



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๘

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลหนองหิน

อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

เทศบาลตำบลหนองหิน อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

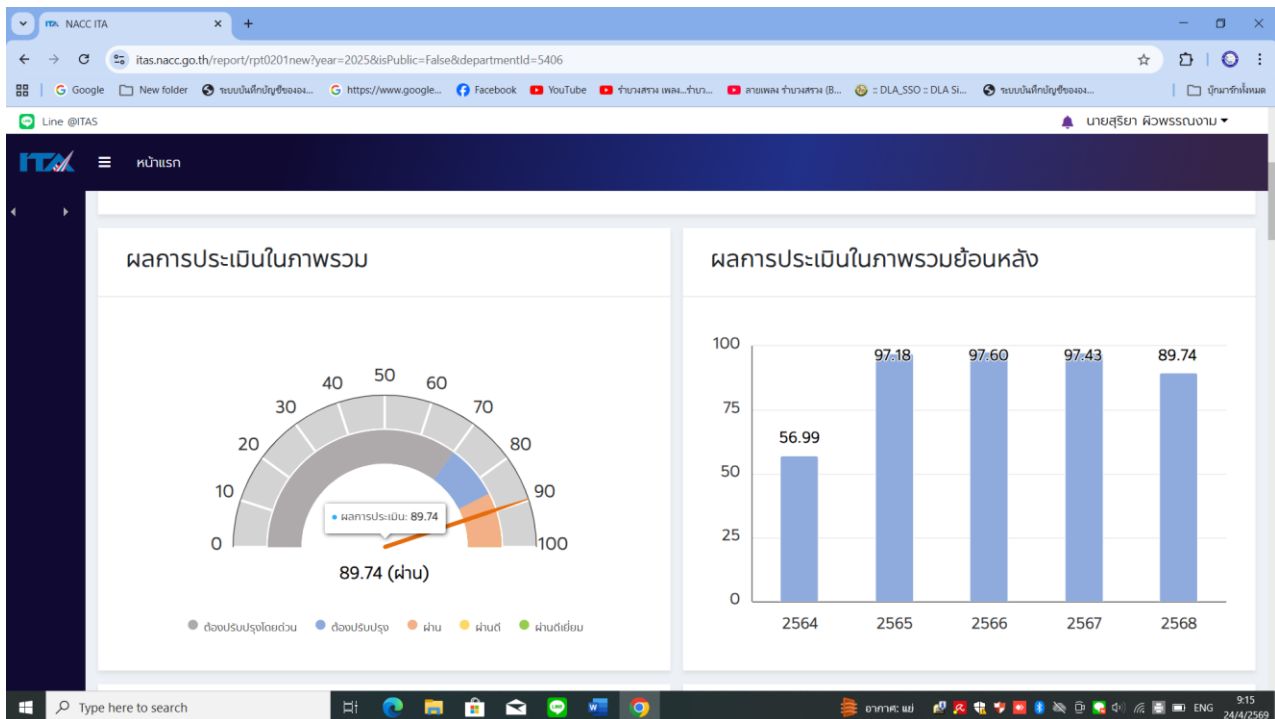
รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

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

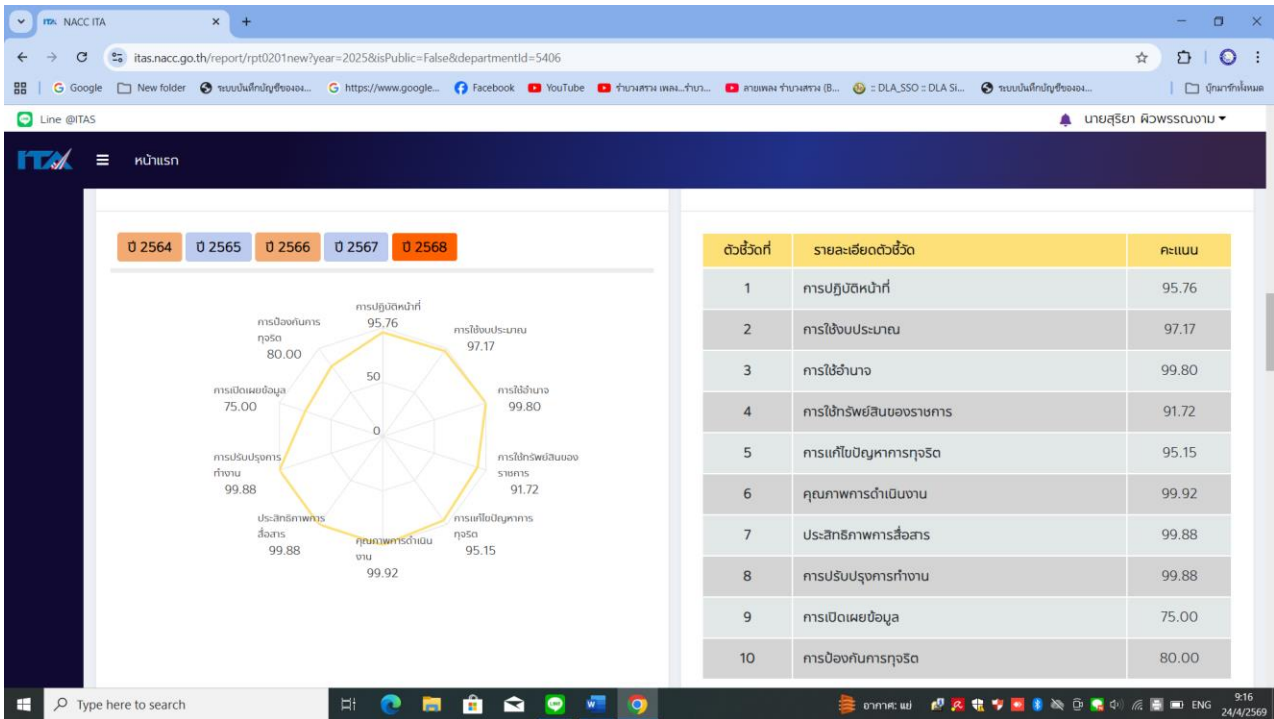
เทศบาลตำบลหนองหิน

1. ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของเทศบาลตำบลหนองหิน พบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 89.74 คะแนน บรรลุค่าเป้าหมาย ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดสรุปผลคะแนนการประเมินจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด ดังภาพที่ 2



/2.สรุปผลการประเมิน....



ภาพที่ 2 คะแนนรายตัวชี้วัด

2.สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบ	ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	1	การปฏิบัติหน้าที่	95.76
	2	การใช้งบประมาณ	97.17
	3	การใช้อำนาจ	99.80
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	91.72
	5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	95.15
EIT	6	คุณภาพการดำเนินงาน	99.92
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	99.88
	8	การปรับปรุงการทำงาน	99.88
OIT	9	การเปิดเผยข้อมูล	75.00
	10	การป้องกันการทุจริต	80.00

3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบล หนองหิน 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 95.76...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและ ระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่าข้อนี้เป็นจุดที่มักจะสุ่มเสี่ยงที่สุดในหน่วยงานภาครัฐ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างกับ ญาติพี่น้อง หรือการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว คะแนนที่สูงแสดงว่ามีการแยกแยะเรื่องส่วนตัว ออกจากหน้าที่การงานได้อย่างดีเยี่ยม

ข้อ i1 : การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน/ขั้นตอนอย่างเท่าเทียม

-คะแนนรวมที่สูงนี้สะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสมเหตุสมผล ยึดมั่น ตามคู่มือ และไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นพิเศษ

-จุดแข็ง : มีระบบกำกับดูแลการทำงานที่ดี บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และขั้นตอนการให้บริการ อย่างชัดเจน

-จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา : แม้คะแนนจะดี แต่อาจมีจุดอับสายตาในบางกอง ที่ภาระงานล้นมือจน อาจทำให้เกิดความล่าช้าในบางช่วงเวลา ซึ่งอาจถูกมองว่าเป็นการบริการที่ไม่เท่าเทียมได้ จึงควรนำเทคโนโลยีมาจับ เวลาหรือรันคิวงานอัตโนมัติเพื่อความโปร่งใส

ข้อ i2 : การปฏิบัติเสถียรการรับสินบน/สิ่งตอบแทนเพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่

-เป็นข้อที่สะท้อนถึง วัฒนธรรมองค์กรสุจริต คะแนนที่อยู่ในเกณฑ์สูงมากแสดงว่าหน่วยงานมีมาตรการ ควบคุมภายในที่เข้มแข็งและบุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิเสธเงิน สินบน หรือของขวัญ

-จุดแข็ง : นโยบาย No Gift Policy ถูกนำไปปฏิบัติจริงอย่างได้ผล บุคลากรกล้าปฏิเสธสิ่งของหรือ ผลประโยชน์มิชอบ

/ข้อบกพร่อง.....

-ข้อบกพร่อง/จุดที่ต้องพัฒนา : สิ่งที่ต้องระวังคือ รูปแบบของสินบน ในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนไป เช่น การโอนเงินออนไลน์ การให้สิทธิประโยชน์แฝง หรือ การเลี้ยงรับรองนอกเวลา หน่วยงานจำเป็นต้องอัปเดตความรู้และแนวทางปฏิบัติให้รู้เท่าทันการทุจริตในรูปแบบใหม่ๆอยู่เสมอ

-ข้อ i3 : การไม่นำผลประโยชน์ส่วนตนไปขัดกันกับผลประโยชน์ส่วนรวม

-ข้อนี้เป็นจุดที่มักจะสุ่มเสี่ยงที่สุดในหน่วยงานภาครัฐ เช่นการจัดซื้อจัดจ้างกับญาติพี่น้อง หรือการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว คะแนนที่สูงแสดงว่ามีการแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานได้อย่างดีเยี่ยม

-จุดแข็ง : มีกลไกการเปิดเผยข้อมูลหรือการใช้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบซึ่งกันและกันอย่างโปร่งใส

-ข้อบกพร่อง/จุดที่ต้องพัฒนา : ความบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นมักเกิดจากความไม่ตั้งใจหรือความเคยชิน เช่น การนำรถยนต์หลวงไปใช้ในธุระส่วนตัวเล็ก ๆ น้อยๆ หรือการใช้เครื่องพิมพ์และกระดาษของสำนักงานในเรื่องส่วนตัว ควรมีการทำประชาสัมพันธ์เชิงรุกเน้นย้ำเรื่อง “แนวคิตจิตสาธารณะและการแยกแยะผลประโยชน์ ให้เป็นวิถีชีวิตขององค์กร

(2) **ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.17...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นสูงมากต่อความโปร่งใส คุ้มค่า และความถูกต้องในการบริหารจัดการงบประมาณและการใช้ทรัพยากรของรัฐ บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าการดำเนินงานตามระเบียบและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ i4 : การเปิดเผยข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

-บุคลากรภายในรับรู้และสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดสรรงบประมาณแผนการใช้จ่ายและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้อย่างสะดวก ชัดเจน หรือไม่

-จุดแข็ง : หน่วยงานมีการจัดการระบบสารสนเทศหรือช่องทางการสื่อสารภายในที่ดีมากบุคลากรรู้ว่าเงินงบประมาณถูกนำไปใช้ในโครงการใดบ้าง มีการชี้แจงแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดความไว้วางใจ ลดระแวงเรื่องการหมกเม็ดงบประมาณ

/ข้อบกพร่อง.....

-ข้อบกพร่อง/จุดที่ต้องพัฒนา : คະแนนที่หายไปเล็กน้อยอาจเกิดจาก ความเร็วและความง่าย ในการเข้าถึง ข้อมูล เช่น ข้อมูลบางประเภทอาจจะเปิดเผยจริง แต่เข้าถึงยาก ต้องขออนุมัติหลายขั้นตอน หรือรายงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำไตรมาส/ครึ่งปี ยังสื่อสารไม่ทั่วถึงในระดับผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง

ข้อ i5 : ความโปร่งใสและความเท่าเทียมในการจัดสรรงบประมาณภายใน

-การจัดสรรงบประมาณไปยังกอง/สำนัก หรือโครงการต่างๆภายในหน่วยงาน มีความเป็นธรรมเหมาะสมกับภารกิจและไม่มี การเลือกปฏิบัติหรือไม่

-จุดแข็ง : สะท้อนว่าผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการกระจายงบประมาณที่ชัดเจนอิงตามเนื้องานและความจำเป็นจริง ลดปัญหาการ ลำเอียง หรือการเหวี่ยงงบประมาณไปให้เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับในสัดส่วนงบประมาณที่ฝ่ายของตนได้รับ

-ข้อบกพร่อง/จุดที่ต้องพัฒนา : ส่วนขาดของคະแนนอาจมาจาก ขาดการมีส่วนร่วม หรือ การเปลี่ยนแปลงงบประมาณกลางคัน เช่น ในระหว่างปีมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณเพื่อไปทำโครงการเร่งด่วนของผู้บริหาร โดยที่ไม่ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นให้กับฝ่ายที่ถูกตัดงบประมาณทราบอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมเล็กน้อยในบางส่วนงาน

ข้อ i6 : การปกกันการทุจริตและการนำงบประมาณไปใช้ประโยชน์ส่วนตน

-มีการนำงบประมาณหรือทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่มพวกพ้อง หรือมีการเอื้อประโยชน์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างหรือไม่

-จุดแข็ง : นี้คือจุดเด่นที่สุด การที่คະแนนรวมสูงขนาดนี้แสดงว่าหน่วยงานมีระบบการควบคุมภายใน ที่เข้มแข็ง มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสตาม พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างฯ บุคลากรรับรู้ว่ามี การล็อกสเปก หรือการทุจริตเชิงนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม

-ข้อบกพร่อง/จุดที่ต้องพัฒนา : คະแนนที่หย่อนไปมักเกิดจาก พฤติกรรมความเคยชินเล็กๆ น้อยๆ หรือความคลุมเครือในแนวปฏิบัติเช่น การใช้รถส่วนกลาง การใช้เบิกจ่ายค่าอาหารทำการนอกเวลา หรือการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่บุคลากรบางคนอาจจะยังแยกแยะระหว่าง เรื่องงาน กับเรื่องส่วนตัว ได้ไม่เด็ดขาด

(3) **ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ** โดยรวมได้คະแนนเท่ากับ 99.80 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้

/บุคคล.....

บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมกรให้หรือ รับสินบน เห็นได้ว่าซึ่งถือว่าเป็นระดับที่ยอดเยี่ยมและสะท้อนถึงการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลสูง

ข้อ i7 :ความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรมสูงมาก

-เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรมีความรู้สึกมั่นคงและเชื่อใจในระบบการประเมินผลงานและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ว่าดำเนินไปด้วยความโปร่งใส ไร้เส้นสาย หรือการเล่นพรรคเล่นพวก

-จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา อาจมีเจ้าหน้าที่บางส่วน (จำนวนน้อยมาก) ที่ยังรู้สึกว่าการประเมินบางตัวชี้วัดยังมีความเป็นนามธรรม หรือยังขาดการสื่อสารผลการประเมินที่ชัดเจนในรายบุคคลทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเล็กน้อย

ข้อ i8 : การบริหารงานที่เป็นธรรม

-หัวหน้างานหรือผู้บริหารมีการกระจายงานและมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและความรับผิดชอบ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

-จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา การมอบหมายงาน ในบางช่วงเวลาที่ทีมงานเร่งด่วน อาจมีการกระจายงานไปที่คนกลุ่มเดิมซ้ำครวเนื่องจากความไว้วางใจในฝีมือ (คนเก่งงานชุก) ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่บางรายรู้สึกว่าการกระจายงานหนักเบาไม่เท่ากันโดยไม่ได้ตั้งใจ

ข้อ i9 : ความเป็นมืออาชีพและการปฏิบัติตามกฎหมาย

-ผู้บริหารใช้อำนาจตามขอบเขตของกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ไม่มีการสั่งการในลักษณะที่สุ่มเสี่ยงต่อความไม่ถูกต้อง หรือเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

-การสั่งการ อาจเกิดจาก การสื่อสารที่คลาดเคลื่อน ในคำสั่ง สั่งการที่เร่งด่วนจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนเกิดความสงสัยในขั้นตอนปฏิบัติว่าถูกต้องตามระเบียบปะๆหรือไม่ แม้ว่าเจตนาของผู้บริหารจะบริสุทธิ์ก็ตาม

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 91.72...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการใช้ทรัพย์สินของราชการในระดับที่สูงมาก มีจิตสำนึกในการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการและหน่วยงานที่มาตรการกำกับดูแลที่ค่อยข้างมีประสิทธิภาพ

ข้อ i10 : การนำรถยนต์ราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว หรือนำไปจอดที่บ้านพัก

-จุดแข็งหลัก: บุคลากรส่วนใหญ่ระมัดระวังในการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ ไม่เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวที่น่าเกลียด และมีการเคารพกฎกติกาพื้นฐานขององค์กรเป็นอย่างดี

-จุดอ่อนแนวทางพัฒนา : อาจยังมีกรณีการใช้รถยนต์ส่วนกลางผิดวัตถุประสงค์ในบางครั้ง หรือมีการอนุมัติ/อนุญาตให้ใช้ออกนอกเส้นทางที่คลุมเครือ รวมถึงการนำรถไปจอดค้างคืนในที่ที่ไม่ใช่ที่ตั้งของหน่วยงานโดยไม่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนทางราชการ แนวทางพัฒนา กวดขันการบันทึกสมุดคู่มือการใช้รถยนต์และใบขออนุญาตใช้รถยนต์อย่างเคร่งครัด

ข้อ i11 : การนำวัสดุ อุปกรณ์ /อุปกรณ์สำนักงาน ของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว

- จุดอ่อน : วัสดุสิ้นเปลืองขนาดเล็ก (เช่น กระดาษ ปากกา หมึกพิมพ์ แฟ้ม) หรืออุปกรณ์ส่วนกลาง มักเกิดการ "หยิบยืม" ไปใช้ส่วนตัวได้ง่ายที่สุดเนื่องจากมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย บุคลากรบางส่วนอาจขาดความตระหนักรู้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นทรัพย์สินของทางราชการ

-แนวทางพัฒนา:

-ทำระบบเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่ตรวจสอบได้ ไม่ปล่อยให้หยิบใช้ได้อย่างเสรีโดยไม่มีการบันทึก

-รณรงค์สร้างจิตสำนึก "แยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน"

ข้อ i12 : ขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง

-จุดอ่อน : คະแนนที่หายไปอาจเกิดจาก กระบวนการที่ยุงยากซับซ้อน จนทำให้เจ้าหน้าที่เลือกที่จะยืมไปโดยไม่ทำเรื่องขออนุมัติอย่างเป็นทางการ หรือในทางกลับกัน ระบบการยืมหย่อนยานเกินไป ไม่มีแบบฟอร์มที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่รู้ขั้นตอนที่ถูกต้อง

(5) **ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ..95.15...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูลเบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำผิด เห็นได้ว่าบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อทิศทาง นโยบาย และความเอาใจจริงเอาใจของข้าราชการระดับสูงหรือผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริตรวมถึงเห็นความพยายามของหน่วยงานในการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

ข้อ i13 : การให้ความสำคัญของผู้บริหารในการต่อต้านการทุจริต

-จุดแข็ง: คะแนนที่สูงในภาพรวมสะท้อนว่า ผู้บริหารสูงสุดหรือหัวหน้าหน่วยงานมี "เจตจำนงทางการเมืองที่ชัดเจน มีการแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การประกาศนโยบาย No Gift Policy การสื่อสารเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตในที่ประชุมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เจ้าหน้าที่รับรู้ถึงความเอาใจจริงเอาใจ ไม่นิ่งเฉยต่อการทุจริต

-ข้อบกพร่อง: แม้คะแนนจะสูง แต่ต้องระวังเรื่อง "การปฏิบัติที่สม่ำเสมอ" หน่วยงานควรถอดบทบาทความตั้งใจของผู้บริหารออกมาเป็นมาตรการเชิงระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าเมื่อมีการเปลี่ยนผ่านผู้นำ นโยบายการต่อต้านการทุจริตจะยังคงถูกขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เกิดขึ้นเฉพาะช่วงที่มีการประเมิน

ข้อ i14 : ความพยายามในการลดการทุจริตในหน่วยงาน หรือมาตรการเชิงรุก

-จุดแข็ง : แสดงว่าหน่วยงานมีการนำมาตรการป้องกันการทุจริตมาปฏิบัติจริง เช่น การวิเคราะห์ความเสี่ยง การทุจริตประจำปี การปรับปรุงกระบวนการที่เสี่ยงต่อการรับสินบนให้เป็นระบบดิจิทัลหรือการสร้างช่องทางการแจ้งเบาะแสที่มีความปลอดภัยบุคลากรจึงสัมผัสได้ถึงความพยายามในการอุดรอยรั่ว

-ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา สิ่งที่ต้องพัฒนาต่อยอดคือ ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของมาตรการ ควรมีการประเมินว่ามาตรการที่ทำอยู่นั้นสร้างภาระงานที่ซ้ำซ้อนให้แก่เจ้าหน้าที่เกินไปหรือไม่ และต้องทบทวนมาตรการให้ทันต่อรูปแบบการทุจริตใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ข้อ i15 : ประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหา/การลงโทษเมื่อพบการทุจริต

-จุดแข็ง : สะท้อนถึงความเชื่อมั่นในระบบยุติธรรมภายในองค์กร บุคลากรรู้สึกว่ามีเรื่องร้องเรียนหรือพบการกระทำผิด หน่วยงานมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างโปร่งใสไม่มีการช่วยเหลือพวกพ้องและมีการลงโทษทางวินัยหรือส่งเรื่องดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างจริงจัง

-ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา: จุดนี้มักเป็นจุดที่เปราะบางที่สุด (แม้คะแนนรวมจะสูงก็ตาม) สิ่งที่ต้องพัฒนาคือระบบการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสเพื่อให้เจ้าหน้าที่มั่นใจว่าการรายงานการทุจริตจะไม่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพหรือความปลอดภัยของตนเองรวมถึงการแจ้งผลการสอบสวนให้คนในองค์กรทราบอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างความโปร่งใส

3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(6) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.92 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และ

/จะต้องเป็น.....

จะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่าผลคะแนนนี้สะท้อนว่าหน่วยงานมี "ต้นทุนทางสังคมและความเชื่อมั่น" ที่แข็งแกร่งมากอยู่แล้ว สิ่งที่ต้องทำต่อไม่ใช่การรื้อระบบ แต่คือการ "เก็บรายละเอียด" ในจุดเล็กๆ น้อยๆ เท่านั้นเอง

ข้อ e1: การปฏิบัติงาน/การให้บริการของเจ้าหน้าที่ (ความเป็นมืออาชีพและพึงพอใจ)

-จุดแข็ง : ด้วยคะแนนภาพรวมที่สูงขนาดนี้ สะท้อนว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมี "จิตมุ่งบริการ" (Service Mind) ที่ดีมาก ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ ให้ข้อมูลที่ชัดเจน และมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างเห็นได้ชัด

-จุดอ่อน/ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (แม้จะเล็กน้อย): จาก 0.08 คะแนนที่หายไป อาจเกิดจากกรณี "คอขวด" ในบางช่วงเวลา เช่น ช่วงที่มีผู้รับบริการหนาแน่น หรือเจ้าหน้าที่บางท่านอาจติดภารกิจด่วน ทำให้การต้อนรับหรือการให้คำแนะนำในบางจังหวะเกิดความล่าช้า หรือข้อมูลไม่นิ่ง (เช่น เจ้าหน้าที่คนละคนให้ข้อมูลไม่ตรงกันเล็กน้อย)

ข้อ e2: ความล่าช้าของขั้นตอน/กระบวนการ (ความรวดเร็วและตรงเวลา)

-จุดแข็ง: ขั้นตอนการให้บริการของหน่วยงานมีการวางระบบที่ดี มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และส่วนใหญ่สามารถให้บริการได้ "ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด" หรือเร็วกว่ากำหนด ทำให้ผู้รับบริการภายนอกรู้สึกว่าจะไม่ถูกประวิงเวลา

-จุดอ่อน/ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา: คะแนนที่ลดทอนไปมักเกิดจาก "ขั้นตอนที่ต้องรอการอนุมัติ/อนุญาต" ที่มีความซับซ้อน หรือกรณีที่เอกสารของผู้รับบริการไม่ครบถ้วน แล้วไม่มีระบบแจ้งเตือนล่วงหน้า ทำให้ผู้รับบริการต้องเดินทางมาหลายรอบ หรือระบบออนไลน์/ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) เกิดการหน่วง/ขัดข้องในบางช่วงเวลา

ข้อ e3: ความเท่าเทียมกันในการให้บริการ (การเลือกปฏิบัติ/เส้นสาย)

-จุดแข็ง: นี่คือนจุดเด่นที่สุดของคะแนนนี้ หน่วยงานสามารถลบภาพจำเรื่องระบบอุปถัมภ์ได้อย่างดีเยี่ยม ผู้รับบริการภายนอกรับรู้ว่าการดูแลอย่าง "เสมอภาค ทั้งถึง และเท่าเทียม" มาก่อน-หลังตามคิว โดยไม่สนว่าเป็นคนรู้จัก หรือมีเส้นสาย

-จุดอ่อน/ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา: จุดบกพร่องเล็กๆ อาจเกิดจากการสื่อสารหรือการจัดพื้นที่บริการ เช่น การให้สิทธิพิเศษแก่กลุ่มเปราะบาง (ผู้สูงอายุ คนพิการ สตรีมีครรภ์) ซึ่งเป็นการทำตามหลักมนุษยธรรม แต่อาจทำให้ผู้รับบริการทั่วไปที่รอคิวยาวนานเกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหากไม่มีป้ายประชาสัมพันธ์ช่องทางพิเศษ (Fast Track) ที่ชัดเจน

(7) **ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.88 เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่าระดับคะแนนที่สูงมากในระดับดีเยี่ยม (Excellent) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานของคุณสามารถสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล และให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกือบจะไร้ข้อบกพร่อง

ข้อ e4: การเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน

-(เน้นความง่าย สะดวก และความหลากหลายของช่องทางในการเข้าถึงข้อมูล)

-จุดแข็ง (Strengths): หน่วยงานมีการจัดทำช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงง่ายมาก เช่น เว็บไซต์หลัก โซเชียลมีเดีย (Facebook, Line) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ ข้อมูลไม่ซับซ้อน ประชาชนภายนอกคลิกหรือเข้ามาหาข้อมูลแล้วเจอสิ่งที่ต้องการทันทีโดยไม่ต้องพยายามค้นหาหลายซ้ำหลายซ้อน

-จุดอ่อน/ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (Weaknesses/Gaps): เนื่องจากคะแนนสูงเกือบเต็ม จุดอ่อนอาจเป็นเพียงเรื่องของ "ความสม่ำเสมอ" หรือ "ความทั่วถึง" เช่น มีผู้รับบริการบางกลุ่ม (เช่น ผู้สูงอายุ หรือผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล) ที่อาจจะยังเข้าถึงช่องทางดิจิทัลได้ยาก หรือบางครั้งลิงก์ดาวน์โหลดเอกสารสำคัญบนเว็บไซต์อาจจะโหลดช้าในบางช่วงเวลา

ข้อ e5: ความชัดเจนและเข้าใจง่ายของข้อมูล

-(เน้นการใช้ภาษา รูปแบบการนำเสนอ เช่น อินโฟกราฟิก หรือคู่มือประชาสัมพันธ์)

-จุดแข็ง (Strengths): ข้อมูลที่หน่วยงานสื่อสารออกไปใช้ภาษาที่กระชับ เป็นมิตร ไม่ใช้ศัพท์กฎหมายหรือศัพท์เทคนิคทางราชการที่เข้าใจยากจนเกินไป มีการใช้สื่อภาพ (Infographics) หรือวิดีโอสั้นช่วยอธิบายขั้นตอนการรับบริการ ทำให้ผู้มาติดต่ออ่านแล้วเข้าใจได้ทันทีในรอบเดียว

-จุดอ่อน/ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (Weaknesses/Gaps): เศษคะแนนที่หายไปเล็กน้อย อาจเกิดจาก "คู่มือหรือขั้นตอนบางบริการที่มีความซับซ้อนโดยตัวมันเอง" ซึ่งแม้หน่วยงานจะอธิบายดีแล้ว แต่ผู้รับบริการบางรายยังรู้สึกว่าถ้อยคำบางคำในแบบฟอร์มขอรับบริการหรือคำชี้แจงสิทธิ์ยังมีความคลุมเครือ หรือต้องตีความ

ข้อ e6: ความพร้อมและการใส่ใจในการให้บริการข้อมูลของเจ้าหน้าที่

(เน้นพฤติกรรม ความรวดเร็ว และความเต็มใจในการให้ข้อมูล/ตอบข้อซักถาม)

-จุดแข็ง (Strengths): เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ (จุดประชาสัมพันธ์, Call Center, หรือแอดมินเพจ) มี Service Mind สูงมาก ตอบคำถามได้ถูกต้อง รวดเร็ว และแสดงความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือผู้รับบริการ ทำให้เกิดความประทับใจในความโปร่งใสและเต็มใจให้ข้อมูล

/จุดอ่อน.....

-จุดอ่อน/ข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (Weaknesses/Gaps): จุดที่อาจเป็นข้อบกพร่องเล็กๆ คือ "ความเร็วในการตอบสนองนอกเวลาราชการ" หรือ "การส่งต่อสาย/ส่งต่อข้อมูล" เช่น ผู้รับบริการติดต่อมาทางกล่องข้อความ (Inbox) ในช่วงวันหยุดแล้วไม่มีระบบตอบรับอัตโนมัติที่ชัดเจน หรือเมื่อโทรศัพท์เข้ามาแล้วถูกโอนสายไปหลายแผนกกว่าจะได้คำตอบที่ถูกต้อง

(8) **ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.88...เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น คะแนนที่อยู่ในระดับ ดีเยี่ยมสะท้อนว่าผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจต่อการพัฒนาองค์กรแทบจะสมบูรณ์

ข้อ e7: การปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน/การให้บริการ

-หน่วยงานมีการปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการให้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

-จุดแข็ง: ระบบงานหรือการบริการหลัก (Core Services) ของหน่วยงานได้รับการยกระดับอย่างก้าวกระโดด มีการลดขั้นตอน (Lean) หรือเปลี่ยนมาใช้ระบบออนไลน์/Digital Service ที่ตอบโจทย์ผู้รับบริการอย่างแท้จริง จนคนส่วนใหญ่สัมผัสได้ถึงความเร็ว

-จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา

กลุ่มผู้รับบริการเฉพาะ : คะแนนที่หายไปเล็กน้อย อาจมาจากกลุ่มผู้รับบริการที่เป็นผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือผู้ที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่ทันการใช้เทคโนโลยี (Digital Divide) ทำให้รู้สึกว่าขั้นตอนยากขึ้นเมื่อเปลี่ยนเป็นระบบใหม่

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา: ควรจัดให้มีช่องทางด่วน (Fast Track) หรือเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือ (Amicable Assistant) สำหรับกลุ่มเปราะบาง เพื่อให้เข้าถึงบริการที่รวดเร็วได้เท่าเทียมกับกลุ่มอื่น

ข้อ e8: การปรับปรุงวิธีการและช่องทางการให้บริการ

- หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการ หรือปรับปรุงช่องทางให้สะดวกสบายขึ้นหรือไม่)

- จุดแข็ง: ช่องทางการติดต่อสื่อสารและการให้บริการ (เช่น Website, Application, Line Official, หรือ Call Center) มีความเสถียร ใช้งานง่าย และเข้าถึงได้หลากหลายช่องทาง (Omni-channel)

/จุดอ่อน.....

-จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (Gap Analysis):ระบบล่มหรือความหน่วงในบางช่วงเวลา: อาจมีบางช่วงเวลาที่ผู้ใช้ใช้งานหนาแน่น (Peak Hours) ทำให้ระบบเกิดความล่าช้า หรือข้อมูลในบางแพลตฟอร์มไม่อัปเดตเป็นปัจจุบัน (Real-time)

-ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา: มุ่งเน้นการทดสอบประสิทธิภาพระบบ (Load Testing) และพัฒนา UI/UX ของระบบออนไลน์ให้รองรับการใช้งานผ่านสมาร์ทโฟนได้เสถียร 100% รวมถึงการอัปเดตข้อมูลคู่มือประชาชนให้เป็นเวอร์ชันล่าสุดเสมอ

ข้อe9: การปรับปรุงเพื่อลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

-จุดแข็ง: การปรับปรุงระบบงาน (โดยเฉพาะการลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนไปใช้ระบบดิจิทัล) สามารถปิดช่องโหว่ของการทุจริตได้อย่างมีนัยสำคัญ ประชาชนมีความเชื่อมั่นสูงสุดว่าหน่วยงานนี้ไม่มีการเรียกรับสินบนหรือการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม

-จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา

ความกังวลเรื่องการรักษาความลับและการร้องเรียน: คะแนนที่ขาดไปเพียงเล็กน้อย อาจเกิดจากความไม่มั่นใจของผู้รับบริการบางรายว่า หากเจอปัญหาแล้วแจ้งเบาะแส/ร้องเรียนผ่านช่องทางที่ปรับปรุงใหม่ ข้อมูลส่วนตัวจะปลอดภัยหรือไม่

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา: ควรประกาศและแสดงให้เห็นถึงระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลผู้ร้องเรียน (Anonymous Reporting System) ที่ได้มาตรฐานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อสร้างความมั่นใจในระดับ 100%

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

(9) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 75.00...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...คะแนนระดับนี้สะท้อนว่า หน่วยงานมีความตั้งใจและมีการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานตามที่กฎหมาย

/กำหนดไว้.....

กำหนดไว้แล้วเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังมีจุดบกพร่องสำคัญในเรื่องของความครบถ้วน ความถูกต้องของเนื้อหา หรือการเข้าถึงข้อมูลที่ยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างสมบูรณ์

หมวดที่ 1: ข้อมูลพื้นฐาน (๐1 - ๐8)

หมวดนี้คือ "หน้าตาบ้านแรก" ของหน่วยงาน คะแนนมักจะเสียไปกับเรื่องความทันสมัยของข้อมูล

ข้อ ๐1 โครงสร้างองค์กร / ข้อ ๐2 ผู้บริหาร / ข้อ ๐3 อำนาจหน้าที่:

-จุดแข็ง: มักจะมีอยู่แล้วบนเว็บไซต์หลัก เพราะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จัดทำง่าย

-จุดอ่อนที่มักพบ: ข้อมูลผู้บริหารไม่เป็นปัจจุบัน (เช่น มีการย้าย/เกษียณ แต่ยังไม่เปลี่ยนรูปหรือชื่อ) หรือ

โครงสร้างองค์กรไม่สะท้อนการแบ่งส่วนงานจริงในปัจจุบัน

ข้อ ๐4 แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน:

-จุดแข็ง: มีการอัปเดตเล่มแผนพัฒนาแผนระยะยาวไว้

-จุดอ่อนที่มักพบ: ข้อมูลหมดอายุ หรือขาดการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริงในตัวชี้วัดย่อย

ข้อ ๐5 แผนปฏิบัติราชการประจำปี

-จุดอ่อน: มักจะลืมนำแผนของปีงบประมาณปัจจุบัน หรือลงช้าเกินไป (เกณฑ์กำหนดให้ลงภายใน

ปีงบประมาณนั้นๆ) และขาดรายละเอียดงบประมาณที่ชัดเจนรายโครงการ

ข้อ ๐6 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปี รอบ 6 เดือน

- จุดบกพร่องวิกฤต ข้อนี้มักเป็นจุดที่ทำให้คะแนนตก เพราะหน่วยงานละเลยการทำรายงานรอบ 6 เดือน หรือทำสรุปไม่ตรงตามหน้างานจริง ขาดสถิติความก้าวหน้า (ต้องระบุเป็นร้อยละ หรือจำนวนโครงการที่สำเร็จ)

ข้อ๐7 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี

จุดอ่อนที่มักพบ: อัปเดตรายงานของปีเก่าเกินไป (ควรเป็นของปีงบประมาณที่ผ่านมาล่าสุด) และเนื้อหาไม่ครอบคลุมผลสัมฤทธิ์ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี

ข้อ๐8 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

-จุดแข็ง: มีคู่มือมาตรฐาน (SOP) ไว้แสดงความโปร่งใส

-จุดอ่อนที่มักพบ: คู่มือเก่า ไม่ปรับปรุงตามกฎหมายใหม่ หรือลิงก์ดาวน์โหลดเสีย (Broken Link)

หมวดที่ 2: การบริหารงานและงบประมาณ (๐9 - ๐13)

-หมวดนี้เน้นเรื่อง "เงินๆ ทองๆ" และความคุ้มค่า ซึ่งเป็นจุดที่ถูกเพ่งเล็งมากที่สุด

ข้อ๐9 คู่มือหรือแนวทางการให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ:

-จุดแข็ง: มีขั้นตอนบอกประชาชนชัดเจน

/จุดอ่อน.....

-จุดอ่อนที่มักพบ: ไม่ระบุระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน หรือไม่ระบุค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) ให้ชัดเจนตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกฯ

ข้อ 10 ข้อมูลสถิติการให้บริการ:

-จุดอ่อน: ขาดการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน (เช่น เป็นสถิติของปีที่แล้ว แต่ปีนี้ยังไม่เป็นปัจจุบันแบบ รายเดือนหรือรายไตรมาส)

ข้อ 11 รายงานการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ:

-จุดแข็ง: มีการเชื่อมโยงระบบ e-GP ของกรมบัญชีกลาง

-จุดอ่อนที่มักพบ: เป็นแค่ลิงก์ประกาศ แต่ไม่มีการสรุปภาพรวมรายเดือน (สขร.1) บนเว็บไซต์ของตนเอง ทำให้ประชาชนดูภาพรวมยาก

ข้อ 12 แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ:

-จุดอ่อนที่มักพบ: เผยแพร่ล่าช้า โครงการบางจัดซื้อไปแล้วค่อยมาลงแผน หรือลงแผนไม่ครบทุกงบประมาณ

ข้อ 13 รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปี:

-จุดบกพร่องวิกฤต: ลืมสรุปวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ (เช่น ประหยัดงบประมาณไปเท่าไร, ปัญหาอุปสรรค คืออะไร, มีการผูกขาดหรือไม่) เกณฑ์ ITA ไม่ต้องการแค่ตารางสรุป แต่ต้องการ "บทวิเคราะห์" ด้วย

หมวดที่ 3: การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐14 - ๐17)

-หมวดนี้สะท้อนระบบคุณธรรมภายในองค์กร (Merit System)

ข้อ 14 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล:

-จุดอ่อนที่มักพบ: ใช้แผนเดิมซ้ำๆ ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารสูงสุดของปีปัจจุบัน

ข้อ 15 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-จุดอ่อนที่มักพบ: ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ (เช่น ภาพถ่าย กิจกรรม หรือรายงานผลการอบรม/การประเมินผลการปฏิบัติงาน) ที่สะท้อนว่าทำตามแผนใน ๐14 จริง

ข้อ 16 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

-จุดแข็ง: มักอ้างอิงหลักเกณฑ์จากส่วนกลาง (เช่น ก.พ. หรือ คณะกรรมการกลางของหน่วยงาน)

-จุดอ่อนที่มักพบ: หาหลักยาก หรือไม่ประกาศหลักเกณฑ์การให้คุณ-ให้โทษ/การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน ให้เจ้าหน้าที่ทราบเปิดเผย

ข้อ 17 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

-จุดอ่อนที่มักพบ: ไม่มีสรุปภาพรวมในรอบปีว่า อัตรากำลังเป็นอย่างไร มีการพัฒนาบุคลากรไปกี่คน และงบประมาณด้านบุคคลใช้อย่างคุ้มค่าหรือไม่

หมวดที่ 4: การส่งเสริมความโปร่งใสและการร้องเรียน (o18 - o20)

-หมวดนี้คือช่องทางที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบ

ข้อo18 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ:

-จุดอ่อนที่มักพบ: เขียนขั้นตอนไม่ชัดเจน ไม่บอกกระบวนการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (ซึ่งเป็นจุดที่เกณฑ์ให้ความสำคัญมาก)

ข้อo19 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ:

-จุดแข็ง: มักมีระบบแจ้งเรื่องออนไลน์ หรือเบอร์โทรศัพท์

-จุดอ่อนที่มักพบ: ช่องทางเข้าถึงยาก (ต้องคลิกหลายชั้น) หรือระบบหลังบ้านเสีย ส่งข้อมูลแล้วไม่มีการตอบรับอัตโนมัติ

ข้อo20 ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ:

-จุดบกพร่องวิกฤต: แม้ไม่มีเรื่องร้องเรียน ก็ต้องลงข้อมูลว่า "ไม่มีเรื่องร้องเรียน (จำนวน 0 เรื่อง)"

หน่วยงานที่ได้คะแนนตมมักจะปล่อยช่องนี้ว่างไว้ หรือไม่ยอมอัปเดตสถิติประจำปี/ครึ่งปี

(10) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 80.00...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 ซึ่งคะแนนระดับนี้สะท้อนว่า “หน่วยงานมีเอกสาร/ข้อมูลตามที่เกณฑ์กำหนด แต่ขาดความสมบูรณ์ในรายละเอียด หรือเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามเงื่อนไขข้อกำหนด

-จุดแข็ง (Strengths)การที่ได้คะแนน 80.00 แสดงว่าระบบการบริหารจัดการพื้นฐานของหน่วยงานได้รับการจัดทำขึ้นจริง:มีการตระหนักรู้และสร้างกลไก: หน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต (O23) และมีการประกาศนโยบาย No Gift Policy (O21) แสดงถึงความตระหนักของฝ่ายบริหารมีโครงสร้างพื้นฐานในการรายงาน: มีช่องทางและระบบในการรายงานผลตามรอบระยะเวลา (O24, O26) รวมถึงมีการประเมินความเสี่ยง (O27, O28) ไว้แล้ว ไม่ได้เริ่มจากศูนย์

-จุดอ่อนและข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (O21 - O28)

ข้อบกพร่องส่วนใหญ่ในตัวชี้วัดที่ 10 มักเกิดจาก "เส้นผมบังภูเขา" หรือการแสดงรายละเอียดไม่ครบตาม

คู่มือการประเมินของ ป.ป.ช. โดยแยกวิเคราะห์เป็น 3 กลุ่มหลัก ดังนี้ครับ

1. กลุ่มนโยบายและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (O21 - O22)

ข้อO21 นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)

-จุดบกพร่องที่มักพบ: ประกาศเฉพาะตัวเอกสาร แต่ขาดภาพถ่ายกิจกรรมที่ผู้บริหารสูงสุดแถลงนโยบายหรือจัดกิจกรรมแสดงเจตนารมณ์ร่วมกับบุคลากรในปีปัจจุบัน

ข้อO22 การดำเนินการตามนโยบาย No Gift Policy:

-จุดบกพร่องที่มักพบ: รายงานสรุปผลการรับของขวัญ (หรือรายงานว่าไม่มีการรับ) ขาดการลงนามอนุมัติจากผู้บริหาร หรือไม่ได้ระบุสถิติการรับของขวัญ/ประโยชน์อื่นใดให้ชัดเจน

2. กลุ่มแผนและการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต (O23 - O26)

ข้อO23 แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต:

-จุดบกพร่องที่มักพบ: รายละเอียดของโครงการในแผนไม่ครบถ้วน (ต้องมี โครงการ/กิจกรรม, งบประมาณ, ระยะเวลาดำเนินการ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน) หรือนำแผนของปีเก่ามาใช้โดยไม่ได้ปรับปรุงเป็นปีปัจจุบัน

ข้อO24 รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานป้องกันการทุจริตประจำปี (รอบ 6 เดือน):

-จุดบกพร่องที่มักพบ: รายงานความก้าวหน้าไม่สอดคล้องกับแผนในข้อ O23 หรือระบุสถานะโครงการไม่ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างดำเนินการ" หรือ "ดำเนินการเสร็จสิ้น"

ข้อO25 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ:

-จุดบกพร่องที่มักพบ: ลิงก์ที่นำมาวางเชื่อมโยงไปยังหน้าเว็บหลักที่มีข้อมูลเยอะเกิ่นไป ไม่ได้ชี้ตรงไปยังตัวกฎหมาย/ประมวลจริยธรรมที่ประกาศใช้เฉพาะของหน่วยงาน

ข้อO26 การขับเคลื่อนจริยธรรม:

-จุดบกพร่องที่มักพบ: ขาดหลักฐานที่แสดงว่าหน่วยงานได้นำประมวลจริยธรรมไปประยุกต์ใช้จริง เช่น ภาพถ่ายการฝึกอบรม การประชุม หรือการแต่งตั้งคณะกรรมการ/ผู้รับผิดชอบขับเคลื่อนจริยธรรม

3. กลุ่มการบริหารจัดการความเสี่ยงทุจริต (O27 - O28)

ข้อO27 การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพตติมิชอบประจำปี:

-จุดบกพร่องที่มักพบ: การวิเคราะห์ความเสี่ยงขาดมิติที่สำคัญ เช่น ไม่ครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการใช้อำนาจหน้าที่ และที่สำคัญคือ ขาดมาตรการควบคุม/จัดการความเสี่ยง (Mitigation Plan) ที่เป็นรูปธรรม

ข้อO28 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริต:

-จุดบกพร่องที่มักพบ: มีแผนประเมินในข้อ O27 แต่พอถึงข้อ O28 กลับไม่มีหลักฐานหรือภาพถ่ายที่แสดงว่าหน่วยงานได้ "ลงมือปฏิบัติจริง" ตามมาตรการที่กำหนดไว้ในรอบปีนั้นๆ

4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
1.การปฏิบัติหน้าที่	มาตรการส่งเสริมความเท่าเทียมและปฏิเสธการรับสินบน ประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดและกำหนดกลไกรายงานเมื่อพบเห็นการเรียกรับผลประโยชน์	กระบวนการบางอย่างยังใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่สูงขาดการตรวจสอบทาน ซึ่งอาจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียมหรือการเรียกรับผลประโยชน์ในขั้นตอนที่ซับซ้อน มุ่งเน้นการสร้างกลไกเชิงระบบภายในหน่วยงานเพื่อป้องกันการทุจริตและส่งเสริมความโปร่งใสในภาพรวม	1.จัดทำระบบร้องเรียนออนไลน์ที่ระบุตัวตนหรือไม่ระบุตัวตนก็ได้โดยข้อมูลจะถูกส่งตรงไปยังผู้บริหารสูงสุดหรือคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเฉพาะกิจ 2.ประกาศนโยบายและลงนาม ผู้บริหารสูงสุดประกาศนโยบาย No Gift Policy	สำนักปลัด	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)
2.การใช้งบประมาณ	มาตรการบริหารความเสี่ยงทางการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> มีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณบ่อยครั้งระหว่างปี งบลงทุน ล่าช้าจากปัจจัยภายนอก 	1. จัดทำทะเบียนความเสี่ยงงบประมาณ: ระบุโครงการที่มีความเสี่ยงสูง (เช่น โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่) 2. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามงบประมาณ (Task Force): ประชุม	งานการเงิน และบัญชี/ กองคลัง	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			ติดตามความคืบหน้าโครงการติดขัดทุก 2 สัปดาห์		
3.การใช้ อำนาจ	-มาตรการสร้างความ ตระหนักรู้และป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อน (No Gift Policy & COI)	-เจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความเข้าใจเชิงลึก เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	1. ประกาศเจตนารมณ์ "No Gift Policy" อย่างเป็นทางการทุก ปีงบประมาณ 2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยใช้กรณีศึกษาจริง (Case Studies) เกี่ยวกับการใช้อำนาจมิชอบ 3. ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับประเมินตนเอง ผ่านระบบสำแดงผลประโยชน์ทับซ้อน ประจำปี	กองการ เจ้าหน้าที่	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)
4.การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	มาตรการเชิงตรวจสอบ: การเปิดเผยข้อมูลและการ เฝ้าระวังเพื่อความโปร่งใส มาตรการนี้มุ่งเน้นการ สร้างกลไกการตรวจสอบ โดยดึงการมีส่วนร่วมของ บุคลากรภายในและการ เปิดเผยข้อมูลต่อ สาธารณะ เพื่อลดโอกาส ในการทุจริตหรือนำ	- การขาดการเข้าถึงข้อมูลทำให้เกิดช่องว่างใน การใช้อำนาจหน้าที่ เอื้อประโยชน์ให้พวกพ้อง ในการใช้ทรัพย์สินก่อนคนอื่น	พัฒนาหรือใช้ ระบบจัดซื้อจัดจ้างและ ทะเบียนพัสดุออนไลน์ เพื่อให้บุคลากร สามารถตรวจสอบสถานะการยืม-คืน พัสดุ และตารางการใช้รถราชการได้ แบบ Real-time บนเว็บไซต์ ภายใน (Intranet)	งานพัสดุ/ กองคลัง	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
	ทรัพย์สินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว				
5.การแก้ไข ปัญหาการ ทุจริต	-มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	-ประชาชน/ผู้แต่งตั้งตรวจสอบได้ยาก -การเผยแพร่ราคากลางและ TOR ไม่ครบถ้วนหรือกระชั้นชิดเกินไป	1. เปิดเผยแพร่ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง ทุกขั้นตอนบนเว็บไซต์หลักของหน่วยงานตามแนวทาง Open Data 2. นำระบบข้อตกลงคุณธรรม หรือแนวร่วมปฏิบัติมาใช้ในโครงการขนาดใหญ่ 3. เปิดช่องทางให้ภาคประชาชนร่วมสังเกตการณ์ หรือแสดงความคิดเห็นต่อร่าง TOR	งานพัสดุ/ กองคลัง	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)
6.คุณภาพการ ดำเนินงาน	มาตรการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน	เจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความเข้าใจในเรื่อง "เส้นแบ่ง" ของผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) เช่น การรับของขวัญตามประเพณี หรือการใช้ทรัพย์สินของราชการ	ประกาศนโยบายผู้บริหารสูงสุดประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และนำบุคลากรแสดงเจตจำนงสุจริตต่อสาธารณะ	สำนักปลัด	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)
7.ประสิทธิภาพ การสื่อสาร	พัฒนาช่องทางการสื่อสารสองทางแบบปลอดภัย (Safe Two-way Communication)	ดัชนีความเชื่อมั่นในการแจ้งเบาะแสดังข้างต้น เนื่องจากบุคลากรขาดความมั่นใจในระบบรักษาความลับ ข้อมูลการร้องเรียนในอดีตมัก	1.ออกแบบช่องทางนิรนาม (Anonymous Whistleblowing Platform):ระยะเวลา: เดือนที่ 1-2	สำนักปลัด	ตลอด ปีงบประมาณ

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		<p>รั่วไหล ส่งผลให้คนเลือกที่จะ "เจียบ" มากกว่า "พูด" เมื่อพบเห็นสิ่งไม่โปร่งใส</p>	<p>พัฒนาหรือจัดหาหน้าเว็บ/กล่องรับ ความคิดเห็นที่ไม่จัดเก็บ IP Address หรือข้อมูลระบุตัวตนของผู้ส่ง แต่ให้รหัส ติดตามสถานะ แก่ผู้แจ้งแทน</p> <p>2.แต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจและ กำหนดเกณฑ์คุ้มครอง:ระยะเวลา: เดือน ที่ 2</p> <p>ออกคำสั่งคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลอย่างเป็น ลายลักษณ์อักษร และจำกัดสิทธิ์การ เข้าถึงข้อมูลเรื่องร้องเรียนเฉพาะ กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้น (Data Minimization)</p> <p>3.สื่อสารกระบวนการและสร้างความ เชื่อมั่น (Feedback Loop):ระยะเวลา: ต่อเนื่องเผยแพร่สถิติการจัดการเรื่อง ร้องเรียนให้บุคลากรทราบเป็นประจำ (เช่น มีเรื่องเข้ามากี่เรื่อง, ดำเนินการ เสร็จสิ้นแล้วกี่เรื่อง โดยไม่ระบุ รายละเอียดที่เชื่อมโยงถึงตัวบุคคล) เพื่อ</p>		(ต.ค.68 - ก.ย. 69)

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			แสดงให้เห็นว่าเสียงของพวกเขานำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงจริง		
8.การปรับปรุง ระบบการ ทำงาน	มาตรการเปิดเผยขั้นตอน และระยะเวลาการ ให้บริการที่ชัดเจน	ผู้รับบริการไม่ทราบสถานะของเรื่องที่ยื่นคำ ขอ และไม่รู้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ทำให้ เกิดช่องว่างในการติดต่อส่วนตัวเพื่อเร่งรัดงาน	1. ปรับปรุงคู่มือการให้บริการประชาชน (ตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกฯ) ให้เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลขั้นตอน ระยะเวลา ค่าธรรมเนียม (ถ้ามี) ขึ้นเว็บไซต์หลัก ของหน่วยงานและจุดบริการ 3. พัฒนาระบบติดตามสถานะคำขอ ที่ ผู้รับบริการสามารถเช็คได้เองออนไลน์	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)
9.การเปิดเผย ข้อมูล	ปรับปรุงโครงสร้างเว็บไซต์ และการเข้าถึงข้อมูล	จุดเด่นที่ต้องรักษาไว้: หน่วยงานส่วนใหญ่มี การเปิดเผยข้อมูลพื้นฐาน (โครงสร้าง, อำนาจ หน้าที่, แผนปฏิบัติการฯ) ครบถ้วน แต่ส่วน ใหญ่อยู่ในรูปแบบไฟล์ที่สืบค้นยาก (เช่น PDF ที่สแกนมาเป็นรูปภาพ) จุดอ่อน/ช่องว่างที่ต้องปรับปรุง (Gaps):	1. แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมาย ภารกิจ:ระยะเริ่มต้น ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อน ITA ของหน่วยงาน โดยระบุตัวบุคคล/ ตำแหน่งผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัด ย่อย (เช่น มอบหมายฝ่ายพัสดุดูแล	สำนักปลัด	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		<p>ความล้าสมัยของข้อมูล: ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง รายงานการใช้จ่ายงบประมาณ หรือ แผนการใช้จ่าย มักไม่เป็นปัจจุบัน (Real-time / Current Year)</p> <p>การเข้าถึงยาก (Accessibility): ช่องทางการเข้าถึงหน้าเว็บไซต์หลักเข้าถึงยาก ซับซ้อน ประชาชนหรือผู้รับบริการไม่สามารถ ค้นหาข้อมูลเจอได้ใน 3 คลิก</p> <p>ขาดการปฏิสัมพันธ์ (Interactive): ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียว ขาดช่องทางที่เปิดให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนที่ใช้งานได้จริง</p>	<p>หัวข้อการจัดซื้อจัดจ้าง, ฝ่ายบุคคลดูแลหัวข้อการบริหารทรัพยากรมนุษย์) เพื่อความชัดเจนและไม่เกี่ยงงานกัน</p> <p>2.สำรวจและจัดทำคลังข้อมูล ระยะเตรียมการแต่ละส่วนราชการภายใน ตรวจสอบข้อมูลในความรับผิดชอบของตนเองตามลิสต์ตัวชี้วัด OIT แล้วนำมาแปลงให้อยู่ในรูปแบบไฟล์ที่พร้อมใช้งาน (แนะนำเป็นรูปแบบ Open Data เช่น Excel, CSV หรือ PDF ที่สามารถ Search ค้นหาข้อความได้ ไม่ใช่การสแกนภาพ)</p> <p>3.ออกแบบระบบและนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ :ระยะดำเนินการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ออกแบบหน้าเว็บเพจ OIT ให้เข้าถึงง่าย (ตามหลัก 3-Click Rule) นำลิงก์ข้อมูลที่คณะทำงานเตรียมไว้ไปฝังตามหัวข้อให้ถูกต้อง ตรวจสอบให้มั่นใจว่าลิงก์ไม่เสีย</p>		

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			<p>(Broken Links) และเข้าถึงได้โดยไม่ได้ ต้องใช้รหัสผ่าน</p> <p>4ตรวจสอบและทดลองประเมินภายใน :ระยะก่อนส่งประเมินคณะทำงานกลาง หรือกลุ่มงานนิติการ/เจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ทำหน้าที่เป็น "ผู้ประเมิน จำลอง" ตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูล ตาม Check-list ของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่ออุดรอยรั่วและแก้ไขข้อมูลที่ไม่ สมบูรณ์ก่อนวันเปิดระบบประเมินจริง</p> <p>5.ติดตามสถานะและปรับปรุงให้เป็น ปัจจุบัน :ระยะยาวหลังผ่านการประเมิน ให้คณะทำงานยังคงทำหน้าที่ตรวจสอบ ความทันสมัยของข้อมูลอย่างต่อเนื่องทุก เดือน เพื่อให้มาตรการความโปร่งใสนี้ กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ไม่ใช่ทำ เฉพาะแค่ช่วงฤดูกาลประเมิน ITA เท่านั้น</p>		

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
10.การป้องกัน การทุจริต	มาตรการพัฒนาช่องทาง และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส การทุจริต	ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตยังไม่ปลอดภัย เพียงพอ ทำให้เจ้าหน้าที่หรือประชาชนไม่กล้า แจ้งเบาะแส	<p>1. เปิดช่องทางปลอดภัย: พัฒนาระบบ ร้องเรียนบนหน้าเว็บไซต์ที่มีการเข้ารหัส ข้อมูล ไม่ระบุตัวตนผู้แจ้งได้</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะทำงาน: กำหนด ผู้รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนโดยตรง เพื่อความรวดเร็ว</p> <p>๓. กำหนดขั้นตอนคุ้มครอง: ปกปิด ข้อมูลผู้แจ้งเบาะแสเป็นความลับชั้น สูงสุดตามกฎหมาย</p> <p>๔. แจ้งผล: รายงานความคืบหน้า/สถิติ เรื่องร้องเรียนให้สาธารณชนทราบ (โดย ไม่กระทบต่อรูปคดี)</p>	สำนักปลัด	ตลอด ปีงบประมาณ (ต.ค.68 - ก.ย. 69)