

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส  
ภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลเมืองคอง

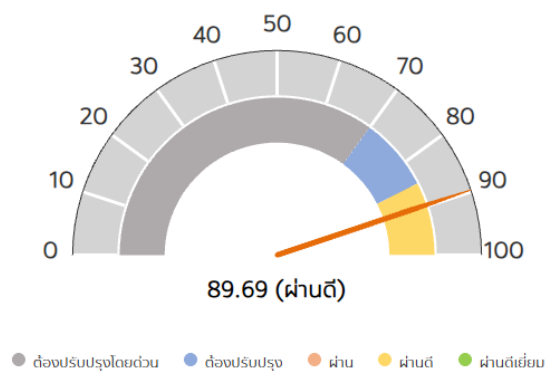
อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

# รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

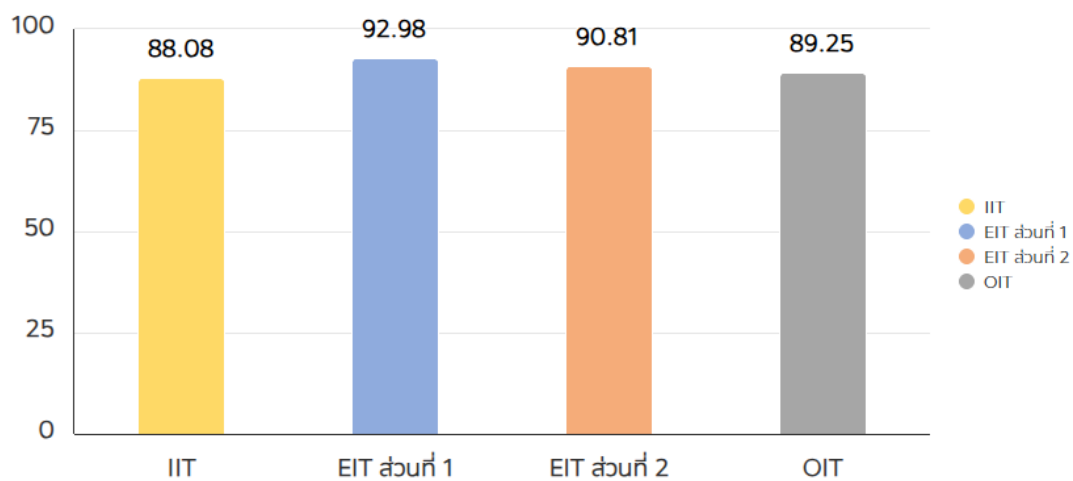
เทศบาลตำบลเมืองคง อำเภอราชไสล จังหวัดศรีสะเกษ

คะแนนภาพรวมของหน่วยงาน เทศบาลตำบลเมืองคง คะแนนที่ได้.....๘๙.๖๙.....คะแนน ระดับผลการประเมินอยู่ที่ ...ระดับผ่านดี....โดยแบ่งคะแนนตามประเด็นดังต่อไปนี้

## ผลการประเมินในภาพรวม



## ผลการประเมินรายเครื่องมือ



แบบสำรวจ	ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	๑	การปฏิบัติหน้าที่	๘๘.๕๓
	๒	การใช้งบประมาณ	๙๑.๒๐
	๓	การใช้อำนาจ	๙๗.๘๗
	๔	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๗๔.๖๗
	๕	การแก้ปัญหาคาการทุจริต	๘๘.๑๓
EIT	๖	คุณภาพการดำเนินงาน	๙๓.๗๕
	๗	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๙๐.๙๔
	๘	การปรับปรุงการทำงาน	๙๑.๐๐
OIT	๙	การเปิดเผยข้อมูล	๙๓.๕๐
	๑๐	การป้องกันการทุจริต	๘๕.๐๐

### ๓.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ของเทศบาลตำบลเมืองคง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัดดังตารางที่ ๑ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

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

(๑) ตัวชี้วัดที่๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๑๐๐.๐๐ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดย เห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติและไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับ หรือยอมรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ จุดแข็งของหน่วยงาน คือ บุคลากรมีความตระหนักและยึดมั่นในหลักการปฏิบัติราชการที่ดีมีความโปร่งใส เป็นธรรม และปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นจากบุคลากรภายในหน่วยงาน และสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับที่ดี แต่หน่วยงานควรพัฒนารักษา มาตรฐาน การปฏิบัติงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตามหลักธรรมาภิบาล การให้บริการอย่างเท่าเทียม และมาตรการป้องกันการทุจริต รวมถึงกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใสให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

**(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๑.๒๐ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ ด้วย สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงบประมาณของหน่วยงาน โดยเห็นว่าหน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนงานที่กำหนดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อราชการ ไม่พบพฤติกรรมการเบิกจ่ายงบประมาณอันเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์หรือค่าเดินทาง รวมทั้งไม่มีการใช้งบประมาณหรือดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดเป็นการเฉพาะ

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การบริหารงบประมาณที่มีความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ และสามารถตรวจสอบได้มีระบบกำกับดูแลและควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการใช้จ่ายงบประมาณ และการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน อีกทั้งยังสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลัก ธรรมาภิบาล ความซื่อสัตย์สุจริต และการป้องกันการทุจริต

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูง แต่หน่วยงานควรพัฒนาและรักษามาตรฐานการดำเนินงานดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการเงินการคลังและการพัสดุแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งกำกับติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและป้องกันโอกาสเกิดการทุจริตในอนาคต

**(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๗.๘๗ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือ รับสินบน เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน โดยไม่พบกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติธุระส่วนตัวหรือดำเนินการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือเข้าข่ายการทุจริต รวมทั้งไม่พบการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล และไม่แสวงหาประโยชน์ ส่วนตนจากตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ปราศจากการใช้อำนาจในทางมิชอบ

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับ สูงสุด แต่หน่วยงานควรรักษามาตรฐานการกำกับดูแลและการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมของ

ผู้บริหารและบุคลากร การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน การใช้อำนาจตามหลักธรรมาภิบาล และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสะท้อนความคิดเห็นหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้อย่างปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตในอนาคต

**(๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๗๔.๖๘ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง โดยมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานตามขั้นตอนและระเบียบที่กำหนด ไม่พบการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และมีระบบการกำกับดูแลตรวจสอบ และควบคุมการใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสมได้เป็นอย่างดี

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การมีแนวปฏิบัติและมาตรการควบคุมการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ชัดเจน บุคลากรมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าและถูกต้องตามระเบียบ ส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพย์สินของหน่วยงานมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และลดความเสี่ยงต่อการใช้ ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนตน

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่หน่วยงานพยายามพัฒนาและรักษามาตรฐานการ กำกับดูแลทรัพย์สินของราชการอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและแนว ปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และทบทวน มาตรการควบคุมภายในให้มีความเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้าน ความ รับผิดชอบและการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างโปร่งใสและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

**(๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๘๘.๑๓ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อพบว่า มีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน โดยรับรู้ว่าผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างจริงจัง มีการกำหนดนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สามารถลด ความเสี่ยงและป้องกันการเกิดการทุจริตได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่น่าเชื่อถือ โปร่งใส และเป็นธรรม

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและการขับเคลื่อนมาตรการป้องกันการ ทุจริต อย่างเป็นทางการ มีระบบการกำกับติดตาม การรับเรื่องร้องเรียน และการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่ชัดเจน ส่งผล ให้

บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานของหน่วยงาน และสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ยอมรับการทุจริต ทุก รูปแบบ

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูง แต่หน่วยงานควรพัฒนาและรักษามาตรฐาน การดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ มาตรการป้องกันการทุจริต การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส และช่องทางการร้องเรียนให้แก่บุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ รวมทั้งทบทวนและพัฒนามาตรการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่อาจเปลี่ยนแปลงไป เพื่อ เสริมสร้าง ความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของหน่วยงานให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป

### ๓.๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(๖) **ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๓.๗๔ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และ จะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติรวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการ ให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่าผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อ คุณภาพการให้บริการของหน่วยงานในระดับสูง โดยเห็นว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนด มีการให้บริการอย่างเป็นระบบ และคำนึงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งมีการ ให้บริการอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติและไม่พบพฤติกรรมการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือการ ปฏิบัติหน้าที่

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีมาตรฐานและเป็นไปตามกระบวนการที่ชัดเจน มี ความ โปร่งใสในการให้บริการ และให้ความสำคัญกับความเสมอภาคของผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและ ความ พึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงานในภาพรวม

อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีบางส่วนที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงานควรทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการให้มีความรวดเร็วและลดความ ซ้ำซ้อนที่ไม่จำเป็น ส่งเสริมการสื่อสารขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการให้ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาการ กำกับดูแลเพื่อรักษามาตรฐานการให้บริการอย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการใน ระยะเวลา

(๗) **ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๐.๙๔ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการ ผู้ มาติดต่อราชการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ในระดับสูง โดยเห็นว่าหน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อประชาชนและผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง และเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม และให้ คำอธิบายได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจได้

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่ผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิด ความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในด้านการสื่อสารของหน่วยงานในระดับดีมาก

อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงานควร เพิ่มความชัดเจนและความเป็นปัจจุบันของข้อมูลที่เผยแพร่ให้มากขึ้น พัฒนารูปแบบการนำเสนอข้อมูลให้เข้าใจง่าย ลดความซับซ้อนของเนื้อหา รวมทั้งส่งเสริมการตอบข้อซักถามผ่านช่องทางออนไลน์และช่องทางที่หลากหลายอย่างรวดเร็วและทั่วถึง เพื่อเพิ่มความสะดวกและความพึงพอใจของผู้รับบริการในอนาคต

**(๘) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๑.๐๐ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีการปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น มีการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงบริการของหน่วยงาน

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีและระบบออนไลน์มาใช้ในการให้บริการ ส่งผลให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น โดยหน่วยงาน ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอกในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงานให้มากขึ้น พัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ให้มีความเสถียร ใช้งานง่าย และครอบคลุมบริการที่สำคัญ รวมทั้งทบทวนขั้นตอนการให้บริการเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการในระยะยาว

**(๙) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๙๓.๕๐ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ (๒) การ บริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนการดำเนินงานและ งบประมาณ การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การ ดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม (๕) การส่งเสริม ความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน และการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่ง หน่วยงานควรเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานผ่านเว็บไซต์ยังให้ครบถ้วนและเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดในหลาย ประเด็น แม้ว่า จะมีบางส่วนของข้อมูลที่มีการเผยแพร่และเป็นปัจจุบัน แต่ยังพบข้อจำกัดในการเปิดเผยข้อมูลสำคัญ

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ มีการเปิดเผยข้อมูลในบางหมวดที่สำคัญได้อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การขับเคลื่อนจริยธรรม และการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ซึ่ง สะท้อนถึงความพยายามในการส่งเสริมความโปร่งใสและการกำกับดูแลภายในที่มีประสิทธิภาพในบางส่วน

อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินจะอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีบางส่วนที่ควรพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์การบริหารงาน งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และข้อมูลด้าน การปฏิบัติงานบางส่วนที่ยังไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้น หน่วยงานควรเร่งพัฒนาและปรับปรุง การจัดทำ และเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการ อัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพในการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานให้ สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินในรอบต่อไป

**(๑๐) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ ๘๕.๐๐ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตใน ประเด็น สินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (๒) การ ส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายใน หน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่ การ จัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม ซึ่งหน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลด้านการป้องกันการทุจริตบนเว็บไซต์ในระดับค่อนข้างดีโดยมีการ ดำเนินการและเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการป้องกันการทุจริตเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม ยังมี บางองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จุดแข็งของหน่วยงาน คือ มีการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบในหลายประเด็น มีการ กำหนดนโยบาย มาตรการ และแผนงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความตั้งใจในการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในองค์กร

สำหรับประเด็นที่ควรพัฒนา หน่วยงานควรเร่งดำเนินการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลในส่วนที่ยังไม่ครบถ้วน ให้ เป็นไปตามองค์ประกอบและเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งทบทวนกระบวนการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล ก่อน เผยแพร่บนเว็บไซต์และกำหนดผู้รับผิดชอบในการอัปเดตข้อมูลอย่างชัดเจน เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลด้านการ ป้องกันการทุจริตมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และยกระดับคะแนนในรอบประเมินต่อไป

#### ๔. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. การปฏิบัติหน้าที่	- มาตรการระบบติดตามและประเมินความพึงพอใจภายในหน่วยงาน (Internal Feedback System)	- ควรมุ่งเน้น การรักษามาตรฐานที่ดีอยู่แล้ว ให้คงที่ (Sustainability) พร้อมทั้งเสริมระบบ กำกับติดตาม อบรมจิตสำนึก และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความโปร่งใส มี ประสิทธิภาพ และยั่งยืนในระยะยาว	๑. ทบทวนและปรับปรุงคู่มือ/ขั้นตอน การปฏิบัติงาน (SOP) ให้ชัดเจนและเป็น ปัจจุบัน ๒. ใช้ระบบดิจิทัลช่วยลดขั้นตอนและเพิ่ม ความโปร่งใส ๓. สื่อสารให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ และถือปฏิบัติร่วมกัน	สำนักปลัด	( ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)
๒. การใช้งบประมาณ	- มาตรการการเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณ	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานเดิม ควบคู่ กับการเพิ่มการสื่อสารข้อมูลงบประมาณ การ มีส่วนร่วมของบุคลากร และการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๑. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ แผนการใช้จ่ายงบประมาณการจัดซื้อจัด จ้างประจำปีผ่านทางช่องทาง การติดต่อ ของสำนักงานและปรับปรุงข้อมูลอยู่ เสมอเพื่อให้บุคลากรภายในและ ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ ๒. เปิดเผยข้อมูลงบประมาณในรูปแบบที่ เข้าใจง่าย ๓. ใช้ระบบดิจิทัลช่วยเพิ่มความโปร่งใส และตรวจสอบได้	งานพัสดุ/กองคลัง	

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓.การใช้ อำนาจ	- มาตรการระบบรับฟังความคิดเห็น/ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้อำนาจ	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานที่ดีนี้พร้อม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ระบบตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้การใช้อำนาจมีความโปร่งใสและยั่งยืนต่อไป	๑.จัดทำ/ทบทวนหลักเกณฑ์การใช้อำนาจให้ชัดเจน ๒.พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรให้ตรวจสอบได้ ๓.ประเมินความโปร่งใสด้านการบริหาร บุคคลเป็นระยะ	สำนักปลัด	
๔.การใช้ทรัพย์สินของราชการ	- มาตรการการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและ ระบบติดตามการใช้งาน แบบดิจิทัล	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานที่ดีพร้อมทั้ง พัฒนาระบบทะเบียนและการติดตามทรัพย์สินให้ทันสมัยมากขึ้น เพื่อเพิ่มความ โปร่งใส ความคุ้มค่า และลดความเสี่ยงในการใช้ทรัพย์สินของราชการในระยะยาว	๑.จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและ ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขออนุญาต เพื่อยืมทรัพย์สินของราชการในรูปแบบที่ กระชับเข้าใจง่าย ๒. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ภายใน หน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ ๓.นำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบ การบริหารทรัพย์สิน	งานพัสดุ/ กองคลัง	
๕.การแก้ไข ปัญหาการ ทูจจริต	-มาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรสุจริต (Zero Tolerance to Corruption)	- ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานเดิม ควบคู่ กับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ระบบร้องเรียนที่เข้มแข็ง และการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การป้องกัน การทุจริตมีความยั่งยืน และเกิดผลในทาง ปฏิบัติอย่างแท้จริง	๑.ผู้บริหารกำหนดนโยบายต่อต้าน การ ทูจจริตอย่างชัดเจน ๒.รณรงค์วัฒนธรรมองค์กรสุจริต อย่าง ต่อเนื่อง ๓.สื่อสารนโยบายต่อต้านการ ทูจจริตให้ บุคลากรทุกระดับรับทราบ ๔.ประเมินความเสี่ยงด้านทุจริต เป็น ประจำ	สำนักปลัด	

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๖.คุณภาพการดำเนินงาน	- มาตรการปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการ	- ควรมุ่งเน้นการลดขั้นตอนเพิ่มความรวดเร็ว พัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการให้ดีขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๑.จัดทำการปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการ ๒. แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในให้ รับทราบ ๓. ประชาสัมพันธ์แนวทางให้ประชาชน ทัวไปได้รับทราบ	สำนักปลัด	
๗.ประสิทธิภาพการสื่อสาร	- มาตรการพัฒนาระบบตอบคำถามออนไลน์ (Chatbot / Line Official / Call Center)	- ควรมุ่งเน้นการเพิ่มความรวดเร็ว ความ ชัดเจน และความเข้าใจง่ายของข้อมูล รวมถึง การพัฒนาช่องทางดิจิทัลและระบบตอบ คำถาม เพื่อยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการให้ดีขึ้นในอนาคต	๑.จัดทำแผนปรับปรุงประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและเข้าถึง ง่าย ๒.อัปเดตข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอ ๓.ส่งเสริมการตอบข้อซักถามอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ๔.สำรวจความพึงพอใจด้านการสื่อสาร อย่างต่อเนื่อง	สำนักปลัด	
๘.การปรับปรุงระบบการทำงาน	- มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	- ควรมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ ออนไลน์ ลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มการ มีส่วนร่วมของผู้รับบริการ เพื่อยกระดับ คุณภาพการ ให้บริการให้มีความทันสมัยและตอบสนองประชาชนได้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๑.จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจใน การบริการของหน่วยงาน ๒.เพิ่มช่องทางการแสดงความ คิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการติดต่อทุก ชนิด	สำนักปลัด	

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๙.การเปิดเผยข้อมูล	- มาตรการปรับปรุงการดำเนินงานตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	- ควรมุ่งเน้นการจัดทำข้อมูลให้ครบถ้วนตาม เกณฑ์ ITA การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และการตรวจสอบข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ยกระดับความโปร่งใสและเพิ่มคะแนนการประเมินในรอบต่อไปอย่างเป็นรูปธรรม	๑.จัดทำคำสั่งมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ๒.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ๓.ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์	สำนักปลัด	
๑๐.การป้องกันการทุจริต	- เสริมสร้างระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก	- ควรพัฒนาให้มีความครบถ้วนและเข้มแข็ง มากขึ้น โดยเน้นการวางแผนเชิงรุก การ สื่อสารให้ทั่วถึง การติดตามผลอย่างเป็นระบบ และการพัฒนา มาตรการให้ทันต่อความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับความโปร่งใสและ ความน่าเชื่อถือของหน่วยงานในระยะยาว	๑.จัดทำแผนป้องกันการทุจริตประจำปี ให้ครอบคลุมทุกภารกิจ ๒.ดำเนินกิจกรรมตามแผนป้องกันการ ทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ๓.ประชาสัมพันธ์นโยบายต่อต้านการ ทุจริตให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ	สำนักปลัด	