

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลชมสะอาด
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

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

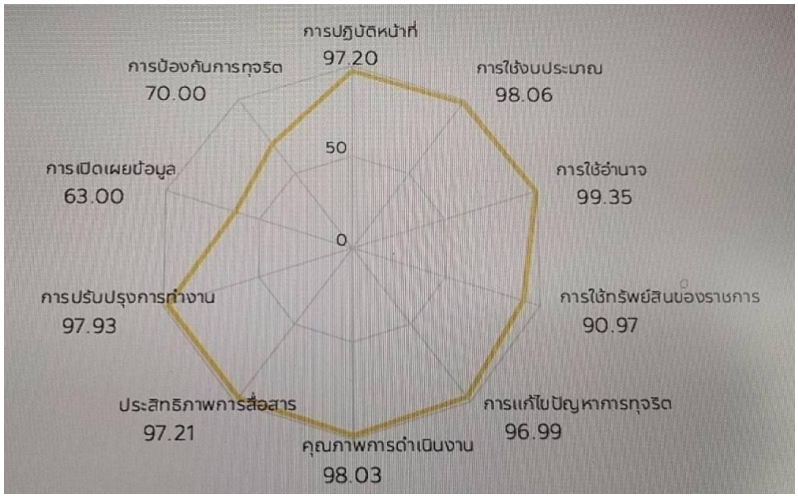
เทศบาลตำบลชมสะอาด

1.ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของเทศบาลตำบลชมสะอาดพบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 84.87 คะแนน อยู่ในระดับไม่ผ่านค่าเป้าหมายและต้องปรับปรุง ซึ่ง ไม่บรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน ต่ำกว่า 85 คะแนน 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	97.20
	2	การใช้งบประมาณ	98.06
	3	การใช้อำนาจ	99.35
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	90.97
	5	การแก้ปัญหาการทุจริต	96.99
EIT	6	คุณภาพการดำเนินงาน	98.03
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	97.21
	8	การปรับปรุงการทำงาน	97.93
OIT	9	การเปิดเผยข้อมูล	63
	10	การป้องกันการทุจริต	70

3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ของเทศบาลตำบลชมสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัดดังตารางที่ 1 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

(1) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ **97.20** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า คะแนนประเมิน 97.20 สะท้อนถึง การปฏิบัติหน้าที่และการบริการที่มีประสิทธิภาพสูงมาก ซึ่งตรงกับเกณฑ์ประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) และความพึงพอใจของประชาชน โดยสามารถจำแนกการวิเคราะห์และแนวทางพัฒนาต่อยอดได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์

1.วิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths): การปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ บุคลากรทุ่มเท และการจัดสรรเวลาในการให้บริการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็ว

2.การประเมินเทียบเคียง : คะแนนในระดับ 97.20% มักสอดคล้องกับผลสำรวจความพึงพอใจของหน่วยงานภาครัฐในเกณฑ์ **"ผ่านดีเยี่ยม"**

แนวทางรักษามาตรฐานและพัฒนาต่อยอดเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นเลิศยิ่งขึ้น ขอเสนอแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

1) รักษามาตรฐานความโปร่งใส : เปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานและการใช้งบประมาณอย่างตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืน

2) ยกระดับการให้บริการ : จัดทำแบบสอบถามเชิงลึกเพิ่มเติม เพื่อค้นหาความต้องการของผู้รับบริการ (เช่น ด้านการศึกษา หรืองานสวัสดิการ)

3) จัดอบรมพัฒนาทักษะ (Upskill) : นำเทคโนโลยีหรือระบบออนไลน์มาปรับใช้ในงานบริการ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย รวดเร็ว และลดข้อจำกัดเรื่องเวลา

i1 ประเด็น เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (อ้างอิงจาก o8) หรือคู่มือการขอรับบริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ (อ้างอิงจาก o9) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด นอกจากนี้หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา i1

1.คู่มือการขอรับบริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2.ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

3.เทศบาลตำบลชมสะอาดควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์

(2) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ **98.06** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย สะท้อนให้เห็นว่าอธิบาย/วิเคราะห์ผลการประเมินให้สอดคล้องกับข้อมูลรายหน่วยงานโดยสังเขปเกี่ยวกับจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา

การประเมินการใช้งบประมาณที่ได้คะแนนรวม 98.06 คะแนน แสดงถึง ประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารจัดการงบประมาณที่อยู่ในเกณฑ์ "ระดับดีเยี่ยม" ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดสรรทรัพยากรและการตรวจสอบ ดังนี้

(1) ประสิทธิภาพของการจัดทำแผนและการใช้จ่ายความคุ้มค่า: หน่วยงานมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าสอดคล้องกับภารกิจหลักและเป้าหมายขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเปิดเผยข้อมูล: มีกระบวนการเปิดเผยแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างโปร่งใส ทำให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบรับทราบได้

(2) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจสอบความโปร่งใส: กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายดำเนินไปตามขั้นตอนของกฎหมายอย่างเคร่งครัดการป้องกันการทุจริต: มีการควบคุมภายในที่ดี มีการประเมินความเสี่ยงและป้องกันปัญหาการทุจริตหรือการรั่วไหลของงบประมาณอย่างเป็นรูปธรรมแม้ภาพรวมจะได้คะแนนในระดับสูงมาก หน่วยงานควรมีการทบทวนและวางมาตรการเพิ่มเติมในหัวข้อต่อไปนี้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง :

การประเมินความคุ้มค่าเชิงลึก : แม้การใช้งบประมาณจะโปร่งใส แต่ควรวัดผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ของโครงการที่ใช้งบประมาณไป ว่าก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนหรือองค์กรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่

การมีส่วนร่วมของประชาชน : อาจส่งเสริมช่องทางให้ภาคประชาชนหรือผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือเสนอแนะการใช้งบประมาณในพื้นที่มากยิ่งขึ้น

(3) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ **99.35** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือ รับสินบน เห็นได้ว่า ผลคะแนนการประเมินตัวชี้วัดด้าน "การใช้อำนาจ" (หนึ่งในตัวชี้วัดหลักของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ ITA) ที่ระดับ 99.35 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรับรู้และมุมมองเชิงบวกอย่างมากต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาการวิเคราะห์ผลคะแนนดังกล่าว สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเด็นสำคัญตามหลักการประเมิน ได้แก่

1. ประเด็นที่ได้รับคะแนนในเกณฑ์ดีเยี่ยม (จุดแข็ง)

1.1 การมอบหมายงาน : ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน เป็นธรรม และกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน : การประเมินผลงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์มาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

1.3 การใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของทางราชการ : ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ในการบริหารจัดการงานอย่างถูกต้อง ไม่พบการใช้อำนาจเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้อง

2. จุดที่ควรเฝ้าระวังและพัฒนาต่อเนื่อง แม้คะแนน 99.35 จะแสดงถึงความโปร่งใสในระดับสูงมาก แต่ตามหลักการบริหารงานของรัฐ หน่วยงานควรตระหนักถึงประเด็นเหล่านี้เพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานที่ดี:

2.1 การใช้อำนาจโดยมิชอบ (การกลั่นแกล้ง / เลือกปฏิบัติ): อาจยังมีช่องว่างเล็กน้อยของการรับรู้ (Gap) หรือความรู้สึกส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนอยู่เสมอ

2.2 กระบวนการอุทธรณ์และร้องเรียน: ควรมีช่องทางรองรับข้อร้องเรียนจากบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคุ้มครองและให้ความเป็นธรรม หากบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับผลกระทบจากการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

3. แนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาและยกระดับคะแนน หากหน่วยงานต้องการรักษามาตรฐานหรือพัฒนาให้สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น (มุ่งสู่คะแนนเต็ม) ควรปฏิบัติดังนี้:

3.1 การเปิดรับฟังความคิดเห็น : จัดให้มีเวทีหรือช่องทางที่บุคลากรสามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยน และเสนอแนะการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้โดยตรงเพื่อลดช่องว่างในการบริหาร

3.2 ความโปร่งใสในการสั่งการ : กำหนดแนวทางการสั่งการ มอบหมายงาน หรือโยกย้ายบุคลากรให้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่ออ้างอิงและตรวจสอบได้

3.3 ทบทวนมาตรการส่งเสริมคุณธรรม : หมั่นประเมินและทบทวนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 90.97 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่า ผลคะแนนการประเมินการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ 90.97 คะแนน จัดอยู่ในระดับ "ดีเยี่ยม" ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพย์สินของหน่วยงาน

สรุปประเด็นจากการวิเคราะห์

ผลคะแนนระดับนี้สะท้อนให้เห็น**ถึงจุดเด่น**และแนวทางที่หน่วยงานปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ดังนี้

1.การจัดทำระบบการยืม-คืน เจ้าหน้าที่สามารถขอยืมและขอใช้ทรัพย์สิน (เช่น อุปกรณ์สำนักงาน รถยนต์ส่วนกลาง) ได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและแนวปฏิบัติที่กำหนด

2.การป้องกันการนำไปใช้ส่วนตัว บุคลากรมีความตระหนักและหลีกเลี่ยงการนำทรัพย์สินทางราชการ รวมถึงสวัสดิการและงบประมาณ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องอย่างเคร่งครัด

3.ความโปร่งใสของบุคคลภายนอกมีการควบคุมดูแลอย่างเข้มงวด ไม่ให้บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชนเข้ามาใช้หรือแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการโดยไม่ได้รับอนุญาต

ข้อเสนอแนะเพื่อรักษาและยกระดับมาตรฐาน (หากต้องการคะแนนเต็ม 100)

เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพย์สินเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ควรให้ความสำคัญกับแนวปฏิบัติเพิ่มเติมดังนี้

1.ปรับปรุงแนวปฏิบัติให้ชัดเจน : จัดทำคู่มือระเบียบการใช้งานทรัพย์สินและการยืมพัสดุให้มีความทันสมัย ชัดเจน และบุคลากรทำความเข้าใจได้ง่าย

2.การตรวจสอบและรายงานผล : ควรกำหนดให้มีการตรวจสอบสภาพวัสดุและครุภัณฑ์ประจำปีอย่างโปร่งใส พร้อมบันทึกประวัติการบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ

3.การเผยแพร่ข้อมูล : ควรประกาศขั้นตอนการขอยืมทรัพย์สินหรือสถานที่ของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสยิ่งขึ้น

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 96.99 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล

เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำผิด เห็นได้ว่า คะแนนตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต 96.99 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 100) จัดอยู่ในระดับดีเยี่ยมตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนัก ประสิทธิผล และความโปร่งใสในการบริหารจัดการของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์จุดเด่นและสิ่งที่ต้องพัฒนาต่อยอดดังนี้

จุดเด่นและข้อดีของหน่วยงาน (Strengths)

1.การป้องกันและปราบปราม : หน่วยงานมีการจัดทำมาตรการ แผนงาน และแนวทางป้องกันการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีกลไกตรวจสอบภายในที่ดี

2.ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : บุคลากรภายในและผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสูงสุดว่าให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง

3.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร : บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการรักษาและพัฒนามาตรฐาน (Opportunities for Improvement)

1.การยกระดับสู่คะแนนเต็ม 100 : แม้จะได้รับคะแนนในเกณฑ์สูงมาก แต่หน่วยงานยังสามารถลดความเสี่ยงโดยการทบทวนและอัปเดตแนวปฏิบัติ เช่น การจัดการเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้รัดกุมยิ่งขึ้น

2.การประเมินเชิงรุก (**Proactive Assessment) :** เน้นย้ำการสอดส่องพฤติกรรมเสี่ยงและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดโอกาสเกิดการทุจริตทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.ความโปร่งใสในมิติอื่น : ควรนำแนวทางจัดการปัญหาการทุจริตที่ได้คะแนนสูงนี้ไปบูรณาการร่วมกับการปรับปรุงตัวชี้วัดอื่นที่มีคะแนนต่ำกว่า (เช่น การใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือการจัดซื้อจัดจ้าง) ให้มีมาตรฐานเท่าเทียมกัน

3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(1) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.03 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่า การดำเนินงานโดยรวมที่ได้คะแนน 98.03 (หรือร้อยละ 98.03) ถือเป็นคะแนนที่อยู่ในระดับยอดเยี่ยมและสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจน สามารถจำแนกและวิเคราะห์การทำงานตามบริบทที่พบได้ดังนี้

1.ด้านการใช้งบประมาณ : ได้คะแนนร้อยละ 98.03 การวิเคราะห์ : สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความสุจริต ตลอดจนมีการเบิกจ่ายและการใช้ทรัพย์สินอย่างคุ้มค่า ถูกต้องตามวัตถุประสงค์โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง

2.ด้านการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (**EIT) :** ได้คะแนน 98.03 คะแนน การวิเคราะห์ : ประชาชนหรือผู้มารับบริการมีทัศนคติเชิงบวกอย่างมากต่อหน่วยงาน ทั้งในด้านความโปร่งใส การให้บริการที่เท่าเทียม การปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างตรงไปตรงมา และไร้การเรียกรับสินบน

3.ด้านการปฏิบัติหน้าที่ : ได้คะแนน 98.03 คะแนน การวิเคราะห์ : เจ้าหน้าที่และบุคลากรภายในปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม

4.ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน : ได้คะแนน 98.03 คะแนนการวิเคราะห์ : สะท้อนความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย และตอบสนองต่อผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี

จุดเด่นและแนวทางรักษามาตรฐาน

ด้วยคะแนนระดับนี้ ถือเป็น **จุดแข็ง** สำคัญขององค์กร ควรดำเนินการดังนี้

1.รักษาความโปร่งใสและตรวจสอบได้ : ควรเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณบนเว็บไซต์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สาธารณชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา

2.พัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่อง : นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการเพื่อรักษามาตรฐานการบริการให้อยู่ในระดับสูง

(2) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.21 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่า การประเมินประสิทธิภาพการสื่อสารที่ได้คะแนน 97.21 สะท้อนถึง ระดับประสิทธิภาพที่สูงมาก (Excellent) บ่งบอกว่าหน่วยงานประสบความสำเร็จในการออกแบบช่องทาง เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และถ่ายทอดขั้นตอนการทำงานได้อย่างชัดเจน จนกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงผลคะแนนดังกล่าวสามารถวิเคราะห์และนำไปต่อยอดได้ใน 3 มิติหลัก ดังนี้

1.จุดแข็งที่ควรธำรงรักษาไว้

1.1.ความโปร่งใส : การสื่อสารที่ได้คะแนนสูงมักมาจากการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญอย่างครบถ้วน เช่น ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง แผนการดำเนินงาน และช่องทางร้องเรียน

1.2.การเข้าถึงข้อมูล : ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถรับทราบสิทธิ หน้าที่ และขั้นตอนการรับบริการได้อย่างสะดวก

1.3.ความรวดเร็วและถูกต้อง: ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารออกไปมีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน ลดขั้นตอนการทำงานซ้ำซ้อน

2.ข้อสังเกตและแนวทางพัฒนาเพิ่มเติม (แม้คะแนนจะสูง)

2.1.การสำรวจความคิดเห็นเพิ่มเติม : หน่วยงานควรตรวจสอบว่า ช่องทางใด (เช่น เว็บไซต์, บอร์ดประชาสัมพันธ์, หรือโซเชียลมีเดีย) เป็นช่องทางหลักที่ผู้รับบริการใช้งานมากที่สุด เพื่อจัดสรรทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด

2.2.การสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication): อาจมีการเพิ่มประสิทธิภาพในส่วนของการรับฟังความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซักถาม หรือประเมินความพึงพอใจแบบเรียลไทม์เพื่อพัฒนาต่อยอด

3.การประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงองค์กร (Actionable Takeaways)

แม้ว่าผลลัพธ์จะอยู่ในเกณฑ์ยอดเยี่ยม หน่วยงานควรนำข้อมูลนี้ไปใช้วางแผนกลยุทธ์ต่อ ดังนี้

3.1.อัพเดตข้อมูลให้ทันสมัยเสมอ : ตรวจสอบและอัปเดตข้อมูลบนเว็บไซต์หรือช่องทางหลักให้เป็นปัจจุบัน เพื่อรักษามาตรฐานความน่าเชื่อถือ

3.2.จัดทำคู่มือหรือสื่ออินโฟกราฟิก (Infographic): เปลี่ยนข้อมูลที่ซับซ้อนของหน่วยงานให้เข้าใจง่าย เช่น ขั้นตอนการขออนุญาตต่างๆ เพื่อรักษามาตรฐานคะแนนประสิทธิภาพการสื่อสารให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

(3) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.93 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควร

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับตัวชี้วัดที่ 8 (การปรับปรุงระบบการทำงาน) โดยรวมได้คะแนน 97.93 สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานที่อยู่ในเกณฑ์ "ดีเยี่ยม" ซึ่งสะท้อนผ่านการวิเคราะห์เชิงลึกในมิติต่างๆ ดังนี้

1.จุดแข็งและผลงานที่โดดเด่น

การปรับปรุงกระบวนการทำงาน : แสดงให้เห็นถึงการลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว คล่องตัว และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด (Service Level Agreement)

การให้บริการที่ตอบสนองประชาชน : การประเมินจากผู้รับบริการภายนอกอยู่ในระดับสูง แสดงว่าประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการและพึงพอใจในการให้บริการ

การนำเทคโนโลยีมาใช้ : หน่วยงานมีการพัฒนาบริการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) หรือช่องทางออนไลน์อย่างต่อเนื่อง ทำให้เข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น

2.ประเด็นที่ควรพัฒนาและรักษามาตรฐาน แม้ภาพรวมคะแนนจะสูงมาก แต่เพื่อให้การพัฒนาระบบมีความยั่งยืน ควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่อไปนี้

การรับฟังความคิดเห็น : ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินและเสนอแนะแนวทางพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปรับปรุงตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

การขยายขอบเขตบริการออนไลน์ (E-Service) : ควรยกระดับการให้บริการในรูปแบบดิจิทัลให้ครอบคลุมทุกภารกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดและลดการเดินทางมาติดต่อด้วยตนเอง

การทบทวนมาตรฐานการทำงาน : ควรประเมินและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

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

(1) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 63.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชน

ได้รับทราบใน 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

การประเมินหรือการวิเคราะห์ข้อมูลการเปิดเผยข้อมูลที่ได้คะแนนรวม 63.00 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 100) สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในเบื้องต้นได้ว่า "อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง" ซึ่งยังมีช่องว่าง (Gap) ที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความโปร่งใส สมบูรณ์ และครอบคลุมยิ่งขึ้นวิเคราะห์ระดับคะแนน (Scoring Level) คะแนน 63.00 บ่งบอกถึงสถานะการทำงาน ดังนี้

1.จุดแข็ง (Strengths) : หน่วยงานหรือองค์กรได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในระดับที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ

2.โอกาสในการพัฒนา (Areas for Improvement): ยังขาดข้อมูลเชิงลึก ความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ หรืออาจยังไม่มีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้อัพเดตและสืบค้นได้ง่ายตามหลักสากล

แนวทางยกระดับการเปิดเผยข้อมูล (Actionable Recommendations) เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอแนะนำให้มุ่งเน้นใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1.ความครบถ้วนของข้อมูล (Completeness): ตรวจสอบว่ามีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญครบทุกมิติหรือไม่ (เช่น ผลการดำเนินงาน, งบประมาณ, นโยบายต่อต้านการทุจริต)

2.ความโปร่งใสและตรวจสอบได้(Transparency): เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โครงสร้างการบริหารงาน และช่องทางการร้องเรียน

3.การเข้าถึงง่าย (Accessibility): จัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ประชาชนหรือผู้ใช้งานเข้าใจง่าย (เช่น Infographic, Open Data) และสามารถค้นหาบนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้สะดวก

(2) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 70.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gilt Policy) ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

การประเมินการป้องกันการทุจริตที่ได้คะแนนรวม 70.00 คะแนน จัดอยู่ในระดับ "พอใช้" (จากคะแนนเต็ม 100) แม้หน่วยงานจะมีการดำเนินงานในเกณฑ์มาตรฐานและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างครบถ้วน แต่ยังมีช่องว่างที่

ต้องยกระดับเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลคะแนนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนา ดังนี้

1.จุดเด่น (Strengths)

การปฏิบัติตามระเบียบ : หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริต การจัดการเรื่องร้องเรียน และการเปิดเผยข้อมูลตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ

การบริหารจัดการ : การใช้ทรัพย์สินของราชการและการใช้งบประมาณเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

2.จุดที่ต้องพัฒนา (Areas for Improvement)

การวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงรุก : หน่วยงานอาจยังขาดการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในการทุจริตอย่างครอบคลุมรอบด้าน โดยเฉพาะประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อน

กลไกการปราบปรามและลงโทษ: การแก้ไขปัญหาการทุจริตและการติดตามผลการดำเนินการทางวินัยหรือทางกฎหมายยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์หรือยังดำเนินการได้ล่าช้า

วัฒนธรรมองค์กร : การสร้างจิตสำนึกและค่านิยมต่อต้านการทุจริตของบุคลากรภายในอาจยังต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเข้มข้นขึ้น

3. แนวทางข้อเสนอแนะในการยกระดับคะแนน

ประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนเชิงรุก : ควรมีการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริตโดยระบุมาตรการควบคุมที่ชัดเจน

ขับเคลื่อนมาตรการภายใน : นำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในองค์กร เช่น มาตรการป้องกันการรับสินบน หรือนโยบาย **No Gift Policy** ไปปฏิบัติจริงและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เปิดเผยข้อมูลและมีส่วนร่วม : ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างโปร่งใส เพื่อให้ภาคประชาชนสามารถร่วมตรวจสอบได้

4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
1.การปฏิบัติหน้าที่	- มาตรการปรับปรุงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ	**ประเด็น** เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (อ้างอิงจาก o8) หรือคู่มือการขอรับบริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ (อ้างอิงจาก o9) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ สถานที่ตั้ง ตามความเหมาะสมต่อไป	**1.**คู่มือการขอรับบริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ หน่วยงานควรระบุทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทาง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ **2.**ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด **3.**เทศบาลตำบลชมสะอาดควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบ อื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ หรือจุดประชาสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละงาน	1.ต.ค.2568-30 ก.ย.2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
การเปิดเผยข้อมูล	แนวทางยกระดับการเปิดเผยข้อมูล (Actionable Recommendations) เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอแนะนำให้มุ่งเน้นใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ **1.**ความครบถ้วนของข้อมูล (Completeness): ตรวจสอบว่ามีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญครบทุกมิติหรือไม่ (เช่น ผลการดำเนินงาน, งบประมาณ, นโยบายต่อต้านการทุจริต) **2.**ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency): เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โครงสร้างการบริหารงาน และช่องทางการร้องเรียน **3.**การเข้าถึงง่าย (Accessibility): จัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ประชาชนหรือผู้ใช้งานเข้าใจง่าย (เช่น Infographic, Open Data) และสามารถค้นหาบนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้สะดวก	สรุปผลการวิเคราะห์ในเบื้องต้นได้ว่า "อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง" ซึ่งยังมีช่องว่าง (Gap) ที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความโปร่งใส สมบูรณ์ และครอบคลุมยิ่งขึ้นวิเคราะห์ระดับคะแนน (Scoring Level) คะแนน 63.00 บ่งบอกถึงสถานการทำงาน ดังนี้ **1.**จุดแข็ง (Strengths) : หน่วยงานหรือองค์กรได้ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในระดับที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำ **2.**โอกาสในการพัฒนา (Areas for Improvement): ยังขาดข้อมูลเชิงลึก ความโปร่งใสในกระบวนการตัดสินใจ หรืออาจยังไม่มีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลให้อัพเดตและสืบค้นได้ง่ายตามหลักสากล	**แนวทางยกระดับการเปิดเผยข้อมูล** (Actionable Recommendations) เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอแนะนำให้มุ่งเน้นใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ **1.**ความครบถ้วนของข้อมูล (Completeness): ตรวจสอบว่ามีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญครบทุกมิติหรือไม่ (เช่น ผลการดำเนินงาน, งบประมาณ, นโยบายต่อต้านการทุจริต) **2.**ความโปร่งใสและตรวจสอบได้(Transparency): เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โครงสร้างการบริหารงาน และช่องทางการร้องเรียน **3.**การเข้าถึงง่าย (Accessibility): จัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ประชาชนหรือผู้ใช้งานเข้าใจง่าย (เช่น Infographic, Open Data) และสามารถค้นหาบนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้สะดวก	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่ละงาน	1.ต.ค.2568-30 ก.ย.2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
การป้องกันการทุจริต	**วัฒนธรรมองค์กร** : การสร้างจิตสำนึกและค่านิยมต่อต้านการทุจริตของบุคลากรภายในอาจยังต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเข้มข้นขึ้น **-ประเมินความเสี่ยงและ**จัดทำแผนเชิงรุก : ควรมีการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริตโดยระบุมาตรการควบคุมที่ชัดเจน -**ขับเคลื่อนมาตรการ**ภายใน : นำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในองค์กร เช่น มาตรการป้องกันการรับสินบนหรือนโยบาย **No Gift Policy** ไปปฏิบัติจริงและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง **-เปิดเผยข้อมูลและมีส่วน**ร่วม : ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างโปร่งใส เพื่อให้ภาคประชาชนสามารถร่วมตรวจสอบได้	ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 70.00 เป็นตัวชี้วัดที่มี **การประเมินการป้องกันการทุจริตที่ได้**คะแนนรวม 70.00 คะแนน จัดอยู่ในระดับ "พอใช้" (จากคะแนนเต็ม 100) แม้หน่วยงานจะมีการดำเนินงานในเกณฑ์มาตรฐานและปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างครบถ้วน แต่ยังมีช่องว่างที่ต้องยกระดับเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลคะแนนดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาดังนี้ **1.จุดเด่น** (**Strengths**) การปฏิบัติตามระเบียบ **: หน่วยงานมี**การกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริต การจัดการเรื่องร้องเรียน และการเปิดเผยข้อมูลตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำการบริหารจัดการ **: การใช้ทรัพย์สิน**ของราชการและการใช้งบประมาณเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด **2.จุด**ที่ต้องพัฒนา (**Areas for Improvement**) การวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงรุก **: หน่วยงานอาจ**ยังขาดการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในการทุจริตอย่างครอบคลุมรอบด้าน โดยเฉพาะประเด็นผลประโยชน์ทับซ้อนกลไกการปราบปรามและลงโทษ **: การแก้ไขปัญหาการทุจริต**และการติดตามผลการดำเนินการทางวินัยหรือทางกฎหมายยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์หรือยังดำเนินการได้ล่าช้า วัฒนธรรมองค์กร : การสร้างจิตสำนึกและค่านิยมต่อต้านการทุจริตของบุคลากรภายในอาจยังต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเข้มข้นขึ้น	**1.จัดกิจกรรมในรูปแบบ**ต่างๆ อาทิ การประชาสัมพันธ์/การฝึกอบรม/การสัมมนา เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่การแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมหรือการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี **2. กำหนดแนวทาง**การป้องกันการทุจริตพร้อมกับประเมินความเสี่ยงและกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ **3.นำผลการวิเคราะห์ ITA** ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น **4.เผยแพร่ให้บุคลากร**ภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ -จัดทำคำสั่งมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ -ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ -ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์	กองการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	