



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแดง

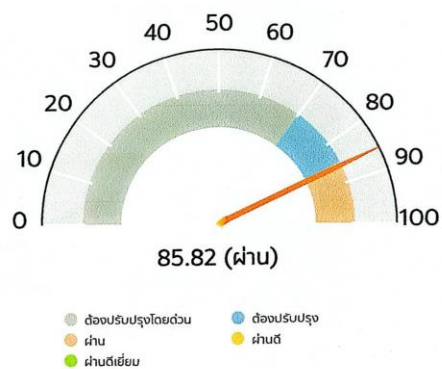
อำเภอศีลาลาด จังหวัดศรีสะเกษ

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

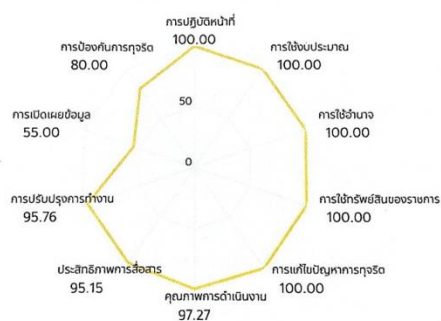
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแดง

1. ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวแดง พบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 85.82 คะแนน อยู่ในระดับ A ซึ่งบรรลุค่าเป้าหมาย ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดสรุปผลคะแนนการประเมินจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 คะแนนภาพรวม



ภาพที่ 2 คะแนนรายตัวชี้วัด

2.สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบ	ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	1	การปฏิบัติหน้าที่	100.00
	2	การใช้งบประมาณ	100.00
	3	ใช้อำนาจ	100.00
	4	ใช้ทรัพย์สินของราชการ	100.00
	5	แก้ไขปัญหาการทุจริต	100.00
EIT	6	คุณภาพการดำเนินงาน	97.27
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	95.15
	8	การปรับปรุงการทำงาน	95.76
OIT	9	การเปิดเผยข้อมูล	55.00
	10	การป้องกันการทุจริต	80.00

3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวดง

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 100.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยเห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับ หรือยอมรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ บุคลากรมีความตระหนักและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติราชการที่ดี มีความโปร่งใสเป็นธรรม และปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นจากบุคลากรภายในหน่วยงาน และสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล การให้บริการอย่างเท่าเทียม และมาตรการป้องกันการทุจริต รวมถึงกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

(2) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน โดยเห็นว่าหน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนงานที่กำหนดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อราชการ ไม่พบพฤติกรรมการเบิกจ่ายงบประมาณอันเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง รวมทั้งไม่มีการใช้งบประมาณหรือดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดเป็นการเฉพาะ

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ และสามารถตรวจสอบได้ มีระบบกำกับดูแลและควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการใช้จ่ายงบประมาณ และการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน อีกทั้งยังสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต และการป้องกันการทุจริต

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูงสุด แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งกำกับติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและป้องกันโอกาสเกิดการทุจริตในอนาคต

(3) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือ รับสินบน เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน โดยไม่พบกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติธุระส่วนตัวหรือดำเนินการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือเข้าข่ายการทุจริต รวมทั้งไม่พบการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล และไม่แสวงหาประโยชน์

ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ปราศจากการใช้อำนาจในทางมิชอบ

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูงสุด แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการกำกับดูแลและการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารและบุคลากร การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้อำนาจตามหลักธรรมาภิบาล และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสะท้อนความคิดเห็นหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้อย่างปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตในอนาคต

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ..100.00..เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง โดยมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานตามขั้นตอนและระเบียบที่กำหนด ไม่พบการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และมีระบบการกำกับดูแล ตรวจสอบ และควบคุมการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสมได้เป็นอย่างดี

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การมีแนวปฏิบัติและมาตรการควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ชัดเจน บุคลากรมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าและถูกต้องตามระเบียบ ส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพย์สินของหน่วยงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และลดความเสี่ยงต่อการใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนตน

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูงสุด แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการกำกับดูแลทรัพย์สินของราชการอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และทบทวน มาตรการควบคุมภายในให้มีความเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อและการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างโปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ..100.00..เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อพบว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงาน

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน โดยรับรู้ว่าคุณบริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง มีการกำหนดนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สามารถลดความเสี่ยงและป้องกันการเกิดการทุจริตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่น่าเชื่อถือ โปร่งใส และเป็นธรรม

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม มีระบบการกำกับติดตาม การรับเรื่องร้องเรียน และการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของหน่วยงาน และสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูงสุด แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการป้องกันการทุจริต การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และช่องทางการร้องเรียนให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งทบทวนและพัฒนามาตรการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่อาจเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป

3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(6) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.27...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานในระดับสูง โดยเห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด มีการให้บริการอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งมีการให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่พบพฤติกรรมการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือการปฏิบัติหน้าที่

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีมาตรฐานและเป็นไปตามกระบวนการที่ชัดเจน มีความโปร่งใสในการให้บริการ และให้ความสำคัญกับความเสมอภาคของผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานในภาพรวม

อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีบางส่วนที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงานควรทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการให้มีความรวดเร็วและลดความซับซ้อนที่ไม่จำเป็น ส่งเสริมการสื่อสารขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการให้ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาการกำกับดูแลเพื่อรักษามาตรฐานการให้บริการอย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการในระยะยาว

(7) **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ..95..15...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานในระดับสูง โดยเห็นว่าหน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อประชาชนและผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง และเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม และให้คำอธิบายได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจได้

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในด้านการสื่อสารของหน่วยงานในระดับดีมาก

อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงานควรเพิ่มความชัดเจนและความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่เผยแพร่ให้มากขึ้น พัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจง่าย ลดความซับซ้อนของเนื้อหา รวมทั้งส่งเสริมการตอบข้อซักถามผ่านช่องทางออนไลน์และช่องทางที่หลากหลายอย่างรวดเร็วและทั่วถึง เพื่อเพิ่มความสะดวกและความพึงพอใจของผู้รับบริการในอนาคต

(8) **ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ..95..76...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น มีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงบริการของหน่วยงาน

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีและระบบออนไลน์มาใช้ในการให้บริการ ส่งผลให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงานควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอกในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงานให้มากขึ้น พัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ให้มีความเสถียร ใช้งานง่าย และครอบคลุมบริการที่สำคัญ รวมทั้งทบทวนขั้นตอนการให้บริการเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในระยะยาว

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

(9) **ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ .55.00...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) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน และการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานควรเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานผ่านเว็บไซต์ยังให้ครบถ้วนและเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดในหลายประเด็น แม้ว่าจะมีบางส่วนของคุณสมบัติที่มีการเผยแพร่และเป็นปัจจุบัน แต่ยังพบข้อจำกัดในการเปิดเผยข้อมูลสำคัญบางหมวดหมู่ ส่งผลให้ภาพรวมด้านความโปร่งใสของหน่วยงานยังอยู่ในระดับปานกลาง

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ มีการเปิดเผยข้อมูลในบางหมวดหมู่ที่สำคัญได้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การขับเคลื่อนจริยธรรม และการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ซึ่งสะท้อนถึงความพยายามในการส่งเสริมความโปร่งใสและการกำกับดูแลภายในที่มีประสิทธิภาพในบางส่วน

อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่สำคัญคือการเปิดเผยข้อมูลยังไม่ครอบคลุมครบทั้ง 5 ประเด็นตามเกณฑ์การประเมิน โดยเฉพาะข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ การบริหารงาน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และข้อมูลด้านการปฏิบัติงานบางส่วนที่ยังไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้น หน่วยงานควรเร่งพัฒนาและปรับปรุงการจัดทำ และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพในการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินในรอบต่อไป

(10) **ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ .80.00...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลด้านการป้องกันการทุจริตบนเว็บไซต์ในระดับค่อนข้างดี โดยมีการดำเนินการและเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม ยังมีบางองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ มีการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบในหลายประเด็น มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความตั้งใจในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในองค์กร

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา หน่วยงานควรเร่งดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลในส่วนที่ยังไม่ครบถ้วน ให้เป็นไปตามองค์ประกอบและเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งทบทวนกระบวนการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ก่อนเผยแพร่บนเว็บไซต์ และกำหนดผู้รับผิดชอบในการอัปเดตข้อมูลอย่างชัดเจน เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลด้านการป้องกันการทุจริตมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และยกระดับคะแนนในรอบประเมินต่อไป

4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
1.การปฏิบัติหน้าที่	- มาตรการระบบติดตามและประเมินความพึงพอใจภายในหน่วยงาน (Internal Feedback System)	- ควรมุ่งเน้น การรักษามาตรฐานที่ดีอยู่แล้วให้คงที่ (Sustainability) พร้อมทั้งเสริมระบบกำกับติดตาม อบรมจิตสำนึก และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในระยะยาว	1. ทบทวนและปรับปรุงคู่มือ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (SOP) ให้ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน 2. ใช้ระบบดิจิทัลช่วยลดขั้นตอนและเพิ่มความโปร่งใส 3. สื่อสารให้บุคลากรทุกระดับรับทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน	สำนักปลัด	(ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569)
2.การใช้งบประมาณ	- มาตรการการเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณ	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานเดิม ควบคู่กับการเพิ่มการสื่อสารข้อมูลงบประมาณ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	1. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีผ่านทางช่องทางติดต่อของสำนักงานและปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ 2. เปิดเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณในรูปแบบที่เข้าใจง่าย 3. ใช้ระบบดิจิทัลช่วยเพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบได้	งานพัสดุ/ กองคลัง	

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
3.การใช้ อำนาจ	- มาตรการระบบรับฟังความคิดเห็น/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจ	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานที่ดีนี้ พร้อมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ระบบตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้การใช้อำนาจมีความโปร่งใสและยั่งยืนต่อไป	1. จัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การใช้อำนาจให้ชัดเจน 2. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรให้ตรวจสอบได้ 3. ประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารบุคคลเป็นระยะ	สำนักปลัด	
4.การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	- มาตรการการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและระบบติดตามการใช้งานแบบดิจิทัล	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานที่ดี พร้อมทั้งพัฒนาระบบทะเบียนและการติดตามทรัพย์สินให้ทันสมัยมากขึ้น เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ความคุ้มค่า และลดความเสี่ยงในการใช้ทรัพย์สินของราชการในระยะยาว	1. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ และประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการในรูปแบบที่กระชับเข้าใจง่าย 2. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ 3. นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบการบริหารทรัพย์สิน	งานพัสดุ/ กองคลัง	
5.การแก้ไข ปัญหาการ ทุจริต	- มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต (Zero Tolerance to Corruption)	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานเดิม ควบคู่กับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตระบบร้องเรียนที่เข้มแข็ง และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การป้องกันการทุจริตมีความยั่งยืนและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง	1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างชัดเจน 2. รณรงค์วัฒนธรรมองค์กรสุจริตอย่างต่อเนื่อง 3. สื่อสารนโยบายต่อต้านการทุจริตให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ 4. ประเมินความเสี่ยงด้านทุจริตเป็นประจำ	สำนักปลัด	

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
6.คุณภาพการดำเนินงาน	- มาตรการปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ	- ควรมุ่งเน้นการลดขั้นตอน เพิ่มความรวดเร็ว พัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ และนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	1. จัดทำการปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ 2. แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในให้รับทราบ 3. ประชาสัมพันธ์แนวทางให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	สำนักปลัด	
7.ประสิทธิภาพการสื่อสาร	- มาตรการการพัฒนาระบบตอบคำถามออนไลน์ (Chatbot / Line Official / Call Center)	- ควรมุ่งเน้นการเพิ่มความรวดเร็ว ความสะดวก และความเข้าใจง่ายของข้อมูล รวมถึงการพัฒนาช่องทางดิจิทัลและระบบตอบคำถาม เพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต	1. จัดทำและปรับปรุงช่องทางประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและเข้าถึงง่าย 2. อัปเดตข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ 3. ส่งเสริมการตอบข้อซักถามอย่างถูกต้องและรวดเร็ว 4. สสำรวจความพึงพอใจด้านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง	สำนักปลัด	
8.การปรับปรุงระบบการทำงาน	- มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	- ควรมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพระบบออนไลน์ ลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้มีความทันสมัยและตอบสนองประชาชนได้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	1. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการบริการของหน่วยงาน 2. เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการติดต่อทุกชนิด	สำนักปลัด	

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
9.การเปิดเผย ข้อมูล	- มาตรการปรับปรุงการ ดำเนินงานตามแบบวัดการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	- ควรมุ่งเน้นการจัดทำข้อมูลให้ครบถ้วนตาม เกณฑ์ ITA การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และการตรวจสอบข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ยกระดับความโปร่งใสและเพิ่มความเชื่อมั่น ประเมินในรอบต่อไปอย่างเป็นรูปธรรม	1.จัดทำคำสั่งมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 2.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ 3.ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์	สำนักปลัด	
10.การป้องกัน การทุจริต	- เสริมสร้างระบบป้องกัน การทุจริตเชิงรุก	- ควรพัฒนาให้มีความครบถ้วนและเข้มแข็ง มากขึ้น โดยเน้นการวางแผนเชิงรุก การ สื่อสารให้ทั่วถึง การติดตามผลอย่างเป็นระบบ และการพัฒนามาตรการให้ทันต่อความเสี่ยงที่ เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับความโปร่งใสและ ความน่าเชื่อถือของหน่วยงานในระยะยาว	1.จัดทำแผนป้องกันการทุจริตประจำปี ให้ครอบคลุมทุกภารกิจ 2.ดำเนินกิจกรรมตามแผนป้องกันการ ทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม 3.ประชาสัมพันธ์นโยบายต่อต้านการ ทุจริตให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ	สำนักปลัด	