



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจตุรพักตรพิมาน
อำเภอท่าเรือ จังหวัดชลบุรี

คำนำ

การป้องกันการทุจริต คือ การแก้ปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการ และเป็นเจตจำนงของทุกองค์กรที่ร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ อันเป็นวาระเร่งด่วนของรัฐบาล การนำเครื่องมือประเมินความเสี่ยงการทุจริตมาใช้ในองค์กร จะช่วยให้เป็นหลักประกันในระดับหนึ่งได้ว่าการดำเนินการขององค์กรจะไม่มีทุจริต หรือในกรณีที่พบกับการทุจริตที่ไม่คาดคิด โอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น หรือจากเกิดความเสียหายขึ้นก็จะเป็นความเสียหายที่น้อยกว่า

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้บริหารงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาล โดยการประเมินความเสี่ยงการทุจริตจะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาลเพื่อลดปัญหาการทุจริตภาครัฐ กำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวังเพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้

องค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘) เพื่อเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสและเป็นการป้องกันการทุจริตต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์

ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

| | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ๑. ประเด็นความเสี่ยงที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง | ๑ |
| ๒. ผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ | ๒ |
| ๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินการเพื่อจัดการ ความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ | ๑๔ |

รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินแนวทางในการพัฒนา และยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและเกิดการป้องกันประเด็นความเสี่ยงหรือช่องทางที่อาจจะก่อให้เกิดการทุจริต และสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเท่าทันสถานการณ์ ซึ่งเมื่อหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศมีการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ก็จะทำให้การทุจริตในภาพรวมของประเทศลดลงได้ในที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินที่มีจุดหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ

ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) โดยตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๐๒๓ การดำเนินการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต และดำเนินกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง

๑. ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต

จากแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้มีการกำหนดประเด็นความเสี่ยงที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง ไว้จำนวน ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ.๒๕๕๘

๒. การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

๓. การจัดซื้อจัดจ้าง

๔. การบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘) เพื่อเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสและเป็นการป้องกันการทุจริต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๘)

| ประเด็นความเสี่ยงการทุจริต | เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต | ระดับของความเสี่ยงการทุจริต | | วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | แผน | ผล | | |
| ๑) การอนุมัติ อนุญาตตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ | เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลภายนอก ในการอนุมัติ อนุญาต หรือให้ได้รับการยกเว้น หรือไม่เป็นตามกฎหมาย เช่น การจดทะเบียนพาณิชย์, ขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ, การขออนุญาตก่อสร้าง ฯลฯ | ๖ | ๒ | ๑. ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแลตรวจสอบอย่างใกล้ชิด และมอบนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ๒. จัดช่องทางร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ๓. จัดทำแผนผังขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เผยแพร่ให้ประชาชนทราบ ๔. จัดทำคู่มือ หรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการ ๕. ผู้บังคับบัญชามีการจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้าง/ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน | ๑. ผู้บริหารได้จัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงาน เพื่อสอบถามปัญหาต่างๆ ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานและกำชับให้ปฏิบัติตามมาตรการและคู่มือปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีการมอบนโยบายต่างๆ เช่น นโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ และจัดกิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ๒. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นในช่องทางต่างๆ ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผนผังขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือ หรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการ และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ ๔. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, นโยบายการต่อต้านการรับสินบน |
| | | (ปานกลาง) | (ต่ำ) | | |

| ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต | เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต | ระดับของความเสี่ยง การทุจริต | | วิธีการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหาร จัดการความเสี่ยงการทุจริต |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | แผน | ผล | | |
| ๒) การใช้อำนาจตาม กฎหมาย/การให้บริการ ตามภารกิจ | เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ ราชการ เพื่อช่วยเหลืออำนาจ ความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ หรือญาติ พวกพ้องโดยการ เรียกรับสินบน เป็นการตอบ แทน เช่น การเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการให้บริการที่ รวดเร็วยิ่งขึ้น, เรียกรับเงินเพื่อ ลดอัตราภาษีที่ต้องชำระ ฯลฯ | ๔ (ต่ำ) | ๒ (ต่ำ) | ๑. จัดทำบัตรคิวในการให้บริการ | ๑. มีการจัดทำบัตรคิวเพื่อใช้ในการให้บริการ แก่ประชาชน เป็นการป้องกันการแซงคิว และ ป้องกันการเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ๒. มีช่องทางแจ้งเบาะแสการร้องเรียนการทุจริต ทางเว็บไซต์หลัก ของ อบต. และมีการ ประชาสัมพันธ์ช่องทางร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ เผยแพร่ผ่าน ทางเว็บไซต์ของ อบต.มูจลินท์ ๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากรในหน่วยงาน ทราบและถือปฏิบัติผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น บันทึกข้อความแจ้งเวียนเอกสาร, ติดบอร์ด ประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน, เว็บไซต์ของ หน่วยงาน ฯลฯ ๔. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใน หน่วยงาน เช่น มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กร, นโยบายการต่อต้านการรับสินบน |
| | | | | ๒. จัดช่องทางร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ | |
| | | | | ๓. ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแล ตรวจสอบ อย่างใกล้ชิด และมอบ นโยบาย No Gift Policy จากการ ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการสร้าง วัฒนธรรม No Gift Policy แก่ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน | |
| | | | | ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม | |
| | | | | ๕. ผู้บังคับบัญชามีการจัดกิจกรรมที่ เป็นการเสริมสร้าง/ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน | |

| ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต | เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต | ระดับของความเสี่ยง การทุจริต | | วิธีการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหาร จัดการความเสี่ยงการทุจริต |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | แผน | ผล | | |
| ๓) การจัดซื้อจัดจ้าง | เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการกำหนด TOR ที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์กับพวกพ้องหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยการเรียกรับสินบน เป็นการตอบแทน | ๔ (ต่ำ) | ๒ (ต่ำ) | <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ TOR ที่มีความรู้และมีความเป็นกลาง โดยให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน</p> <p>๒. นำบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์มาเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ</p> <p>๓. จัดช่องทางการร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแลตรวจสอบ อย่างใกล้ชิด และมอบนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน</p> <p>๕. ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๖. ผู้บังคับบัญชาจัดการกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้าง/ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน</p> | <p>๑. จำทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ TOR ที่มีความรู้และมีความเป็นกลาง โดยให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน</p> <p>๒. มีประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนำบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์</p> <p>๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติผ่านทางช่องต่างๆ เช่น บันทึกรับข้อความแจ้งเวียนเอกสาร, ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน, เว็บไซต์ของหน่วยงาน ฯลฯ</p> <p>๔. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, นโยบายการต่อต้านการรับสินบน</p> |

| ประเด็นความเสี่ยง การทุจริต | เหตุการณ์ความเสี่ยงการทุจริต | ระดับของความเสี่ยง การทุจริต | | วิธีการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงการทุจริต | ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหาร จัดการความเสี่ยงการทุจริต |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | แผน | ผล | | |
| ๔) การบริหารงานบุคคล | เจ้าหน้าที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ ราชการเพื่อเรียกรับสินบน ใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้าง | ๒ (ต่ำ) | ๒ (ต่ำ) | <p>๑. มีการเผยแพร่การกำหนดหลักเกณฑ์ ในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จ้างที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. ผู้บริหารหน่วยงานสั่งกำชับ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ใน การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จ้าง อย่างเป็นธรรม</p> <p>๓. ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานสามารถร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร ได้ หากเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | <p>๑. มีการเผยแพร่กำหนดหลักเกณฑ์ในการ บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็น รูปธรรม เช่น หนังสือแจ้งเวียน เผยแพร่ผ่านทาง เว็บไซต์ของ อบต.มูจลินท์ เป็นต้น</p> <p>๒. ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งกำชับผู้บังคับบัญชาแต่ละ กอง/สำนัก หรือผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อน ขึ้นเงินเดือน อย่างเคร่งครัดและเป็นธรรมแจ้งใน การประชุมประจำเดือน</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถร้องทุกข์ต่อผู้บริหารได้ หากเห็นว่าไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผ่านช่องทาง ต่างๆ</p> |

ภาพผลการดำเนินการตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต

ประเด็นที่ ๑ การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติ การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. ผู้บริหารได้จัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและพนักงานในหน่วยงาน เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน และกำชับให้ปฏิบัติตามมาตรการและคู่มือปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีการมอบนโยบายต่างๆ เช่น นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และจัดกิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ได้จัดประชุมผู้บริหารและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ โดยนายมนต์ชัย บุญน้ำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้เป็นประธานการประชุม เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ นายมนต์ชัย บุญน้ำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ยังได้มอบนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีการกำชับให้ปฏิบัติตามมาตรการและคู่มือปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy แก่พนักงาน ของ อบต.มูจลินท์



วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๘ นายมนต์ชัย บุญนำ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ของ อบต.มูจลินท์ ร่วมกันยื่นถือป้ายประชาสัมพันธ์นโยบายฯ เพื่อแสดงเจตนากรณีไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) หน้าหน่วยงาน และสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy แก่เจ้าหน้าที่ของ อบต.มูจลินท์ ให้มีจิตสำนึก มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีในการปฏิเสธการรับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมเผยแพร่กิจกรรมลงเว็บไซต์หลักของ อบต.มูจลินท์



๔. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, นโยบายการต่อต้านการรับสินบน

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๓๐ น. ได้จัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน รวมจำนวน ๒๓ คน โดยนายมนต์ชัย บุญนำ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้มอบนโยบาย ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ทุกคน ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นการสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ให้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยการเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เช่น การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น , การปฏิบัติตนตามแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม Dos & Donts , การปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy เป็นต้น

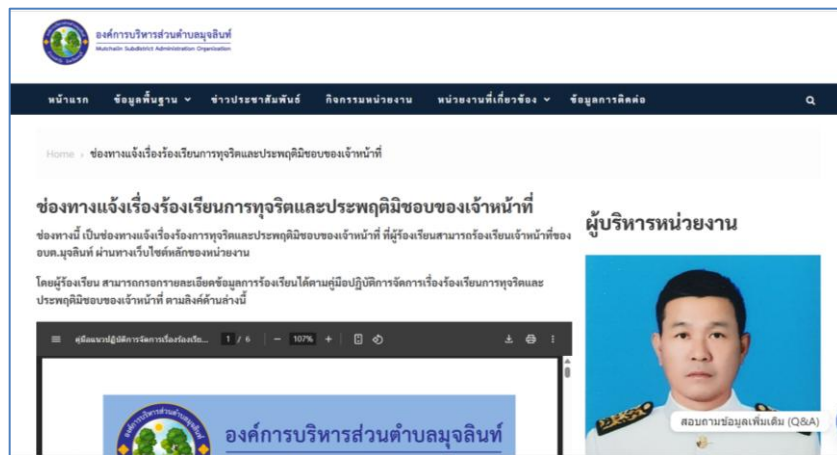


ประเด็นที่ ๒ การใช้อำนาจตามกฎหมาย/การให้บริการตามภารกิจ

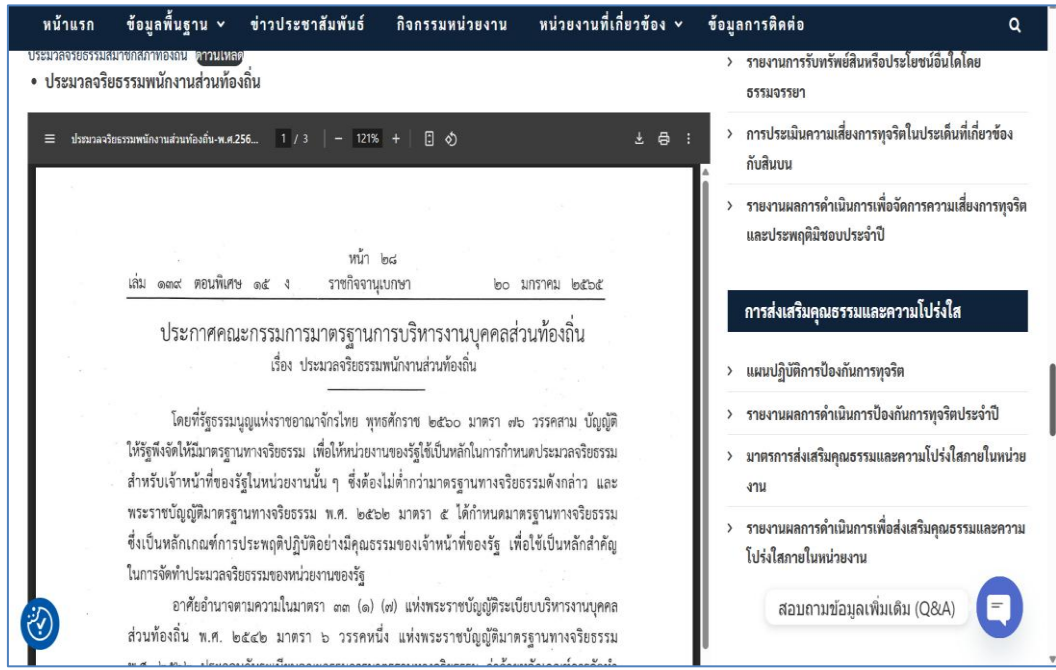
๑. มีการจัดทำบัตรคิวเพื่อใช้ในการให้บริการแก่ประชาชน เป็นการป้องกันการแซงคิว และป้องกันการเลือกปฏิบัติของเจ้าหน้าที่



๒. มีช่องทางแจ้งเบาะแสการร้องเรียนการทุจริตทางเว็บไซต์หลัก ของ อบต. และมีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินอกรอบของเจ้าหน้าที่ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของ อบต.มุงลินี



๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น บันทึกรวบรวมความแจ่มแจ้งเวียนเอกสาร, ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน, เว็บไซต์ของหน่วยงาน ฯลฯ



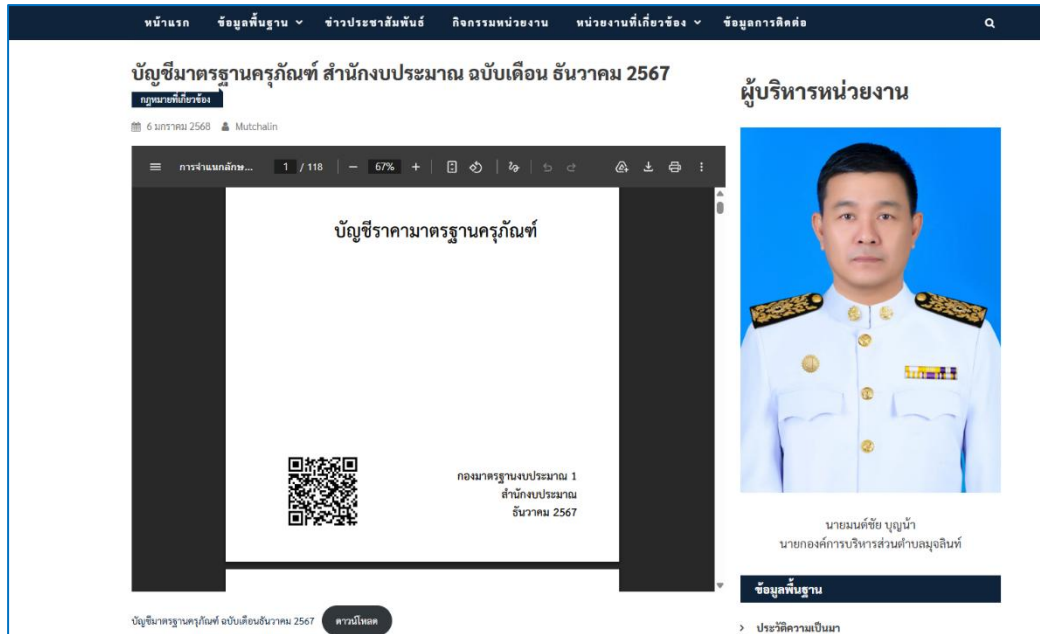
๔. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, นโยบายการต่อต้านการรับสินบน

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๓๐ น. ได้จัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน รวมจำนวน ๒๓ คน โดยนายมนต์ชัย บุญน้ำ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้มอบนโยบาย ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ทุกคน ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นการสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ให้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยการเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เช่น การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น , การปฏิบัติตนตามแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม Dos & Don'ts , การปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy เป็นต้น

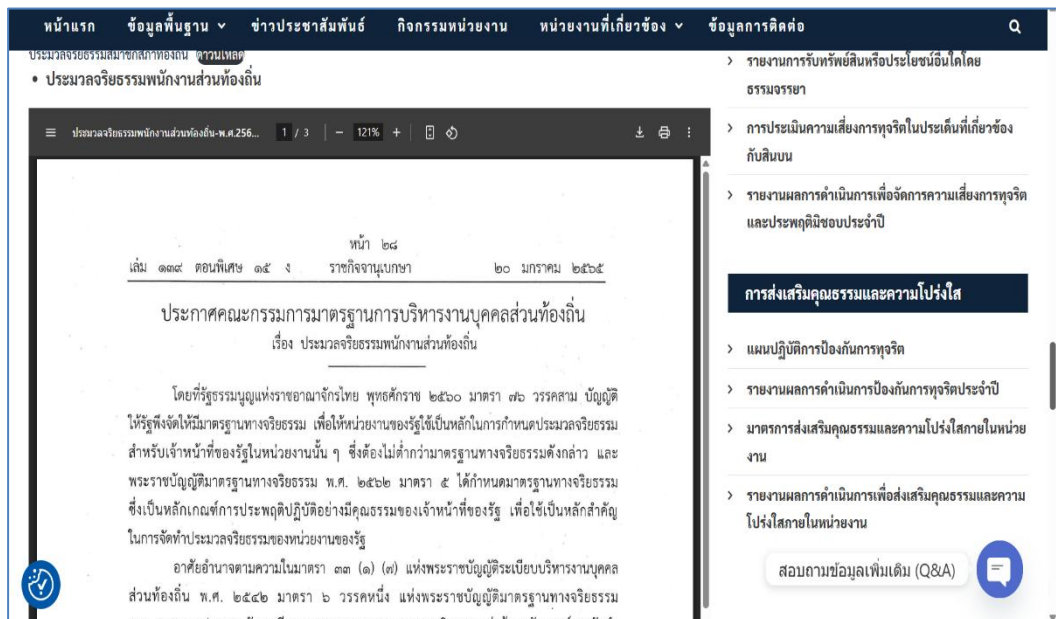


ประเด็นที่ ๓ การจัดซื้อจัดจ้าง

๑. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ TOR ที่มีความรู้และมีความเป็นกลาง โดยให้มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน
๒. มีประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนำบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์



๓. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติผ่านทางช่องทางต่างๆ เช่น บันทึกรับข้อความแจ้งเวียนเอกสาร ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานเว็บไซต์ของหน่วยงาน ฯลฯ



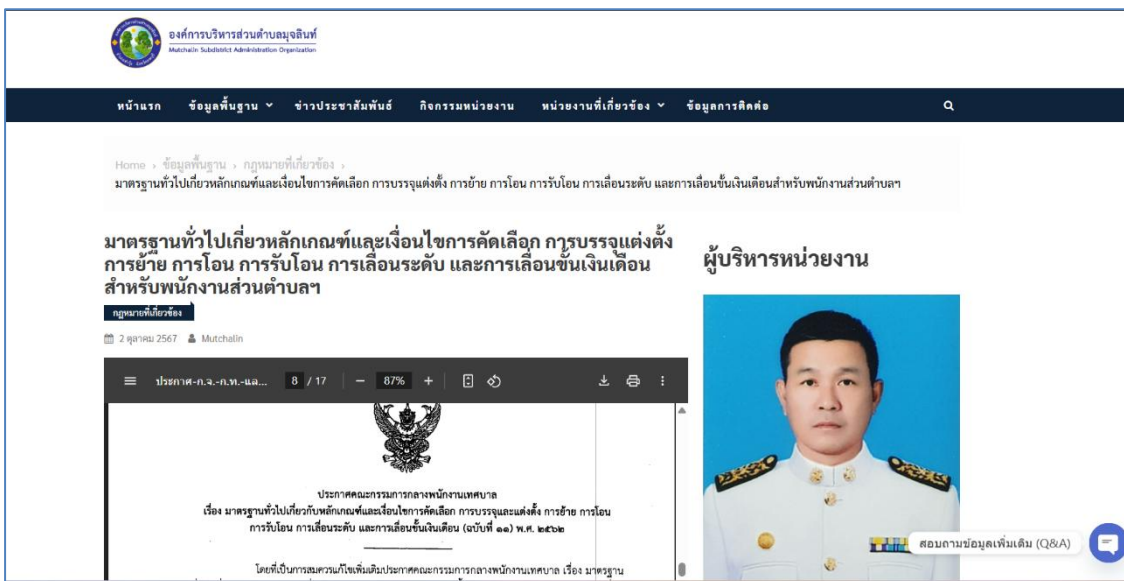
๔. ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร, นโยบายการต่อต้านการรับสินบน

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๓๐ น. ได้จัดประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน รวมจำนวน ๒๓ คน โดยนายมนต์ชัย บุญนำ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ได้มอบนโยบาย ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ทุกคน ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นการสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมูจลินท์ ให้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยการเสริมสร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เช่น การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น , การปฏิบัติตนตามแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม Dos & Donts , การปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy เป็นต้น



ประเด็นที่ ๔ การบริหารงานบุคคล

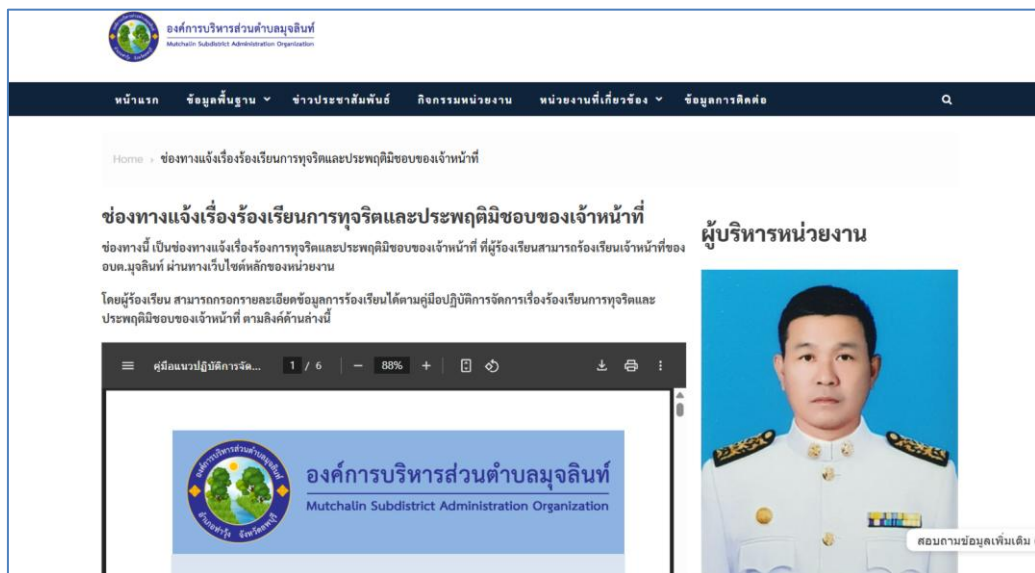
๑. มีการเผยแพร่กำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น หนังสือแจ้งเวียน เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของ อบต. มูจลินท์ เป็นต้น



๒. ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งกำชับผู้บังคับบัญชาแต่ละกอง/สำนัก หรือผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรมแจ้ง ในการประชุมประจำเดือน



๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถร้องทุกข์ต่อผู้บริหารได้ หากเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนผ่านช่องทางต่างๆ



๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จากการตรวจติดตามผลการดำเนินการตามแผนการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘) จะเห็นได้ว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นและให้ความสำคัญในการดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตที่ได้กำหนดไว้มากขึ้น และยังไม่มีพบปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถแก้ไขได้แต่อย่างใดก็ตาม หน่วยงานยังคงต้องมีมาตรการเฝ้าระวังและติดตามการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการดำเนินการ ตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นต่อไป