



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส  
ภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย

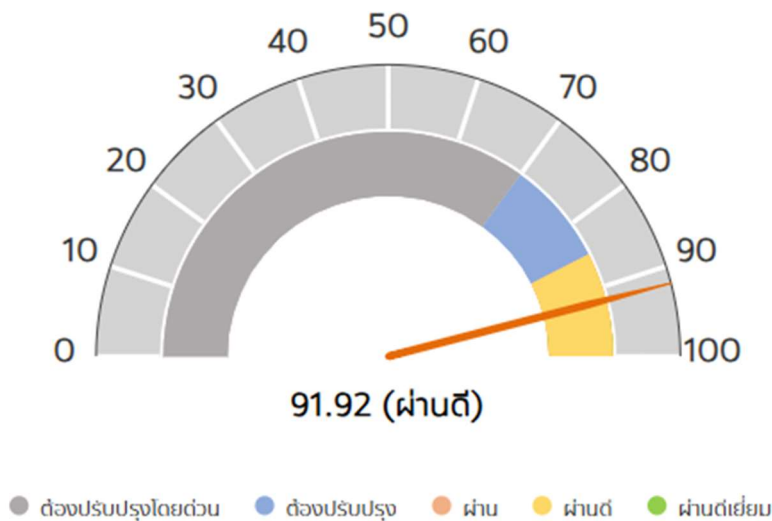
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

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

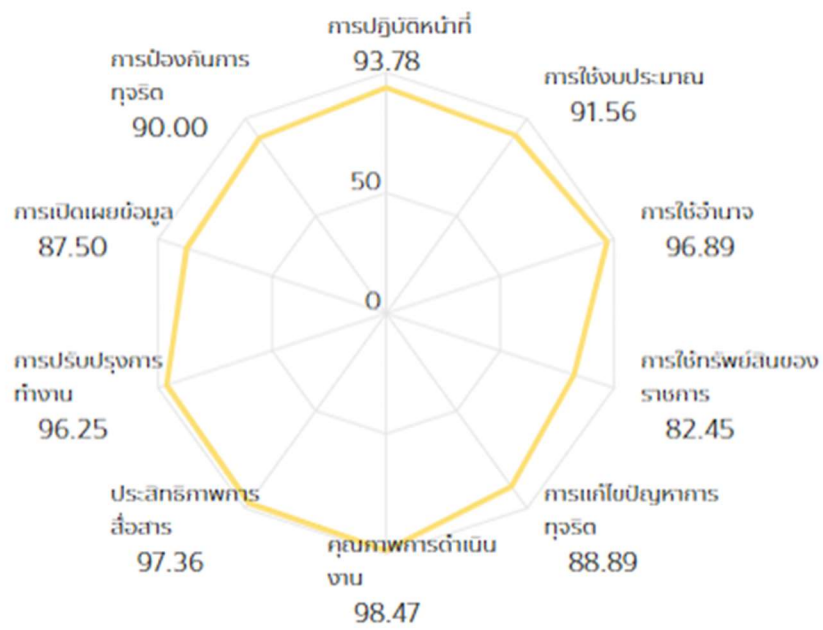
## องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย

### 1.ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าน้อย พบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 91.92 คะแนน อยู่ในระดับ ผ่านดี ซึ่งบรรลุค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดสรุปผลคะแนนการประเมินจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 คะแนนภาพรวม



ภาพที่ 2 คะแนนรายตัวชี้วัด

## 2.สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

| แบบ | ลำดับ | รายละเอียดตัวชี้วัด      | คะแนน |
|-----|-------|--------------------------|-------|
| IIT | 1     | การปฏิบัติหน้าที่        | 93.78 |
|     | 2     | การใช้งบประมาณ           | 91.56 |
|     | 3     | การใช้อำนาจ              | 96.89 |
|     | 4     | การใช้ทรัพย์สินของราชการ | 82.45 |
|     | 5     | การแก้ปัญหามหาการทุจริต  | 88.89 |
| EIT | 6     | คุณภาพการดำเนินงาน       | 98.47 |
|     | 7     | ประสิทธิภาพการสื่อสาร    | 97.36 |
|     | 8     | การปรับปรุงการทำงาน      | 96.25 |
| OIT | 9     | การเปิดเผยข้อมูล         | 87.50 |
|     | 10    | การป้องกันการทุจริต      | 90.00 |

## 3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วน

### ตำบลเหล่าน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัดดังตารางที่ 1 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

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

(1) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 93.78 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 93.78 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็น ดังนี้

**จุดแข็ง (ข้อ i3 คะแนนเต็ม 100.00):** บุคลากรภายในรับรู้และยืนยัน (100.00%) ว่าไม่มีพฤติกรรมการเรียกรับเงิน สินบน หรือผลประโยชน์ใดๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเลย สะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต

**จุดที่ทำได้ดี (ข้อ i1 คะแนน 91.33):** บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดในระดับมากที่สุดถึงมาก (รวมกันได้ 86.67%) และไม่มีผู้ใดเห็นว่าเป็นไปตามขั้นตอนเลย (0.00%)

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (ข้อ i2 คะแนน 90.00):** แม้บุคลากรส่วนใหญ่ (80.00%) จะระบุว่าไม่มีพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม แต่ยังคงมีบุคลากรบางส่วน (รวม 20.00%) ที่รับรู้อย่างมีปัญหการเลือกปฏิบัติอยู่บ้าง (มีระดับน้อยที่สุด 6.67%, มีน้อย 6.67%, มีมาก 3.33%, มีมากที่สุด 3.33%) ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่จุดคะแนนภาพรวมของตัวชี้วัดนี้ และต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อสร้างมาตรฐานความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน

(2) **ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 91.56 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย สะท้อนให้เห็นว่า ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 91.56 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็น ดังนี้

**จุดแข็ง (ข้อ i5 คะแนน 94.67):** บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานสูงถึง 90.00% รับรู้และยืนยันว่า "ไม่มี" พฤติกรรมการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทางเลย สะท้อนให้เห็นถึงความโปร่งใสและวินัยทางการเงินที่ดี

**จุดแข็ง (ข้อ i4 คะแนน 90.67):** บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในระดับมากที่สุดถึงมาก (รวมกันได้ 90.00%) และไม่มีผู้ใดเห็นว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เลย (0.00%) แสดงให้เห็นว่าการวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพ

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (ข้อ i6 คะแนน 89.33):** ประเด็นนี้ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดนี้ โดยพบว่าบุคลากรภายในรวมกันถึง 16.66% ที่รับรู้ว่า "มี" พฤติกรรมการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง (ระบุว่ามีน้อย 10.00%, มีน้อยที่สุด 3.33%, มีมาก 3.33% และมีมากที่สุด

3.33%) ซึ่งแม้ว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ (80.00%) จะระบุว่าไม่มีปัญหาดังกล่าว แต่การจัดซื้อจัดจ้างที่ถูกมองว่าเอื้อประโยชน์ถือเป็นจุดบกพร่องสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไขและสร้างความชัดเจนให้มากขึ้น

(3) **ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 96.89 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือ รับสินบน เห็นได้ว่า ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 96.89 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และกระบวนการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็น ดังนี้

จุดแข็ง (ข้อ i8 คะแนน 97.33): บุคลากรส่วนใหญ่สูงถึง 86.67% รับรู้และยืนยันว่า "ไม่เคย" ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบเลย และส่วนที่เหลือ (13.33%) ระบุว่าแทบจะไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาลในการใช้อำนาจหน้าที่และสั่งการบนความถูกต้องชอบด้วยกฎหมายและระเบียบวินัย

จุดเด่นทางด้านจริยธรรมและการใช้อำนาจ (ข้อ i7 คะแนน 96.67): บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่ (83.33%) ระบุว่า "ไม่เคย" ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องเลย และไม่มีผู้ใดรับรู้ว่ามียุติกรรมนี้เกิดขึ้นบ่อย (0.00%) แสดงถึงบรรยากาศการทำงานที่เป็นไปด้วยความผาสุกและมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (ข้อ i9 คะแนน 96.67): แม้ในประเด็นกระบวนการบริหารงานบุคคล (การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง) บุคลากรส่วนใหญ่ (96.67%) จะรับรู้ว่ามีระบบอุปถัมภ์หรือการเรียกรับเงิน/สินบน แต่ ยังคงมีสัดส่วนผู้รับรู้ว่ามี "มีการเรียกรับสินบน" อยู่ที่ 3.33% ซึ่งแม้จะเป็นเปอร์เซ็นต์ที่น้อยมาก แต่ถือเป็นจุดบกพร่องที่ต้องเฝ้าระวังและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น เพื่อสร้างความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรมของการบริหารงานบุคคล

(4) **ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 82.45 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่า **ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ

82.45 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติและการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็นที่เป็นจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง ดังนี้

**จุดแข็ง (ข้อ i11 คะแนน 98.67):** บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่สูงถึง 93.33% รับรู้และยืนยันว่า "ไม่เคย" พบเห็นเจ้าหน้าที่นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และส่วนที่เหลือ (6.67%) ระบุว่าแทบจะไม่เคยพบเห็น สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการรักษาทรัพย์สินของราชการ

**จุดเด่นด้านมาตรการกำกับดูแล (ข้อ i12 คะแนน 86.67):** บุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นต่อระบบการควบคุมภายใน โดยเห็นว่าการกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานสามารถป้องกันการนำทรัพย์สินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวได้ในระดับมากที่สุดถึงมาก (รวมกันได้ 86.67%) อย่างไรก็ตาม ยังมีส่วนน้อย (3.33%) ที่มองว่าระบบยังไม่สามารถป้องกันได้ ซึ่งเป็นจุดที่สามารถพัฒนาได้ขึ้นอีก

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (ข้อ i10 คะแนน 62.00):** ประเด็นนี้ได้คะแนนต่ำที่สุดและเป็นตัวจุดคะแนนภาพรวมของตัวชี้วัดนี้ โดยพบว่า มีบุคลากรภายในสูงถึง 33.33% ที่ระบุว่า "ไม่มี" การขออนุญาตยืมหรือใช้ทรัพย์สินอย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ และมีอีก 3.33% ที่เห็นว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาสำคัญในเรื่องกระบวนการและขั้นตอนการยืมพัสดุหรือทรัพย์สินภายในองค์กร ที่อาจจะยังขาดแนวทางที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ไม่ทราบแนวปฏิบัติ หรือระบบการยืม-คืนมีความยุ่งยากซับซ้อนจนละเลยการปฏิบัติตามระเบียบ หรือด้วยความมกง่าย

(5) **ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 88.89 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูลเบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด เห็นได้ว่า **ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 88.89 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อความตั้งใจของผู้บริหารและมาตรการของหน่วยงานในการต่อต้านและแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็น ดังนี้

**จุดแข็ง (ข้อ i13 คะแนน 94.67):** บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานสูงถึง 90.00% มีความรับรู้และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตในระดับมากที่สุดถึงมาก และไม่มีผู้ใดเห็นว่าผู้บริหารไม่ให้

ความสำคัญเลย (0.00%) สะท้อนให้เห็นถึงภาพลักษณ์และเจตจำนงทางการเมือง (Political Will) ที่ดีเด่นและชัดเจนของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต

**จุดเด่นด้านแนวทางการทบทวนมาตรการภายใน (ข้อ i14 คะแนน 86.67):** บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานมีการทบทวนมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุดถึงมาก (รวมกันได้ 86.67%) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการตื่นตัวในการจัดทำหรือปรับปรุงกลไกป้องกันการทุจริต

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (ข้อ i15 คะแนน 85.33):** ประเด็นนี้ได้คะแนนน้อยที่สุดในตัวชี้วัดนี้ โดยพบว่าบุคลากรภายในรวมกันถึง 23.34% ที่เห็นว่าระบบหรือกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในเพื่อป้องกันการทุจริตยังมีประสิทธิภาพ "น้อย" (ระบุว่ามีน้อย 13.33%, มีน้อยที่สุด 10.01%) แม้ผู้ตอบส่วนใหญ่ (76.67%) จะเห็นว่ามีประสิทธิภาพมาก แต่สัดส่วนที่มองว่าระบบยังหย่อนประสิทธิภาพถือเป็นจุดบกพร่องสำคัญที่ระบุว่า หน่วยงานยังขาดความเข้มงวดในกระบวนการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) หรือขาดกลไกติดตามพฤติกรรมเสี่ยงทุจริตที่สามารถเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

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

(6) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.47 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่า ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ต่อคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในด้านความโปร่งใสและเป็นไปตามมาตรฐาน เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็น ดังนี้

**จุดแข็ง (ข้อ e1, e2, e3 คะแนนเต็ม 100.00):** ผลการประเมินสะท้อนถึงความสำเร็จขั้นสูงสุดในการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยไม่ปรากฏจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง มีรายละเอียดจุดแข็งในแต่ละด้าน ดังนี้

- **ด้านมาตรฐานและระยะเวลา (ข้อ e1):** ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) ยืนยันในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและให้บริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามขั้นตอน และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด



- ด้านความเสมอภาคเท่าเทียม (ข้อ e2): ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) สะท้อนการรับรู้ในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ว่า เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ตนเองและผู้อื่นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน โดยไม่มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ

- ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (ข้อ e3): ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) ยืนยันชัดเจนว่า "ไม่เคย" ถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน สินบน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใดๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการเลย สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่สะอาด บริสุทธิ์ และปราศจากการทุจริตในทุกกระบวนการงานบริการประชาชน

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา: "ไม่ปรากฏจุดบกพร่องในตัวชี้วัดนี้"** สิ่งที่หน่วยงานต้องดำเนินการคือการรักษามาตรฐานการทำงานและระบบการให้บริการที่ดีเช่นนี้ไว้ เพื่อคงความเชื่อมั่นและความพึงพอใจสูงสุดของภาคประชาชนอย่างยั่งยืน

(7) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.36 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่า **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ต่อประสิทธิภาพในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารของหน่วยงานสู่สาธารณชน เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็น ดังนี้

**จุดแข็ง (ข้อ e4, e5, e6 คะแนนเต็ม 100.00):** ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าระบบการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารของหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงสมบูรณ์แบบ โดยไม่ปรากฏจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง มีรายละเอียดจุดแข็งในแต่ละด้าน ดังนี้

- ด้านช่องทางการเข้าถึงข้อมูล (ข้อ e4): ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) ยืนยันในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ว่า หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายดาย สะดวก และไม่ซับซ้อน

- ด้านความชัดเจนของข้อมูล (ข้อ e5): ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) สะท้อนการรับรู้ในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ว่า ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์ออกไปนั้นมีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างแท้จริง

- ด้านความสามารถในการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ (ข้อ e6): ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) มีความพึงพอใจสูงสุดในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ต่อความสามารถในการสื่อสารของเจ้าหน้าที่ โดยสามารถตอบข้อซักถาม ชี้แจง หรือให้คำอธิบายในเรื่องต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น และเข้าใจง่าย

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา:** "ไม่ปรากฏจุดบกพร่องในตัวชี้วัดนี้" สิ่งที่หน่วยงานต้องดำเนินการคือการรักษามาตรฐานการสื่อสารที่ดีไว้ ตลอดจนพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อคงประสิทธิภาพการกระจายข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชนอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

(8) **ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 96.25 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ซึ่งเห็นได้ว่า **ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 100.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ต่อการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบประเด็น ดังนี้

**จุดแข็ง (ข้อ e7, e8, e9 คะแนนเต็ม 100.00):** ผลการประเมินสะท้อนถึงการพัฒนาและการปรับปรุงกระบวนการบริการของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมจนเป็นที่ยอมรับและพึงพอใจสูงสุดจากภาคประชาชน โดยไม่ปรากฏจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องใดๆ เลย ซึ่งมีรายละเอียดจุดแข็งในแต่ละด้าน ดังนี้

- **ด้านการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน (ข้อ e7):** ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) ยืนยันในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ว่า หน่วยงานมีการปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความสะดวกรวดเร็วและดีขึ้นกว่าแต่ก่อนอย่างเห็นได้ชัด

- **ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ (ข้อ e8):** ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) มีความรับรู้ในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ว่า หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบออนไลน์เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน ช่วยลดความซับซ้อนและเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการ

- **ด้านการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (ข้อ e9):** ผู้รับบริการภายนอกทั้งหมด (100.00%) ยืนยันในระดับ "เห็นด้วยอย่างยิ่ง" ว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ชี้แนะ หรือประเมินผลการปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการขององค์กร

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา:** "ไม่ปรากฏจุดบกพร่องในตัวชี้วัดนี้" สิ่งที่หน่วยงานต้องดำเนินการคือการรักษาระดับมาตรฐานการให้บริการที่ดีไว้ ตลอดจนศึกษาและนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับงานบริการและรักษาความพึงพอใจของประชาชนในระดับดีเยี่ยมอย่างยั่งยืน

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

(9) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 87.50 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 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า **ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 87.50 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ** ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลในมิติต่างๆ ให้สาธารณชนได้รับทราบและสามารถตรวจสอบได้ เมื่อพิจารณาแยกรายข้อและรายหมวดหมู่ พบประเด็นสำคัญที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ดังนี้

**จุดแข็ง (ได้คะแนนเต็ม 100.00 คะแนน เกือบทุกหมวด):**หน่วยงานประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ของ ป.ป.ช. โดยมีหัวข้อที่ได้คะแนนเต็มร้อย ดังนี้

- **หมวดข้อมูลพื้นฐาน (ข้อ ๐1 - ๐4 คะแนนเต็ม 100.00):** มีการเปิดเผยโครงสร้างองค์กร ข้อมูลผู้บริหาร ข้อมูลการติดต่อ และข่าวประชาสัมพันธ์ได้อย่างครบถ้วนและชัดเจน

- **หมวดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อ ๐14 - ๐16 คะแนนเต็ม 100.00):** มีการแสดงแผนการบริหาร แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และประมวลจริยธรรมรวมถึงการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างเป็นระบบ

- **หมวดการส่งเสริมความโปร่งใส (ข้อ ๐17 - ๐20 คะแนนเต็ม 100.00):** มีแนวปฏิบัติ ช่องทาง และข้อมูลสถิติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส

- **หมวดย่อยการบริหารงานและงบประมาณ:** ข้อ ๐5, ๐6, ๐7, ๐9, ๐10 และ ๐11 สามารถทำได้ดีเยี่ยม โดยได้คะแนนเต็ม 100.00 คะแนนเช่นเดียวกัน

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (จุดตัดคะแนนสำคัญ):**จากการตรวจสอบพบจุดบกพร่องหลัก 2 จุดที่เป็นตัวแปรลดคะแนนภาพรวมของตัวชี้วัดนี้ลดลง ดังนี้

- **ข้อ ๐12 รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุฯ (คะแนน 0.00):** เป็นจุดบกพร่องของหน่วยงาน เนื่องจากตรวจสอบพบว่า "หน่วยงานแสดงแบบฟอร์มไม่ถูกต้องตามแบบฟอร์ม ITA-๐12 ต้นฉบับ" อันเกิดจาก

รูปแบบไฟล์หน่วยงานที่นำไปเผยแพร่ไม่เหมือนกับแบบฟอร์มมาตรฐานที่ ป.ป.ช. กำหนดให้ดาวน์โหลด ส่งผลให้  
ไม่ได้รับคะแนนในข้อนี้

- ข้อ ๐8 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (คะแนน 50.00): มีการเปิดเผยข้อมูลหรือ  
โครงสร้างเนื้อหาในคู่มือยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามเกณฑ์องค์ประกอบที่กำหนด ทำให้ได้รับคะแนนเพียงครั้งเดียว ซึ่ง  
จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงข้อความและเนื้อหาภายในให้ครอบคลุมตามตัวชี้วัด

(10) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 90.00 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
ประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง  
ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็น  
สินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริม  
คุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน  
หน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การ  
จัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็น  
รูปธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 90.00 เป็นตัวชี้วัดที่มี  
วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการแสดงเจตนาารมณในการป้องกันและส่งเสริม  
คุณธรรมความโปร่งใสบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เมื่อพิจารณาแยกรายข้อและรายการกลุ่มการดำเนินการพบประเด็น  
สำคัญที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน ดังนี้

จุดแข็ง (ได้คะแนนเต็ม 100.00 คะแนน เกือบทุกหมวด): หน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นอย่าง  
มากในเรื่องการแสดงมาตรการเชิงนโยบายและการจัดตั้งกลไกการส่งเสริมความโปร่งใสภายในองค์กร โดยทำคะแนน  
เต็มร้อยละในหัวข้อดังต่อไปนี้

- หมวดการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (ข้อ ๐25 - ๐28 คะแนนเต็ม 100.00): มีการเปิดเผย  
ข้อมูลเชิงนโยบายครบถ้วนสมบูรณ์ 100% ทั้งแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี, รายงานผลการดำเนินงาน  
ป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. 2567, มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน (ซึ่งเป็นเล่ม  
รายงานข้อ 025 ที่กำลังจัดทำอยู่นี้) และรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมฯ ประจำปี พ.ศ.  
2567

- ด้านนโยบาย No Gift Policy และรายงานผลปฏิบัติงาน (ข้อ ๐21, ๐22, ๐24 คะแนนเต็ม 100.00):  
มีการประกาศเจตนาารมณ No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมเผยแพร่รายงานการรับ  
ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดตามหลักเกณฑ์ และรายงานผลการจัดทำมาตรการจัดการความเสี่ยงทุจริตได้อย่าง  
ถูกต้อง

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (จุดตัดคะแนนสำคัญ):** จากการตรวจสอบพบข้อบกพร่องเพียงจุดเดียวในตัวชี้วัดนี้ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ภาพรวมไม่ได้คะแนนเต็มร้อย คือ

- ข้อ ๐23 การประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตหรือรับสินบนประจำปี พ.ศ. 2568 (คะแนน 50.00):  
หน่วยงานได้รับคะแนนเพียงครึ่งเดียวในประเด็นนี้ เนื่องจากเอกสารการประเมินความเสี่ยงทุจริตและประพฤติมิชอบที่นำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ อาจมีเนื้อหา โครงสร้างองค์ประกอบ หรือการระบุรายละเอียดกิจกรรมเสี่ยงทุจริตในมิติต่างๆ ที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่ ป.ป.ช. กำหนดไว้ในรอบปีการประเมิน

#### 4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

| ตัวชี้วัด                               | มาตรการ/โครงการ/<br>กิจกรรม             | ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ                                                                                                                                                                                 | ผู้รับผิดชอบ         | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| 4. ก า ร ไ ช้<br>ทรัพย์สินของ<br>ราชการ | -มาตรการการใช้ทรัพย์สิน<br>ของทางราชการ | - การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้<br>คะแนนเท่ากับ 82.45 จุดอ่อนหรือ<br>ข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (ข้อ i10 คะแนน<br>62.00) สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาสำคัญในเรื่อง<br>กระบวนการและขั้นตอนการยืมพัสดุหรือ<br>ทรัพย์สินภายในองค์กร ที่อาจจะยังขาด<br>แนวทางที่ชัดเจน เจ้าหน้าที่ไม่ทราบแนว<br>ปฏิบัติ หรือระบบการยืม-คืนมีความยุ่งยาก<br>ซับซ้อนจนละเลยการปฏิบัติตามระเบียบ หรือ<br>ด้วยความมั่งง่าย<br>-จึงควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติในการ<br>ใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งระบุขั้นตอน<br>และแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทาง<br>ราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ | 1. จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ และ<br>ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขออนุญาต<br>เพื่อยืมทรัพย์สินของราชการในรูปแบบที่<br>กระชับเข้าใจง่าย<br>2. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายใน<br>หน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ | งานพัสดุ/<br>กองคลัง | ปีงบประมาณ<br>2569    |