



รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลวังไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
รายงานผลการดำเนินโครงการ	
๑. ความเป็นมาของโครงการ	๑
๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑
๓. ขอบเขตโครงการ	๑
๔. ผลการดำเนินงาน	๓
๕. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	๔
๖. ผลการเก็บข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจ	๕
๗. สรุปผลและข้อเสนอแนะ	๑๕
๘. สรุปความรู้ที่ได้รับจากการจัดโครงการ	๑๕
ภาคผนวก	
๑. โครงการที่ได้รับอนุมัติ	
๒. กำหนดการ / คำกล่าวเปิด / คำกล่าวรายงาน	
๓. คำสั่งคณะกรรมการดำเนินโครงการ	
๔. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	
๔.๑ หนังสือติดต่อ/หนังสือขอความร่วมมือ	
๔.๒ สรุปค่าใช้จ่ายของโครงการ/กิจกรรม	
๔.๓ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ/ใบลงทะเบียน	
๕. แบบประเมินพึงพอใจ	
๖. ภาพประกอบโครงการ	
๗. อื่น ๆ	

.....

คำนำ

การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ในระหว่างวันที่ ๒๔ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ เทศบาลตำบลวังไผ่ เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลเมืองหัวหิน และ แก่งกระจานพาราไดซ์รีสอร์ท อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังไผ่ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน ในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้รายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาข้อมูล สำหรับการค้นคว้า ศึกษา เปรียบเทียบ หรืออ้างอิง ให้เป็นประโยชน์ในการโครงการในครั้งต่อไป

การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพฯ ในครั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ใคร่ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาศักยภาพฯ นอกจากนี้ ใคร่ขอขอบคุณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ให้การต้อนรับ เป็นอย่างดียิ่ง

งานการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลวังไผ่

รายงานผลการดำเนินงาน

๑. ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

เทศบาลถือเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะ แก่ประชาชน ในหลายด้าน และมีภารกิจหลากหลายทั้งภารกิจตามกฎหมายจัดตั้ง และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงาน ราชการอื่น การบริหารงานของเทศบาล จึงต้องอาศัยบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถสนอง ความต้องการ และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการเพิ่ม ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เนื่องจากสังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเกิดสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งในมิติของท้องถิ่นเอง หรือระดับประเทศ

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังไผ่ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ การฝึกอบรมและพัฒนาถือเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยที่การฝึกอบรมเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง ให้เกิดการเรียนรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ของตัวบุคคล ส่วนการพัฒนานั้นเป็นการเตรียมบุคคลในเทศบาล เพื่อรองรับงานในอนาคตและยังเป็นการเพิ่มความสามารถของ บุคคลให้พร้อมจะปฏิบัติงานในปัจจุบัน จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และความสามัคคีในองค์กร เป็นการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนากระบวนการในการให้บริการประชาชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน ให้นำอยู่อย่างยั่งยืน

๓.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินการสร้างคุณธรรม ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ

๓. ขอบเขตของการดำเนินโครงการ

เป้าหมาย

คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร จำนวน ๘๐ คน

วิธีดำเนินการ

- จัดอบรมโดยการบรรยาย และตอบปัญหาจากวิทยากร ในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๒.๐๐ น. ณ เทศบาลตำบลวังไผ่ อ.เมืองชุมพร จ.ชุมพร กำหนดหลักสูตรอบรมตามความเหมาะสม ของกลุ่มเป้าหมาย

- เดินทางไปศึกษาดูงาน ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

* เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

* เทศบาลเมืองหัวหิน

- จัดอบรมโดยการบรรยายและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และตอบปัญหาจากวิทยากร ในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๕.๓๐ น. ณ แก่งกระเจานพาราไดซ์รีสอร์ท อ.แก่งกระเจาน จ.เพชรบุรี กำหนดหลักสูตรอบรมตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมาย

- รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓	(อบรม ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๓ เทศบาลตำบลวังไผ่)
เวลา ๑๒.๔๕ - ๑๓.๐๐ น.	ลงทะเบียน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๓.๑๕ น.	พิธีเปิดโครงการอบรม โดย นายศุภชัย ทิพย์สุวรรณ
เวลา ๑๓.๑๕ - ๑๔.๔๕ น.	บรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างความโปร่งใส ในองค์กรภาครัฐ” โดย นางสาวอุษณีย์ อยู่หุ่น หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล สังกัด สำนักงานเทศบาลตำบลเนินสันติ
เวลา ๑๔.๔๕ - ๑๕.๐๐ น.	รับประทานอาหารว่าง
เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	บรรยาย เรื่อง “การพัฒนาองค์กรให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม” โดย นายยุทธนา รัตนมณี หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข สังกัด เทศบาลตำบลวังไผ่
เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.	สรุปความรู้ที่ได้รับ
วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓	(ศึกษาดูงาน)
เวลา ๐๕.๐๐ - ๐๕.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมโครงการฯ พร้อมกัน ณ สำนักงานเทศบาลตำบลวังไผ่
เวลา ๐๕.๓๐ - ๐๗.๓๐ น.	ออกเดินทางจากสำนักงานเทศบาลตำบลวังไผ่ จังหวัดชุมพร ถึงจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
เวลา ๐๗.๓๐ - ๐๘.๓๐ น.	รับประทานอาหารเช้า
เวลา ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น.	เดินทางเข้าศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์
เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๑.๓๐ น.	ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เข้าศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ (การดำเนินการสร้างคุณธรรมด้านความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ)
เวลา ๑๑.๓๐ - ๑๒.๓๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ น.	เดินทางเข้าศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองหัวหิน
เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.	ผู้เข้าร่วมโครงการฯ เข้าศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองหัวหิน (เทศบาลนำอยู่อย่างยั่งยืน)
เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.	เดินทางเข้าที่พัก ณ แก่งกระจานพาราไดซ์รีสอร์ท อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี เวลา
๑๗.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.	สรุปความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน
เวลา ๑๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น.	รับประทานอาหารเย็น
เวลา ๑๙.๐๐ น.	พักผ่อนตามอัธยาศัย

วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓	(อบรม ณ แก่งกระจานพาราไดซ์รีสอร์ท อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี)
เวลา ๐๗.๓๐ - ๐๘.๓๐ น.	รับประทานอาหารเช้า
เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๐.๓๐ น.	บรรยาย เรื่อง “ความสามัคคีสร้างความสำเร็จแก่องค์กร” โดย ดร.สามารถ สว่างแจ้ง และคณะ
เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ น.	รับประทานอาหารว่าง
เวลา ๑๐.๔๕ - ๑๒.๐๐ น.	บรรยาย เรื่อง “ความสามัคคีสร้างความสำเร็จแก่องค์กร”(ต่อ) โดย ดร.สามารถ สว่างแจ้ง และคณะ
เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.	รับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดย ดร.สามารถ สว่างแจ้ง และคณะ
เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๕ น.	รับประทานอาหารว่าง
เวลา ๑๕.๑๕ - ๑๕.๓๐ น.	สรุปความรู้ที่ได้รับ
เวลา ๑๕.๓๐ - ๒๐.๓๐ น.	เดินทางกลับจังหวัดชุมพร

๔. ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ซึ่งโครงการพัฒนาศักยภาพฯ ดังกล่าว ได้จัดกิจกรรมออกเป็น ๓ ช่วง ประกอบด้วย

๑. ในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้จัดอบรมให้ความรู้ สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลที่ได้จากการดำเนินโครงการ ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๕

๒. ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้จัดให้มีการศึกษาดูงาน สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ทำให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๕

๓. ในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้จัดให้มีจัดอบรมโดยการบรรยายและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๕

๕. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

โครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ตั้งจ่ายจากงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้จ่ายสอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ เป็นเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท

การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำรายละเอียดค่าใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการพัฒนาศักยภาพฯ หลังจากการจัดโครงการเสร็จสิ้น ดังนี้

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

- ค่าสมนาคุณวิทยากร	เป็นเงิน	๙๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	๒,๔๐๐ บาท
- ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม	เป็นเงิน	๗,๒๐๐ บาท
- ค่าป้ายไวนิลประชาสัมพันธ์โครงการฯ	เป็นเงิน	๖๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน		๑๑,๑๐๐ บาท

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

- ค่าอาหารเช้าและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	๗,๗๐๐ บาท
- ค่าอาหารกลางวันและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	๑๑,๕๕๐ บาท
- ค่าอาหารเย็นและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	๑๙,๒๕๐ บาท
- ค่าเช่าที่พัก	เป็นเงิน	๕๘,๒๐๐ บาท
- ค่าเช่าที่พัก (วิทยากร)	เป็นเงิน	๓,๐๐๐ บาท
- ค่าของที่ระลึก	เป็นเงิน	๓,๐๐๐ บาท
- ค่าจ้างเหมารถปรับอากาศ	เป็นเงิน	๖๔,๐๐๐ บาท
- ค่าป้ายไวนิลประชาสัมพันธ์โครงการฯ	เป็นเงิน	๖๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน		๑๖๗,๓๐๐ บาท

วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

- ค่าอาหารกลางวันและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	๑๕,๔๐๐ บาท
- ค่าอาหารกลางวันและเครื่องดื่ม (วิทยากร)	เป็นเงิน	๘๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (เช้า)	เป็นเงิน	๓,๘๕๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (บ่าย)	เป็นเงิน	๓,๘๕๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (เช้า) (วิทยากร)	เป็นเงิน	๒๐๐ บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (บ่าย) (วิทยากร)	เป็นเงิน	๒๐๐ บาท
- ค่าอาหารเย็นและเครื่องดื่ม	เป็นเงิน	๒๖,๙๕๐ บาท
- ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง	เป็นเงิน	๑,๓๐๐.๒๐ บาท
- ค่าสมนาคุณวิทยากร	เป็นเงิน	๑๒,๐๐๐ บาท

รวมเป็นเงิน ๖๔,๕๕๐.๒๐ บาท

รวมค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการฯ

เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๔๒,๙๕๐.๒๐ บาท

๖. ผลการเก็บข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจ

โครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้ใช้แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพ จำนวน ๒ ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ ๑ จะใช้สำหรับประเมินความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ในวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๓ เทศบาลตำบลวังไผ่ โดยใช้สูตรการคำนวณแจกแจงหาค่าความถี่เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของแต่ละตาราง ซึ่งแบบความพึงพอใจ ได้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบประเมิน (ตำแหน่ง) และการศึกษา ซึ่งได้ใช้สูตรคำนวณแจกแจงหาค่าความถี่เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับ เพศ

เพศ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๓๗	๔๗.๔๔	
หญิง	๔๑	๕๒.๕๖	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่ามีเพศชาย จำนวน ๓๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๔) เพศหญิง จำนวน ๔๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๖)

ตารางที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๒๑ - ๓๐ ปี	๓	๓.๘๕	
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๖	๓๓.๓๓	
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๗	๔๗.๔๔	
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๒	๑๕.๓๘	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าอายุของผู้ตอบแบบประเมิน มีดังนี้ อายุ ๒๑ - ๓๐ ปีจำนวน ๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๕) อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓) อายุ ๔๑ - ๕๐ ปีจำนวน ๓๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๔) อายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานะของผู้ตอบแบบประเมิน

สถานะของผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
คณะผู้บริหาร	๖	๗.๖๙	
สมาชิกสภาเทศบาล	๔	๕.๑๓	
พนักงานเทศบาล	๓๗	๔๗.๔๔	
ลูกจ้างประจำ	๕	๖.๔๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๙	๒๔.๓๖	
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๘.๙๗	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าสถานะของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ คณะผู้บริหาร จำนวน ๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙) สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓) พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๔) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๖.๔๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๖) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๗)

ตารางที่ ๔ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	-	-	
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑	๑.๒๘	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๔	๕.๑๓	
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๗	๘.๙๗	
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗	๘.๙๗	
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๑	๑.๒๘	
ปริญญาตรี	๔๙	๖๒.๘๒	
สูงกว่าปริญญาตรี	๙	๑๑.๕๓	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าการศึกษาของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ระดับประถมศึกษา จำนวน - คน (คิดเป็นร้อยละ -) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๘) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๗) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๗) ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๙ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๖๒.๘๒) สูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน ๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๓)

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งได้ใช้สูตรคำนวณแจกแจงหาค่าความถี่เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๑ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก			
ดี			
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๓๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๕) ระดับดี จำนวน ๓๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๕)

ตารางที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๘	๖๑.๕๔	
ดี	๓๐	๓๘.๔๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔) ระดับดี จำนวน ๓๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๖)

ตารางที่ ๓ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความรู้ที่ได้รับจากการบรรยายของวิทยากร

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๙	๖๒.๘๒	
ดี	๒๙	๓๗.๑๘	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมิน มีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๒) ระดับดี จำนวน ๒๙ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๓๗.๑๘)

ตารางที่ ๔ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดโครงการ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๙	๖๒.๘๒	
ดี	๒๙	๓๕.๙๐	
พอใช้	๑	๑.๒๘	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมิน มีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๒) ระดับดี จำนวน ๒๘ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๓๕.๙๐) ระดับพอใช้ จำนวน ๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๘)

ตารางที่ ๕ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระยะเวลา

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๘	๖๑.๕๔	
ดี	๓๐	๓๘.๔๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมิน มีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔) ระดับดี จำนวน ๓๐ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๓๘.๔๖)

ตารางที่ ๖ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่ออาหารและเครื่องดื่มที่ให้บริการ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๕๐	๖๔.๑๐	
ดี	๒๘	๓๕.๙๐	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๐) ระดับดี จำนวน ๒๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๐)

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการประชาสัมพันธ์โครงการ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๕	๕๗.๖๙	
ดี	๓๓	๔๒.๓๑	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๙) ระดับดี จำนวน ๓๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๑)

ตารางที่ ๘ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการให้ความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๙	๖๒.๘๒	
ดี	๒๙	๓๗.๑๘	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๘	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๘ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๒) ระดับดี จำนวน ๒๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๘)

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- การจัดโครงการฯ ในส่วนของการศึกษาดูงาน ควรจัดในช่วงที่มีวันหยุดติดต่อกันหลายวัน เพื่อจะได้สามารถเข้าร่วมโครงการฯ ได้

ชุดที่ ๒ ใช้สำหรับประเมินความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ในวันที่ ๒๕ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลเมืองหัวหิน และ แก่งกระจานพาราไดซ์รีสอร์ท อ.แก่งกระจาน จ.เพชรบุรี เพื่อใช้สำหรับการศึกษาดูงาน การอบรมและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดยใช้สูตรการคำนวณแจกแจงหาค่าความถี่เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของแต่ละตาราง ซึ่งแบบความพึงพอใจ ได้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะของผู้ตอบแบบประเมิน (ตำแหน่ง) และการศึกษา ซึ่งได้ใช้สูตรคำนวณแจกแจงหาค่าความถี่เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับ เพศ

เพศ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ชาย	๓๖	๔๖.๓๕	
หญิง	๔๑	๕๓.๖๕	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่ามีเพศชาย จำนวน ๓๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๕) เพศหญิง จำนวน ๔๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๕)

ตารางที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๒๑ - ๓๐ ปี	๓	๓.๙๐	
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๖	๓๓.๓๗	
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๗	๔๘.๐๕	
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๑	๑๔.๒๘	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าอายุของผู้ตอบแบบประเมิน มีดังนี้ อายุ ๒๑ - ๓๐ ปีจำนวน ๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๐) อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๒๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๗) อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๓๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐๕) อายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๘)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานะของผู้ตอบแบบประเมิน

สถานะของผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
คณะผู้บริหาร	๖	๗.๘๐	
สมาชิกสภาเทศบาล	๔	๕.๑๙	
พนักงานเทศบาล	๓๖	๔๖.๓๕	
ลูกจ้างประจำ	๕	๖.๔๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๙	๒๔.๖๘	
พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๙.๐๙	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าสถานะของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ คณะผู้บริหาร จำนวน ๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๐) สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๙) พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๖ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๕) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๙) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๘) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙)

ตารางที่ ๔ ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ประถมศึกษา	-	-	
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑	๑.๓๐	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๔	๕.๑๙	
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๗	๙.๐๙	
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗	๙.๐๙	
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๑	๑.๓๐	
ปริญญาตรี	๔๘	๖๒.๓๔	
สูงกว่าปริญญาตรี	๙	๑๑.๖๙	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าการศึกษาของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๔ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๙) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙) ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน ๑ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๑.๓๐) ระดับปริญญาตรีจำนวน ๔๘ คน (คิดเป็น ร้อยละ ๖๒.๓๔) สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๙)

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมิน ซึ่งได้ใช้สูตรค่าความแจกแจงหาค่าความถี่เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๑ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๕๐	๖๔.๙๔	
ดี	๒๗	๓๕.๐๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๔) ระดับดี จำนวน ๒๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๖)

ตารางที่ ๒ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นการประชาสัมพันธ์โครงการ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๗	๖๑.๐๙	
ดี	๓๐	๓๘.๙๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐๙) ระดับดี จำนวน ๓๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๖)

ตารางที่ ๓ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสถานที่ศึกษาดูงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๕๐	๖๔.๙๔	
ดี	๒๗	๓๕.๐๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๔) ระดับดี จำนวน ๒๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๖)

ตารางที่ ๔ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของระยะเวลาในการศึกษาดูงาน

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๓	๕๕.๘๔	
ดี	๓๓	๔๒.๘๖	
พอใช้	๑	๑.๓๐	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๔) ระดับดี จำนวน ๓๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖) ระดับพอใช้ จำนวน ๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐)

ตารางที่ ๕ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความปลอดภัยของยานพาหนะ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๕๐	๖๔.๘๔	
ดี	๒๗	๓๕.๐๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๔) ระดับดี จำนวน ๒๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๖)

ตารางที่ ๖ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของอาหาร เครื่องดื่ม และที่พัก

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๕	๕๘.๔๔	
ดี	๓๑	๔๐.๒๖	
พอใช้	๑	๑.๓๐	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๔๔) ระดับดี จำนวน ๓๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๖) ระดับพอใช้ จำนวน ๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐)

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการดูแล ให้ความช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๕๐	๖๔.๘๔	
ดี	๒๗	๓๕.๐๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๕๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๔) ระดับดี จำนวน ๒๗ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๖)

ตารางที่ ๘ ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นเพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ระดับความพึงพอใจ	จำนวน/คน	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
ดีมาก	๔๘	๖๒.๓๔	
ดี	๒๙	๓๗.๖๖	
พอใช้	-	-	
ควรปรับปรุง	-	-	
รวม	๗๗	๑๐๐.๐๐	

ตามตารางผู้ที่ตอบแบบประเมินโครงการฯ จำนวน ๗๗ คน ผลปรากฏว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจ ดังนี้ ระดับดีมาก จำนวน ๔๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๔) ระดับดี จำนวน ๒๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๖)

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. ควรมีการจัดโครงการฯ ในครั้งต่อไปอีก
๒. เพื่อความสะดวกในการเข้าร่วมโครงการฯ ควรจัดในช่วงที่ติดวันหยุดหลายวัน
๓. สถานที่ศึกษาดูงาน มีความน่าสนใจ เหมาะสมกับบริบทของเทศบาล
๔. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ ให้การดูแลผู้เข้าร่วมโครงการอย่างทั่วถึง

๗. สรุปผล ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น

จากการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลวังไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถสรุปกลุ่มเป้าหมายของโครงการพัฒนาศักยภาพฯ ออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ จัดอบรมให้ความรู้ สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพฯ จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๐

๒. วันที่ ๒๕ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานและอบรมให้ความรู้ พร้อมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพฯ จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๕

ปัญหา/อุปสรรค

-

ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น

๑. ควรมีการจัดโครงการฯ ในครั้งต่อไปอีก
๒. ควรเพิ่มระยะเวลาในการดำเนินโครงการฯ ให้มากขึ้น
๓. สถานที่ศึกษาดูงาน มีความน่าสนใจ เหมาะสมกับบริบทของเทศบาล
๔. วิทยากรบรรยายสนุก และมีกิจกรรมกลุ่มที่มีความเหมาะสม

๘. สรุปความรู้ที่ได้รับจากศึกษาดูงาน

การดำเนินการสร้างคุณธรรมด้านความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
(การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment: ITA))

๑. ข้อมูลพื้นฐานของการประเมิน

๑.๑ ความเป็นมา

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

การประเมิน ITA ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ศึกษาทบทวนรายละเอียดแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการออกแบบการขับเคลื่อนการประเมินอย่างเป็นระบบ ลดภาระของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ลดการใช้จ่ายงบประมาณ และเพิ่มประสิทธิภาพของการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ประกอบกับได้พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และทำให้การดำเนินการประเมินสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ การประเมินรูปแบบใหม่นี้ได้เริ่มทดลองใช้นำร่องในการประเมินสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และใช้ในการประเมินหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศอย่างเป็นทางการเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา และประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานภาครัฐหันมาให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีคุณธรรม ทั้งการบริหารงานภายในหน่วยงาน และการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มารับบริการ ประชาชน และสังคม รวมไปถึงกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญต่อข้อมูลต่าง ๆ ที่จะต้องมีการเปิดเผยต่อสาธารณชนอีกด้วย

จากความสำคัญของการประเมิน ITA ข้างต้น ทำให้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้นำผลการประเมิน ITA ไปกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของแผนแม่บทฯ โดยในระยะแรก (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดค่าเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

สำหรับการประเมิน ITA ๒๕๖๓ ยังคงใช้กรอบแนวทางการประเมินเช่นเดียวกับการประเมิน ITA ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างเชื่อมโยงและต่อเนื่อง และทำให้เห็นพัฒนาการในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม การประเมิน ITA ๒๕๖๓ มีการปรับปรุงในรายละเอียดของระเบียบวิธีการประเมินและประเด็นการประเมินเล็กน้อย เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อจำกัดของการประเมินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐ และมีผลการประเมินที่มาจากมุมมองของประชาชนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการรับรู้และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๑.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประเมิน

ในการขับเคลื่อนการประเมิน ITA จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์หลายหน่วยงานร่วมกันขับเคลื่อนการประเมิน ITA เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเรียบร้อยและเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย

สำนักงาน ป.ป.ช. จะเป็นหน่วยงานศูนย์กลางในการดำเนินการประเมินในภาพรวม โดยมีหน้าที่ในการกำหนดกลไกและกระบวนการในการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงหลักการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมิน การกำกับติดตามการประเมิน และการดำเนินการต่อผลการประเมินเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานกำกับติดตามการประเมิน ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งในระดับส่วนกลางและในระดับพื้นที่ จะมีบทบาทในการร่วมกำหนดแนวทางและร่วมกำกับติดตามการประเมิน รวมไปถึงการประสานงานในระหว่างกระบวนการต่าง ๆ ในการประเมินแก่หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของตนเอง

คณะที่ปรึกษาการประเมิน จะเป็นกลุ่มคณะที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านการดำเนินการประเมินและในด้านเนื้อหาในการประเมิน รวมไปถึงทำหน้าที่ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบและให้คะแนนตามแบบสำรวจที่กำหนด

ขอบเขตของหน่วยงานภาครัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขอบเขตของหน่วยงานโดยเป็นการประเมินในภาพรวมของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีขอบเขตการประเมินครอบคลุมการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนข้าราชการฝ่ายบริหารและข้าราชการฝ่ายประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ระเบียบวิธีการประเมิน

๒.๑ แหล่งข้อมูลในการประเมิน

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงาน ประกอบไปด้วย ๓ แหล่ง ดังนี้

๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ทำงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ นับตั้งแต่ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นมา

๓) เว็บไซต์ หมายถึง เว็บไซต์หลักของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้ในการสื่อสารต่อสาธารณะ

๒.๒ เครื่องมือในการประเมิน

เครื่องมือในการประเมิน จะประกอบไปด้วย ๓ เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลจากแต่ละแหล่งข้อมูล ดังนี้

๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตัวเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยเป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน ใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

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

๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับแต่ละเครื่องมือการประเมิน จะดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) ซึ่งเป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถบริหารจัดการข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และทำให้การดำเนินการประเมินสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ IIT เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

- นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน โดยให้หน่วยงานระบุจำนวนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในลงในระบบ ITAS ที่ทำงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่นำเข้าข้อมูลลงในระบบ ITAS (ผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กรอกข้อมูลและผู้บริหารจะต้องตรวจสอบและอนุมัติข้อมูลในระบบ ITAS)
- เก็บรวบรวมข้อมูลแบบ IIT โดยให้หน่วยงานนำ URL หรือ QR code ช่องทางการเข้าตอบแบบสำรวจ IIT ของหน่วยงาน ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของหน่วยงาน โดยหน่วยงานควรคำนึงถึงช่องทางการเผยแพร่ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจะสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและการเผยแพร่ครอบคลุมทั่วถึงทุกส่วนงานและทุกระดับของหน่วยงาน จากนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจะเข้ามาตอบแบบสำรวจ IIT ด้วยตนเองผ่านทาง URL หรือ QR code ซึ่งจะเป็นการตอบเข้าสู่ระบบ ITAS โดยตรง

ทั้งนี้ หากหน่วยงานมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ สามารถสอบถามและขอรับคำแนะนำจากคณะที่ปรึกษาการประเมินเพื่อให้ดำเนินการให้ถูกต้อง รวมไปถึงคณะที่ปรึกษาการประเมินอาจมีการสอบถามหรือสุ่มตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ IIT ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสามารถสะท้อนผลของหน่วยงานได้ตามหลักทางวิชาการมากที่สุด

ข้อควรระวัง#1

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ IIT หน่วยงานจะต้องกำกับติดตามและส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเข้ามาตอบตามระยะเวลาที่กำหนดให้ได้มากที่สุด และไม่น้อยกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ EIT เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

- นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยให้หน่วยงานระบุจำนวนประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และกรอกรายชื่อตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานตามแบบฟอร์มและตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. หรือคณะที่ปรึกษาแนะนำ (ผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กรอกข้อมูลและผู้บริหารจะต้องตรวจสอบและอนุมัติข้อมูล)

- เก็บรวบรวมข้อมูลแบบ EIT ดำเนินการ ๓ วิธีการ ดังนี้

(๑) ให้หน่วยงานนำ URL หรือ QR code ไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงานที่มารับบริการหรือมาติดต่อกับหน่วยงาน โดยหน่วยงานควรคำนึงถึงช่องทางการเผยแพร่ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจะสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจะเข้ามาตอบแบบสำรวจ EIT ด้วยตนเองผ่านทาง URL หรือ QR code ซึ่งจะเป็นการตอบเข้าสู่ระบบ ITAS โดยตรง

(๒) คณะที่ปรึกษาการประเมินจะวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน จากนั้นจะกำหนดแนวทางและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามหลักทางวิชาการ ทั้งนี้ อาจเก็บข้อมูลจากรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามที่หน่วยงานจัดส่งข้อมูลในระบบ ITAS หรือ อาจขอรับข้อมูลเพิ่มเติม หรืออาจขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามที่หน่วยงาน หรือแหล่งข้อมูลตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

(๓) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก สามารถเข้ามาตอบแบบสำรวจ EIT ของหน่วยงานได้ โดยการค้นหาช่องทางการเข้าตอบจากระบบ ITAS เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อกับหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีโอกาสได้เข้ามาตอบแบบสำรวจ EIT ได้ด้วยตนเองในระบบ ITAS โดยตรง

ทั้งนี้ หากหน่วยงานมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ สามารถสอบถามและขอรับคำแนะนำจากคณะที่ปรึกษาการประเมินเพื่อให้ดำเนินการให้ถูกต้อง รวมไปถึงคณะที่ปรึกษาการประเมินอาจมีการสอบทานหรือสุ่มตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ EIT ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสามารถสะท้อนผลของหน่วยงานได้ตามหลักทางวิชาการมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบ OIT ดำเนินการโดยให้หน่วยงานตอบลงในระบบ ITAS โดยการตอบคำถามมี/ไม่มี พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของข้อมูล และระบุคำอธิบายเพิ่มเติมประกอบคำตอบ (ผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กรอกข้อมูลและผู้บริหารจะต้องตรวจสอบและอนุมัติข้อมูล) จากนั้นคณะที่ปรึกษาการประเมินจะตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลตามแบบ OIT โดยตรวจสอบจากคำตอบและ URL ของหน่วยงาน และพิจารณาให้คะแนนโดยอ้างอิงตามความครบถ้วนขององค์ประกอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละประเด็นการประเมิน

หากหน่วยงานมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ สามารถสอบถามและขอรับคำแนะนำจากคณะที่ปรึกษาการประเมินเพื่อให้ดำเนินการให้ถูกต้อง

ข้อควรระวัง#2

หน่วยงานจะต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดของแต่ละข้อคำถาม สอบทานข้อมูลและการเปิดเผยข้อมูลในการตอบคำถามให้ชัดเจนมากที่สุด โดยสามารถขอรับคำแนะนำจากคณะที่ปรึกษาการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในขั้นตอนการตอบคำถาม ทั้งนี้ หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาในขั้นตอนการตอบคำถามแล้ว หน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดหรือส่งข้อมูลเพิ่มเติมได้

ข้อควรระวัง#3

หน่วยงานจะต้องรักษาและคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้ทุกช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม ในกรณีเกิดเหตุจำเป็นทางเทคนิคทำให้เว็บไซต์หลักของหน่วยงานไม่สามารถเข้าถึงได้ชั่วคราว หน่วยงานจะต้องแก้ไขให้สามารถเข้าถึงได้โดยเร็วและภายในระยะเวลาที่กำหนดในขั้นตอนการตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูล

ข้อควรระวัง#4

กรณีที่หน่วยงานที่ไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดหรือเหตุผลความจำเป็นทำให้ไม่สามารถเผยแพร่ข้อมูลตามรายละเอียดที่กำหนดได้ ให้หน่วยงานอธิบายเหตุผลความจำเป็นมาอย่างละเอียด โดยจะต้องมีสาเหตุด้านกฎหมายหรือข้อจำกัดด้านสวัสดิภาพ ระกอก การดอง

๓. หลักเกณฑ์การประเมินผล

๓.๑ การประมวลผลคะแนน

การประมวลผลคะแนน มีขั้นตอนการประมวลผลคะแนนตามลำดับ ดังนี้

คะแนน	แบบ IIT	แบบ EIT	แบบ OIT
คะแนนข้อคำถาม	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามจากผู้ตอบทุกคน	คะแนนของข้อคำถาม
คะแนนตัวชี้วัดย่อย	-	-	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัดย่อย
คะแนนตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามในตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดย่อยในตัวชี้วัด
คะแนนแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ	คะแนนเฉลี่ยของทุกตัวชี้วัดในแบบสำรวจ
น้ำหนักแบบสำรวจ	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐
คะแนนรวม	ผลรวมของคะแนนแบบสำรวจที่ถ่วงน้ำหนัก		

๓.๒ คะแนนและระดับผลการประเมิน

ผลการประเมินจะมี 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
๔๐.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๓๙.๙๙	F

๓.๓ ผลการประเมินตามเป้าหมาย

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ในระยะแรกของแผนแม่บทฯ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้หน่วยงานภาครัฐที่มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และแผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบก็ได้กำหนดค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานภาครัฐมีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ทั้งนี้ เมื่อประมวลผลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะมีการสอบทานและกลั่นกรองผลการประเมินและนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องก่อนประกาศผลและเผยแพร่รายงานผลการประเมินต่อไป

ข้อควรระวัง#๕

หน่วยงานจะต้องปฏิบัติตามวิธีการประเมินและระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน โดยหากหน่วยงานไม่ได้ปฏิบัติในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอน จะส่งผลให้ไม่ได้รับการประกาศผลการประเมินอย่างเป็นทางการ (ผลการประเมินจะแสดงสัญลักษณ์ “*”)

กรณีที่หน่วยงานดำเนินการไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่กำหนดมีดังนี้

- กรณีหน่วยงานไม่ได้ลงทะเบียนเข้าระบบการประเมิน
- กรณีหน่วยงานไม่ได้นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในครบขั้นตอน (โดยผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กรอกข้อมูลและผู้บริหารจะต้องตรวจสอบและอนุมัติข้อมูล)
- กรณีหน่วยงานไม่ได้นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกครบขั้นตอน (โดยผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กรอกข้อมูลและผู้บริหารจะต้องตรวจสอบและอนุมัติข้อมูล)
- กรณีหน่วยงานไม่ได้ตอบแบบ OIT ครบขั้นตอน (โดยผู้ดูแลระบบของหน่วยงานเป็นผู้กรอกข้อมูลและผู้บริหารจะต้องตรวจสอบและอนุมัติข้อมูล)
- กรณีหน่วยงานมีจำนวนผู้ตอบแบบ IIT น้อยกว่าจำนวนค่าขั้นต่ำที่กำหนด (และกรณีนี้จะไม่สามารถประมวลผลคะแนนข้อคำถามและตัวชี้วัดที่ ๑ - ๕ ได้)

๔. กรอบระยะเวลาการประเมิน

การประเมิน ITA จะดำเนินการประเมินในช่วงเดือนเมษายน - เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

	กิจกรรม	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
๑	ลงทะเบียนเข้าใช้งานระบบ	←→				
๒	นำเข้าข้อมูลในการประเมิน	←→				
๓	เก็บข้อมูลแบบสำรวจ IIT		←→	←→		
๔	เก็บข้อมูลแบบสำรวจ EIT		←→	←→		
๕	ตอบแบบสำรวจ OIT		←→			
๖	ตรวจและให้คะแนนแบบ OIT			←→		
๗	ประมวลผลคะแนน				←→	
๘	วิเคราะห์ผลและให้ข้อเสนอแนะ				←→	
๙	กลั่นกรองและนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง					←→
๑๐	ประกาศผลและเผยแพร่รายงานผลการประเมิน					←→

หมายเหตุ : กรอบระยะเวลาอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยจะแจ้งให้ได้รับทราบก่อนล่วงหน้า

๕. ประเด็นการประเมิน

ประเด็นในการประเมิน จำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ ๑ - ตัวชี้วัดที่ ๕ ประกอบด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรการเรียกรับเงิน ทริพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทริพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i1 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
▪ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด				
▪ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i2 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่ว ๆ ไป กับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i3 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร				
▪ มุ่งผลสำเร็จของงาน				
▪ ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าธุระส่วนตัว				
▪ พร้อมรับผิดชอบ หากความผิดพลาดเกิดจากตนเอง				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i4 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสิ่งดังต่อไปนี้ จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	มี	ไม่มี
■ เงิน		
■ ทรัพย์สิน		
■ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		

หมายเหตุ: เป็นการเรียกรับที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้รับได้ เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i5 นอกเหนือจากการรับจากญาติหรือจากบุคคล ที่ให้กันในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการรับสิ่งดังต่อไปนี้ หรือไม่	มี	ไม่มี
■ เงิน		
■ ทรัพย์สิน		
■ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง เป็นต้น		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i6 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการให้สิ่งดังต่อไปนี้ แก่บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	มี	ไม่มี
■ เงิน		
■ ทรัพย์สิน		
■ ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การยกเว้นค่าบริการ การอำนวยความสะดวกเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น		

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i7 ท่านรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i8 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณ โดยคำนึงถึง ประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
▪ คุ่มค่า				
▪ ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ของงบประมาณที่ตั้งไว้				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i9 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i10 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน ที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i11 หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหา พัสดุ และการตรวจรับพัสดุในลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
▪ โปรงใส ตรวจสอบได้				
▪ เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i12 หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ตามประเด็น ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
■ สอบถาม				
■ ทักท้วง				
■ ร้องเรียน				

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน
หน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล
การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
รวมถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง
หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง **ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ** ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i13 ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: การมอบหมาย หมายถึง การมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i14 ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามระดับ คุณภาพของผลงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i15 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i16 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i17 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i18 การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของท่าน มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
▪ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ				
▪ มีการซื้อขายตำแหน่ง				
▪ เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง				

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i19 บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการเอาทรัพย์สิน ของราชการ ไปเป็นของตัวเอง หรือนำไปให้กลุ่มหรือ พวกพ้อง มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i20 ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i21 ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i22 บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สิน ของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง จาก หน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i23 ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับ การใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i24 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการ นำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อย เพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๖ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i25 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
i26 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ หรือไม่	มี	ไม่มี
▪ ทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ		
▪ จัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i27 ปัญหาการทุจริตในหน่วยงานของท่าน ได้รับการแก้ไข มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านไม่มีปัญหาการทุจริตให้ตอบ “มากที่สุด”

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
i28 หน่วยงานของท่าน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้ ต่อการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
▪ เฝ้าระวังการทุจริต				
▪ ตรวจสอบการทุจริต				
▪ ลงโทษทางวินัย เมื่อมีการทุจริต				

หมายเหตุ: หากหน่วยงานของท่านไม่มีการทุจริต จึงทำให้ไม่มีการลงโทษทางวินัย ให้ตอบ "มากที่สุด"

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i29 หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: ฝ่ายตรวจสอบภายใน หมายถึง ส่วนงานตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ฝ่ายตรวจสอบภายนอก หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
i30 หากท่านพบเห็นแนวโน้มการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อประเด็นดังต่อไปนี้ อย่างไร				
■ สามารถร้องเรียนและส่งหลักฐานได้อย่างสะดวก				
■ สามารถติดตามผลการร้องเรียนได้				
■ มั่นใจว่าจะมีการดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา				
■ มั่นใจว่าจะปลอดภัยและไม่มีผลกระทบต่อตนเอง				

แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในหัวข้อที่ ๖ - หัวข้อที่ ๘ ประกอบด้วย

หัวข้อที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน เป็นหัวข้อที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หัวข้อที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่าน ตามประเด็นดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
■ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด				
■ เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e2 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ปฏิบัติงาน/ ให้บริการแก่ท่าน กับผู้มาติดต่อคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e3 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การดำเนินการ/ให้บริการแก่ท่าน อย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบัง หรือบิดเบือนข้อมูล มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
e4 ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ ร้องขอให้จ่ายหรือให้สิ่งดังต่อไปนี้ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ อนุญาต หรือให้บริการ หรือไม่	มี	ไม่มี
▪ เงิน		
▪ ทรัพย์สิน		
▪ ประโยชน์อื่น ๆ ที่อาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การลดราคา การให้ความบันเทิง เป็นต้น		

หมายเหตุ: เป็นการให้ที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าปรับ เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e5 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการดำเนินงาน โดย คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก มากน้อยเพียงใด				

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของ
ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ
การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย
และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของ
หน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อ
 กังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถ
 ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วน
 ได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประเด็นสำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถาม
 จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e6 การเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีลักษณะดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด				
▪ เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน				
▪ มีช่องทางหลากหลาย				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e7 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลที่ สาธารณชนควรรับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด				

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	มี	ไม่มี
e8 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงาน/การให้บริการ หรือไม่		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e9 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่าง ชัดเจน มากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านไม่มีข้อกังวลสงสัยให้ตอบ “มากที่สุด”

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	มี	ไม่มี
e10 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือไม่		

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e11 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น อย่างน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e12 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น อย่างน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: หากท่านติดต่อครั้งแรก ให้เปรียบเทียบกับวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการที่ท่านคาดหวังไว้ก่อนมาติดต่อ

ประเด็นการประเมิน	ระดับ	
	มี	ไม่มี
e13 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น หรือไม่		

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e14 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด				

หมายเหตุ: การมีส่วนร่วม เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมติดตาม ประเมินผล เป็นต้น

ประเด็นการประเมิน	ระดับ			
	น้อยที่สุด หรือไม่มีเลย	น้อย	มาก	มากที่สุด
e15 หน่วยงานที่ท่านติดต่อ มีการปรับปรุงการดำเนินงาน/การ ให้บริการให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด				

แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ ๙ - ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ประกอบด้วย

<p>ข้อควรระวัง#6</p> <p>“ปี พ.ศ. 2563” หมายถึง รอบปีที่หน่วยงานบริหารราชการ โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● หากหน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีงบประมาณ - ให้ใช้ข้อมูลของ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ● หากหน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีปฏิทิน - ให้ใช้ข้อมูลของปี พ.ศ. 2563 ● และหากหน่วยงานบริหารราชการโดยใช้รอบปีอย่างอื่นนอกเหนือจากปีงบประมาณหรือปีปฏิทิน - ให้ใช้ข้อมูลของรอบปีที่หน่วยงานใช้ ประจำปี พ.ศ. 2563 <p>กรณีที่หน่วยงานบริหารราชการโดยใช้ปีปฏิทินหรือรอบปีอื่น ซึ่งทำให้ไม่สามารถตอบข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการกำกับ ติดตามรอบ 6 เดือน หรือข้อคำถามใดได้ ให้ใช้ข้อมูลในรอบ 3 เดือนในการตอบข้อคำถาม</p>
--

<p>ข้อควรระวัง#7</p> <p>ในกรณีของจังหวัด กำหนดคำอธิบายเบื้องต้น ดังนี้</p> <p>“หน่วยงาน” หมายถึง จังหวัด ซึ่งมีขอบเขตของการประเมินในภาพรวมของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคซึ่งมีขอบเขตการ ประเมินครอบคลุมเฉพาะกลไกการบริหารราชการระดับจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด และส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ อยู่ใน การควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด (ไม่รวมราชการในจังหวัดที่ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง และราชการระดับอำเภอ สังกัด กระทรวงมหาดไทย)</p> <p>“ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>ดังนั้น การเปิดเผยข้อมูลจึงจะต้องเป็นข้อมูลในภาพรวมของจังหวัด (เว้นแต่ข้อ ๐13 - ๐17 และข้อ ๐21 - ๐24 จะเป็นการ รวบรวมข้อมูลของส่วนราชการระดับจังหวัดภายในจังหวัด)</p>
--

ข้อควรระวัง#8

การเปิดเผยข้อมูล พิจารณาจาก 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบของการเปิดเผย และองค์ประกอบของข้อมูล โดยจะต้องสอดคล้องตามเงื่อนไขครบถ้วนทั้ง 2 องค์ประกอบ จึงจะถือว่าเป็นการเปิดเผยข้อมูลตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

องค์ประกอบของการเปิดเผย พิจารณาตามเงื่อนไข ดังนี้

- สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่าน URL
- ข้อมูลเผยแพร่ที่เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
- ข้อมูลเผยแพร่ในหัวข้อหรือตำแหน่งที่ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าใจและเข้าถึงได้

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดย่อย (๓๓ ข้อมูล) ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐1	โครงสร้าง	○ แสดงแผนผังแสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน ○ ประกอบด้วยตำแหน่งที่สำคัญ และการแบ่งส่วนงานภายใน เช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น
๐2	ข้อมูลผู้บริหาร	○ แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงาน ○ ประกอบด้วยชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง รูปถ่าย ช่องทางการติดต่อผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าหน่วยงาน และผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงาน
๐3	อำนาจหน้าที่	○ แสดงข้อมูลหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด
๐4	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	○ แสดงแผนการดำเนินการกิจของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น ยุทธศาสตร์หรือแนวทางเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป็นต้น ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2563

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐5	ข้อมูลการติดต่อ	แสดงข้อมูลการติดต่อ ดังนี้ ○ ที่อยู่หน่วยงาน ○ หมายเลขโทรศัพท์ ○ หมายเลขโทรสาร ○ ที่อยู่ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ○ แผนที่ตั้งหน่วยงาน
๐6	กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	○ แสดงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

การประชาสัมพันธ์

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐7	ข่าวประชาสัมพันธ์	○ แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ○ เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2563

การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐8	Q&A	○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ได้ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้ โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง เช่น Web board, กล่องข้อความถาม-ตอบ เป็นต้น ○ สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
๐9	Social Network	○ แสดงเครือข่ายสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน เช่น Facebook, Twitter, Instagram เป็นต้น ○ สามารถเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

การดำเนินงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐10	แผนดำเนินงานประจำปี	○ แสดงแผนการดำเนินภารกิจของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการหรือกิจกรรมงบประมาณที่ใช้ ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นต้น ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2563

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐11	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ๐ มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น ๐ เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2563
๐12	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี ๐ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น ๐ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2562

การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐13	คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นคู่มือปฏิบัติการกิจใด สำหรับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานตำแหน่งใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น

การให้บริการ

หมายเหตุ: การให้บริการ หมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงานสำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเป็นจำนวนมาก อาจมุ่งเน้นเผยแพร่การปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่มีความสำคัญต่อภารกิจของหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐14	คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน ๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ เช่น เป็นคู่มือสำหรับบริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร เป็นต้น
๐15	ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงข้อมูลสถิติการให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน ๐ เป็นข้อมูลการให้บริการที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2563
๐16	รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ	<ul style="list-style-type: none"> ๐ แสดงผลสำรวจความพึงพอใจการให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน ๐ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2562

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐17	E-Service	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถขอรับบริการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของหน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการ ○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐18	แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานที่มีระยะ 1 ปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น งบประมาณตามแหล่งที่ได้รับ การจัดสรร งบประมาณตามประเภทรายการใช้จ่าย เป็นต้น ○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2563
๐19	รายงานการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2563
๐20	รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2562

การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐21	แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2563
๐22	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงประกาศตามที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เช่น ประกาศเชิญชวน ประกาศผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2563

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐23	สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดผลการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น งานที่ซื้อหรือจ้าง วงเงินที่ซื้อหรือจ้าง ราคากลาง วิธีการซื้อหรือจ้าง รายชื่อผู้เสนอราคา และราคาที่เสนอ ผู้ได้รับการคัดเลือกและราคาที่ตกลง เหตุผลที่คัดเลือกโดยสรุป เลขที่และวันที่ของสัญญาหรือข้อตกลงในการซื้อหรือจ้าง เป็นต้น ○ จำแนกข้อมูลเป็นรายเดือน (กรณีไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างในรอบเดือนใดให้ระบุว่าไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง) ○ เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในปี พ.ศ. 2563
๐24	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียด เช่น งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เป็นต้น ○ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2562

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ○ เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่กำหนดในนามของหน่วยงาน ○ เป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. 2563
๐26	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ○ เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ ๐25 หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่ภายใต้ต้นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ ๐25 ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2563

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐๒๗	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล	แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ○ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ○ หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ○ เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๐๒๘	รายงานผลการบริหารและพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการบริหารและพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารศูนย์พยาบาลบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล เป็นต้น ○ เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๒

**ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส
การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ**

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐29	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน เช่น รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ เป็นต้น
๐30	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ ○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
๐31	ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ○ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียน เช่น จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เป็นต้น (กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้ระบุไม่มีเรื่องร้องเรียน) ○ เป็นข้อมูลในปี พ.ศ. 2563

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐32	ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงช่องทางที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงานผ่านทางช่องทางออนไลน์○ สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน
๐33	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน เช่น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2563

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยแพร่การดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัดย่อย (๑๐ ข้อมูล) ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐34	เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงเนื้อหาเจตนาธรรมหรือคำมั่นว่าจะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล○ ดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบันของหน่วยงาน
๐35	การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดคนปัจจุบัน○ เป็นการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมหน่วยงานด้านคุณธรรมและโปร่งใส○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2563

การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐36	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงผลการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน○ มีข้อมูลรายละเอียดของผลการประเมิน เช่น เหตุการณ์ความเสี่ยงและระดับของความเสี่ยง มาตรการและการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2563
๐37	การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการจัดการความเสี่ยงในกรณีที่เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน○ เป็นกิจกรรมหรือการดำเนินการที่สอดคล้องกับมาตรการหรือการดำเนินการเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงตามข้อ 036○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2563

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐38	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงการดำเนินการหรือกิจกรรมที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตอย่างชัดเจน○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2563

แผนป้องกันการทุจริต

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐39	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน○ มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ เช่น โครงการ กิจกรรม งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ เป็นต้น○ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2563
๐40	รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน	<ul style="list-style-type: none">○ แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต○ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน เป็นต้น○ เป็นข้อมูลในระยะเวลา 6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2563

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐41	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ○ มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น ○ ใช้รายงานผลของปี พ.ศ. 2562

ตัวชี้วัดย่อย 10.2 มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต

มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2562 ○ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ เช่น ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นต้น ○ มีมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล เป็นต้น
๐43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> ○ แสดงผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ○ มีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานในข้อ 042 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2563

ตารางแสดงสรุปจำนวนข้อคำถามแต่ละตัวชี้วัด

แบบ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ข้อคำถาม
IIT	30	การปฏิบัติหน้าที่	-	6
		การใช้งบประมาณ	-	6
		การใช้อำนาจ	-	6
		การใช้ทรัพย์สินของราชการ	-	6
		การแก้ไขปัญหาการทุจริต	-	6
EIT	30	คุณภาพการดำเนินงาน	-	5
		ประสิทธิภาพการสื่อสาร	-	5
		การปรับปรุงการทำงาน	-	5

แบบ	น้ำหนัก	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดย่อย	ข้อคำถาม
OIT	40	การเปิดเผยข้อมูล	ข้อมูลพื้นฐาน	9
			การบริหารงาน	8
			การบริหารเงินงบประมาณ	7
			การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	4
			การส่งเสริมความโปร่งใส	5
		การป้องกันการทุจริต	การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต	8
			มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต	2

๖. วิธีการดำเนินการประเมินผ่านระบบ ITAS

ในการดำเนินการประเมินของแต่ละหน่วยงาน จะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ๒ คน ประกอบด้วย ผู้ดูแลระบบของหน่วยงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่หรือพนักงานของหน่วยงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ของการประเมินที่กำหนด รวมไปถึง การประสานงานกับผู้บริหารและส่วนงานภายในต่าง ๆ เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องตามที่กำหนด

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลและตรวจสอบข้อมูล และการดำเนินการต่าง ๆ ของผู้ดูแลระบบของหน่วยงาน รวมไปถึง ประสานงานในระดับนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการประเมินของหน่วยงานเป็นไปตามข้อเท็จจริงและถูกต้องตามที่กำหนด

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยผ่านระบบ ITAS นั้น สามารถจำแนกการใช้งานระบบได้ ดังนี้

- ๑) การลงทะเบียนใช้งาน
- ๒) การนำเข้าข้อมูลในการประเมิน
- ๓) แบบสำรวจ IIT
- ๔) แบบสำรวจ EIT
- ๕) แบบสำรวจ OIT
- ๖) การติดตามสถานะ
- ๗) การรายงานผลการประเมิน

ทั้งนี้ แต่ละการใช้งานจะต้องมีผู้ดูแลระบบและผู้บริหารของหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการ ดังนี้

การใช้งานระบบ	ผู้ดูแลระบบ	ผู้บริหาร
การลงทะเบียนใช้งาน	ลงทะเบียนใช้งาน*	ลงทะเบียนใช้งาน*
การนำเข้าข้อมูลในการประเมิน	นำเข้าข้อมูล*	ตรวจสอบและอนุมัติ*
แบบสำรวจ IIT	เผยแพร่ช่องทางการตอบ และกำกับติดตามให้ได้ตามที่กำหนด*	เผยแพร่ช่องทางการตอบ และกำกับติดตามให้ได้ตามที่กำหนด*

การใช้งานระบบ	ผู้ดูแลระบบ	ผู้บริหาร
แบบสำรวจ EIT	เผยแพร่ช่องทางการตอบ	เผยแพร่ช่องทางการตอบ
แบบสำรวจ OIT	ตอบแบบ OIT*	ตรวจสอบและอนุมัติ OIT*
การติดตามสถานะ	ติดตามสถานะการประเมิน	ติดตามสถานะการประเมิน
การรายงานผลการประเมิน	ติดตามรายงานผลการประเมิน	ติดตามรายงานผลการประเมิน

หมายเหตุ: * เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน

เทศบาลตำบลวังไผ่ มีความต้องการที่จะผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เพื่อพัฒนาเทศบาลไปสู่การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น ด้านความโปร่งใส จึงมีความสนใจจะไปศึกษาดูงาน ณ เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษาดูงานดังกล่าว ทำให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบถึงแนวทางในการจัดการองค์กรให้สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินฯ โดยจะนำแนวทางการดำเนินงานของเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มาปรับใช้ในการดำเนินงานของเทศบาลวังไผ่ ให้มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส มีความเข้มแข็งในการบริหารราชการ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้เกิดความเหมาะสม ต่อไป

เทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืน

แนวคิดเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน

แนวคิดการพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนมุ่งเน้นการพัฒนาที่เป็นองค์รวม ยึดคนเป็น ศูนย์กลาง อาศัยความเข้มแข็งของชุมชนเป็นรากฐานในการพัฒนามุ่งให้เกิดความสงบ สะอาด สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย มีเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง มีระบบบริหารที่ดี ประชาชนมีคุณภาพ ชีวิตดี วิถีชีวิตดี มีความสุข สำหรับการทำให้เมืองและชุมชนให้น่าอยู่ที่สำคัญต้องอาศัยพลังการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้เกิดการบริหารจัดการและ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ ที่มุ่งพัฒนาโลกและการบริหารจัดการเมืองและ ชุมชนอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย การพัฒนาเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ ต้องยึดหลักพื้นฐานสำคัญ ๒ ประการ ได้แก่ ประการแรกต้องคำนึงถึงความเป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ของแต่ละพื้นที่ ซึ่งมีความแตกต่างกัน ตามศักยภาพความพร้อมกับวัฒนธรรม ค่านิยมของสังคม ชุมชนนั้น ๆ และเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจของชาวเมืองชุมชนนั้น ๆ เป็นผู้กำหนด ประการที่สองเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลง เคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับเปลี่ยนปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของเมืองน่าอยู่

เมืองน่าอยู่ เป็นกระบวนการที่ทำให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพ ทางกาย สุขภาพจิต สุขภาพสังคม และพร้อมที่จะร่วมกันสร้างสรรค์สภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมใน การดำรงชีวิตเมืองน่าอยู่จะเป็นเมืองที่มีการสร้างสรรค์ และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ และสังคมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการขยายแหล่งทรัพยากรชุมชนโดยให้ประชาชนในชุมชนนั้นมี ส่วนร่วมและช่วยเหลือกันและกันเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต เพื่อให้ได้ศักยภาพหรือคุณภาพที่ดีที่สุด เมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่ คือ การสร้างเมืองสร้างชุมชนให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี

ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงาน มีเงิน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สังคมเกิดความสงบสุขภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สภาพเศรษฐกิจและการเมืองที่มั่นคง เมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ หมายถึง ชุมชนที่อยู่อาศัยทั้งในเขตเมืองและชนบทที่มี สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี มีสังคมที่เอื้ออาทร มีชุมชนเข้มแข็ง มีความ สะดวกสบายปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีระบบเศรษฐกิจที่มั่นคง มีวัฒนธรรม และจิตวิญญาณที่เป็น เอกลักษณ์ ของเมืองและชุมชน

การพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน หมายถึง กระบวนการพัฒนาเมืองเพื่อให้ประชาชนมี คุณภาพ ชีวิตที่ดี มีความสุข ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมมีความสามารถในการแข่งขันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ อันจะก่อให้เกิด ความเป็นเอกภาพของเมืองและชุมชน และมีการบริหารราชการอย่าง โปร่งใส ยุติธรรม โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอน

สรุปได้ว่า เมืองน่าอยู่นอกจากจะหมายถึง เมืองที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี เมืองที่มีการจราจรที่ดี เมืองที่มี ภาวะมลพิษที่น้อยที่สุด ยังรวมถึงเมืองที่ประชาชนมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่มั่นคง แข็งแรง การมีงานทำและ รายได้เพียงพอต่อการครองชีพ สภาพสังคมที่สงบสุข รวมทั้งการมี ระบบเศรษฐกิจและการเมืองที่มั่นคง โดยมี ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมและสร้างสรรค์ แนวคิดใหม่ ๆ โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตามความสำเร็จ ภายใต้การสนับสนุนร่วมมือ ร่วมใจ อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อรักษาความเป็นเมืองน่าอยู่ให้มีความยั่งยืนคงอยู่ ตลอดไป

ความเป็นมาของเมืองน่าอยู่

ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้นำหลักการและแนวคิดเรื่อง “เมืองน่าอยู่” มาใช้เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเมือง เพื่อทำให้เกิดสุขภาพดีถ้วนหน้าที่ เน้นให้เกิดความเป็นธรรม การมีส่วนร่วมและการประสานความร่วมมือด้วยการสนับสนุนขององค์การอนามัยโลก ที่ได้ นำแนวคิดเมืองน่าอยู่มาเริ่มดำเนินการ ในพื้นที่นาร่อง ๓ พื้นที่ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตสาทร เขตยาน นาวา และเขตบางคอแหลม และมีการพัฒนาการตามลำดับ

ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ กระทรวงสาธารณสุขด้วยการสนับสนุนจากองค์การอนามัยโลกได้รณรงค์ เนื่องใน วันอนามัยโลก ๗ เมษายน ๒๕๓๙ ภายใต้คำขวัญ “Healthy Cities Better Life” แปลเป็นไทยว่า ๑๒ “บ้านน่า อยู่ เมืองน่าอยู่ อนามัยดี ชีวิตดีใส” นอกจากนี้องค์การอนามัยโลกยังสนับสนุนงบประมาณ ส่วนหนึ่งตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๐ สำหรับการดำเนินงานในพื้นที่นาร่อง ๕ พื้นที่ คือ กรุงเทพมหานคร เทศบาลนครยะลา เทศบาลนคร นครราชสีมา เทศบาลเมืองพนัสนิคม และเมืองพัทยา

เนื่องจากในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นช่วงการเตรียมแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๔) กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขจึงได้นำแนวคิดเมืองน่าอยู่ มาผนวกในหลักการ ดำเนินงานพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดไว้ในงานเฝ้าระวังและ พัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมชุมชน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการปรับปรุง ยกระดับ และรักษาอนามัยสิ่งแวดล้อมในเขตรับผิดชอบ โดยให้ทุกหน่วยงานของกรมอนามัยผสมผสาน กิจกรรมและงบประมาณที่มีอยู่ลงในพื้นที่เดียวกัน และกำหนด เป้าหมาย เป็นรายปีซึ่งเป็นการสนับสนุนให้มีการใช้กลยุทธ์เมืองน่าอยู่ในเขตเทศบาล ร้อยละ ๕๐ เขตสุขภาพ ๒๕ และเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ ๒๐ แต่เมื่อกรมอนามัยได้นำหลักการเมืองน่าอยู่มาปฏิบัติ พบว่ากระบวนการดำเนินงานต้องมีความต่อเนื่องประกอบกับมีปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงทำให้กรมอนามัยเน้นการทำงานในเชิงคุณภาพมากขึ้น ขณะเดียวกันนโยบาย การบูรณาการงานให้เป็นจริง ก็เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ เช่นกัน

ในปี พ.ศ.๒๕๔๒ สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฐานะ หน่วยงานที่มีประสบการณ์และกำลังดำเนินโครงการภายใต้แนวคิดเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน เพื่อจัดทำแนวทางในการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนขึ้น คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ “การพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน เมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่” เป็นมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๒ ตามที่คณะกรรมการ นโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น ได้มีการเสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ พัฒนาเมืองแห่งชาติ ตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายมาตรการ แนวทางการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน : เมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ รวมทั้งการกำกับดูแลประสานงานและติดตามผลการดำเนินการ รวมทั้งจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ

ลักษณะของเมืองน่าอยู่

องค์การอนามัยโลก ได้กำหนดลักษณะของเมืองน่าอยู่ไว้ ๑๑ ประการ ดังนี้

๑. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและที่อยู่อาศัยสะอาดและปลอดภัย
๒. ระบบนิเวศน์อยู่ในภาวะดุลยภาพ และสามารถดำรงอยู่ในดุลยภาพนี้ได้อย่างยั่งยืน ๑๓
๓. ชุมชนเข้มแข็งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ
๔. ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมดูแลกำหนดการตัดสินใจ ในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ของชุมชน
๕. ความจำเป็นพื้นฐานต่าง ๆ มีเพียงพอสำหรับทุกคน ได้แก่ อาหาร น้ำสะอาด ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัย มีรายได้ และมีงานทำ
๖. การเข้าถึงประสบการณ์และทรัพยากรอันหลากหลาย เพื่อให้ได้การติดต่อปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ
๗. เศรษฐกิจของเมืองมีความหลากหลาย และมีการพัฒนารูปแบบอยู่เสมอ
๘. ส่งเสริมให้มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างเมืองในรูปของปัจเจกชนและกลุ่มคน โดยผ่านทางมรดกทางวัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิต
๙. การพัฒนาเป็นไปอย่างกลมกลืนและส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีมีมาตั้งแต่ในอดีต
๑๐. ระบบบริการสาธารณสุข และดูแลผู้เจ็บป่วยที่เหมาะสม เข้าถึงบริการได้ทุกคน
๑๑. ประชาชนมีสภาวะสุขภาพดีมาก มีการเจ็บป่วยน้อย

องค์ประกอบในการพัฒนาเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วย ๔ มิติ คือ

๑. ด้านความน่าอยู่ มีความหมายครอบคลุมถึง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม เข้มแข็ง มีความสงบสะอาด ปลอดภัย และมีระเบียบวินัย คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีวิถีชีวิตมี ความอยู่ดีมีสุข
๒. ด้านการมีภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ช่วยเกื้อกูลให้ชุมชนเข้มแข็ง มีการสืบทอดรักษา และปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดให้เกิดเทคโนโลยีที่เหมาะสม นำมาใช้ประโยชน์ กับการผลิตและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ด้านการมีเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็ง สมดุล มีภูมิคุ้มกัน สามารถเพิ่มรายได้และมี การงานทำ ด้วยการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์เชื่อมโยงสู่ตลาดภายในและนอกประเทศ รวมทั้ง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างชนบทและเมือง
๔. ด้านการมีระบบบริหารจัดการที่ดี มุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการพัฒนาเมืองและ ชุมชนอย่างมีส่วนร่วม มีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นธรรม ติดตาม ตรวจสอบได้ ประชาชนและ ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา

หลักการเมืองน่าอยู่

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขนำหลักการและแนวคิดเมืองน่าอยู่ มาดำเนินการ ด้วยเหตุผลหลาย ๆ ประการ ดังนี้

๑. การดำเนินงานเมืองน่าอยู่เน้นการกระจายอำนาจให้หน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นการกระจายอำนาจให้หน่วยงานท้องถิ่นดำเนินงาน สนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. การดำเนินงานเมืองน่าอยู่ช่วยให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและตระหนักถึงบทบาทของตนเองมากขึ้น ปรับการทำงานจากการดำเนินงานเอง เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน ดำเนินงานและประเมินผล

๓. การดำเนินงานเมืองน่าอยู่เน้นการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้มีการดำเนินงานโดยยึด หลักการใช้พื้นที่เป็นหลักประสานภารกิจและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

๔. การดำเนินงานเมืองน่าอยู่ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และสังคม โดยเฉพาะมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนให้มีสิทธิ มีเสียงเพื่อสะท้อนความต้องการของชุมชน

๕. การดำเนินงานเมืองน่าอยู่ เป็นกระบวนการไม่ใช่ผลลัพธ์สุดท้ายที่ทุกพื้นที่จะต้องไป ถึงที่หมายเดียวกัน แต่จะเริ่มต้นที่สถานภาพพื้นที่นั้นและเข้าสู่กระบวนการที่ทำให้เกิดความน่าอยู่ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานมากกว่าผลที่ได้รับ

๖. การดำเนินงานเมืองน่าอยู่ ไม่เน้นการทำงานเฉพาะด้านสาธารณสุขแต่ทุกหน่วยงานมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน เป็นการร่วมคิดร่วมทำหรือ ร่วมคิดแยกกันทำแล้วแต่กิจกรรม โดยมีหน่วยงานท้องถิ่นเป็นแกนกลางการประสานงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการดำเนินงานสาธารณสุขแนวใหม่ที่ไม่เป็นเฉพาะการรักษา แต่เป็น การส่งเสริมสุขภาพให้คนมีความสุขทั้งทางกาย ทางใจ อยู่ในสิ่งแวดล้อมดี ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และ กายภาพ

๗. การดำเนินงานเมืองน่าอยู่เน้นการทำงานลักษณะเครือข่าย เพราะการดำเนินงาน เมืองน่าอยู่ ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงเพื่อการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกัน (ส านักวิชาการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, ออนไลน์, ๒๕๕๓)

ทำอย่างไรให้เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน

ความเป็นเมืองน่าอยู่หรือไม่น่าอยู่ดูได้จากความพึงพอใจของผู้ที่อยู่อาศัยและผู้ ที่ ผ่านไปมา ผู้มาเยี่ยมเยือน มาทำธุรกิจหรือมาท่องเที่ยว ดังนั้น บุคคลเหล่านี้จึงอาจให้ความคิดเห็น ตลอดจนถึงข้อวิพากษ์ และข้อมูลในเชิงวิชาการหรือประสบการณ์ในการพัฒนาความเป็นเมืองน่าอยู่ และหากมีความเห็นตรงกันว่า ความสุขหรือสุขภาวะของประชาชน เป็นเป้าประสงค์หลักของ การพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่แล้ว ข้อมูลความเห็นและมาตรฐานทางวิชาการด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ประชาชนมีความสุข อันเป็นข้อมูลมาตรฐานที่เป็นวิทยาศาสตร์เป็นสากลก็ควรจะเป็นสิ่งที่จะละเอียด และไม่นำมาประจบกับความพึงพอใจของประชาชนในเมืองไปไม่ได้ มิฉะนั้น ก็จะมีโอกาสที่ทำให้การพัฒนาเมืองหยุดนิ่ง หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งอันเป็นสัจธรรมก็คือ ความคงอยู่ของ สภาวะต่าง ๆ ที่อาจทำให้คนมีความสุขหรือความพึงพอใจนั้น ย่อมไม่เป็นสภาวะตายตัว มีความเป็นพลวัตรแปรเปลี่ยน แยก ดิฉัน หรืออาจยกระดับมาตรฐานขึ้นไปได้เรื่อย ๆ หากมีเหตุผลความชอบธรรมหรือปัจจัยองค์ความรู้และวิทยาการที่เปลี่ยนไป ดังนั้น การทำให้เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนมิได้เป็นความยั่งยืนของ

ความเป็นเมืองน่าอยู่หากแต่คือ “กระบวนการทำให้เมืองน่าอยู่” ที่จะต้องยั่งยืนคงอยู่และพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ ให้สามารถรองรับและทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านั้นได้

ภาคราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยังคงเป็นโครงสร้างอำนาจที่เข้มแข็งที่สุดใน สังคมไทย ทั้งในระดับเมืองและชนบท และจะยังคงดำรงบทบาทสำคัญนี้ไปอีกนาน ขณะเดียวกัน องค์กรปกครองท้องถิ่น อาทิเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบลก็กำลังเติบโต เข้มแข็งมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งโดยกฎหมายและทางการเมืองซึ่งมีการก่อตัวและมีความเข้มแข็งขึ้นของภาคประชาสังคม องค์กรประกอบทั้ง ๒ ส่วนนี้น่าจะเป็นสิ่งสำคัญในการร่วมกัน สร้างสรรค์พัฒนาเมือง ให้น่าอยู่ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้โดยมีทุนเมืองและทุนทางสังคมอื่น ๆ รวมทั้งทุนทางธุรกิจเป็น ภาคร่วมที่สำคัญในการทำหน้าที่ดังกล่าว

บทบาทในการทำให้เมืองให้น่าอยู่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ เขตปกครอง พิเศษ เช่น กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ถือเป็นเสาหลักที่สำคัญที่สุดในการแสดง ๑๗ บทบาททำให้เมืองให้น่า อยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพราะองค์กรปกครองท้องถิ่นล้วนมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่ บัญญัติไว้ในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมใน ทุก ๆ ด้าน ในขอบเขตการปกครองของตนอยู่แล้ว ทั้งสิ้น และยังถูกบังคับและสนับสนุนด้วย เงื่อนไขในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนด ระเบียบขั้นตอนการกระจายอำนาจ เป็นต้น และนอกจากความรับผิดชอบและหน้าที่ตามกฎหมาย อันเป็นเงื่อนไข สำคัญที่องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องทำหน้าที่เป็นเสาหลัก แล้วในแง่ของการเมืองถือว่าผู้บริหาร และสภาองค์กร ปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีที่มาจาก การเลือกตั้งโดยประชาชนในเขต มีความเป็น ตัวแทนของประชาชนในเมืองนั้นที่ ได้รับการเลือกตั้งมา เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการเมืองแทน ประชาชนอยู่ตามระบบ (Representative Democracy) จึงมีความชอบธรรมที่จะทำหน้าที่ทำให้ เมืองน่าอยู่ดังกล่าว

คณะกรรมการการพัฒนาเมืองแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการพัฒนา เมืองน่าอยู่ และชุมชนน่าอยู่ เพื่อเป็นตัวอย่างและช่วยเสริมสร้างให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาเมือง น่าอยู่หรือชุมชนน่าอยู่ซึ่งแต่ ละเมืองหรือชุมชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม และอาจพัฒนาเป็นแนวคิดการพัฒนาเมืองน่า อยู่หรือชุมชนน่าอยู่ของตนขึ้นมาใหม่ก็ได้ ดังนั้น สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ การประกวดเทศบาลเมืองน่าอยู่ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประกวดเทศบาลเมืองน่าอยู่ทั่วประเทศ

สืบเนื่องจากประเทศไทยได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศโดยยึดหลัก “การพัฒนาอย่าง ยั่งยืน” ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและ สิ่งแวดล้อมภายใต้กระบวนการมี ส่วนร่วมจากภาคีทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้น ด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งที่ผ่านมา กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมได้ร่วมกับสมาคมสันนิบาต เทศบาลแห่งประเทศไทยและมูลนิธิสิ่งแวดล้อมไทยในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อแนวคิดในการพัฒนา ที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ภายใต้แผนปฏิบัติการ ๒๑ โดยใช้กลยุทธ์ในการประเมินผลการพัฒนา ของเทศบาลในประเด็นความน่าอยู่อย่างยั่งยืนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยกำหนดกรอบแนวคิดที่มี องค์ประกอบที่ สำคัญของการเป็นเทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืน คือ เป็นเมืองอยู่ดี คนมีสุข และ สิ่งแวดล้อมยั่งยืนที่ตั้งอยู่บน การบริหารจัดการองค์กรที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและการเป็นองค์กร เรียนรู้และพัฒนาโดยยึดหลักการ เศรษฐกิจพอเพียง

๑. เมืองอยู่ดี คือ เมืองที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย คนในเมืองอยู่ร่วมกันภายใต้วินัย และมารยาททางสังคมที่ดี เคารพสิทธิซึ่งกันและกันมีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นและอำนวยความสะดวกสบาย ให้สามารถดำรงสภาพความเป็นอยู่ได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสวัสดิการ และคุ้มครองสิทธิอย่างเท่าเทียม รวมทั้งเมืองต้องมี การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับครัวเรือนและระดับเมืองในภาพรวมด้วย

๒. คนมีสุข คือ การที่คนในเมืองมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีการศึกษาเรียนรู้อย่าง ทัวถึง และมีความเท่าเทียมกัน มีครอบครัวที่มั่นคง อยู่ในสังคมที่มีคุณธรรม และมีความเอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน รวมทั้ง เป็นเมืองที่มีชีวิตชีวา ไม่เงียบเหงา โดยมีกิจกรรมที่ช่วยสร้างความรื่นรมย์เชิง จิตวิญญาณ และมีพื้นที่สำหรับ พลเมืองให้ได้พบปะพูดคุยแสดงความคิดเห็นได้โดยเสรีภายใต้ ขอบเขตของกฎหมาย

๓. สิ่งแวดล้อมยั่งยืน คือ เมืองที่ยังคงความสำคัญของความสมดุลระหว่างธรรมชาติกับการพัฒนา เชิงกายภาพภายในเมืองโดยมีการจัดการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ธรรมชาติที่มีอยู่อย่างสมดุล อาทิ แม่น้ำลำคลอง พื้นที่สีเขียว ทรัพยากรดิน ฯลฯ รวมทั้ง ทะนุบำรุง ดูแลให้อยู่ในสภาพดี ไม่เสื่อมโทรม มีการเฝ้า ระวัง และจัดการมลพิษ อันเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ไม่ให้เกินมาตรฐานจนส่งผลกระทบต่อกลับสู่ประชาชน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการฟื้นฟู ดูแลสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ศาสนสถาน อาคารบ้านเรือน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมภูมิปัญญา ที่มีคุณค่าและแสดงถึงอัตลักษณ์ของเมืองเอาไว้เป็นมรดก แก่ชนรุ่นหลังมี การส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และที่สำคัญต้องให้ความสนใจและตระหนักต่อประเด็น ปัญหาสิ่งแวดล้อมในระดับสากลคือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วย

๔. องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้น การพัฒนาการ เรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคน ในองค์กร (Team Learning) นอกจากนี้จะมีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและขวัญกำลังใจ ในการทำงานแล้วยังต้องมีการพัฒนา ระบบและวิธีการ ทำงานโดยเน้นการบูรณาการ ทั้งข้อมูล คน และงาน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขัน

๕. องค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานที่ดีของรัฐเป็น รากฐาน ที่ดีของการพัฒนาคนให้ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ธรรมาภิบาลจึงถูกนำมาเป็นหลัก ในการนำมาปกครอง บ้านเมืองให้เกิดความสงบสุข โดยยึดหลักพื้นฐาน ๖ ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และ หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การประเมินเทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

จากการขยายตัวของเมืองที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดว่าในปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประเทศไทย จะมีประชากรที่อยู่อาศัยในเขตเมืองเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๖๐ ส่งผลให้ความต้องการที่อยู่อาศัย และกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินที่จะเปลี่ยนผ่าน พื้นที่ชนบทให้ขยายตัวกลายเป็น เมืองเพิ่มสูงขึ้น จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมเพิ่มสูงขึ้นตามการ ขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง ซึ่งเป็นการเผชิญ กับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ประเทศ นโยบายระดับชาติได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างบูรณาการและมุ่งเน้นการพัฒนาที่สมดุล ในทุกมิติ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบในหลักการและแนวทางการขับเคลื่อนเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนอย่างบูรณาการโดยใช้กลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกกระดับเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) คำนึงถึงการพัฒนาพื้นที่แบบองค์รวม สมดุลในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่นำแนวคิดระดับสากล แปลงนโยบายระดับชาติ สู่การปฏิบัติในระดับท้องถิ่น โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นธงนำทางในการส่งเสริมศักยภาพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถบริหารจัดการท้องถิ่นสู่ ความน่าอยู่อย่างยั่งยืน “การประเมินเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน” มีความมุ่งหวังให้เทศบาลทุกระดับ ได้นำกรอบแนวคิดและเกณฑ์ชี้วัดเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนไปใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ซึ่งเป็นเครื่องมือและกลไกส่วนหนึ่งที่สนับสนุนให้ท้องถิ่นรู้สถานะและระดับการพัฒนาที่ครอบคลุม รวมทั้งเป็นการยกระดับสู่การพัฒนาเมืองที่เป็นมาตรฐานสากล และขยายเครือข่ายให้เกิดความเข้มแข็งทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศต่อไป คู่มือการประเมินเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนฉบับนี้ เป็นการทบทวนและพัฒนาตัวอย่างกิจกรรม ในแต่ละตัวชี้วัดให้มีความทันสมัย เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล เพื่อมุ่งหวังให้ เทศบาลทุกระดับทั่วประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเมืองตามกรอบแนวคิดเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนทั้ง ๔ ด้าน ให้เมืองมีความน่าอยู่ มีการพัฒนาที่สมดุลควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ในเมืองให้มีความยั่งยืนต่อไป

เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

พัฒนาเมืองอย่างมีส่วนร่วมสู่การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สานต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาเทศบาลสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ในอัตลักษณ์แบบไทย โดยกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการจัดการประเมินเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจประเมินและค้นหาเทศบาลที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน (Best Practice) ที่มีความสมดุลทุกมิติ และเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะและนำกรอบแนวคิด หลักวิชาการ ตัวชี้วัด มาประยุกต์เป็นเครื่องมือ ในการตรวจวัดระดับการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ ในการยกระดับสู่การเป็นเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบได้แก่ “เมืองอยู่ดี คนมีสุข สิ่งแวดล้อมยั่งยืน และเทศบาลแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่ดี” แบ่งตัวชี้วัดสำหรับการประเมิน จำนวน ๓๔ ตัวชี้วัด มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรม และจะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ นับเป็นการนำแนวคิดสู่การปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับชาติและระดับสากล ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals : SDGs) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ “เมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน” จึงเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนา “เมือง” และพัฒนา “ประเทศ” ที่ครอบคลุมทุกมิติ

ตัวชี้วัดเทศบาลน่าอยู่อย่างยั่งยืนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

เมืองอยู่ดี

๑. การกำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไป ตามบริบทของเมือง
๒. การพัฒนาเมืองและชุมชนให้เป็นไปตามผังเมือง
๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับผู้ใช้ประโยชน์

ตัวชี้วัดเทศบาลน่าย่อยอย่างยั่งยืนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

เมืองอยู่ดี

๑. การกำหนดการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไป ตามบริบทของเมือง
๒. การพัฒนาเมืองและชุมชนให้เป็นไปตามผังเมือง
๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับผู้ใช้ประโยชน์
๔. การยกระดับคุณภาพชีวิตสำหรับผู้มีรายได้น้อยและผู้ด้อยโอกาส
๕. การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน
๖. การจัดการภัยพิบัติและสาธารณภัย
๗. การป้องกันและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

คนมีสุข

๘. การเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของคนในเมือง
๙. การคุ้มครองสุขภาพอนามัย
๑๐. การส่งเสริมการศึกษาอย่างหลากหลายและเท่าเทียม
๑๑. การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน
๑๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุรา บุหรี่ ยาเสพติด และอบายมุข
๑๓. การส่งเสริมความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวความสามัคคีและเอื้ออาทรระหว่างคนในชุมชน
๑๔. การส่งเสริมกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม
๑๕. การพิทักษ์สิทธิของเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๖. การอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ภาษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สิ่งแวดล้อมยั่งยืน

๑๗. การดูแลรักษาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงไว้ซึ่ง ระบบนิเวศที่ดี
๑๘. การจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างครบวงจรและเหมาะสม
๑๙. การจัดการน้ำเสีย และมลพิษทางอากาศอย่างเหมาะสม
๒๐. การอนุรักษ์และพัฒนาพื้นที่สีเขียวให้เกิดประโยชน์ต่อ การดำรงชีวิต
๒๑. การปรับปรุงทัศนียภาพให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและ สอดคล้องกับสภาพเมือง
๒๒. การส่งเสริมการผลิต การบริการ และการบริโภค ที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม
๒๓. การส่งเสริมการใช้พลังงานและน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลแห่งการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่ดี

๒๔. การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์พร้อมแปลงไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
๒๕. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ ในงานที่รับผิดชอบ
๒๖. การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒๗. การสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศใน การทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี
๒๘. การส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารและการทำงานตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๒๙. การมีกระบวนการตอบสนองต่อการให้บริการ ขอรับบริการ และจัดการข้อร้องเรียนของประชาชนอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ
- ๓๐. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของเทศบาล
- ๓๑. ความร่วมมือในการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น
- ๓๒. การจัดเก็บรายได้ให้ได้ตามเป้าหมาย การลดรายจ่าย หรือ ความพยายามในการหารายได้อื่น
- ๓๓. ความพยายามในการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามที่คาดการณ์ และมีเหตุผลอันควรในการโอนงบประมาณ
- ๓๔. นวัตกรรมการพัฒนาเมือง

เทศบาลตำบลวังไผ่ มีความต้องการที่จะเป็นเมืองสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบแนวคิด “พัฒนาเมืองอย่างมีส่วนร่วม สู่การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” จึงมีความสนใจศึกษาดูงาน ณ เมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากการศึกษาดูงานดังกล่าว ทำให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สามารถนำมากำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาเมืองได้อย่างถูกต้องและทันสมัย และช่วยให้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์โครงการ หรือแนวทางการพัฒนาพื้นที่ตามแนวทางการพัฒนาเมืองสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้เกิดประโยชน์และสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกกลุ่ม เป็นแนวทางที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย ต่อไป

ภาคผนวก