



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566

องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก
อำเภอ อินทร์บุรี จังหวัด สิงห์บุรี

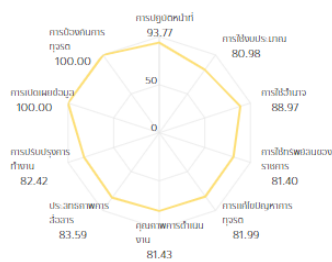
รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566
องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก
อำเภอ อินทร์บุรี จังหวัด สิงห์บุรี

การวิเคราะห์ผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใส(ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก มีคะแนน 90.37 อยู่ในระดับผ่าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

| | | | |
|--|----------|-------|-------|
| แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) | คะแนนรวม | 85.4 | คะแนน |
| แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT ส่วนที่ 1) | คะแนนรวม | 85.96 | คะแนน |
| แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT ส่วนที่ 2) | คะแนนรวม | 78.99 | คะแนน |
| แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) | คะแนนรวม | 100 | คะแนน |

ผลการประเมินรายตัวชี้วัด

0 2562 0 2563 0 2564 0 2565 0 2566



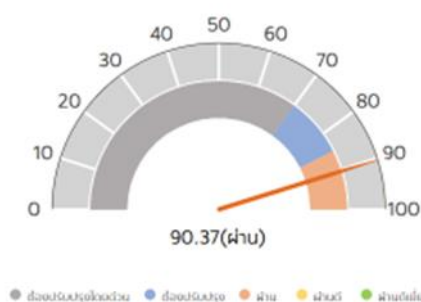
สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด

| ตัวชี้วัดที่ | รายละเอียดตัวชี้วัด | คะแนน |
|--------------|--------------------------|--------|
| 1 | การปฏิบัติหน้าที่ | 93.77 |
| 2 | การใช้งบประมาณ | 80.98 |
| 3 | การใช้จ่ายเงิน | 88.97 |
| 4 | การใช้ทรัพย์สินของราชการ | 81.40 |
| 5 | การแก้ไขปัญหาการทุจริต | 81.99 |
| 6 | คุณภาพการดำเนินงาน | 81.43 |
| 7 | ประสิทธิภาพการสื่อสาร | 83.59 |
| 8 | การปรับปรุงการดำเนินงาน | 82.42 |
| 9 | การเปิดเผยข้อมูล | 100.00 |
| 10 | การป้องกันการทุจริต | 100.00 |

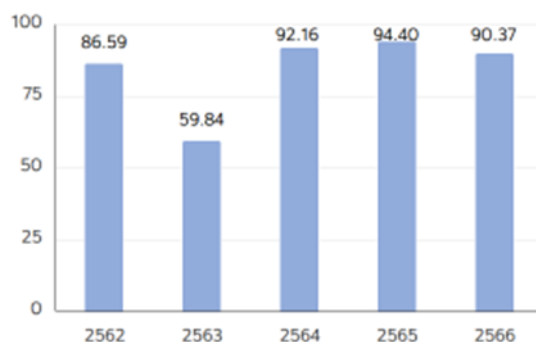
สรุปผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ในภาพรวม สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผ่านเว็บไซต์ www.itas.nass.go.th โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีคะแนนเฉลี่ย 90.37 คะแนน ระดับผลการประเมิน ผ่านและบรรลุค่าเป้าหมาย

ผลการประเมินในภาพรวม



ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลัง

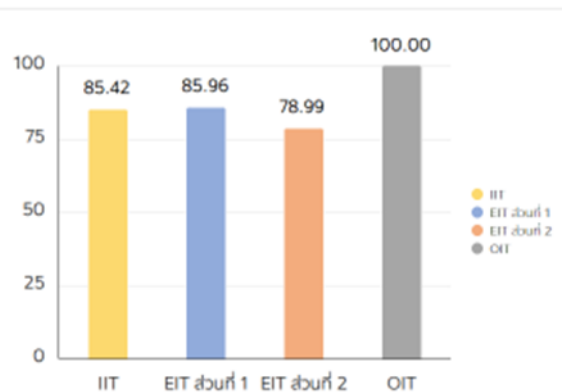


จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ย 90.37 คะแนน โดยผลคะแนนต่ำกว่าปีที่ผ่านมา 4.03 คะแนน และเมื่อพิจารณาตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบซึ่งได้กำหนดค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีค่าคะแนน ITA85 คะแนนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด ผลปรากฏว่า ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ บรรลุค่าเป้าหมาย โดยมีค่าคะแนน ITA 90.37 คะแนน

หากเปรียบเทียบผลประเมิน ITA ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2562 เป็นต้นมา จะสะท้อนให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ประศุก เกิดความตระหนักและมีความพยายามที่จะพัฒนายกระดับค่าคะแนนการประเมินมากขึ้น มีความพยายามที่จะปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ตลอดจนการยกระดับการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อติดตาม หรือตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานได้ อันเป็นสัญญาณในทางบวกที่แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ประศุก ได้เห็นความสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารภาครัฐในปัจจุบัน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่บุคลากร ภายในหน่วยงานกระทำการทุจริตหรือประพฤตินิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

ผลประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก ตามเครื่องมือประเมินการประเมิน ITA 2566 ได้มีการ กำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลายทั้งภายในและภายนอก แนวตั้งและแนวราบ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน(Internal Stakeholder) ผู้รับบริการที่ประชาชนทั่วไป จนถึงผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนรวมถึงกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (External Stakeholder) นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลจากผลการตรวจระดับการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ผลการประเมิน ITA ที่ได้ จึงมี ที่มาจากแหล่งข้อมูล/เครื่องมือการประเมิน 3 ส่วน ดังนี้

ผลการประเมินรายเครื่องมือ



จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA 2566 ตามเครื่องมือการประเมินองค์การบริหารส่วน ตำบลประศุก ได้คะแนน IIT 85.42 คะแนน EIT ส่วนที่ 1 85.96 คะแนน EIT ส่วนที่ 2 77.99 คะแนน และ OIT ได้ 100 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ว่าหน่วยงานตนเอง มีคุณภาพการ บริหารงานทั้งในส่วนของปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารวงเงินงบประมาณของหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นธรรมและใช้อำนาจในทางที่ชอบ ภายในหน่วยงานมีระบบตรวจสอบ ในการ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและมีการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วน ตาม องค์ประกอบ แต่ยังคงต้องปรับปรุงพัฒนาความพึงพอใจของผู้มารับบริการ โดยหน่วยงานต้องนำข้อคำถาม ที่ได้คะแนนต่ำ มาวิเคราะห์ว่าส่วนใดต้องพัฒนาปรับปรุง

รายละเอียดผลการประเมินรายชื่อ

รายละเอียดตัวชี้วัดและข้อคำถามของแบบวัด IIT (Internal Integrity and Transparency Assessment)

และคะแนนที่ได้

| ข้อ | คำถาม | ระดับคะแนน |
|-----|---|------------|
| I1 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด | 87.90 |
| I2 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด | 87.90 |
| I3 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด | 86.80 |
| I4 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการหรือไม่ | 100.00 |
| I5 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่ | 100.00 |
| I6 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่ | 100.00 |
| I7 | ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด | 65.67 |
| I8 | ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด | 47.73 |
| I9 | หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด | 82.40 |
| I10 | หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด | 95.60 |
| I11 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุ อุปกรณ์หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด | 98.90 |
| I12 | หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด | 95.57 |
| I13 | ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด | 80.17 |
| I14 | ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด | 80.17 |
| I15 | ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษาอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด | 80.13 |
| I16 | ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด | 96.70 |
| I17 | ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด | 100.00 |
| I18 | การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด | 96.67 |
| I19 | ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่านเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด | 73.43 |
| I20 | ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด | 73.57 |
| I21 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด | 69.03 |
| I22 | บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด | 97.77 |
| I23 | เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด | 96.70 |

| | | |
|------|---|------------|
| I24 | หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด | 77.90 |
| ชื่อ | คำถาม | ระดับคะแนน |
| I25 | ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด | 86.80 |
| I26 | มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด | 85.70 |
| I27 | ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด | 76.77 |
| I28 | หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตใน หน่วยงาน มากน้อยเพียงใด | 80.13 |
| I29 | หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงาน ที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด | 80.17 |
| I30 | หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มาก น้อยเพียงใด | 82.37 |

รายละเอียดตัวชี้วัด ข้อคำถามของแบบวัด EIT (External Integrity and Transparency Assessment) และคะแนนที่ได้

| ชื่อ | คำถาม | ระดับคะแนน |
|------|--|------------|
| E1 | หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด | 84.63 |
| E2 | หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด | 86.69 |
| E3 | หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด | 84.63 |
| E4 | ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ แก่ท่าน หรือไม่ | 90.66 |
| E5 | หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อย เพียงใด | 84.63 |
| E6 | หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด | 83.59 |
| E7 | หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มาก น้อยเพียงใด | 84.63 |
| E8 | หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ หรือไม่ | 87.56 |
| E9 | หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด | 87.72 |
| E10 | หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณี que พบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่ | 81.31 |
| E11 | การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด | 81.53 |
| E12 | วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด | 80.50 |
| E13 | หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่ | 96.94 |
| E14 | หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มาก น้อยเพียงใด | 85.66 |
| E15 | หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด | 88.75 |

รายละเอียดตัวชี้วัด ข้อคำถามของแบบวัด OIT (Open Data Integrity and Transparency Assessment)

และคะแนนที่ได้

| ข้อ | คำถาม | ระดับคะแนน |
|-----|--|------------|
| O1 | โครงสร้าง | 100.00 |
| O2 | ข้อมูลผู้บริหาร | 100.00 |
| O3 | อำนาจหน้าที่ | 100.00 |
| O4 | แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน | 100.00 |
| O5 | ข้อมูลการติดต่อ | 100.00 |
| O6 | กฎหมายที่เกี่ยวข้อง | 100.00 |
| O7 | ข่าวประชาสัมพันธ์ | 100.00 |
| O8 | Q&A | 100.00 |
| O9 | Social Network | 100.00 |
| O10 | นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล | 100.00 |
| O11 | แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี | 100.00 |
| O12 | รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน | 100.00 |
| O13 | รายงานผลการดำเนินงานประจำปี | 100.00 |
| O14 | คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 100.00 |
| O15 | คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ | 100.00 |
| O16 | ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ | 100.00 |
| O17 | รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ | 100.00 |
| O18 | E-Service | 100.00 |
| O19 | แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ | 100.00 |
| O20 | ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ | 100.00 |
| O21 | สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุรายเดือน | 100.00 |
| O22 | รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี | 100.00 |
| O23 | นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 100.00 |
| O24 | การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 100.00 |
| O25 | หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | 100.00 |
| O26 | รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี | 100.00 |
| O27 | แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | 100.00 |
| O28 | ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | 100.00 |
| O29 | ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ | 100.00 |
| O30 | การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม | 100.00 |
| O31 | ประกาศเจตนาธรรมเนียมนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ | 100.00 |
| O32 | การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy | 100.00 |
| O33 | รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy | 100.00 |
| O34 | การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี | 100.00 |
| O35 | การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ | 100.00 |
| O36 | แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต | 100.00 |

| | | |
|------|---|------------|
| O37 | รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ 6 เดือน | 100.00 |
| O38 | รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี | 100.00 |
| ชื่อ | คำถาม | ระดับคะแนน |
| O39 | ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ | 100.00 |
| O40 | การขับเคลื่อนจริยธรรม | 100.00 |
| O41 | การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ | 100.00 |
| O42 | มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน | 100.00 |
| O43 | การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน | 100.00 |

แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ปีงบประมาณ 2566

- 1) แสดงการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- 2) แสดงการวิเคราะห์การให้บริการและระบบ E-Service
- 3) แสดงการวิเคราะห์ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
- 4) แสดงการวิเคราะห์กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- 5) แสดงการวิเคราะห์กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- 6) แสดงการวิเคราะห์การควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- 7) แสดงการวิเคราะห์กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ประเด็นที่ 1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/ รักษาระดับ |
|---------|---|----------------------|----------|--------|---|
| 1 | กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ | IIT | ข้อ I4 | 100.00 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุง อัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบ เสมอเพื่อให้ค่าคะแนนเพิ่มขึ้น |
| | | | ข้อ I5 | 100.00 | |
| | | | ข้อ I6 | 100.00 | |
| | | | ข้อ I11 | 98.90 | |
| | | | ข้อ I17 | 100.00 | |
| | | | ข้อ I22 | 97.77 | |
| | | EIT | ข้อ E1 | 84.63 | ข้อบกพร่องซึ่งต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ในกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการ อำนวยความสะดวกและการลด ขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้ผู้มาติดต่อ หรือรับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว กว่าที่ผ่านมา |
| | | | ข้อ E2 | 86.69 | |
| | | | ข้อ E4 | 90.66 | |
| | | | ข้อ E11 | 81.53 | |
| | | | ข้อ E12 | 80.50 | |
| | | OIT | ข้อ O4 | 100.00 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุง อัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบ |
| | | | ข้อ O11 | 100.00 | |
| ข้อ O12 | 100.00 | | | | |
| ข้อ O13 | 100.00 | | | | |

ประเด็นที่ 1 กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แผนพัฒนาหน่วยงานและแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณของหน่วยงาน รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ 6 เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปีและมีการเผยแพร่ทางช่องทางของหน่วยงานแล้ว และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานของตนเองได้มีการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนอย่างเหมาะสมแล้ว แต่ผู้มารับบริการยังไม่พึงพอใจในการบริการของหน่วยงานดังนั้น หน่วยงานยังคงต้องพัฒนามาตรฐานการให้บริการให้ดีขึ้น แต่ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และผู้มารับบริการมองว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ได้มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับความสะดวกในการให้บริการ การละเว้นค่าปรับ การได้รับการตอบแทนในอนาคต

ประเด็นที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ชื่อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/ รักษาระดับ |
|-------|-------------------------------|----------------------|-----------|--------|--|
| 2. | การให้บริการและระบบ E-Service | IIT | ข้อ I1 | 87.90 | ปรับปรุงการบริการให้ดีขึ้น ผู้บริหาร ออกคำสั่งให้ทุกส่วนงานช่วยกัน ปฏิบัติ |
| | | | ข้อ I2 | 87.90 | |
| | | | ข้อ I3 | 86.80 | |
| | | EIT | ข้อ E1 | 84.63 | ข้อบกพร่องซึ่งต้องแก้ไข โดย เร่งด่วนในการให้บริการและระบบ E-Service แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงพัฒนา อย่างชัดเจน และประชาสัมพันธ์ ช่องทางการให้บริการให้ประชาชน รับทราบในรูปแบบต่างๆ |
| | | | ข้อ E2 | 86.69 | |
| | | | ข้อ E3 | 84.63 | |
| | | | ข้อ E5 | 84.63 | |
| | | | ข้อ E13 | 96.94 | |
| | | | ข้อ E14 | 85.66 | |
| | | OIT | ข้อ O15 | 100.00 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุง อัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบ เสมอ |
| | | | ข้อ O16 | 100.00 | |
| | | | ข้อ O17 | 100.00 | |
| | | | ข้อ O18 | 100.00 | |
| | | | ข้อ O30 | 100.00 | |
| | | | ข้อ O36 | 100.00 | |

ประเด็นที่ 2 การให้บริการและระบบ E-Service

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการเผยแพร่ข้อมูลคู่มือและรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชนซึ่งสอดคล้องกับมุมมองที่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังคงต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชน การให้บริการ E-Service และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้มากขึ้น

ประเด็นที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|--|----------------------|----------|--------|--|
| 3 | ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ | EIT | E6 | 83.59 | ปรับปรุงในด้านช่องทางที่สามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ |
| | | | E7 | 84.63 | |
| | | | E8 | 87.56 | |
| | | | E9 | 87.72 | |
| | | | E10 | 81.31 | |
| | | OIT | O1 | 100.00 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | O2 | 100.00 | |
| | | | O3 | 100.00 | |
| | | | O4 | 100.00 | |
| | | | O5 | 100.00 | |
| | | | O6 | 100.00 | |
| | | | O7 | 100.00 | |
| | | | O8 | 100.00 | |
| | | | O9 | 100.00 | |
| O10 | 100.00 | | | | |

ประเด็นที่ 3 ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน แต่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังต้องพัฒนาปรับปรุงทั้งช่องทางและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ให้ประชาชนรับรู้รับทราบการดำเนินงานของหน่วยงาน ช่องทางและประสิทธิภาพการตอบข้อซักถามติชม ต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ และช่องทางการแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่

ประเด็นที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|---|----------------------|----------|-------|--|
| 4 | กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ | IIT | ข้อ I19 | 73.43 | ปรับปรุงคะแนนและแก้ไขในด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการหรือการยืมใช้ทรัพย์สินทางราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และจัดทำคู่มือการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์คู่มือการใช้ทรัพย์สินของราชการให้บุคลากรถือปฏิบัติ |
| | | | ข้อ I20 | 73.57 | |
| | | | ข้อ I21 | 69.03 | |
| | | | ข้อ I22 | 97.77 | |
| | | | ข้อ I23 | 96.70 | |
| | | | ข้อ I24 | 77.90 | |
| | | OIT | ข้อ O9 | 100 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | ข้อ O10 | 100 | |

ประเด็นที่ 4 กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการจัดทำการประเมินความเสี่ยงและดำเนินการจัดการความเสี่ยงทุจริตในด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แต่บุคลากรภายในหน่วยงานยังไม่เข้าใจในแนวปฏิบัติและขั้นตอนที่ถูกต้องของการใช้ทรัพย์สินของราชการ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานมองว่าไม่มีการขัดกันแห่งผลประโยชน์ในด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในหน่วยงาน

ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและจัดซื้อจัดจ้าง

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/ รักษาระดับ |
|-------|--|----------------------|----------|-------|---|
| 5 | กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและจัดซื้อจัดจ้าง | IIT | ข้อ I7 | 65.67 | ข้อแก้ไขและปรับปรุงมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง |
| | | | ข้อ I8 | 47.73 | |
| | | | ข้อ I9 | 82.40 | |
| | | | ข้อ I10 | 95.60 | |
| | | | ข้อ I11 | 98.90 | |
| | | | ข้อ I12 | 95.57 | |
| | | OIT | ข้อ O11 | 100 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุงอัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบเสมอ |
| | | | ข้อ O12 | 100 | |
| | | | ข้อ O13 | 100 | |
| | | | ข้อ O19 | 100 | |
| | | | ข้อ O20 | 100 | |
| | | | ข้อ O21 | 100 | |
| | | | ข้อ O22 | 100 | |

ประเด็นที่ 5 กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและจัดซื้อจัดจ้าง

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีข้อมูลแผนและผลการดำเนินงานประจำปี และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน แต่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานบางรายยังไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ส่วนเรื่องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เจ้าหน้าที่มองว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

ประเด็นที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/ รักษาระดับ |
|-------|--|----------------------|----------|--------|--|
| 6 | กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้ อำนาจและการบริหารงานบุคคล | IIT | ข้อ I13 | 80.17 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุง อัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบ เสมอ |
| | | | ข้อ I14 | 80.17 | |
| | | | ข้อ I15 | 80.13 | |
| | | | ข้อ I16 | 96.70 | |
| | | | ข้อ I17 | 100.00 | |
| | | | ข้อ I18 | 96.67 | |
| | | | ข้อ I27 | 76.77 | |
| | | OIT | ข้อ O23 | 100 | รักษาระดับคะแนนและคอยปรับปรุง อัปเดตข้อมูลให้แต่ละส่วนงานทราบ เสมอ |
| | | | ข้อ O24 | 100 | |
| | | | ข้อ O25 | 100 | |
| | | | ข้อ O26 | 100 | |
| | | | ข้อ O39 | 100 | |
| | | | ข้อ O40 | 100 | |
| | | | ข้อ O41 | 100 | |

ประเด็นที่ 6 กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

หน่วยงานมีนโยบายหรือแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลและมีการจัดทำและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าผู้บริหารไม่ได้มีพฤติกรรมในการใช้อำนาจในการสั่งการให้ทำในเรื่องธุระส่วนตัว ให้กระทำการทุจริต และมองว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ส่วนเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม หน่วยงานมีการจัดทำหรือเปิดเผยประมวลจริยธรรมและการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานบางรายประเมินว่าไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

ประเด็นที่ 7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

| ลำดับ | หัวข้อ | เครื่องมือการประเมิน | ข้อคำถาม | คะแนน | ข้อบกพร่อง/ข้อแก้ไข/ปรับปรุง/รักษาระดับ |
|-------|--|----------------------|----------|-------|---|
| 7 | กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน | IIT | ข้อ I25 | 86.80 | ปรับปรุงและกำหนดมาตรการในการแก้ไขกาทุจริตในหน่วยงาน |
| | | | ข้อ I26 | 85.70 | |
| | | | ข้อ I27 | 76.77 | |
| | | | ข้อ I28 | 80.13 | |
| | | | ข้อ I29 | 80.17 | |
| | | EIT | ข้อ E10 | 81.31 | ปรับปรุงและกำหนดมาตรการในการแก้ไขกาทุจริตในหน่วยงาน |
| | | | ข้อ E15 | 88.75 | |

ประเด็นที่ 7 กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

หน่วยงานมีการจัดทำและเผยแพร่แนวปฏิบัติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการรายงานนโยบาย No Gift Policy รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จัดทำแผนปฏิบัติการ และรายงานการป้องกันการทุจริต และมีการจัดทำหรือเผยแพร่กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ มาตรการและดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานบางรายมองว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงเรื่องของมาตรการการป้องกันการทุจริต การจัดการการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและการนำ ITA มาปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และผู้มารับบริการยังไม่รู้ว่าหน่วยงานมีช่องทางกรร้องเรียน แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรมองว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ส่วนที่ 2 การนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ในปีงบประมาณ 2567

| หัวข้อ | วิธีการนำผลวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง | ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|---|---|-------------------------------|---|---------------------------------|
| 1.กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ | <ul style="list-style-type: none"> จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจนและเผยแพร่คู่มือ/แนวทางดังกล่าวให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบและยึดถือปฏิบัติสร้างระบบการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการของผู้มาติดต่อรับบริการ ณ จุดให้บริการได้โดยง่าย รวมทั้งกำหนดมาตรการบริหารงานบุคคลและพิจารณาให้คุณให้โทษตามหลักคุณธรรมและความสามารถ | งานบริหารงานบุคคล | <p>รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนและระยะเวลาให้ชัดเจน แจ้งเวียนให้บุคลากรในได้รับทราบ เผยแพร่จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานลงในช่องทางติดต่อภายในหน่วยงานทุกชนิด ยกตัวอย่าง เช่น เว็บไซต์ ลอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |
| | <ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมประจำเดือนเพื่อสร้างกระบวนการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อร่วมกันทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ | งานบริหารงานบุคคล | <ol style="list-style-type: none"> จัดประชุมเพื่อสร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในหน่วยงาน นำปัญหาข้อเสนอนะที่ได้แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในได้รับทราบ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ | งานบริหารงานบุคคล | <ol style="list-style-type: none"> จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการบริการของหน่วยงาน เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการติดต่อทุกชนิด | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |

| หัวข้อ | วิธีการนำผลวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง | ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|---|--|-------------------------------|--|---------------------------------|
| 2.การให้บริการและระบบ E-Service | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำช่องทางขงการติดต่อสอบถามข้อมูลให้มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทางและช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการและพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน | เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ | <ol style="list-style-type: none"> 1.ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบ 2.จัดทำช่องทางสื่อสารให้สะดวกและตอบสนองความต้องการแก่ผู้ที่มาใช้บริการ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |
| 3.ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนารูปแบบเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ (สะดวก/รวดเร็ว/ตอบสนองในการแก้ไข) และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ | <ol style="list-style-type: none"> 1.จัดทำโครงการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน 2.ติดต่อวิทยากรเพื่อนำมาอบรมแก่เจ้าหน้าที่ 3.ติดตามความก้าวหน้า และดำเนินงานและรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |
| 4.กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเปิดเผยและพร้อมรับการตรวจสอบทุกภาคส่วนตลอดจนการจัดทำรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ | งานพัสดุ/กองคลัง | <ol style="list-style-type: none"> 1.จัดทำคำสั่งมอบหมายหน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำแผนการดังกล่าว 2.ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีผ่านทางช่องทางการติดต่อของสำนักงานและปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอเพื่อให้ประชาชนได้ทราบ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |
| 5.กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง | <ul style="list-style-type: none"> ● ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบโดยทั่วกันและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดใช้งบประมาณ ● จัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นปัจจุบัน | งานพัสดุ/กองคลัง | <ol style="list-style-type: none"> 1.จัดประชุมชี้แจงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณแผนการจัดซื้อจัดจ้าง 2.รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุให้ผู้บริหารทราบทุกเดือนสม่ำเสมอ 3.ประกาศเผยแพร่แผนและผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนจัดหาพัสดุทางเว็บไซต์หน่วยงาน | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |

| หัวข้อ | วิธีการนำผลวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ | ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง | ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ | ระยะเวลาดำเนินงาน |
|--|--|-------------------------------|--|---------------------------------|
| 6.กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> • ประชาสัมพันธ์บุคลากรให้ทราบข้อมูลละเอียดของตำแหน่งงาน(job description)และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรวมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | งานบริหารงานบุคคล | หรือ สื่อออนไลน์ 1.จัดทำและดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการแทนตำแหน่งว่าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งการทบทวนภารกิจรวมถึงดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและหลักเกณฑ์การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม 2.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร 3.แจ้งเวียนให้บุคลากรทราบข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งงานและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |
| 7.กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน | <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำมาตรการป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน • จัดทำข้อมูล กิจกรรม/โครงการ ให้ครบถ้วนและสอดคล้องตามมาตรการ | สำนักปลัด | 1.ทำการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงการทุจริตพร้อมกำหนดมาตรการการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานพร้อมเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ | 1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567 |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● จัดทำมาตรการดำเนินการจัดการความเสี่ยงการทุจริตประจำปี ● จัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม | | <p>2. นำผลการวิเคราะห์ ITA ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>3. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมและจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและ Dos & Don't เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบและถือปฏิบัติ</p> <p>4. จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรมสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> | |
|--|--|--|---|--|

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

1. ข้อจำกัดด้านบุคลากร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ จำนวนบุคลากร ความรู้ ทักษะ ความรับผิดชอบ
2. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ งบประมาณมีไม่เพียงพอ
3. ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี บุคลากรยังไม่สนใจในเรื่องเทคโนโลยี
4. ข้อจำกัดด้านสภาพพื้นที่ พื้นที่ยังเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่และเป็นชานา ชาวสวน
5. ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม การดำรงชีวิตของคนในพื้นที่ เศรษฐกิจมีเพียงการทำไร่ นา ไม่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

