



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส  
ภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

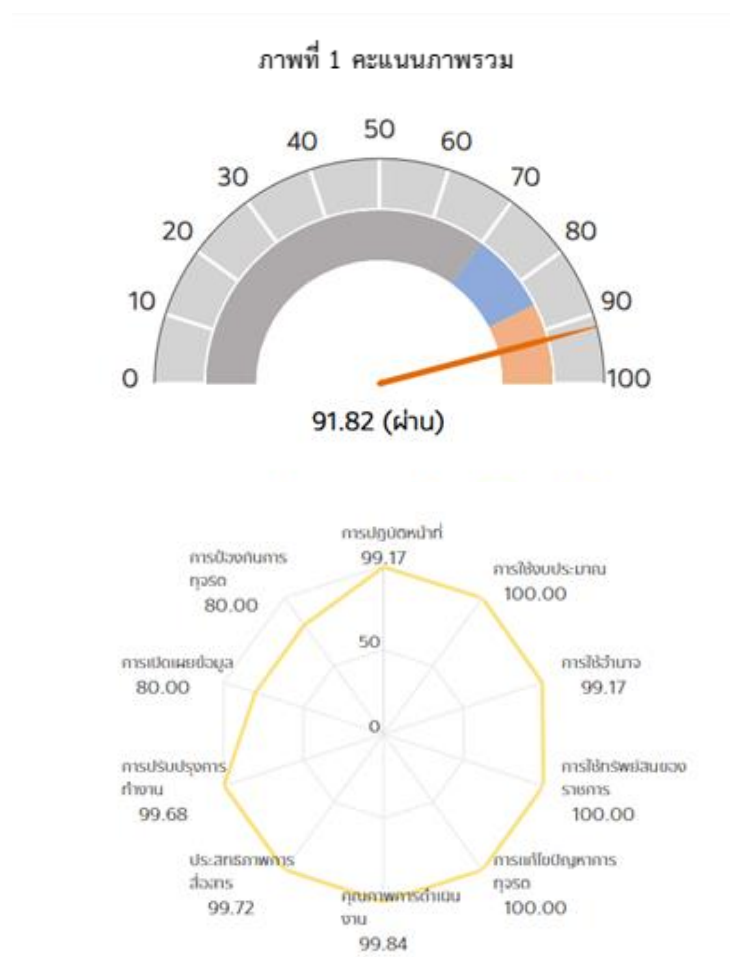
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง  
อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ

# รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

## องค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง

### 1. ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง พบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 91.82 คะแนน อยู่ในระดับ ผ่าน ซึ่งบรรลุค่าเป้าหมาย ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน ต่ำกว่า 85 คะแนน โดยรายละเอียดสรุปผลคะแนนการประเมินจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด ดังภาพที่ 2



## 2.สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบ	ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	1	การปฏิบัติหน้าที่	99.17
	2	การใช้งบประมาณ	100.00
	3	การใช้อำนาจ	99.17
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	100.00
	5	การแก้ปัญหาการทุจริต	100.00
EIT	6	คุณภาพการดำเนินงาน	99.84
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	99.72
	8	การปรับปรุงการทำงาน	99.68
OIT	9	การเปิดเผยข้อมูล	80.00
	10	การป้องกันการทุจริต	80.00

## 3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนยาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัดดังตารางที่ 1 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

### 3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

(1) **ตัวชี้วัดที่1 การปฏิบัติหน้าที่** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.17 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้เชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ว่ามีการดำเนินงานตามมาตรฐานและขั้นตอนที่กำหนดอย่างชัดเจน โปร่งใส และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะในประเด็น ข้อ i1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน, ข้อ i2 การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ ข้อ i3 การให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียม ซึ่งมีผลคะแนนอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็น

ถึงการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีความรับผิดชอบต่อนักที่ และให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

**จุดแข็ง** ของหน่วยงาน คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นภายในองค์กร และลดความเสี่ยงในการเกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้ผลคะแนนจะอยู่ในระดับสูง แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างความตระหนักด้านคุณธรรมและความโปร่งใสแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

(2) **ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ ด้วย สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ที่ดีต่อการดำเนินงานด้านงบประมาณของหน่วยงาน ว่ามีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยไม่พบพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง รวมถึงมีการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุมีความชัดเจน ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในประเด็นข้อ i4 การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า, ข้อ i5 การไม่ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง และ ข้อ i6 ความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ ซึ่งมีผลคะแนนเต็ม แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

**จุดแข็ง** ของหน่วยงาน คือ มีระบบการบริหารงบประมาณที่ชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายและแนวทางที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มีการควบคุมกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างรอบคอบ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นภายในองค์กรและลดความเสี่ยงด้านการทุจริตหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้ผลคะแนนจะอยู่ในระดับสูงสุด แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน การคลัง และพัสดุอย่างสม่ำเสมอ

รวมถึงส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านงบประมาณให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

(3) **ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.17 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ใน ประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยัง ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการ เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมทำให้หรือ รับสินบน เห็นได้ว่าบุคลากรภายใน หน่วยงานมีการรับรู้เชิงบวกต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ว่ามีการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และ ยึดหลักคุณธรรม โดยไม่พบการใช้อำนาจในลักษณะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจส่วนตัว หรือกระทำในสิ่ง ที่ไม่ถูกต้อง รวมถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด โดยเฉพาะในประเด็น ข้อ i7 การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม, ข้อ i8 การบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ และ ข้อ i9 การไม่เรียกรับหรือให้สินบน ซึ่งมีผลคะแนน อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและลดความเสี่ยงด้านการใช้อำนาจ โดยมีขอบ

**จุดแข็ง** คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และเติบโตตามศักยภาพ รวมถึงมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ตรวจสอบได้

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้ผลคะแนนจะอยู่ในระดับสูง แต่หน่วยงานควรส่งเสริมการสื่อสารภายใน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลให้ทั่วถึง และสร้างความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรมและการใช้อำนาจอย่าง เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการดำเนินงานต่อไป

(4) **ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มี วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบ และยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการ กำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการ ใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่าหน่วยงานมีแนวทางและมาตรการในการใช้ทรัพย์สินของ ราชการอย่างชัดเจน ถูกต้อง และบุคลากรในหน่วยงานรับทราบพร้อมยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีการกำกับดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อ

ประโยชน์ส่วนตัว โดยเฉพาะในประเด็น ข้อ i10 การกำหนดแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างชัดเจน, ข้อ i11 การอำนวยความสะดวกในการใช้ทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และ ข้อ i12 การกำกับตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ ซึ่งมีผลคะแนนเต็ม แสดงถึงการบริหารจัดการทรัพย์สินของราชการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

**จุดแข็ง** คือ หน่วยงานมีระบบควบคุมและตรวจสอบทรัพย์สินที่ชัดเจน บุคลากรมีความตระหนักรู้และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ไม่พบปัญหาการใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนตน

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้ได้คะแนนเต็ม แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการกำกับดูแลดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และทบทวนแนวทางหรือระเบียบการใช้ทรัพย์สินให้ทันสมัยสอดคล้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

(5) **ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำผิด เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง โดยผู้บริหารสูงสุดมีเจตจำนงสุจริตและแสดงบทบาทในการต่อต้านการทุจริตอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการกำหนดมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแจ้งข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตได้อย่างเหมาะสม และมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงพร้อมดำเนินการทางวินัยเมื่อพบการกระทำผิด โดยเฉพาะในประเด็น ข้อ i13 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริต, ข้อ i14 หน่วยงานมีมาตรการป้องกันการทุจริตที่ชัดเจน และ ข้อ i15 การสนับสนุนการร้องเรียนและดำเนินการเมื่อพบการทุจริต ซึ่งมีผลคะแนนเต็ม สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใสและคุณธรรม

**จุดแข็ง** คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรโปร่งใส มีมาตรการควบคุมภายในที่ชัดเจน และมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เหมาะสมและตรวจสอบได้

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้ผลคะแนนอยู่ในระดับสูงสุด แต่หน่วยงานควรดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความตระหนักรู้ด้านการป้องกันการทุจริตแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานที่ดีต่อไป

3.2 **แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)**

(6) **ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.84 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก มีการรับรู้เชิงบวกต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่พบพฤติกรรมการเรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกกับการให้บริการ โดยเฉพาะในประเด็น ข้อ e1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานและขั้นตอน, ข้อ e2 การให้บริการอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ ข้อ e3 การไม่เรียกรับสินบนหรือผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีผลคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก แสดงถึงความเชื่อมั่นของประชาชนต่อคุณภาพการให้บริการและความโปร่งใสของหน่วยงาน

**จุดแข็ง** คือ เจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการให้บริการ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้ผลคะแนนจะอยู่ในระดับสูง แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการให้บริการอย่างต่อเนื่อง พร้อมพัฒนาทักษะด้านการบริการประชาชนและการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

(7) **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.72 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการและประชาชนรู้ว่าหน่วยงานมีการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชนอย่างทั่วถึง ชัดเจน และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก ทั้งข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ ข่าวสารกิจกรรม ระเบียบ กฎหมาย และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของหน่วยงาน โดยเฉพาะในประเด็น ข้อ e4 การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและครบถ้วน, ข้อ e5 การมีช่องทางสื่อสารที่ประชาชนเข้าถึงได้สะดวก และ ข้อ e6 การตอบข้อซักถามหรือให้ข้อมูลอย่างเหมาะสม ซึ่งมีผลคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก สะท้อนถึงประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และการสร้างการรับรู้ของหน่วยงาน

**จุดแข็ง** คือ หน่วยงานมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และช่องทางออนไลน์อื่น ทำให้ประชาชนสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารและติดต่อหน่วยงานได้สะดวก

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้คะแนนอยู่ในระดับสูง แต่หน่วยงานควรพัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้น่าสนใจ เข้าใจง่าย และอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงเพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

(8) **ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.68 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กระบวนการให้บริการ ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และการพัฒนาระบบบริการออนไลน์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในประเด็น ข้อ e7 การปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการให้บริการ, ข้อ e8 การพัฒนาระบบบริการออนไลน์ให้สะดวกและรวดเร็ว และ ข้อ e9 การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน ซึ่งมีผลคะแนนอยู่ในระดับสูงมาก แสดงถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและยกระดับความโปร่งใส

**จุดแข็ง** คือ หน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสะดวกของประชาชนเป็นสำคัญ พร้อมเปิดรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาการดำเนินงาน

**จุดอ่อนหรือข้อที่ควรพัฒนา** แม้ผลคะแนนจะอยู่ในระดับสูง แต่หน่วยงานควรพัฒนาระบบบริการดิจิทัลให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### 3.3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

(9) **ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 80.00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ (2) การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนการดำเนินงานและ งบประมาณ การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม (5) การส่งเสริม

ความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน และการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานควรมีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในหลายประเด็นอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ทั้งข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน ข่าวประชาสัมพันธ์ แผนการดำเนินงาน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนข้อมูลด้านการส่งเสริมความโปร่งใส ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลและสนับสนุนการตรวจสอบจากภาคประชาชน ในประเด็น ข้อ ๐1-๐20 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการรับรู้ของประชาชนในระดับหนึ่ง แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน และการดำเนินงานขององค์กร

**จุดแข็ง** คือ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และข้อมูลด้านการบริหารงานผ่านเว็บไซต์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้สะดวกมากขึ้น และสะท้อนถึงความพยายามในการยกระดับความโปร่งใสขององค์กร

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา** เนื่องจากผลคะแนนยังไม่เต็ม 100 คะแนน แสดงให้เห็นว่ายังมีข้อมูลบางรายการที่เผยแพร่ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ปฏิบัติตามองค์ประกอบที่กำหนด เช่น รูปแบบข้อมูล รายละเอียดเอกสาร หรือการเชื่อมโยงลิงก์เอกสารบนเว็บไซต์ หน่วยงานจึงควรตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงข้อมูลตามหัวข้อ ๐1-๐20 ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมถึงกำหนดผู้รับผิดชอบในการอัปเดตข้อมูลอย่างชัดเจน

**(10) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 80.00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผย การดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหน่วยงานควรมีการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสภายในองค์กรในระดับที่เหมาะสม โดยมีการเผยแพร่ นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) การประเมินความเสี่ยงการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในประเด็น ข้อ ๐21-๐28 หน่วยงานได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการป้องกันและต่อต้านการทุจริต รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสุจริตและโปร่งใส

**จุดแข็ง** คือ ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต มีการกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน รวมถึงมีการเผยแพร่ข้อมูลด้านการป้องกันการทุจริตให้สาธารณชนรับทราบ

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา** จากคะแนนที่ยังไม่เต็ม แสดงให้เห็นว่ายังมีข้อมูลหรือเอกสารบางรายการที่เผยแพร่ไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น รายละเอียดเนื้อหาหลักฐานการดำเนินงาน หรือการเชื่อมโยงข้อมูลบนเว็บไซต์ หน่วยงานจึงควรตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลตามหัวข้อ ๐21-๐28 ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ง่าย รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานและการเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคะแนนและมาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

#### 4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
1.การปฏิบัติ หน้าที่	- มาตรการปรับปรุงคู่มือ/ แนวทางการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ	-ควรมีการปรับปรุงการระบุขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนว ทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือคู่มือการ ให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าว ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือเป็นปฏิบัติโดย เคร่งครัด	1.จัดทำปรับปรุงคู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนด ผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนและระยะเวลา ให้ ชัดเจน 2.แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในให้ รับทราบ 3.เผยแพร่จัดทำคู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติงานลงในช่องทางการติดต่อ ภายในหน่วยงานทุกชนิด ยกตัวอย่าง เช่น เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็น ต้น	งานบุคลากร	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69
2.การใช้ งบประมาณ	- มาตรการการเผยแพร่ ข้อมูลงบประมาณ และ การใช้จ่ายงบประมาณ	-ควรต้องมีการปรับปรุงประชาสัมพันธ์ แผนการใช้งบประมาณประจำปี เพื่อเผยแพร่ ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและสามารถ ติดตาม	1.จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหา วัสดุ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึง การเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเปิดเผย	งานพัสดุ/ กองคลัง	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		การใช้จ่ายงบประมาณได้ รวมทั้ง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วย	2.ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีผ่านทางช่องทางการติดต่อของสำนักงานและปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ		
3.การใช้ อำนาจ	- มาตรการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร - มาตรการใช้อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี(Good Governance)	- ควรมีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ให้ชัดเจนและเปิดเผยพร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรเขาไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ รวมทั้งจัดให้มีการออกคำสั่ง อนุญาต อนุมัติ ในภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	1.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2.ออกคำสั่ง อนุญาต อนุมัติ ในภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 3.ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและบุคคลภายนอก ได้รับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบ	งานบุคลากร	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69
4.การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	- มาตรการการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	- ควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ	1.จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อขอยืมทรัพย์สินของราชการในรูปแบบที่กระชับเข้าใจง่าย	งานพัสดุ/ กองคลัง	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			2. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายใน หน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ		
5.การแก้ไข ปัญหาการ ทุจริต	- มาตรการเสริมสร้างจิตสำนึก ที่ดีในการรับผิดชอบต่อ หน้าที่การแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม	- ควรมีการจัดอบรม/สัมมนาเสริมสร้าง จิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รู้จัก แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม	1.จัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ อาทิ การ ประชาสัมพันธ์/การฝึกอบรม/การ สัมมนา เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีใน การรับผิดชอบต่อหน้าที่การ แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการ เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ดี	หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69
6.คุณภาพการ ดำเนินงาน	- มาตรการปรับปรุงขั้นตอน และระยะเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการ	- ควรจัดให้มีการปรับปรุงการบริการให้เกิด ความโปร่งใสปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับ บริการ หรือผู้มีสวนใดสวนเสียเขามีส่วน รวมในการปรับปรุงการดำเนินการ เพื่อลด การใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจ หรือบริการนั้น ๆ สร้างความเท่าเทียมในการ ดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดว รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	1.จัดทำการปรับปรุงขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการ 2. แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในให้ รับทราบ 3. ประชาสัมพันธ์แนวทางให้ประชาชน ทั่วไปได้รับทราบ	สำนักปลัด	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
7.ประสิทธิภาพ การสื่อสาร	- มาตรการยกระดับช่องทาง และรูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร	- ควรพัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางในการ ประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและมี ประสิทธิภาพสะดวก รวดเร็ว ไม่ซับซ้อน และ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูน ทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	1.จัดทำโครงการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน 2.ติดต่อวิทยากรเพื่อนำมาอบรมแก่ เจ้าหน้าที่ 3.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ	สำนักปลัด	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69
8.การปรับปรุง ระบบการ ทำงาน	- มาตรการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมปรับปรุงคุณภาพ และมาตรฐานการ ให้บริการ	ควรส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชน ทั่วไปมี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุง คุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	1.จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจใน การบริการของหน่วยงาน 2.เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการติดต่อทุก ชนิด	สำนักปลัด	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69
9.การเปิดเผย ข้อมูล	- มาตรการปรับปรุงการ ดำเนินงานตามแบบวัดการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	- ควรจัดให้มีการตั้งคณะทำงาน ITA เพื่อแบ่ง งานผู้รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ และจัดให้มี การเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้ข้อมูลต่างๆ อย่างเปิดเผยเป็นปัจจุบัน พร้อมรับการ ตรวจสอบทุกภาคส่วนตลอดจนการจัดทำ รายงานผลอย่างสม่ำเสมอ	1.จัดทำคำสั่งมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 2.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ 3.ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์	สำนักปลัด	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
10.การป้องกันการทุจริต	- มาตรการส่งเสริมการป้องกันการทุจริต	- ควรจัดให้มีแนวทางป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานด้วย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริตพร้อมกับประเมินความเสี่ยงและกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>2. นำผลการวิเคราะห์ ITA ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</li> <li>3. เผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ</li> </ol>	สำนักปลัด	1 ต.ค. 68 - 30 ก.ย. 69