



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความ
โปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีเจตนารมณ์มุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐกลุ่มเป้าหมาย ได้รับทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองและนำข้อมูลผลการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรการเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งสะท้อนถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับสากล

รายงานการศึกษาและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐฉบับนี้ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่ (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (๕) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (๖) คุณภาพการดำเนินงาน (๗) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (๘) การปรับปรุงระบบการทำงาน (๙) การเปิดเผยข้อมูล และ (๑๐) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External) และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data) ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการประเมินครั้งนี้ จะช่วยสนับสนุน ส่งเสริม และยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกส่วนราชการได้ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินงานภาครัฐภายใต้กรอบคุณธรรม และประการสำคัญคือ ได้มีบทบาทในการผลักดันกลไกในการป้องกันการทุจริตของประเทศ ซึ่งจะสามารถสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับหน่วยงานภาครัฐ และส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยให้มีอันดับและผลคะแนนที่ดียิ่งขึ้นต่อไป รวมทั้งเป็นแนวทางการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป

ฝ่ายนิติการ สำนักปลัดฯ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

๑. รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓
๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี	๔
๓. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๕
ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๕
ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๖
ประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ	๗
ประเด็นที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘
ประเด็นที่ ๕ การแก้ปัญหการทุจริต	๙
ประเด็นที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๑๐
ประเด็นที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๑๑
ประเด็นที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน	๑๒
ประเด็นที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	๑๓
ประเด็นที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	๑๖
๓. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ	
ประเด็นที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่	๑๘
ประเด็นที่ ๒ การใช้งบประมาณ	๑๙
ประเด็นที่ ๓ การใช้อำนาจ	๑๙
ประเด็นที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๒๐
ประเด็นที่ ๕ การแก้ปัญหการทุจริต	๒๑
ประเด็นที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน	๒๑
ประเด็นที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๒๒
ประเด็นที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน	๒๓
ประเด็นที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล	๒๓
ประเด็นที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต	๒๔

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

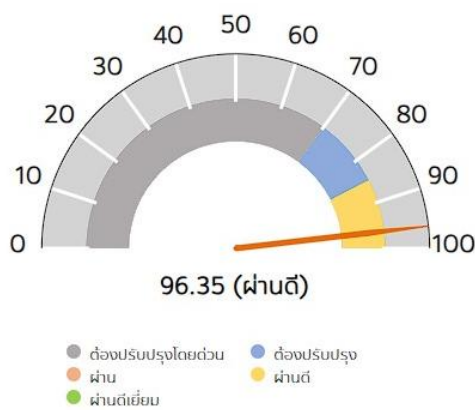
๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า "การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)" ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ (ขยายระยะเวลาสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับให้เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น "มาตรการ ป้องกันการทุจริตเชิงรุก" ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

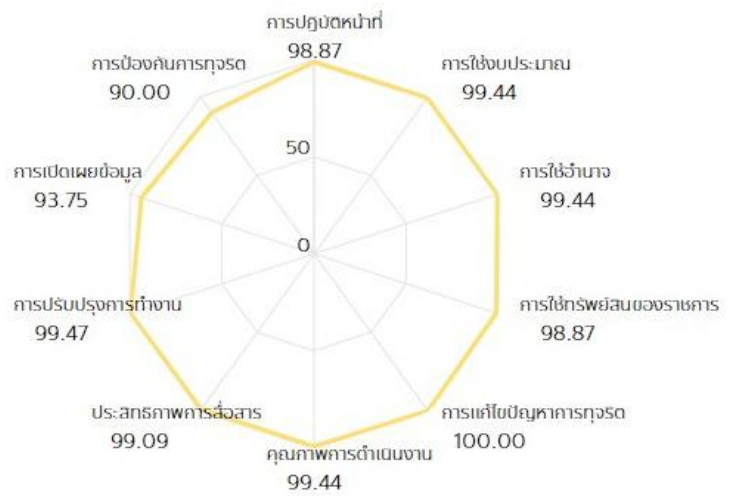
จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้คะแนน ๙๖.๓๕ โดยมีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับ AA ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินตามตัวชี้วัดที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด แต่เพื่อรักษาระดับการดำเนินงานรวมถึงยกระดับการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จึงได้จัดทำรายงานศึกษาและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อแสดงผลการศึกษาและวิเคราะห์ผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ ที่มีรายละเอียดการวิเคราะห์ คือจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประเด็นที่ต้องพัฒนา และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1. ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 96.35 คะแนน อยู่ในระดับ ผ่านดี ซึ่งบรรลุค่าเป้าหมาย ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือ ประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดสรุปผลคะแนนการประเมินจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ ๑ คะแนนภาพรวม



ภาพที่ ๒ คะแนนรายตัวชี้วัด

2. สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบ	ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	1	การปฏิบัติหน้าที่	98.87
	2	การใช้งบประมาณ	99.44
	3	การใช้อำนาจ	99.44
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	98.87
	5	การแก้ปัญหการทุจริต	100.00
EIT	6	คุณภาพการดำเนินงาน	99.44
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	99.09
	8	การปรับปรุงการทำงาน	99.47
OIT	9	การเปิดเผยข้อมูล	93.75
	10	การป้องกันการทุจริต	90.00

3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัดดังตารางที่ 1 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือ และตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

(1) **ตัวชี้วัดที่1 การปฏิบัติหน้าที่** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.87 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (IIT: i1 i2 i3)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ i1 การปฏิบัติงาน /ให้บริการตามขั้นตอนและ ระยะเวลา	98.31	- เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเคร่งครัด ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานมีความชัดเจน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถส่งมอบ บริการได้ทันตามกรอบเวลาที่ กำหนด	- แม้คะแนนจะสูงมาก แต่ยังมีส่วนต่าง อีกประมาณ 1.69% ที่อาจเกิดจากคอ ขวด ในบางขั้นตอน หรือภาระงานที่ หนาแน่นในบางช่วงเวลา
ข้อ i2 การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรม	98.31	- วัฒนธรรมองค์กรมีแนวคิดการ ให้บริการที่เท่าเทียมมีมาตรการ ควบคุมหรือตรวจสอบที่ช่วยลดการ ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวของเจ้าหน้าที่	- ยังมีช่องว่างเล็กน้อย (1.69%) ที่คนในองค์กรอาจยังรู้สึกถึงความเหลื่อม ล้ำในการกระจายงาน การมอบหมาย หน้าที่ หรือการดูแลผู้มาติดต่อบางกลุ่ม
ข้อ i3 การไม่เรียกรับสินบน	100	- เป็นจุดแข็งสูงสุดบุคลากรมี จิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริตอย่างดี เยี่ยมระบบการควบคุมภายในและ การป้องปรามการทุจริต มี ประสิทธิภาพสูง	- ไม่มีข้อบกพร่อง แต่มี ความเสี่ยงทาง สถิติ ที่ต้องรักษามาตรฐานไว้ เนื่องจาก เป็นคะแนนเต็ม หากเกิดข้อผิดพลาด เพียงครั้งเดียวในอนาคต คะแนนจะ ลดลงทันที

(2) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.44 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย สะท้อนให้เห็นว่า

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (IIT: i4 i5 i6)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ i4 หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด	98.31	- หน่วยงานมีการบริหารและใช้จ่ายงบประมาณได้ตรงตามแผนงาน โครงการ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในระดับสูงมาก - สะท้อนถึงการมีระบบควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล และการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างเหมาะสม	- อาจยังมีการสื่อสารข้อมูลด้านงบประมาณไม่ทั่วถึง ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่เข้าใจรายละเอียดของแผนการใช้จ่ายงบประมาณ - การเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณภายในหน่วยงานอาจยังไม่ครอบคลุมหรือเข้าถึงง่ายเพียงพอ
ข้อ i5 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	100	- สะท้อนถึงการมีระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพ - ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือระเบียบกฎหมายและจริยธรรมของทางราชการ - มีระบบตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน และกระบวนการเบิกจ่ายที่รัดกุม แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่เข้มแข็ง	- หากขาดการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง อาจเกิดช่องโหว่จากการเปลี่ยนแปลงบุคลากรหรือวิธีปฏิบัติงาน หน่วยงาน ยังต้องเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านทุจริตเชิงระบบในอนาคต
ข้อ i6 หน่วยงานของท่านมีการใช้งบประมาณ หรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากน้อยเพียงใด	100	- ผลคะแนนเต็ม 100 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงว่า การดำเนินการด้านงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม และไม่มีการเอื้อประโยชน์แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดเป็นพิเศษ	- แม้ปัจจุบันจะไม่พบปัญหา แต่การเปลี่ยนแปลงบุคลากร ผู้บริหาร หรือกระบวนการทำงาน อาจก่อให้เกิดช่องว่างด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้ หากขาดการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

(3) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.44 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือรับสินบน เห็นได้ว่า

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (IIT: i7 i8 i9)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ i7 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	98.31	- ผู้บังคับบัญชามีการแยกแยะระหว่าง "งานส่วนตัว" กับ "งานส่วนรวม" ได้ดีเยี่ยม วัฒนธรรมองค์กรไม่เน้นระบบอุปถัมภ์ในลักษณะรับใช้ส่วนตัว ลดการใช้อำนาจข่มขู่หรือเกรงใจผิดประเภท	- แม้จะสูงมาก แต่ยังขาดอีก 1.69 สะท้อนว่าอาจยังมีกรณีเล็กๆ น้อยๆ หรือมีบุคลากรบางกลุ่มที่ยังรู้สึกว่าคุณเบียดบังเวลาทำงานไปทำธุระส่วนตัว
ข้อ i8 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	100	- สะท้อนถึง "ธรรมาภิบาลและการนำองค์กร (Leadership)" ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในระดับสูงสุด ผู้บริหารไม่มีการออกคำสั่งที่มีขอบด้วยกฎหมาย ซึ่งช่วยปกป้องเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติไม่ให้อ่อนแอเสี่ยงรับผิดชอบทางแพ่ง หรืออาญา	- ความท้าทายคือจะรักษามาตรฐานนี้ได้อย่างไรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้บริหาร
ข้อ i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	100	- ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลมีความเข้มแข็งมาก เจ้าหน้าที่เชื่อมั่นว่าความก้าวหน้ามาจากผลงาน ไม่ใช่การซื้อขายตำแหน่ง	- การแต่งตั้งโยกย้ายเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและเกิดข้อครหาได้ง่ายที่สุดหากขาดการสื่อสาร

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.87 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่า

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (IT: i10 i11 i12)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ i10 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	98.31	- หน่วยงานมีระบบการควบคุมการยืม/คืนทรัพย์สินที่ชัดเจนและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการใช้ทรัพย์สินของราชการ	- ยังมีช่องว่างเล็กน้อยจากคะแนนที่ไม่เต็ม 100 คะแนน อาจเกิดจากเจ้าหน้าที่บางส่วนยังไม่เข้าใจขั้นตอนการขอใช้หรือการยืมทรัพย์สินอย่างครบถ้วน
ข้อ i11 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	100	- หน่วยงานไม่มีปัญหาการนำทรัพย์สินราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ระบบกำกับดูแลและการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพสูงจนสามารถป้องกันพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้	- รักษามาตรฐานการกำกับดูแลด้านทรัพย์สินราชการอย่างต่อเนื่อง
ข้อ i12 การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานสามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้มากน้อยเพียงใด	98.31	- หน่วยงานมีระบบตรวจสอบและกำกับดูแลทรัพย์สินที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง สามารถลดโอกาสการใช้ทรัพย์สินราชการผิดวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- คะแนนยังไม่เต็ม 100 สะท้อนว่าอาจยังมีบางส่วนที่เห็นว่าการติดตามตรวจสอบยังไม่ครอบคลุมทุกขั้นตอน

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100 คะแนน...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่า มีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด เห็นได้ว่า

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (IT: i13 i14 i15)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตมากน้อยเพียงใด	100	- ผู้บริหารสูงสุดแสดงเจตจำนงทางการเมืองและการบริหารในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ใช่แค่ คำขวัญ - เป็นแบบอย่างพฤติกรรมของผู้นำ สร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตจนคนในองค์กรยอมรับ	- ต้องแปลงความมุ่งมั่นส่วนบุคคลของผู้บริหาร ให้กลายเป็น "ระบบและกลไกถาวร" สลักไว้ในแผนยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อไม่ให้เปลี่ยนไปตามตัวบุคคล
ข้อ i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันได้มากน้อยเพียงใด	100	- แข็งแกร่ง: มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อุดรรอยรั่วได้จริง - กระบวนการทำงานชัดเจน: มีคู่มือการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ตรวจสอบย้อนกลับได้ทุกขั้นตอน	- รูปแบบการทุจริตในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงเร็วมาก มาตรการที่ได้ 100 เต็มในวันนี้ อาจตามไม่ทันเทคโนโลยีในวันหน้า จึงต้องอัปเดตมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ทุกปี โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างและการใช้จ่ายงบประมาณ
ข้อ i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด	100	- กระบวนการโปร่งใสและเป็นธรรม มีการตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงที่เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ช่วยเหลือพวกพ้อง - เทคโนโลยีชั้นสูง เมื่อมีการร้องเรียน ระบบมีการลงโทษหรือแก้ไขอย่างจริงจัง ไม่มีการเพิกเฉย	- "ความกดดันในการรักษามาตรฐาน" สิ่งที่หน่วยงานต้องทำคือการเปลี่ยนจาก "ความรู้สึกเชื่อมั่น" ให้กลายเป็น "หลักฐานเชิงประจักษ์" โดยการรวบรวมสถิติการตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุก

3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(6) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.44 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่า

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (EIT: e1 e2 e3)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	99.10	- สะท้อนว่าองค์กรมีระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีมาตรฐานการให้บริการที่ดี เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจขั้นตอนการทำงาน สามารถดำเนินงานได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยงาน	- แม้คะแนนจะอยู่ในระดับสูงมาก แต่ยังคงมีความเสี่ยงในบางช่วงเวลาที่ผู้รับบริการจำนวนมาก อาจทำให้เกิดความล่าช้าในบางกระบวนการงาน
ข้อ e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	99.00	- แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกในการให้บริการอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดหลักความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรมีความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ	- ยังอาจมีความเสี่ยงด้านการรับรู้ของผู้รับบริการบางกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้จำกัด อาจรู้สึกไม่ได้รับความสะดวกเท่าเทียมกับกลุ่มอื่น
ข้อ e3 การเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ	98.51	- คะแนนอยู่ในระดับสูงมาก สะท้อนว่าองค์กรมีมาตรการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสของหน่วยงาน	- แม้คะแนนจะสูง แต่ยังต่ำกว่าข้ออื่น แสดงว่าอาจยังมีความกังวลหรือการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการทุจริตในบางกระบวนการงาน ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรต้องเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง

(7) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.09...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่า

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (EIT: e4 e5 e6)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	98.71	- มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารที่ดี (เช่น เว็บไซต์/โซเชียลมีเดีย/หรือป้ายประชาสัมพันธ์) ทำให้ประชาชนค้นหาข้อมูลได้สะดวกด้วยตนเอง	- เนื่องจากเป็นช่องทางเชิงรับ (Passive) แม้ระบบจะดีมาก แต่อาจต้องตรวจสอบว่าครอบคลุมกลุ่มผู้สูงอายุ หรือกลุ่มเปราะบางที่เข้าถึงเทคโนโลยี
ข้อ e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	98.51	- องค์กรมีความใส่ใจในการคัดเลือกข้อมูลที่ "จำเป็นและเป็นประโยชน์" มาสื่อสาร ไม่ปล่อยให้ข้อมูลสำคัญจมหาย มีความโปร่งใสและสร้างการรับรู้ในวงกว้างได้ดี	- ความชัดเจนในภาพรวมดีมาก แต่ต้องระวังเรื่องความสม่ำเสมอ และการอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบันตลอดเวลา (Real-time update) เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย
ข้อ e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	97.31	- เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ และมีทักษะการสื่อสารในเกณฑ์ที่ดีมาก สามารถฟังพาและเป็นที่ปรึกษาให้ประชาชนได้	- แม้คะแนนจะสูงถึง 97.31 แต่เมื่อเทียบกับระบบช่องทาง (e4, e5) แสดงว่า การสื่อสารด้วยตัวบุคคล (Human-to-Human) มีความเสี่ยงเรื่องมาตรฐานที่ไม่เท่ากัน เช่น เจ้าหน้าที่บางคนอาจติดภารกิจ, ภาระงานล้นมือ, หรือขาดทักษะการอธิบายเรื่องยากๆ ให้เข้าใจง่าย

(8) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.47 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควร

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (EIT: e7 e8 e9)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	99.10	- ได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากภาคประชาชนสูงมาก - มีกลไกรับฟังความคิดเห็นที่มีประสิทธิภาพและนำไปใช้จริง	- ความเสี่ยงหากมีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มตกหล่น
ข้อ e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	99.00	- มีการนำเสียงสะท้อนมาปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นรูปธรรม - บุคลากรมีความยืดหยุ่นและไวต่อความต้องการของประชาชน	- ความต้องการของประชาชนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หากกระบวนการภายในซับซ้อน อาจตอบสนองได้ช้าลงในอนาคต
ข้อ e9 หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	98.71	- ประชาชนเข้าถึงบริการได้สะดวก รวดเร็ว ระบบออนไลน์ใช้งานและลดขั้นตอนได้จริง	- อาจมีข้อจำกัดเรื่องเสถียรภาพของระบบ หรือกลุ่มผู้สูงอายุเข้าถึงยาก

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

(9) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 93.75...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 ซึ่งหน่วยงานควร

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (OIT: o1 – o4)

หัวข้อการประเมิน		คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ o1 โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่	ข้อมูลพื้นฐาน 87.50	100	หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูล พื้นฐานขององค์กรในระดับที่ดี สามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญได้ และมีการดำเนินงานด้าน ข้อมูลสาธารณะอย่างต่อเนื่อง	การเปิดเผยข้อมูล ยังไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นปัจจุบัน ในบางประเด็นควรปรับปรุง รายละเอียดข้อมูลให้ครบ ทุกองค์ประกอบและตรวจสอบ การอัปเดตข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ
ข้อ o2 ข้อมูลผู้บริหาร		50		
ข้อ o3 ข้อมูลการติดต่อ		100		
ข้อ o4 ข่าวประชาสัมพันธ์		100		

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (OIT: ๐5 – ๐11)

หัวข้อการประเมิน		คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ ๐5 แผนยุทธศาสตร์ หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	การบริหาร และการใช้จ่าย งบประมาณ 100	100	มีการบริหารงบประมาณ อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูลครบถ้วน สะท้อนถึงประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ งบประมาณของหน่วยงาน	ควรรักษามาตรฐานการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และติดตามการเผยแพร่ข้อมูล ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
ข้อ ๐6 แผนและความก้าวหน้าใน การดำเนินงานและการใช้ งบประมาณประจำปี พ.ศ.2568		100		
ข้อ ๐7 รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี พ.ศ. 2567		100		
ข้อ ๐8 คู่มือหรือแนวทางการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่		100		
ข้อ ๐9 คู่มือหรือแนวทางการ ขอรับบริการบริการ สำหรับผู้รับบริการหรือ ผู้มาติดต่อ		100		
ข้อ 10 E-Service		100		
ข้อ 11 ข้อมูลสถิติการให้บริการ		100		

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (OIT: ๐12 – ๐20)

หัวข้อการประเมิน		คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ ๐12 รายงานการจัดซื้อจัดจ้าง หรือการจัดหาพัสดุ และ ความก้าวหน้าการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปี พ.ศ. 2568	การจัดซื้อจัดจ้าง 75	100	หน่วยงานมีการดำเนินการ ด้านการจัดซื้อจัดจ้างตาม หลักเกณฑ์และมีการเปิดเผย ข้อมูลในระดับหนึ่ง	การเปิดเผยข้อมูลด้านการจัดซื้อ จัดจ้างยังไม่ครบถ้วน หรือเอกสาร/รายละเอียด บางส่วนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด ควรเพิ่มความครบถ้วน ของข้อมูล เอกสารประกาศ และการเผยแพร่ข้อมูลในระบบ ให้ชัดเจนและตรวจสอบได้
ข้อ 13 รายงานผลการจัดซื้อ จัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปี พ.ศ. 2567		50		
ข้อ ๐14 แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	การบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล 100	100	มีการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และให้ความสำคัญกับการ พัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม	ควรรักษามาตรฐานการ ดำเนินงานและพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
ข้อ ๐15 รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567		100		
ข้อ ๐16 ประมวลจริยธรรมและ การขับเคลื่อนจริยธรรม		100		
ข้อ ๐17 แนวปฏิบัติการจัดการ เรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ	การส่งเสริม ความโปร่งใส 100	100	หน่วยงานมีมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสที่ ชัดเจน เผยข้อมูลต่อ สาธารณะได้ดีและส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของประชาชน	ควรรักษาระดับมาตรฐาน และพัฒนาช่องทางการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึง ประชาชนมากยิ่งขึ้น
ข้อ ๐18 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ		100		
ข้อ ๐19 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ		100		
ข้อ ๐20 การเปิดโอกาสให้เกิด การมีส่วนร่วม		100		

(10) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.00...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหน่วยงานควร

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (OIT: ๐21 – ๐24)

หัวข้อการประเมิน	คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ ๐21 ประกาศเจตนารมณ์ และการสร้างวัฒนธรรม ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100	หน่วยงานมีการกำหนด มาตรการและแนวทาง ป้องกันการรับสินบนอย่าง ชัดเจน แสดงถึงความตระหนักด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	หลักฐานประกอบการดำเนินงาน อาจยังไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม การเปิดเผยข้อมูล หรือรายละเอียดบางส่วน อาจยังไม่ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ การประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงานและการติดตาม ประเมินผลยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จัดทำรายงานผล การดำเนินงานและการติดตาม มาตรการป้องกันสินบน อย่างต่อเนื่อง
ข้อ ๐22 รายงานการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยา	100		
ข้อ ๐23 การประเมินความเสี่ยง ที่อาจเกิดการให้หรือ รับสินบนจากการ ดำเนินงานตามภารกิจ ของหน่วยงานประจำปี พ.ศ. 2568	50		
ข้อ ๐24 รายงานผล การดำเนินการ เพื่อจัดการความเสี่ยง การทุจริตและประพฤติ มิชอบประจำปี พ.ศ. 2567	100		

ตารางวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนเพื่อพัฒนา (OIT: ๐25 – ๐28)

หัวข้อการประเมิน		คะแนน	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน / ข้อพึงระวัง
ข้อ ๐25 แผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต	การส่งเสริม คุณธรรมและ ความโปร่งใส (100 คะแนน)	100	หน่วยงานมีการดำเนิน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใอย่าง ครบถ้วน การเปิดเผยข้อมูลเป็นไป ตามเกณฑ์และสามารถ ตรวจสอบได้ สะท้อน ถึงการบริหารงานที่มี ธรรมาภิบาลและ ความโปร่งใสสูง	แม้ผลคะแนนอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม แต่ควรรักษามาตรฐานการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
ข้อ ๐26 รายงานผล การดำเนินการป้องกัน การทุจริตประจำปี พ.ศ. 2567		100		
ข้อ ๐27 มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใภายในหน่วยงาน		100		
ข้อ ๐28 รายงานผลการ ดำเนินการเพื่อส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใภายในหน่วยงาน พ.ศ. 2567		100		

4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
1.การปฏิบัติ หน้าที่	การปฏิบัติงานและให้บริการแก่ บุคคลภายนอกอย่างเสมอภาคตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	บุคลากรในหน่วยงานบางราย เห็นว่าเจ้าหน้าที่ขอหน่วยงาน ปฏิบัติ หรือให้ บริการ แก่ บุคคลภายนอกไม่เป็นไปตาม ขั้นตอนและระยะเวลา	- ทบทวนและปรับปรุงคู่มือ ตรวจสอบและระบุ ขั้นตอน ระยะเวลา ของทุกบริการให้ละเอียดและ ตรงกับความเป็นจริงลงในคู่มือเจ้าหน้าที่ และคู่มือ ประชาชน ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานถือ ปฏิบัติโดยเคร่งครัด - บังคับใช้และเผยแพร่: ประชุมชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดพร้อมเผยแพร่สื่อสู่ สาธารณะผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน โซเชียลมีเดีย และบอร์ดประชาสัมพันธ์ ณ จุดบริการ - รายงานผลและปรับปรุง: สรุปผล การให้บริการรายไตรมาส หากพบขั้นตอนใด ลำช้า หรือมีข้อร้องเรียนให้รีบปรับปรุงทันที	ทุกส่วน ราชการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
2.การใช้ งบประมาณ	มอบหมายให้ทุกส่วนงานมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบความถูกต้อง ของการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ทุกรายเดือน หรือรายไตรมาสและแจ้งเวียนในส่วน งานเพื่อให้เจ้าหน้าที่รับทราบ	บุคลากรในหน่วยงานบางราย เห็นว่ามีค่าใช้จ่ายงบประมาณ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	- จัดประชุมชี้แจงแนวทางการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ - จัดทำหนังสือเวียน เผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อสร้างการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน - เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย งบประมาณ และการจัดซื้อ จัดจ้างทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถ เข้ามาตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงาน	ทุกส่วน ราชการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
3.การใช้อำนาจ	จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน พร้อมสอดแทรกการให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน	บุคลากรในหน่วยงานบางราย เห็นว่าผู้บังคับบัญชา สั่งให้ทำ ธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือพวกพ้อง	- ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมโดยผู้บริหารของหน่วยงานเป็นผู้มอบนโยบาย พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน - เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบและยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- สำนักปลัดฯ - กองการเจ้าหน้าที่	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
4.การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	การกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการ ตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ใน แต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทาง ดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบางรายมี การขอยืมทรัพย์สินของทาง ราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ ถูกต้อง	- จัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ ทรัพย์สินของราชการ โดยกำหนดขั้นตอนในการ ขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงาน ด้านต่าง ๆ ไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ - จัดให้มีกระบวนการในการขออนุญาตในการยืม ทรัพย์สินของราชการที่ชัดเจนและสะดวกต่อการ ใช้งาน - จัดให้มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงานเป็นระยะและสม่ำเสมอ - ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจาก การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนตัว และมีการกำหนดมาตรการจัดการความ เสี่ยง และการดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ - ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวปฏิบัติดังกล่าวให้ บุคลากรภายในหน่วยงานรับทราบและให้ถือ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	ทุกส่วน ราชการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
5.การแก้ไข ปัญหาการ ทุจริต	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสป้องกันการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2569	ควรรักษามาตรฐานการแก้ไข ปัญหาการทุจริตอย่างต่อเนื่อง	- ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม โดยผู้บริหารของหน่วยงานเป็นผู้มอบนโยบายด้าน การป้องกันการทุจริตและส่งเสริมจริยธรรม การ สร้างวัฒนธรรม No Gift policy พร้อมทั้งสร้าง การรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของ หน่วยงาน และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการ ประเมิน ITA ให้กับข้าราชการและบุคลากรภายใน	- สำนักปลัดฯ - กองการ เจ้าหน้าที่	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
6.คุณภาพการ ดำเนินงาน	จัดทำคู่มือการให้บริการสำหรับ ประชาชน ในแต่ละภารกิจ และ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ หรือช่องทางสื่อสารสังคม ออนไลน์ของหน่วยงาน - จัดทำ แผนผังการให้บริการที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย ขั้นตอน ระยะเวลาของแต่ละขั้นตอน และ ผู้รับผิดชอบ และประชาสัมพันธ์ โดยติดตั้งไว้ในจุดที่ผู้มารับบริการ สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน	มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ ราชการกับหน่วยงานบางราย เคยถูกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการ ปฏิบัติงานหรือให้บริการ	- จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร - เวียนคู่มือ/แนวทางฯ ให้บุคลากรในหน่วยงาน รับทราบ - ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแลให้บุคลากรทุกคน ปฏิบัติตามคู่มือ/แนวทางอย่างเคร่งครัด - ผู้บังคับบัญชากำชับและเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปฏิบัติงานตาม มาตรฐาน และให้บริการอย่างเท่าเทียมโดยไม่มี การเลือกปฏิบัติ	ทุกส่วน ราชการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
7.ประสิทธิภาพ การสื่อสาร	จัดทำช่องทางการประชาสัมพันธ์ ที่หลากหลาย เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร และจัดทำช่องทาง การสอบถามข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงาน	- มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ ราชการกับหน่วยงานบางรายมี ความเห็นว่าการช่องทาง เผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน เข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูล ข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชน หรือผู้รับบริการ ได้รับทราบนั้น ยังขาดความชัดเจนเพียงพอ - มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ ราชการกับหน่วยงานบางรายมี ความเห็นว่าการสื่อสาร ตอบข้อ ซักถาม หรือให้คำอธิบายของ หน่วยงานยังขาดความชัดเจน	- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผลงาน กิจกรรม และปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานบนเว็บไซต์ให้ มีความครบถ้วนเป็นปัจจุบัน - จัดทำช่องทางการสอบถามข้อมูลต่างๆ และ สื่อสารตอบข้อซักถามที่มีความชัดเจนบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน	สำนักปลัดฯ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
8.การปรับปรุง การทำงาน	ปรับปรุงพัฒนาและประชาสัมพันธ์ การให้บริการ E – Service	- มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ ราชการกับหน่วยงานบางรายมี ความเห็นว่าการให้บริการผ่าน ช่องทางออนไลน์ของหน่วยงาน ยังไม่สะดวก รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพมากพอ	- จัดอบรมการใช้งานระบบ E-Service ให้แก่ เจ้าหน้าที่ - สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการให้บริการ ประชาชนผ่านระบบออนไลน์ - เผยแพร่ช่องทางการติดต่อ – สอบถามข้อมูล โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทางเพื่อให้ ประชาชนได้มีช่องทางติดต่อสอบถามหรือสะท้อน ความคิดเห็นให้กับหน่วยงาน	สำนักปลัดฯ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69
9.การเปิดเผย ข้อมูล	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน /รายงานผลการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ/การ เบิกจ่าย งบประมาณ ว่าเป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือไม่/มีความคุ้มค่า มากเพียงใด	ควรจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูล สร้างการรับรู้ ข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมพร้อม รับการตรวจสอบทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงานผล อย่างสม่ำเสมอ	- จัดประชุมชี้แจงจัดทำหนังสือเวียน เผยแพร่บน เว็บไซต์หลักของหน่วยงานเพื่อสร้างการรับรู้ ของบุคลากรภายในหน่วยงาน - เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่าย งบประมาณ และการจัดซื้อ จัดจ้างทางเว็บไซต์ หลักของหน่วยงานเพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถ เข้ามาตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงาน - รวบรวมข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี งบประมาณให้ชัดเจนและครบถ้วน	ทุกส่วน ราชการ	ต.ค. 68 - ก.ย. 69

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
10.การป้องกันการทุจริต	เสริมสร้างการรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรภายใน เกี่ยวกับกลไกการป้องกันการทุจริต และจัดทำมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	ควรจัดให้มีแนวทางป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานด้วย	- ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม โดยผู้บริหารของหน่วยงานเป็นผู้มอบนโยบายด้านการป้องกันการทุจริตและส่งเสริมจริยธรรม การสร้างวัฒนธรรม No Gift policy พร้อมทั้งสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้กับข้าราชการและบุคลากรภายใน - วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของปีที่ผ่านมา เพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรการ/แนวทางเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมทั้งนำผลการประเมิน ITA มาปรับปรุงกลไก และมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	- สำนักปลัดฯ - กองการเจ้าหน้าที่	ต.ค. 68 - ก.ย. 69