาศัยวิธีการดังนี้

๓.๑ ให้ข้อเสนอแนะ และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และการปฏิบัติ รวมถึงการใช้กฎเกณฑ์ที่มีในสภาพแวดล้อมการทำงาน

๓.๒ ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและมีการเสวนาแลกเปลี่ยนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ สบายใจในการเปิดเผยและหารือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

๓.๓ ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มี ผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

๓.๔ ให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและกระบวนการจัดการ ผลประโยชน์ทับซ้อนในที่ทำงาน

๓.๕ วิธีการจัดการ (รวมถึงการลงโทษ) ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของ ตนเองที่ต้องทำตามกฎระเบียบและมาตรฐาน

๓.๖ ป้องกันไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เจ้าหน้าที่เปิดเผยเพื่อมิให้มี ผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทุบทู



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เรื่อง มาตรการการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรักษาประโยชน์สาธารณะ

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ตามความในมาตรา ๑๐๐ แห่งกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กล่าวถึงประโยชน์ส่วนบุคคล ประโยชน์ส่วนรวม และขอบเขตของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

ประโยชน์ส่วนบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทั่วไปในสถานะเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสถานะเอกชนได้ทำกิจกรรมหรือได้การกระทำต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ครอบครัว ญาติ เพื่อนหรือของกลุ่มในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบอาชีพ การค้า การลงทุน เพื่อหาประโยชน์ในทาง การเงินหรือในทางทรัพย์สินต่างๆ เป็นต้น

ประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์สาธารณะ หมายถึงการที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้ กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการดำเนินการในอีกส่วนหนึ่ง ที่แยกออกมาจากการ ดำเนินการตามหน้าที่ในสถานะของเอกชน การกระทำการใดๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงมีวัตถุประสงค์หรือมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง การที่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ตกอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ในรูปแบบต่างๆตามที่กฎหมายบัญญัติห้ามไว้ และยังได้ เข้าไปพิจารณาดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในกิจการของรัฐเพื่อ ประโยชน์ของรัฐ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐพิจารณาได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝงหรือได้นำประโยชน์ ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หรือเข้าไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการดำเนินการใดๆ ตามอำนาจ หน้าที่ของการดำเนินงานที่เป็นกิจการส่วนรวมของรัฐรูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๑. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ชั่วคราว ในกิจการที่เป็นของส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของ เจ้าหน้าที่ของรัฐและทำให้หน่วยงานของรัฐเสียหายหรือเสียประโยชน์

๒. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ต่างๆ เช่น การรับของขวัญฯ และผลจากการรับทรัพย์สินนั้น ได้ส่งผลหรือมีผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่

/๓. การที่เจ้าหน้าที่...

๓. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้ข้อมูลภายในของรัฐ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย หรือการสั่งการตามกฎหมายหรือตามอำนาจหน้าที่และได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง ครอบครัว บริวาร ญาติหรือพวกพ้อง และจะส่งผลกระทบต่อทำให้การบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพหรืออาจจะส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐเกิดการเอื้อประโยชน์หรือทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทำงานพิเศษต่างๆ โดยใช้เวลาในระหว่างที่จะต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้กับรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ

๑. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้เข้ามาทำธุรกิจกับหน่วยงานภาครัฐ ในลักษณะที่เข้ามามีส่วนได้เสียในสัญญาต่างๆ ที่ได้ทำไว้กับหน่วยงานของรัฐ

๒. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทำงานในภาคเอกชน ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่รัฐนั้น ในภายหลังอันเป็นเวลาต่อเนื่องเมื่อได้พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว

๓. การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้กำหนดโครงการสาธารณะและได้นำโครงการนั้น ไปลงในพื้นที่ของตนเพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตนหรือของพวกพ้อง

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การกระทำต่างๆของเจ้าหน้าที่ของรัฐและคู่สมรสที่จะต้องห้ามกระทำหรือห้ามดำเนินกิจการตามที่มาตรา ๑๐๐ ได้กำหนดห้ามไว้และหากมีการฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษทางอาญา ประกอบกับบรรดาความผิดที่เกี่ยวกับเรื่องนี้กฎหมายให้ถือว่าเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญ่อีกด้วย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. **กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต** มาตรา ๑๐๐ ได้บัญญัติ ห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐ รวมถึงการห้ามมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ได้ทำไว้กับ หน่วยงานของรัฐและการห้ามเป็นหุ้นส่วนหรือเป็นผู้ถือหุ้นในธุรกิจของเอกชน การห้ามรับสัมปทานหรือคงถือ ไร่ซึ่งสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐที่มีลักษณะผูกขาดตัดตอนไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม รวมถึงการเป็น ผู้ถือหุ้นหรือเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือได้ทำสัญญาในลักษณะดังกล่าวและยังได้ บัญญัติห้ามการเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะต่างๆ ในธุรกิจของเอกชน เช่น การทำงานในฐานะพนักงานหรือ ลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐนั้น และยังห้ามตลอด ถึงการดำเนินกิจการในภายหลังอันเป็นเวลาที่ต่อเนื่องกันเมื่อได้พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ ถึงสองปี และได้บัญญัติห้ามการดำเนินกิจการของคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเดียวกันกับที่ได้ บัญญัติห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้ดำเนินกิจการไว้ด้วย

มาตรา ๑๐๐ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินกิจการ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท ที่เข้าไปเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ... ฯลฯ

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ... ฯลฯ หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ... ฯลฯ อันมีลักษณะผูกขาดตัดตอน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

(๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุมหรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการหรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

* ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสดังกล่าว เป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๐๑ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีโดยอนุโลม เว้นแต่การเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละห้าของจำนวนหุ้นทั้งหมด ที่จำหน่ายได้ในบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งมีใช้บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๐๐ (๒) ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

มาตรา ๑๐๒ บทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มิให้นำมาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจำกัดหรือบริษัท มหาชนจำกัดมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่หน่วยงานของรัฐถือหุ้นหรือเข้าร่วมทุน

มาตรา ๑๐๓ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สิน หรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

บทบัญญัติในวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปี ด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๓/๑ บรรดาความผิดที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ ให้ถือเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญา ด้วย

๒. ประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๑๕๒ ผู้ใดเป็นเจ้าของพนักงาน มีหน้าที่จัดการหรือดูแลกิจการใดเข้ามีส่วนได้เสียเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นเนื่องด้วยกิจการนั้น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท

๓. ประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช.

เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๓ ประกาศโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๑๐๓ ของ พ.ร.บ. ป.ป.ช. เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๓

ข้อ ๓ เป็นบทนิยามความหมายของคำหรือข้อความ ดังนี้ “การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้อำนาจในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือวัฒนธรรม หรือให้อำนาจตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม

“ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม “ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่

- (๑) การลดราคา
- (๒) การรับความบันเทิง(๓) การรับบริการ
- (๔) การรับการฝึกอบรม
- (๕) สิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ ๔ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใด รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จากบุคคล นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันควรได้

- ตามกฎหมาย
- กฎ
- ข้อบังคับ

ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ ซึ่งให้โดยเสนหาตามจำนวนที่เหมาะสม ตามฐานานุรูป

(๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับ จากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๖ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ

- ผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัว
- มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผล

ความ จำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ โดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้น ยึดถือทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว นั้นไว้ เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น สังกัดโดยทันที

ข้อ ๗ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือมีราคาหรือมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๕

- เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างอื่นที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคล เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ต้องแจ้งข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ ฯลฯ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัด โดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผล ความจำเป็น ความเหมาะสมและสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวก็ให้คืนทรัพย์สิน หรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันทีกรณีที่กรมการที่ไม่สามารถคืนให้ได้ต้องส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรค ๒ แล้ว ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือ ประโยชน์ดังกล่าวเลยผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการดังต่อไปนี้

(๑) ระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า

(๒) (๒) กรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือของหน่วยงานของรัฐ ให้แจ้ง

รายละเอียด

(๓) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้น ต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน

(๔) ประธานกรรมการและกรรมการในองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอน ให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช.

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่ง สส. สว.สมาชิกสภาท้องถิ่น (สจ.สจ.สท.อบต.) ให้แจ้งต่อประธานสภาที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิกเพื่อดำเนินการวินิจฉัยและมีคำสั่ง

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์ ตามประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับแก่ผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึง ๒ ปี ด้วย

๔. พ.ร.บ.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๒๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติ มาตรา ๑๐๐ มาตรา ๑๐๑ หรือมาตรา ๑๐๓ ต้องระวางโทษ จ คุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีความผิดตามมาตรา ๑๐๐วรรคสาม หากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็น ยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินกิจการตามมาตรา ๑๐๐ วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประตัญ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เรื่อง มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๐ และหน้าที่ตามที่กฎหมายอื่นกำหนด เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการใช้ดุลยพินิจในการออกคำสั่งอนุญาต อนุมัติ ในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล จึงได้กำหนดมาตรการการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไว้ ดังนี้

๑. ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชน

๒. การใช้ดุลยพินิจ ต้องเป็นไปตามกฎหมายบัญญัติให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดโดยอิสระ

๓. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชน เพื่อให้การใช้ดุลยพินิจ เป็นไปด้วยความถูกต้อง

๔. ขั้นตอนการใช้ดุลยพินิจต้องประกอบเหตุผล ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนแรก เรื่องเดิม ที่มาของข้อมูลจากแหล่งไหน อย่างไร

๔.๒ ขั้นตอนสอง ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งการวินิจฉัยข้อเท็จจริงนั้นต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากพยานหลักฐานที่มีอยู่เพียงพอต่อการพิสูจน์ข้อเท็จจริงว่าได้เกิดขึ้นหรือไม่

๔.๓ ขั้นตอนที่สาม ข้อกฎหมาย ที่อ้างอิงประกอบข้อเท็จจริงตาม(๔.๒) ที่เกี่ยวข้องและเป็นสาระสำคัญ

๔.๔ ขั้นตอนที่สี่ ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุน ซึ่งใช้ดุลยพินิจจะต้องพิจารณาตัดสินใจว่ากฎหมายได้กำหนดให้ใช้ดุลยพินิจได้เพียงประการเดียว หรือหลายประการ ซึ่งสามารถตัดสินใจใช้อำนาจหรือไม่ก็ได้ หรือจะเลือกกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กฎหมายกำหนด

๕. ให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานพิจารณา ตรวจสอบหรือทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชนเป็นปัจจุบัน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เรื่อง มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องเรียน พ.ศ.๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และได้กำหนดให้ผู้ที่มีความเดือดร้อนหรือเสียหายจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือส่วนราชการ หรือจำเป็นต้องให้ส่วนราชการช่วยเหลือ มีสิทธิ์เสนอคำร้องทุกข์ต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้

เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และส่วนราชการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การบริการประชาชนเป็นไปด้วยความสะดวก โดยประชาชนได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจสูงสุด จึงกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้สะดวกและให้ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนให้ประชาชนได้ทราบโดยทั่วถึง

๒. กำหนดหลักเกณฑ์การรับเรื่องร้องเรียน ลักษณะเรื่องร้องเรียนอย่างชัดเจน และพิจารณาด้วยความละเอียดรอบคอบ

๓. กำหนดกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน โดยอาจตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะทำงานชุดปฏิบัติการเคลื่อนที่เร็วลงพื้นที่แก้ไขปัญหา ประชุมหารือแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน หรือกรณีการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ ให้มีการว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษตามระเบียบข้อ กฎหมายที่กำหนด

๔. ชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการดำเนินการ และแจ้งความคืบหน้าหรือผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนทราบเป็นระยะ รวมทั้งให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ
เรื่อง มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ของสำนักงาน ป.ป.ช. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๖ ที่กำหนดให้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น ต้อง ก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ จึงขอประกาศมาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นมาตรการในการบริหารงานบุคคลให้มีรูปแบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล รวมทั้งสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนี้

การคัดเลือก

๑. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลหรือเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๒. การคัดเลือกกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๓. การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก. อบต. กำหนด

การบรรจุแต่งตั้ง

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

/กรณีองค์การ...

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น

การย้าย

การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

๒. กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันภายในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

๓. การย้ายพนักงานส่วนตำบลให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของทางราชการ

๔. การย้ายพนักงานส่วนตำบลต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนด

การโอน

การโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานส่วนตำบล ในกรณีใดกรณีหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ อบต.กำหนด ดังนี้

๑. ผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น หรือผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น

๒. ผู้ขอโอนหรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นมา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๓. ผู้ขอโอนโดยการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ผู้ที่คณะกรรมการส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติให้โอนจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเดียวกัน

๕. ผู้ที่คณะกรรมการส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติให้โอนจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกองค์การบริหารส่วนตำบลในต่างจังหวัดกัน

การรับโอน

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษฯ โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น และให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม แต่ถ้าไม่มีขึ้นเงินเดือนเท่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกในชั้นที่ เทียบได้ตรงกันกับชั้นที่ได้รับอยู่เดิมตามตารางเปรียบเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานส่วนตำบลจะ ได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่งมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งผู้บริหาร ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ผู้ได้รับเงินเดือนในชั้นไม่สูงกว่าเดิม

การเลื่อนระดับ

การเลื่อนพนักงานส่วนตำบลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

การเลื่อนและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบแข่งขันหรือบัญชีสอบคัดเลือกนั้นแล้วแต่กรณี สำหรับการเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เลื่อนและแต่งตั้งตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นประจักษ์ในความสามารถ

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต. กำหนด ทั้งนี้ ให้ พิจารณาคำวินิจฉัยคุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน การมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพิเชฐ บุญประสิทธิ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ