



แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรม
และความโปร่งใสสำหรับสำนักงานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

คำนำ

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้พัฒนากรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นที่ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติและแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยนำหลักธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาเป็นกลไกในการพัฒนากรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยประกอบด้วย ๔ มิติดังนี้

มิติที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริต

มิติที่ ๒ การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส

มิติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

มิติที่ ๔ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๕ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงของการต่อต้านการทุจริต และเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีระดับมาตรฐานในการป้องกันการทุจริต ตลอดจนเสริมสร้างค่านิยมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยให้แก่บุคลากรของกรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประชาชนเป็นสำคัญ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย จึงจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำนักงานการเจ้าหน้าที่

กรุงเทพมหานคร

กรกฎาคม ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

องค์ประกอบ ประกอบด้วย

การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในองค์กร	๑
หลักการและเหตุผล (สภาพปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	๒
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	๔
เป้าหมาย	๔
ประโยชน์ของการจัดทำแผน	๔

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

องค์ประกอบ ประกอบด้วย

โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ และจำนวนงบประมาณที่ดำเนินการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แยกตาม ๔ มิติ	๕
--	---

ส่วนที่ ๓ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ตามแผนปฏิบัติการฯ

บทนำ

๑. การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในองค์กรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ (สกจ.) กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการเกิดการทุจริตของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ได้ใช้หลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

๑.๑.๑ สภาพแวดล้อมภายในที่เป็น “จุดแข็ง (Strength)” ของการป้องกันการทุจริตของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ลักษณะโครงสร้างของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามความรับผิดชอบ ช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน ส่งผลดีต่อการป้องกัน การทุจริตให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับหน่วยงานมากขึ้น

๒) ด้านรูปแบบ (Style) ผู้บริหาร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีนโยบายและให้ความสำคัญ ในเรื่องการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน

๓) ด้านระบบ (System) สำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีช่องทางหลากหลายเพื่อให้ประชาชน สามารถร้องเรียนปัญหาการทุจริต ได้แก่ สายด่วน ๑๕๕๕ เว็บไซต์ของกรุงเทพมหานคร สื่อสังคมออนไลน์ หรือร้องเรียนโดยตรงได้ที่ สำนักงานการเจ้าหน้าที่

๔) ด้านค่านิยม (Shared Value) บุคลากรมีค่านิยมในเรื่องความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ ต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริต

๑.๑.๒ สภาพแวดล้อมภายในที่เป็น “จุดอ่อน (Weakness)” ของการป้องกันการทุจริตของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑) ด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) การกำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องการป้องกันการทุจริต ยังไม่ชัดเจนอาจส่งผลให้ภารกิจด้านการป้องกันการทุจริตไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

๒) ด้านรูปแบบ (Style) มีลักษณะการทำงานบางภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันในทางภารกิจ

๓) ด้านระบบ (System) ระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการดำเนินการ ทางวินัยต่อผู้กระทำผิดล่าช้า สืบเนื่องจากกระบวนการและขั้นตอนที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้กระทำผิดไม่มีความเกรงกลัวต่อบทลงโทษ

๔) ด้านบุคลากร (Staff) บุคลากรปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ขาดความพร้อม ในการรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริต การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงานยังไม่ดีเท่าที่ควร ตลอดจนมีปัญหาภาระหนี้สิน เนื่องจากรายได้อาจไม่เพียงพอกับภาระครอบครัว

๕) ด้านทักษะ (Skill) มีบุคลากรโอนย้ายและบรรจุใหม่เป็นประจำทำให้อาจขาดความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการทุจริตที่เปลี่ยนแปลงไป

๖) ด้านค่านิยม (Shared Value) ลักษณะการทำงานยังเป็นรูปแบบเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ทำให้ไม่สามารถตามทันสถานการณ์ทุจริตที่มีความเป็นพลวัตได้อย่างทันทั่วทั้งที่และรอบด้าน

๑.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

๑.๒.๑ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น “โอกาส (Opportunity)” ของการป้องกันการทุจริตของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑) การเมือง (Political) รัฐบาล และกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมด้วยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการป้องกันการทุจริต

๒) เศรษฐกิจ (Economic) การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ส่งผลให้เกิดการเตรียมความพร้อมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในทุกด้าน โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินงานดังกล่าว

๓) กฎหมาย (Legal) มีระเบียบ กฎหมายในการดำเนินงานของภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และหลักคุณธรรม จริยธรรม

๔) สังคม (Social) มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในสังคมเห็นความสำคัญของการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม

๕) เทคโนโลยี (Technology) ระบบเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแพร่องค์ความรู้และการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและช่วยให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารกำกับติดตามได้รวดเร็วและมากขึ้น

๑.๒.๒ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็น “อุปสรรค (Threats)” ของการป้องกันการทุจริตของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑) เศรษฐกิจ (Economic) สภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวนตลอดจนค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรภาครัฐที่ขาดคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๒) สังคม (Social) สังคมไทยมีความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง และประชาชนยังเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

๓) กฎหมาย (Legal) มีกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานราชการจำนวนมาก และซับซ้อน ทั้งทางกระบวนการและขั้นตอน ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินคดี และอาจมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงหรือหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่บ่อยทำให้ไม่สามารถเข้าใจหรือปฏิบัติงานได้ทุกอย่างครบถ้วน อาจส่งผลให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการผิดโดยไม่เจตนาได้

๒. หลักการและเหตุผล (สภาพปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นปัญหาสำคัญ ประการหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก อาจเนื่องจากสภาพสังคมไทยตั้งแต่อดีตที่ให้ความสำคัญในระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้ประเทศไทยมีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันอยู่มาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเห็นได้จากรายงานผลการจัดอันดับค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทยในอดีตตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๔๑ จนถึง ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มีค่าดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน

อยู่ในระดับ ๓๒ จากคะแนน เต็ม ๑๐๐ คะแนน มาโดยตลอด ทำให้เห็นว่าการดำเนินงานในการต่อต้านคอร์รัปชัน ในประเทศไทยยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จากสรุปผลการสอบสวนและศึกษาเรื่องการทุจริต ของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาสอบสวนและศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตของวุฒิสภา ได้แบ่งกรณีการทุจริต คอร์รัปชันออกเป็น ๕ ประเภท ได้แก่ การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ การทุจริต ในการจัดซื้อจัดจ้าง การทุจริตในการ สัมปทาน การทุจริตโดยการทำลายระบบตรวจสอบอำนาจรัฐ และการทุจริตเชิงนโยบาย

สาเหตุของการทุจริต

- ๑) ปัญหาระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทยและค่านิยมในทางที่ให้ความสำคัญกับครอบครัวและพวกพ้อง เป็นสำคัญ
- ๒) ปัญหาโครงสร้างของราชการที่ซับซ้อน ตรวจสอบได้ยาก
- ๓) ปัญหาระบบการทำงานที่มีคนเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากอาจทำให้มีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งฯ ที่เกี่ยวข้องจำนวนมากที่ทำให้อาจตรวจสอบ หรือดำเนินการไม่ทั่วถึงหรือครบถ้วนได้ จึงอาจนำมาซึ่ง ปัญหาการทุจริตโดยไม่เจตนาและมีช่องว่างให้เกิดการทุจริตได้
- ๔) ระบบการตรวจสอบทุจริตของภาครัฐล่าช้า ไม่ทั่วถึงและละเอียดในบางกรณี
- ๕) ปัญหาเรื่องการขาดจิตสำนึกในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต
- ๖) ภาคประชาชนเพิกเฉยต่อการทุจริต ติดสินบนราชการ สมยอมและเข้าร่วมในกระบวนการทุจริต

จากสภาพปัญหาการทุจริตดังกล่าวส่งผลให้ภาคประชาชนและภาคราชการขาดความเชื่อมั่นต่อกัน ในเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริตในการบริหารงาน รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตไว้คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกำหนดเป้าหมายไว้ว่า ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นที่ (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย แผนย่อยการป้องกันฯ และแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต มีแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกัน และปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดประเด็นปฏิรูปด้านการป้องกันและเฝ้าระวัง ด้านการป้องปราม ด้านการปราบปราม และด้านการบริหารจัดการ

ดังนั้น เพื่อให้องค์กรมีการขับเคลื่อนด้านการป้องกันและปราบปรามทุจริตให้เกิดผลเป็นรูปธรรม สอดคล้องตามองค์ประกอบของแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการ ทุจริตสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่ง สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดกรอบ แบ่งเป็น ๔ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริต
- มิติที่ ๒ การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส
- มิติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- มิติที่ ๔ การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครใช้แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเป็นกรอบแนวทาง ในการปฏิบัติงานผ่านโครงการ/กิจกรรมและมาตรการที่กำหนดให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ผลักดันให้การ-

ดำเนินงานด้านป้องกันการทุจริตของกรุงเทพมหานครเกิดประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์อันดีต่อสายตาประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร

๓. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

- ๓.๑ เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ต่อสาธารณชน
- ๓.๒ เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริต โดยเสริมสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมเพื่อบังเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนท้องถิ่น ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต การขัดกันแห่งผลประโยชน์ และแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบ
- ๓.๓ เพื่อให้การบริหารราชการของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เปิดเผย โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๓.๔ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันตรวจสอบและต่อต้านการทุจริต ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓.๕ เพื่อยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพ เข้มแข็ง และลดการทุจริต

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ ข้าราชการและบุคลากรของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีจิตสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ไปในทางที่มีขอบ
- ๔.๒ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ มีระบบการปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันปัญหาเกี่ยวกับการทุจริต และประพฤติมิชอบของข้าราชการและบุคลากร และสามารถจัดการกับกรณีการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างรวดเร็วโปร่งใส
- ๔.๓ มีแผนปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพซึ่งสนับสนุนกลไก มาตรการในการตรวจสอบและติดตาม การปฏิบัติราชการของ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ และส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๕. ประโยชน์ของการจัดทำแผน

- ๕.๑ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สามารถบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้
- ๕.๒ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
- ๕.๓ มีระบบการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและลดโอกาสในการกระทำการทุจริต
- ๕.๔ ให้ความสำคัญกับภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ในการเฝ้าระวังการทุจริตของข้าราชการ

แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

มิติ	ภารกิจตามมิติ	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	หมายเหตุ
			งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	
๑. การสร้าง วัฒนธรรม สุจริต	๑.๑ การสร้าง จิตสำนึกและ ความตระหนักแก่ บุคลากรทั้ง ข้าราชการ การเมือง ฝ่ายบริหาร ข้าราชการ การเมืองฝ่าย สภาท้องถิ่น และ ฝ่ายประจำของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ๑.๑.๑ เสริมสร้าง จิตสำนึกและ ความตระหนักใน การปฏิบัติราชการ ตามอำนาจหน้าที่ และการประพฤติ ตนตามประมวล จริยธรรม	๑.๑.๑ (๑) กิจกรรม เผยแพร่ให้ความรู้ด้าน กฎหมายเกี่ยวกับการ กระทำทุจริตประพฤติก มิชอบและการกระทำ ผิดวินัย	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	
	รวม	จำนวน ๑ กิจกรรม						
๒. การ บริหาร ราชการด้วย ความ โปร่งใส	๒.๒ มาตรการ ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ๒.๒.๒ การจัดทำ มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและ ความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน	๒.๒.๒ (๑) โครงการ คัดเลือกข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากร กรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น	๑,๙๑๖,๐๐๐	๑,๙๑๖,๐๐๐	๑,๙๑๖,๐๐๐	๑,๙๑๖,๐๐๐	๑,๙๑๖,๐๐๐	
	รวม	จำนวน ๑ โครงการ						

มิติ	ภารกิจตามมิติ	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	หมายเหตุ
			งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณ (บาท)	
๓. การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	๓.๒ การรับฟังความคิดเห็น การรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน ๓.๒.๒ มีระบบและช่องทางให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	๓.๒.๒ (๑) กิจกรรมการสร้างช่องทางรับเรื่องร้องเรียนผ่านทางเว็บไซต์/สื่อสังคมออนไลน์	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	รวม	จำนวน ๑ กิจกรรม						
๔. การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔.๓ มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๔.๓.๑ มีแนวปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔.๓.๑ (๑) มาตรการจัดการในกรณีได้ทราบหรือรับแจ้ง หรือตรวจสอบพบการทุจริตของสำนักงานการเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	
	รวม	จำนวน ๑ มาตรการ						

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (มติ ๑.๑)

ลำดับที่...๑

มติที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริต

๑.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากรทั้งข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น และฝ่ายประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และการประพฤติตนตามประมวลจริยธรรม

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการเผยแพร่ให้ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย

๒. หลักการและเหตุผล

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายแตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นภารกิจที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ การจัดสวัสดิการที่จำเป็นเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ และงานด้านวินัยข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ได้ปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการเกี่ยวกับงานบุคคลและงานสวัสดิการ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการขับเคลื่อนงานนโยบายของกรุงเทพมหานครให้เป็นรูปธรรมและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเป็นที่ยอมรับ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร จึงได้จัดทำกิจกรรมเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัยขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร ได้มีความรู้ความเข้าใจและไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการทุจริตประพฤติมิชอบ และไม่กระทำผิดวินัย และสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ข้าราชการ และลูกจ้างสังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย และสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๒ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีศักยภาพปราศจากการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย และการหวังผลประโยชน์ในทางมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๓ เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย

๔. เป้าหมาย

ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๕. พื้นที่ดำเนินการ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๖. วิธีการดำเนินการ

๖.๑ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการป้องปรามการทุจริตทุกช่องทาง การสื่อสารของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ส่วนวินัยและคดี

๖.๒ ขอรับการสนับสนุนเอกสารวิชาการเกี่ยวกับการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัยจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ อาทิเช่น ส่วนวินัยและคดี สำนักงานการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ เพื่อเผยแพร่ให้ความรู้

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๘. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณของกรุงเทพมหานคร

๙. ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๑๐. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

ผลผลิต เผยแพร่ให้ความรู้กฎหมายเกี่ยวกับการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย ปีละไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง

ผลลัพธ์ เกิดความรู้ความเข้าใจถึงผลเสียของการทุจริต พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อไม่ให้เกิดการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัย

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (มิติ ๒.๒)

ลำดับที่...๒

มิติที่ ๒ การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส

๒.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

๒.๒.๒ การจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

๑. ชื่อโครงการ : โครงการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครมีความสลับซับซ้อนในตัวเองสูง และมีสายใยเชื่อมโยงกับมิติอื่น ๆ ของการบริหารงานภาครัฐโดยรวม ไม่ว่าจะเป็นการบริหารการเงินการคลัง การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ การบริหารเชิงเทคนิคเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารทุกมิติ ผู้ที่ทำหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ คือ บุคลากร ฉะนั้นกรุงเทพมหานครต้องพยายามพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถสนองต่อทิศทาง และนโยบายของรัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขัน และเติบโตได้ในกระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันเพื่อให้บุคลากรทุ่มเทให้กับกรุงเทพมหานครอย่างเต็มที่ จึงจำเป็นต้องสร้างระบบการให้สิ่งจูงใจที่สามารถผูกมัดบุคลากรที่ “เก่ง ดี ร่าเริง และแข็งแรง” ให้อยู่ทำงานกับกรุงเทพมหานครนาน ๆ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในฐานะหน่วยปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานครได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล โดยนอกจากจะพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เทคนิคในการปฏิบัติงานแล้ว การส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปแล้ว ยังส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้าง เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย ในการนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและเป็นการตอบแทนผู้กระทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กรจึงได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ที่มีผลการปฏิบัติงานและประพฤติตนดีเด่น ทั้งในด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ยกย่องให้เป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่นประจำปี โดยมอบเงินรางวัล เข็มเชิดชูเกียรติ พร้อมเกียรติบัตรให้แก่ผู้ได้รับคัดเลือกด้วย

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยกย่องผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร(ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น

๓.๒ เพื่อให้ความสำคัญและตอบแทนผู้กระทำคุณความดีให้กับองค์กร

๔. เป้าหมาย

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐๐ คน ตามสัดส่วนจำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

รายละเอียด	จำนวน (คน)	คัดเลือกได้ (คน)	หมายเหตุ
ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ	น้อยกว่า ๓๐๐ ลงมา	ไม่เกิน ๑	ไม่จำกัดกลุ่ม
ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ	๓๐๑-๖๐๐	ไม่เกิน ๒	ไม่จำกัดกลุ่ม
ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ	๖๐๑-๙๐๐	ไม่เกิน ๓	ไม่จำกัดกลุ่ม
ข้าราชการ+ลูกจ้างประจำ	๙๐๑ ขึ้นไป	ไม่เกิน ๔	ไม่จำกัดกลุ่ม

๕. พื้นที่ดำเนินการ

กรุงเทพมหานคร

๖. วิธีการดำเนินการ

๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาคัดเลือกฯ

๖.๒ คณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาคัดเลือกฯ

๖.๓ จัดทำโครงการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น และขออนุมัติโครงการฯ

๖.๔ จัดทำคู่มือการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น

๖.๕ เวียนแจ้งทุกหน่วยงานให้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น ระดับหน่วยงาน

๖.๖ ตรวจสอบคุณสมบัติและจัดทำสรุปประวัติและผลงานเสนอคณะกรรมการฯ

๖.๗ คณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น ระดับกรุงเทพมหานคร

๖.๘ ประกาศรายชื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น

๖.๙ จัดพิธีเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น ณ ห้องรัตนโกสินทร์

๖.๑๐ เบิกจ่ายเงินตามโครงการฯ

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๕ ของทุกปี

๘. งบประมาณดำเนินการ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงานการเจ้าหน้าที่หมวดรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น เป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๙๑๖,๐๐๐.-บาท (หนึ่งล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน)

๘.๑ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น

๘.๑.๑ ค่าเงินรางวัลข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่นระดับกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ รางวัล รางวัลละ ๓๐,๐๐๐ บาท รวม ๙๐,๐๐๐.-บาท

ระดับหน่วยงาน จำนวน ๒๔๗ รางวัล รางวัลละ ๕,๐๐๐ บาท รวม ๑,๒๓๕,๐๐๐.-บาท
รวม ๑,๓๒๕,๐๐๐.-บาท

๘.๑.๒ ค่าเข็มเชิดชูเกียรติ (เข็มนคราภิรักษ์) จำนวน ๒๕๐ รางวัล รางวัลละ ๓๕๐ บาท
รวม ๘๗,๕๐๐.-บาท

๘.๑.๓ ค่าเกียรติบัตรจำนวน ๓๐๐ รางวัล รางวัลละ ๑๕ บาท รวม ๔,๕๐๐.-บาท

๘.๑.๔ ค่าปกผ้าใหม่ จำนวน ๒๔๗ รางวัล รางวัลละ ๒๑๔ บาท รวม ๕๒,๘๕๘.-บาท

๘.๑.๕ ค่าตอบแทน ได้แก่

๑. ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ

๒ ครั้ง ครั้งละ ๖,๖๒๕ บาท รวม ๑๓,๒๕๐.-บาท

๒. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ

๓ ครั้ง ครั้งละ ๑๖,๑๒๕ บาท รวม ๔๘,๓๗๕.-บาท

๘.๑.๖ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม

๑. อาหารว่างและเครื่องดื่ม ๘ ครั้ง รวม ๑๐,๕๗๐.-บาท

๒. ค่าอาหาร ๑ ครั้ง รวม ๑,๕๐๐.-บาท

๘.๑.๗ ค่าจัดทำหนังสือทำเนียบ (๓๒๐ เล่ม เล่มละ ๒๗๐ บาท รวม ๘๖,๔๐๐.-บาท

๘.๒ ค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีมอบเกียรติบัตรและงานเลี้ยงเป็นเกียรติให้กับข้าราชการและบุคลากร
กรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) ดีเด่น รวมผู้เกี่ยวข้อง

๘.๒.๑ ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์
(๓๕๐ คน X ๕๐๐บาท X ๑ วัน) รวม ๑๗๕,๐๐๐.-บาท

๘.๒.๒ ค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการจัดพิธี ได้แก่ ค่าจ้างเหมาในการถ่ายภาพ
รวม ๔๓,๗๑๐.-บาท

๘.๒.๓ ค่าวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดงาน รวม ๑๐,๔๖๓.-บาท

(บัตรติดหน้าอก กระดาษสี ปากกา และอื่นๆ)

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๙๑๖,๐๐๐.-บาท

(หนึ่งล้านเก้าแสนหนึ่งหมื่นหกพันบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ถัวเฉลี่ยเบิกค่าใช้จ่ายได้ตามความเป็นจริงในกรณีรายการใดรายการหนึ่งไม่พอจ่าย แต่ไม่เกิน
ยอดงบประมาณที่ตั้งไว้

๙. ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๑๐. ตัวชี้วัด/ผลลัพธ์

๑๐.๑ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน จนเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร

๑๐.๒ คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ลูกจ้างประจำ) มีปฏิสัมพันธ์และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสามัคคี และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (มติ ๓.๒)

ลำดับที่...๑

มติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๓.๒ การรับฟังความคิดเห็น การรับและตอบสนองเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน

๓.๒.๒ มีระบบและช่องทางให้ประชาชนในท้องถิ่น สามารถร้องเรียน/ร้องทุกข์ผ่านช่องทางที่

หลากหลาย

๑. ชื่อโครงการ กิจกรรมการสร้างช่องทางรับเรื่องร้องเรียนผ่านทางเว็บไซต์/สื่อสังคมออนไลน์

๒. หลักการและเหตุผล / ที่มาของโครงการ

หลักธรรมาภิบาลหรือการกำกับดูแลที่ดีกำหนดให้องค์กรหรือหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลหรือความคาดหวังของประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ดังกล่าว รวมถึงการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสของการทุจริตด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กรและหน่วยงานมากขึ้น

ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครควรมีการสร้างช่องทางรับเรื่องร้องเรียนทั้งการร้องเรียนแบบ Walk in ผ่านแบบฟอร์มคำร้องเรียน หรือผ่านทางเว็บไซต์สำนักงานการเจ้าหน้าที่ และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Line application เป็นต้น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลในการดำเนินงานของหน่วยงานกรุงเทพมหานคร

๒) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกรุงเทพมหานคร

๔. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

๕. วิธีการดำเนินการ

พัฒนาช่องทางสำหรับให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครได้อย่างสะดวกมากขึ้น เช่น Walk in ร้องเรียนด้วยตนเองหรือยื่น - ส่ง จดหมายร้องเรียนถึงสำนักงานการเจ้าหน้าที่, การจัดทำเพิ่มช่องทางร้องเรียนผ่านหน้าเว็บไซต์ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ หรือเว็บไซต์ระบบสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร (MIS๒) ๑๕๕๕ ฯลฯ หรือ Line application Traffy Fondue กทม.

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่

๙. ผลผลิต/ผลลัพธ์

๑) จำนวนช่องทางที่พัฒนาขึ้นเพื่อเปิดรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความถนัด และสะดวกของประชาชน

๒) จำนวนเรื่องร้องเรียนสำนักงานการเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการตอบชี้แจง หรือดำเนินการแก้ไขปัญหา

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ (มติ ๔.๓)

ลำดับที่...๑

มติที่ ๔.๓ มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต

๔.๓.๑ มีแนวปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ชื่อโครงการ มาตรการจัดการการในกรณีได้ทราบ หรือรับแจ้ง หรือตรวจสอบพบการทุจริตของสำนักงานการเจ้าหน้าที่

๒. หลักการและเหตุผล / ที่มาของโครงการ

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยถือเป็นปัญหาเรื้อรังที่นับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติ เป็นปัญหาลำดับต้น ๆ ที่ขัดขวางการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เนื่องจากเกิดขึ้นทุกภาคส่วนในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นภาคการเมือง ภาคราชการ โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักถูกมองจากภายนอกสังคมว่าเป็นองค์กร ที่เอื้อต่อการทุจริตคอร์รัปชันและมักจะปรากฏข่าวการทุจริตตามสื่อและรายงานของทางราชการอยู่เสมอ ซึ่งได้ส่งผล สะท้อนต่อกระแสการกระจายอำนาจ และความศรัทธาต่อระบบการปกครอง-ส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศไทยเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันมีผลในเชิงลบ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่มีนโยบายใช้หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานส่งเสริมให้ภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในของกรุงเทพมหานครและประชาชนสามารถเสนอเรื่อง ร้องเรียน แจ้งเบาะแส เสนอขอความคิดเห็น เกี่ยวกับการทุจริตขององค์กร จึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของสำนักงานการเจ้าหน้าที่

๓. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้มีระบบ/ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย สำหรับบุคลากรและประชาชน

๒) เพื่อให้การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม

๔. กลุ่มเป้าหมาย

ภาคประชาชน และข้าราชการและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร

๕. วิธีการดำเนินการ

๑) กำหนดช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต และกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย กรณีมีเรื่องร้องเรียนกล่าวหาบุคลากรในกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

- ๒) กำหนดกระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียน
- ๓) ประกาศเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนในการดำเนินการร้องเรียนให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครทราบโดยทั่วกัน
- ๔) กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน/แนวทางดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการเจ้าหน้าที่
- ๕) กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการลงโทษผู้กระทำผิดการทุจริต
- ๖) กำหนดช่องทางการติดตามเรื่องร้องเรียนได้ด้วยตนเอง และมีการรายงานผลการดำเนินการหรือความก้าวหน้าเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียนทราบ
- ๗) กำหนดกระบวนการติดตาม ตรวจสอบผู้กระทำผิดการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๘) จัดประชุมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนที่ได้รับจากช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยโปร่งใสและป็นธรรม
- ๙) จัดทำข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริต
- ๑๐) รายงานผลการดำเนินการ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๗. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๘. ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานการเจ้าหน้าที่

๙. ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลผลิต

มีมาตรการจัดการในกรณีได้ทราบ หรือรับแจ้ง หรือตรวจสอบพบการทุจริต

ผลลัพธ์

ภาคประชาชนมีบทบาทในการเฝ้าระวัง และติดตาม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ (พิจารณาจากจำนวนข้อร้องเรียนจากประชาชน, จำนวนเบาะแสที่ประชาชนแจ้งหน่วยงาน)