



มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ในปี พ.ศ.2567



มาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2567
เทศบาลตำบลเปือยน้อย อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

1. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยกำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.2561 – 2580) มีเป้าหมายหลักให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมุ่งหวังให้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใส ช่องว่างความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพด้วยการนำข้อมูลผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานและมาตรการเชิงบวกได้อย่างเหมาะสม สะท้อนถึง ความพยายามและความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเปือยน้อย ฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การปฏิบัติหน้าที่ (2) การใช้งบประมาณ (3) การใช้อำนาจ (4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (6) คุณภาพการดำเนินงาน (7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (8) การปรับปรุงระบบการทำงาน (9) การเปิดเผยข้อมูล และ (10) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์

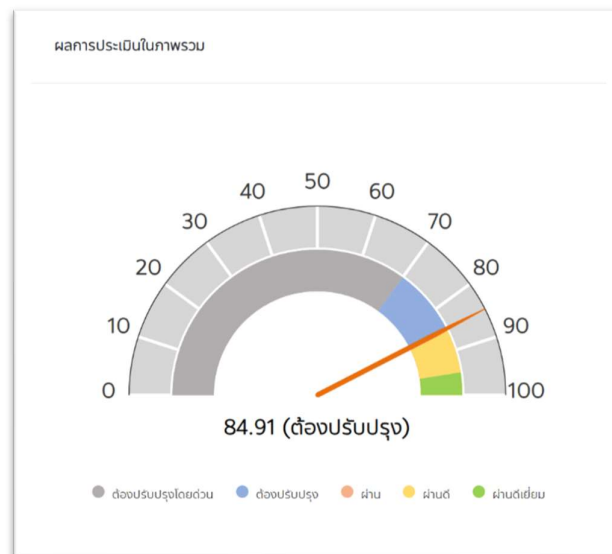
ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment) ซึ่งผลคะแนนจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เทศบาลตำบลเปือยน้อย ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้รับทราบถึงสถานการณ์ดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและนำผลการประเมินที่ได้ไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้มีการบริหารงานภาครัฐให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการปฏิบัติงานการให้บริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชน

2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

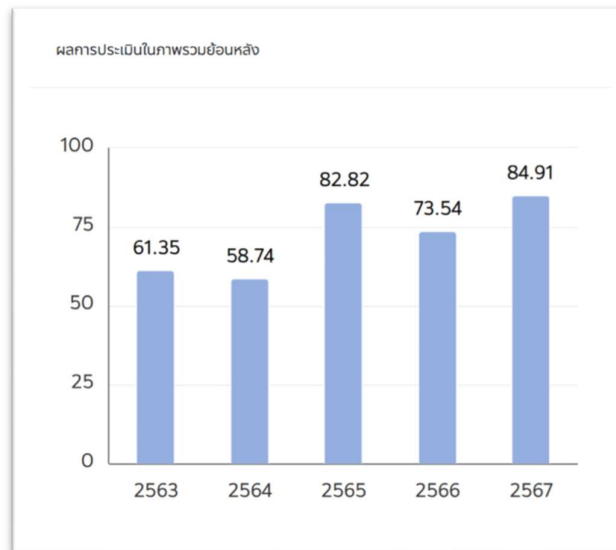
สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เผยแพร่ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยเทศบาลตำบลเปือยน้อย มีผลการประเมินดังนี้

2.1 ผลการประเมินในภาพรวม



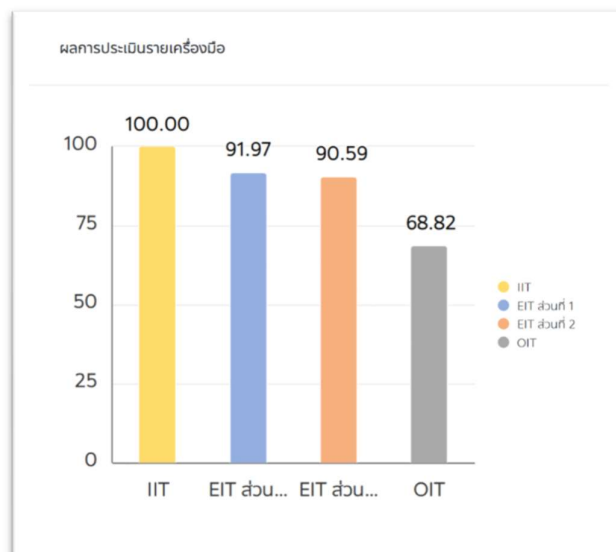
เทศบาลตำบลเปือยน้อย ได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 โดยมีค่าคะแนนโดยรวม เท่ากับ 84.91 คะแนนอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง”

2.2 ผลประเมินในภาพรวมย้อนหลัง

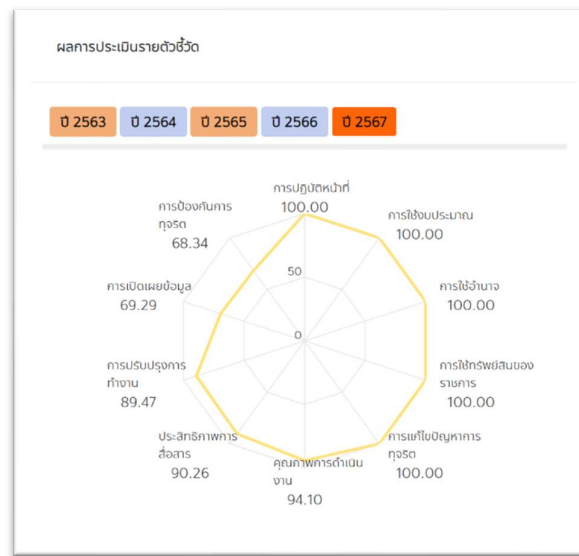


2.3 ผลประเมินรายเครื่องมือ

เทศบาลตำบลเปือยน้อย มีผลคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วยดังนี้



2.4 ผลการประเมินรายตัวชี้วัด



ตัวชี้วัดการประเมิน ITA	คะแนน
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	
1. การปฏิบัติหน้าที่	100.00
2. การใช้งบประมาณ	100.00
3. การใช้อำนาจ	100.00
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	100.00
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	100.00
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	
6. คุณภาพการดำเนินงาน	94.10
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	90.26
8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	89.47
แบบวัดการรับรู้ของการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	
9. การเปิดเผยข้อมูล	69.29
10. การป้องกันการทุจริต	68.34

2.5 ผลการประเมินตามแนวทางการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ปี 2567

เทศบาลตำบลเปือยน้อย มีผลคะแนนตามแนวทางการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ปี 2567 ในประเด็นต่าง ๆ จำนวน 7 ประเด็นประกอบด้วยดังนี้

(1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม	ผลคะแนน
i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	100.00
i2 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	100.00
i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสื่อบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	100.00
e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	EP 93.00 ES 88.57 เฉลี่ย 90.78
e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	EP 92.50 ES 94.29 เฉลี่ย 93.39
e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสื่อบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	EP 96.25 ES 100.00 เฉลี่ย 98.12
e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	EP 91.50 ES 90.48 เฉลี่ย 90.99
e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	EP 91.50 ES 92.38 เฉลี่ย 91.94
o8 แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	100.00
o9 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100.00
o10 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	0.00

(2) การให้บริการและระบบ E-Service

ข้อคำถาม	ผลคะแนน
i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	100.00
i2 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการ อย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	100.00
e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	EP 93.00 ES 88.57 เฉลี่ย 90.78
e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	EP 92.50 ES 94.29 เฉลี่ย 93.39
e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	EP 91.75 ES 91.43 เฉลี่ย 91.59
e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	EP 91.50 ES 90.48 เฉลี่ย 90.99
e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	EP 91.50 ES 92.38 เฉลี่ย 90.94
e9 ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานหรือไม่	EP 90.00 ES 80.95 เฉลี่ย 85.47
o10 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	0.00
o13 E-Service	0.00
o25 การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100.00

(3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ข้อคำถาม	คะแนน
e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	EP 90.50 ES 86.67 เฉลี่ย 88.58
e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	EP 90.75 ES 90.48 เฉลี่ย 90.61
e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	EP 91.75 ES 91.43 เฉลี่ย 91.59
o1 โครงสร้าง	100.00
o2 ข้อมูลผู้บริหาร	100.00
o3 อำนาจหน้าที่	100.00
o4 ข้อมูลการติดต่อ	100.00
o5 ข่าวประชาสัมพันธ์	100.00
o6 Q&A	100.00

(4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ข้อคำถาม	คะแนน
i10 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	100.00
i11 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่ ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	100.00
i12 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำ มากน้อยเพียงใด	100.00

(5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ข้อคำถาม	ผลคะแนน
o7 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100.00
o8 แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี	100.00
o9 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100.00
o14 รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	0.00
o15 ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100.00
o16 ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	0.00
o17 รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	0.00
i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด	100.00
i5 ในหน่วยงานของท่าน มีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	100.00
i6 หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	100.00

(6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ข้อคำถาม	ผลคะแนน
o18 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100.00
o19 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	0.00
o20 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100.00
o21 การขับเคลื่อนจริยธรรม	100.00
i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	100.00
i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	100.00
i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	100.00
i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายใน หน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	100.00

(7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ข้อคำถาม	ผลคะแนน
i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	100.00
i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานของท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ มากน้อยเพียงใด	100.00
i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	100.00
o22 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	0.00
o23 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00
o24 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100.00
o26 ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100.00
o27 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100.00
o28 รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	100.00
o29 รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	0.00
o30 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	0.00
o31 รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100.00
o32 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100.00
o33 รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100.00
o34 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100.00
o35 รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	0.00

3. การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ผลการประเมิน ITA ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ของเทศบาลตำบลเปือยน้อย พบว่าเทศบาลมีคะแนนรวมทั้งสิ้น 84.91 คะแนน ซึ่งสูงกว่าปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) ที่ได้คะแนน 73.54 คะแนน โดยเพิ่มขึ้นถึง 11.37 คะแนน การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของเทศบาลตำบลเปือยน้อยในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งช่วยให้ประชาชนสามารถติดตามและตรวจสอบข้อมูลได้อย่างโปร่งใส ทั้งนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นมาตรการที่สำคัญในการลดโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริตและการประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใสและตอบสนองต่อประชาชน เทศบาลตำบลเปือยน้อยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยการวิเคราะห์ที่ได้แบ่งออกเป็น 7 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
(1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	จากผลคะแนนประเด็นที่ 1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ พบว่า มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา ดังนี้ - จุดแข็ง (Strengths) 1. กระบวนการทำงานและบริการภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส 1.1) คะแนน I1 (100.00) และ E1 (90.78) แสดงว่า กระบวนการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดได้ค่อนข้างดี 1.2) เจ้าหน้าที่ดำเนินงานตามขั้นตอน ไม่มีการเรียกรับสินบน (I3 = 100.00 และ E3 = 98.12) 2. การให้บริการอย่างเท่าเทียม 2.1) คะแนน I2 (100.00) และ E2 (93.39) บ่งชี้ว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม 3. ความโปร่งใสของแผนงานและงบประมาณ 3.1) คะแนน O8 (100.00) และ O9 (100.00) แสดงว่าหน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลด้านงบประมาณและรายงานผลการดำเนินงานอย่างครบถ้วน 4. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม 4.1) คะแนน E7 (90.99) และ E8 (91.94) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการปรับปรุงและเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน - จุดอ่อน (Weaknesses) และโอกาสพัฒนา 1. การขาดแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติงาน O10 = 0.00) 1.1) เป็นปัญหาสำคัญ เพราะเอกสารแนวทางปฏิบัติงานช่วยให้เจ้าหน้าที่มีมาตรฐานเดียวกันในการทำงาน 1.3) การไม่มีคู่มืออาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในกระบวนการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความโปร่งใสในระยะยาว 1.4) ควรจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และเผยแพร่ต่อสาธารณะเพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	2. คะแนนจากมุมมองภายนอกต่ำกว่ามุมมองภายใน 2.1) แม้ว่าคะแนนจากเจ้าหน้าที่ภายใน (I1, I2, I3) จะเต็ม 100 แต่คะแนนจากประชาชน (E1, E2, E3) อยู่ที่ 90-98 2.2) อาจหมายถึง ประชาชนบางส่วนยังรู้สึกว่าจะไม่ได้รับบริการที่รวดเร็ว หรือยังมีข้อกังวลบางประการเกี่ยวกับความเท่าเทียม 2.3) ควรสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงการให้บริการให้ตรงจุดมากขึ้น - ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง 1. จัดทำและเผยแพร่คู่มือแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (O10 = 0.00) 2. เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และนำมาปรับปรุงบริการ 3. พัฒนาแนวทางการให้บริการที่ตอบสนองได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การใช้ระบบออนไลน์ 4. สร้างความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของหน่วยงาน เพื่อลดช่องว่างของการรับรู้ - สรุปภาพรวม หน่วยงานมีความโปร่งใสในการทำงานสูง ไม่มีการเรียกรับสินบน และให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม แต่ยังมีปัญหาเรื่อง ขาดคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน (O10 = 0.00) ซึ่งควรเร่งแก้ไข เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ หากสามารถปรับปรุงจุดอ่อนนี้ได้ จะทำให้คะแนน ITA ดีขึ้น และเพิ่มความโปร่งใสในสายตาของประชาชน
(2) การให้บริการและระบบ E-Service	จากผลคะแนนประเด็นที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service พบว่า มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา ดังนี้ - จุดแข็ง (Strengths) 1. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นมาตรฐานและเท่าเทียม 1.1) คะแนน I1 (100.00) และ I2 (100.00) แสดงให้เห็นว่า ภายในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและให้บริการอย่างเท่าเทียม 1.2) คะแนนจากผู้ให้บริการ E1 (90.78) และ E2 (93.39) ก็สูงสะท้อนว่าประชาชนได้รับบริการที่ดีเช่นกัน

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	2. การสื่อสารและตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ 2.1) คะแนน E6 (91.59) บ่งชี้ว่า เจ้าหน้าที่สามารถอธิบายข้อมูลและตอบคำถามประชาชนได้ดี 3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม 3.1) คะแนน E7 (90.99) และ E8 (90.94) แสดงว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริการตามความต้องการของประชาชน 3.2) คะแนน O25 (100.00) บ่งชี้ว่ามีการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนได้อย่างเต็มที่ - จุดอ่อน (Weaknesses) และโอกาสพัฒนา 1. ปัญหาเรื่องคู่มือแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (O10 = 0.00) 1.1) ไม่มีการเผยแพร่คู่มือแนวทางปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลให้ประชาชนไม่สามารถตรวจสอบหรือเข้าใจขั้นตอนการให้บริการได้ 1.2) ควร จัดทำและเผยแพร่คู่มือปฏิบัติงานในช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้สะดวก 2. ระบบ E-Service ยังมีปัญหาและขาดการพัฒนา (O13 = 0.00) 2.1) คะแนน E9 (85.47) สะท้อนว่า ประชาชนใช้งานระบบออนไลน์ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะกลุ่ม ES (80.95) 2.2) การไม่มีคะแนนในหมวด O13 (0.00) อาจหมายความว่า ยังไม่มีระบบ E-Service ที่สมบูรณ์ หรือยังไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับระบบดังกล่าว 2.3) ควรเร่ง พัฒนาและประชาสัมพันธ์ระบบ E-Service ให้ครอบคลุมทุกบริการที่เกี่ยวข้อง - ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง 1. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (O10) และเผยแพร่ทางออนไลน์ 2. พัฒนาและปรับปรุงระบบ E-Service (O13) ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. เพิ่มการประชาสัมพันธ์และอบรมการใช้งานระบบ E-Service เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย 4. สำรวจความต้องการของผู้ใช้บริการเกี่ยวกับ E-Service เพื่อปรับปรุงให้ตอบโจทย์ประชาชนมากขึ้น

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	- สรุปภาพรวม หน่วยงานมีการให้บริการที่ดี เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน ไม่มีปัญหาเรื่องความโปร่งใสแต่ยัง ขาดระบบ E-Service ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึง ขาดคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หากสามารถพัฒนา E-Service และจัดทำคู่มือปฏิบัติงานได้ จะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของการให้บริการได้มากขึ้น
(3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	จากผลคะแนนประเด็นที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ พบว่า มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา ดังนี้ - จุดแข็ง (Strengths) 1. มีข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานที่ครบถ้วนและโปร่งใส 1.1) คะแนน O1 - O6 (100.00) แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานได้เผยแพร่ข้อมูลสำคัญ เช่น - โครงสร้างองค์กร - ข้อมูลผู้บริหาร - อำนาจหน้าที่ - ข้อมูลติดต่อ - ข่าวประชาสัมพันธ์ - คำถามที่พบบ่อย (Q&A) 1.2) สิ่งนี้ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลพื้นฐานได้อย่างโปร่งใส 2. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับดี 2.1) คะแนน E5 (90.61) แสดงว่าประชาชนได้รับข้อมูลที่ควรรู้ได้อย่างชัดเจน 2.2) เจ้าหน้าที่สามารถตอบคำถามได้ดี (E6 = 91.59) ซึ่งเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน - จุดอ่อน (Weaknesses) และโอกาสพัฒนา 1. การเข้าถึงข้อมูลยังมีจุดที่ต้องปรับปรุง 1.1) แม้ว่าคะแนน E4 (88.58) จะค่อนข้างสูง แต่ยังต่ำกว่าหมวดอื่น ซึ่งอาจหมายความว่า ช่องทางประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชาชน 1.2) คะแนนของกลุ่ม ES (86.67) ต่ำกว่า EP (90.50) แสดงว่าประชาชนบางกลุ่มอาจเข้าถึงข้อมูลได้ยากกว่าคนในหน่วยงาน 1.3) ควร ขยายช่องทางการเผยแพร่ เช่น โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์ เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายขึ้น

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	2. การประชาสัมพันธ์อาจยังไม่ทั่วถึง 2.1) แม้ว่าคะแนน E5 (90.61) จะดี แต่ยังสามารถพัฒนาให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น 2.2) อาจต้อง เพิ่มการทำประชาสัมพันธ์เชิงรุก เช่น ส่งข้อความแจ้งเตือนทาง LINE Official หรือ SMS - ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง 1. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงข้อมูลให้สะดวกขึ้น เช่น ปรับเว็บไซต์ให้รองรับมือถือ, ใช้โซเชียลมีเดียมากขึ้น 2. ทำให้ข้อมูลข่าวสารมีความกระชับและเข้าใจง่ายขึ้น เช่น ใช้ Infographic หรือวิดีโอสั้น 3. เพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่านหลายแพลตฟอร์ม เช่น LINE, Facebook, YouTube 4. สำรวจความต้องการของประชาชนเกี่ยวกับช่องทางรับข่าวสาร เพื่อปรับการประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสม - สรุปภาพรวม หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานครบถ้วน และเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารได้ดี แต่ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลอาจยังไม่ครอบคลุมกลุ่มประชาชนบางกลุ่ม ควรพัฒนาให้ใช้งานง่ายขึ้น หากสามารถเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงง่ายและตรงกลุ่มเป้าหมาย จะช่วยให้ประชาชนได้รับข้อมูลได้สะดวกและทั่วถึงยิ่งขึ้น
(4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ	จากผลคะแนนประเด็นที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา ดังนี้ - จุดแข็ง (Strengths) 1. การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด 1.1) คะแนน I10 (100.00) บ่งชี้ว่า การขอยืมทรัพย์สินของราชการในหน่วยงานมีความถูกต้องตามระเบียบ 1.2) แสดงให้เห็นว่า มีระบบควบคุมการใช้ทรัพย์สินที่เป็นมาตรฐาน 2. ไม่มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว 2.1) คะแนน I11 (100.00) บ่งบอกว่า ไม่มีกรณีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ในทางที่ผิด 2.2) แสดงว่าเจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและตระหนักถึงความรับผิดชอบ

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	3. มีการตรวจสอบทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ 3.1) คะแนน I12 (100.00) ซึ่งให้เห็นว่า มีระบบตรวจสอบเพื่อป้องกันการใช้ทรัพย์สินของราชการในทางมิชอบ 3.2) สะท้อนว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการตรวจสอบภายใน - ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมความแข็งแกร่ง 1. บันทึกและเผยแพร่แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม 2. ดำเนินการตรวจสอบเชิงรุก โดยใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบติดตามครุภัณฑ์แบบดิจิทัล หรือ QR Code เพื่อลดความผิดพลาด 3. เปิดช่องทางร้องเรียน ให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่สามารถแจ้งเบาะแสกรณีพบการใช้ทรัพย์สินในทางที่ผิด 4. เผยแพร่รายงานผลการตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สาธารณชน - สรุปภาพรวม หน่วยงานมีการกำกับดูแลทรัพย์สินของราชการที่ดี ไม่มีปัญหาการใช้ในทางมิชอบ ควรเสริมมาตรการป้องกันล่วงหน้าและเพิ่มความโปร่งใสในการรายงานข้อมูล การพัฒนา ระบบติดตามทรัพย์สินแบบดิจิทัลและเปิดช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วม จะช่วยให้การกำกับดูแลมีประสิทธิภาพมากขึ้น
(5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง	จากผลคะแนนประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา ดังนี้ - จุดแข็ง (Strengths) 1. แผนพัฒนาหน่วยงานและการใช้งบประมาณมีความโปร่งใส 1.1) คะแนน O7 (100.00) และ O8 (100.00) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีแผนยุทธศาสตร์และแผนการใช้งบประมาณประจำปีที่ชัดเจน 1.2) การดำเนินงานมีการรายงานผลอย่างเป็นระยะ โดยคะแนน O9 (100.00) แสดงถึงความโปร่งใสในการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2. การใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องตามวัตถุประสงค์ 2.1) คะแนน I4 (100.00) บ่งบอกว่า การใช้งบประมาณในหน่วยงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	2.2) คะแนน I5 (100.00) แสดงว่า ไม่มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง 3. ไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 3.1) คะแนน I6 (100.00) บ่งชี้ว่า หน่วยงานไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งผลให้เกิดผลประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง - จุดอ่อน (Weaknesses) 1. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างยังไม่โปร่งใส 1.1) คะแนน O14 (0.00) และ O16 (0.00) แสดงว่า ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับรายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ที่เผยแพร่ ซึ่งอาจทำให้เกิดความสงสัยในความโปร่งใสของกระบวนการ 1.2) คะแนน O17 (0.00) แสดงว่า ไม่มีรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี 1.3) ควรมีการเผยแพร่ ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินการ - ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง 1. เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น รายการการจัดซื้อจัดจ้าง, การจัดหาพัสดุ, และรายงานผลการดำเนินการ 2. เผยแพร่ข้อมูลสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีอย่างโปร่งใส เพื่อให้สาธารณชนสามารถตรวจสอบได้ 3. ใช้ระบบออนไลน์ในการรายงานข้อมูล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้สะดวกและทันเวลา - สรุปภาพรวม หน่วยงานมีการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขาดข้อมูลและการรายงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ซึ่งเป็นช่องทางที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน การ เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและรายงานผลการดำเนินการ จะช่วยเสริมความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณชน
(6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	จากผลคะแนนประเด็นที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล พบว่า มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา ดังนี้ - จุดแข็ง (Strengths) 1. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีแผนงานที่ชัดเจน

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	1.1) คะแนน O18 (100.00) แสดงว่า หน่วยงานมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและครบถ้วน 1.2) นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการเรื่องจริยธรรมในองค์กรได้ดี คะแนน O20 (100.00) และ O21 (100.00) แสดงถึงการขับเคลื่อนจริยธรรมและมีประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ 2. การปฏิบัติตามจริยธรรมและการทุจริตถูกตรวจสอบอย่างเข้มงวด 2.1) คะแนน I7 (100.00) และ I8 (100.00) แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว หรือทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤตินิষอบ 2.2) คะแนน I9 (100.00) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานไม่มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุหรือเลื่อนตำแหน่ง 2.3) คะแนน I15 (100.00) แสดงว่า ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่เชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤตินิষอบภายในหน่วยงาน - จุดอ่อน (Weaknesses) 1. การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่โปร่งใส 1.1) คะแนน O19 (0.00) แสดงว่า ไม่มีการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 1.2) การไม่เผยแพร่ข้อมูลนี้อาจทำให้เกิดความสงสัยในความโปร่งใสของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน - ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง 1. เผยแพร่รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ 2. ปรับปรุงการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดทำรายงานประจำปีที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ 3. ตรวจสอบกระบวนการร้องเรียนการทุจริต โดยการให้มีช่องทางที่สะดวกในการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต หรือการประพฤตินิষอบ - สรุปภาพรวม หน่วยงานมีการบริหารงานบุคคลและจริยธรรมที่ดี มีการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจที่เข้มงวด ขาดการเผยแพร่รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น การ เปิดเผยรายงานผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนา จะช่วยเสริมความโปร่งใสและเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินการของหน่วยงาน

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
(7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	จากผลคะแนนประเด็นที่ 7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน พบว่า มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องพิจารณา ดังนี้ - จุดแข็ง (Strengths) - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต - คะแนน I13 (100.00) แสดงถึงความสำคัญที่ผู้บริหารสูงสุดให้การแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน - คะแนน I14 (100.00) และ I15 (100.00) แสดงถึงความมั่นใจในความสามารถของการดำเนินการป้องกันการทุจริตและการจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ - มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจน - คะแนน O23 (100.00) บ่งชี้ว่าหน่วยงานมี ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริต ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและชัดเจน - มีการดำเนินนโยบาย "No Gift Policy" อย่างจริงจัง - คะแนน O26 (100.00) และ O27 (100.00) แสดงว่าหน่วยงานมีการสร้างวัฒนธรรม "No Gift Policy" และมีการ รายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายนี้ (O28) เพื่อป้องกันการรับสินบน - การประเมินและรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตมีความโปร่งใส - คะแนน O32 (100.00) และ O33 (100.00) แสดงถึงแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ที่ชัดเจนและมีการ รายงานผลการดำเนินการอย่างโปร่งใส - จุดอ่อน (Weaknesses) - การรายงานผลในบางด้านยังขาดการเผยแพร่ - O22 (0.00): ขาด แนวปฏิบัติในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ - O29 (0.00): ขาดการ รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่สามารถเปิดเผยได้อย่างโปร่งใส - O30 (0.00): ขาดการ ประเมินความเสี่ยงการทุจริต โดยเฉพาะในเรื่องของสินบน - O35 (0.00): ขาด รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ประเด็น	ผลการวิเคราะห์
	- ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง 1. เผยแพร่แนวปฏิบัติในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต อย่างโปร่งใส เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบได้ 2. จัดทำรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อป้องกันการทุจริตและให้หน่วยงานมีความโปร่งใส 3. ประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นสินบน และ รายงานผลการประเมิน อย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับเจ้าหน้าที่และประชาชน 4. รายงานผลการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน - สรุปภาพรวม หน่วยงานมี การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริต โดยผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การขาดการเผยแพร่รายงานบางประเด็น เช่น การรับทรัพย์สินหรือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต เป็นจุดที่ควรปรับปรุง การเปิดเผยข้อมูลและรายงานผล ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตอย่างโปร่งใส จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในกระบวนการของหน่วยงาน

4. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลเปือยน้อย ได้ดำเนินการนำผลการวิเคราะห์การประเมิน ITA ปี พ.ศ. 2567 ในแต่ละประเด็น นำไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของเทศบาลตำบลเปือยน้อย ดังต่อไปนี้

ประเด็น	วิธีการนำผลการวิเคราะห์สู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
(1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	- สรุปผลการวิเคราะห์ หน่วยงานมีความโปร่งใสในการทำงานสูง ไม่มีการเรียกรับสินบน และให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม แต่ยังมีปัญหาเรื่อง ขาดคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน (O10 = 0.00)	1. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ 2. เผยแพร่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรับทราบ ผ่านเว็บไซต์หลักของเทศบาล	- หัวหน้าส่วนราชการ - สำนักปลัด (งานธุรการ)	- 20 ก.พ.68 ถึง 14 มี.ค.68 - 17 มี.ค.68 ถึง 21 มี.ค.68

ประเด็น	วิธีการนำผลการวิเคราะห์สู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
	ซึ่งควรเร่งแก้ไข เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นมาตรฐานและตรวจสอบได้ - มาตรการคุณธรรมและความโปร่งใส การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและโปร่งใส ให้ทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานมีเอกสารอ้างอิงที่ชัดเจน และเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	3. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	- หัวหน้าส่วนราชการ	- ครั้งที่ 1 ภายใน 25 มี.ค. 68 - ครั้งที่ 2 ภายใน 15 ก.ย. 68
(2) การให้บริการและระบบ E-Service	- สรุปผลการวิเคราะห์ หน่วยงานมีการให้บริการที่ดี เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน ไม่มีปัญหาเรื่องความโปร่งใส แต่ยังขาดระบบ E-Service ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ - มาตรการคุณธรรมและความโปร่งใส การพัฒนา ระบบ E-Service และการให้บริการที่โปร่งใส ให้บริการออนไลน์ที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส รวมถึงการพัฒนา ระบบเพื่อรองรับการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ	1. อัปเดตและพัฒนาระบบ E-Service ให้ใช้งานง่ายและเข้าถึงได้สำหรับประชาชน 2. ประชาสัมพันธ์วิธีการใช้ระบบ E-Service เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้บริการได้อย่างถูกต้อง 3. ตรวจสอบประสิทธิภาพของระบบ E-Service และรับข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ 4. ตรวจสอบและรายงานผลการให้บริการออนไลน์อย่างโปร่งใส	- สำนักปลัด (งานธุรการ)	- 3 มี.ค.68 ถึง 14 มี.ค.68

ประเด็น	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ สู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
(3) ช่องทางและ รูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ	- สรุปผลการวิเคราะห์ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานครบถ้วน และเจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารได้ดี แต่ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลอาจยังไม่ครอบคลุมกลุ่มประชาชนบางกลุ่ม ควรพัฒนาให้ใช้งานง่ายขึ้น - มาตรการคุณธรรมและความโปร่งใส การเปิดช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและโปร่งใส ให้ข้อมูลข่าวสารภาครัฐสามารถเข้าถึงได้ง่าย และประชาชนได้รับข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน	1. สร้างช่องทางออนไลน์ที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย 2. อัปเดตข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน 3. ประชาสัมพันธ์การให้ข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่างๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย 4. ประเมินประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารและการรับข้อมูลจากประชาชน	- สำนักปลัด (งานธุรการ)	ตลอดทั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(4) กระบวนการกำกับ ดูแลการใช้ทรัพย์สิน ของราชการ	- สรุปผลการวิเคราะห์ หน่วยงานมีการกำกับดูแลทรัพย์สินของราชการที่ดี ไม่มีปัญหาการใช้ในทางมิชอบ ควรเสริมมาตรการป้องกันล่วงหน้าและเพิ่มความโปร่งใสในการรายงานข้อมูล - มาตรการคุณธรรมและความโปร่งใส การควบคุมและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด มีกระบวนการในการยืมและใช้งานทรัพย์สินของราชการ	1. กำหนดขั้นตอนการขอใช้ทรัพย์สินของราชการและตรวจสอบการใช้งานอย่างโปร่งใส 2. กำหนดระบบการติดตามและตรวจสอบการใช้งานทรัพย์สินราชการ 3. รายงานผลการใช้งานทรัพย์สินของราชการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ 4. ประเมินและตรวจสอบการใช้งานทรัพย์สินเพื่อป้องกันการทุจริต	- กองคลัง (งานพัสดุ)	- 3 มี.ค.68 ถึง 7 มี.ค.68

ประเด็น	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ สู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
	ที่ชัดเจน และต้องได้รับการ อนุมัติจากผู้มีอำนาจ			
(5) กระบวนการสร้าง ความโปร่งใสในการใช้ งบประมาณและการ จัดซื้อจัดจ้าง	- สรุปผลการวิเคราะห์ หน่วยงานมี การใช้ งบประมาณและการจัดซื้อ จัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ ขาดข้อมูล และการรายงานเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหา พัสดุ ซึ่งเป็นช่องทางที่สำคัญ ในการสร้างความเชื่อมั่น ให้กับประชาชน - มาตรการคุณธรรมและ ความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูลการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อ จัดจ้างมีการเผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างอย่าง โปร่งใสและตรวจสอบได้	1. ประกาศแผนการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อจัด จ้างให้ทุกคนรับทราบ 2. รายงานผลการใช้ งบประมาณและการจัดซื้อจัด จ้างทุกปี และเผยแพร่ให้ ประชาชนตรวจสอบได้ 3. ใช้กระบวนการจัดซื้อจัด จ้างที่โปร่งใสและเปิดเผยต่อ สาธารณะ 4. จัดทำระบบที่สามารถ ติดตามความคืบหน้าของการ จัดซื้อจัดจ้างและการใช้ งบประมาณอย่างโปร่งใส	- กองคลัง (งานพัสดุ)	ตลอดทั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(6) กระบวนการ ควบคุม ตรวจสอบ การใช้อำนาจและการ บริหารงานบุคคล	- สรุปผลการวิเคราะห์ หน่วยงานมี การ บริหารงานบุคคลและ จริยธรรมที่ดี มีการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจที่ เข้มงวด ขาดการเผยแพร่ รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่ง เป็นข้อมูลที่สำคัญในการ สร้างความเชื่อมั่น - มาตรการคุณธรรมและ ความโปร่งใส	1. กำหนดขั้นตอนและ กระบวนการในการจัดการกับ การใช้ อำนาจ ของ ผู้บังคับบัญชาและการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร บุคคล 2. สร้างระบบการประเมินผล การทำงานของเจ้าหน้าที่ทุก ระดับ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ไม่ เหมาะสม 3. จัดทำรายงานประจำปีที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน	- สำนักปลัด (งานการ เจ้าหน้าที่)	ตลอดทั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็น	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ สู่การปฏิบัติ	ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
	การตรวจสอบการใช้ อำนาจและการบริหารงาน บุคคล สร้างระบบตรวจสอบ ที่เข้มงวดในการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าการ ดำเนินการเป็นไปตาม กฎหมายและจริยธรรม	บุคคลและการใช้อำนาจ พร้อมเผยแพร่ให้บุคลากรใน หน่วยงานและประชาชนรับรู้ 4. ประเมินผลการตรวจสอบ การใช้ อำนาจ และการ บริหารงานบุคคลอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาระบบการ ตรวจสอบให้มีความโปร่งใส มากยิ่งขึ้น		
(7) กลไกและ มาตรการในการแก้ไข และป้องกันการทุจริต ภายในหน่วยงาน	- สรุปผลการวิเคราะห์ หน่วยงานมี การให้ ความสำคัญกับการป้องกัน การทุจริต โดยผู้บริหารมี ความมุ่งมั่นในการแก้ไข ปัญหาดังกล่าว การขาดการ เผยแพร่รายงานบางประเด็น เช่น การรับทรัพย์สินหรือ การประเมินความเสี่ยงการ ทุจริต เป็นจุดที่ควรปรับปรุง - มาตรการคุณธรรมและ ความโปร่งใส การสร้างกลไกในการ ป้องกันและแก้ไขการทุจริต ภายในหน่วยงาน พัฒนา และเสริมสร้างระบบในการ ป้องกันการทุจริต โดยการ ฝึกอบรมและส่งเสริมการ ตระหนักถึงการทุจริตและ ความผิดจริยธรรมใน หน่วยงาน	1. สร้างช่องทางที่สามารถรับ เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ทุจริตได้อย่างปลอดภัยและ โปร่งใส 2. จัดทำแผนการป้องกันการ ทุจริตที่ชัดเจนและมีการ ประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับ การทุจริตอย่างสม่ำเสมอ 3. จัดตั้งทีมที่มีหน้าที่ในการ ตรวจสอบและแก้ไขการทุจริต หากพบการกระทำที่ไม่เป็น ธรรม 4. ดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy และประเมินผล การดำเนินการเพื่อหา มาตรการเพิ่มเติม 5. จัดอบรมเพื่อสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับการทุจริตและ แนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม 6. ตรวจสอบและรายงานผล การดำเนินการแก้ไขปัญหา ทุจริตในหน่วยงานประจำปี	- หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	ตลอดทั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

วิสัยทัศน์

วัฒนธรรม มั่นคง
เศรษฐกิจ มั่งคั่ง
สิ่งแวดล้อม ยั่งยืน