



มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ภายในหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา

โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลในเตา

ตำบลในเตา อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง

โทรศัพท์/โทรสาร ๐๗๕-๕๗๘๒๓๗

คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในเตา เห็นความสำคัญของการประเมินดังกล่าว ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี เพื่อให้ทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการสามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลในเตา จึงกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ พร้อมทั้งรายงานผลการวิเคราะห์ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนการบริหารจัดการภายใน การปรับปรุงพัฒนาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและผู้รับบริการภาครัฐต่อไป



(นายบุญธรรม กี่สั้น)

วันที่ ๒๙ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา
ข้อมูลหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม

๑.สรุปข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเตา

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ร่วมตอบแบบประเมินฯ ตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) ผ่านระบบ ITAS โดยมีผู้เข้าตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในจำนวน ๒๔ คน โดยมากกว่า ๙๒% ที่เข้ามาตอบแบบวัดฯของหน่วยงาน เป็นระดับลูกจ้าง/ข้าราชการ รองลงมาเป็นระดับ ผู้บริหาร ๘% ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

ตารางคุณลักษณะประชากรในภาพรวมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

คุณลักษณะ	กลุ่ม	จำนวน	สัดส่วน (%)
อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐ %
	๒๐ - ๓๐ ปี	๓	๑๒.๕ %
	๓๑ - ๔๐ ปี	๕	๒๑ %
	๔๑ - ๕๐ ปี	๑๓	๕๔ %
	๕๑ - ๖๐ ปี	๓	๑๒.๕ %
	มากกว่า ๖๐ ปี	๐	๐ %
เพศ	ชาย	๘	๓๓ %
	หญิง	๑๖	๖๗ %
	อื่นๆ	๐	๐ %
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๐	๐ %
	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๐	๐%
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๑	๔ %
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๑๗	๗๑ %
	สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๒๕ %
	อื่น ๆ	๐	๐ %
ระดับของเจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร	๒	๘ %
	ผู้อำนวยการ/หัวหน้า	๐	๐ %
	ข้าราชการ/พนักงาน	๘	๓๓ %
	ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	๑๔	๕๘ %
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ๑ ปี	๓	๑๓ %
	๑ - ๕ ปี	๖	๒๕ %
	๕ - ๑๐ ปี	๒	๘ %
	มากกว่า ๑๐ ปี	๑๓	๕๔ %

๒.สรุปข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) ของหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเตา

ประกอบด้วย ประชาชน นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐอื่นที่มาใช้บริการหรือมาติดต่องานตามภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ร่วมตอบแบบวัดการเรียนรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (EIT) ผ่านระบบ ITAS จำนวน ...๓๕... คน ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

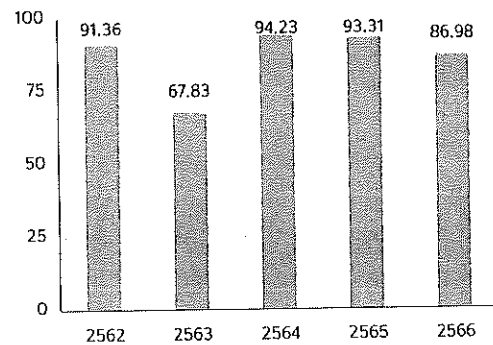
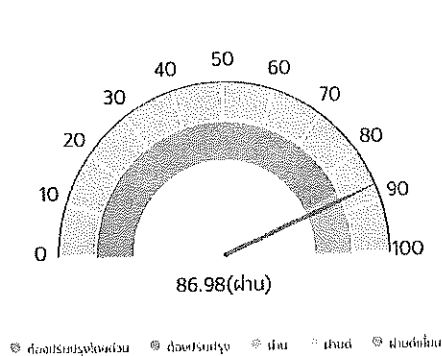
คุณลักษณะ	กลุ่ม	จำนวน	สัดส่วน
อายุ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐	๐%
	๒๐ - ๓๐ ปี	๙	๒๕%
	๓๑ - ๔๐ ปี	๑๒	๓๑%
	๔๑ - ๕๐ ปี	๙	๒๕%
	๕๑ - ๖๐ ปี	๖	๑๖%
	มากกว่า ๖๐ ปี	๒	๕%
เพศ	ชาย	๑๔	๓๗%
	หญิง	๒๔	๖๓%
	อื่นๆ	๐	๐%
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	๕	๑๓%
	มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๑๕	๓๗%
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๘	๒๑%
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๙	๒๕%
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑	๓%
	อื่น ๆ	๐	๐%
สถานะของผู้ตอบ	บุคคลทั่วไป	๓๕	๙๒%
	หน่วยงานของรัฐ	๓	๘%
	องค์กรธุรกิจ	๐	๐%
	อื่น ๆ	๐	๐%
งานที่รับบริการหรือติดต่อกับภาครัฐ	งานหลักของหน่วยงาน	๒๗	๗๑%
	งานจัดซื้อจัดจ้าง	๐	๐%
	งานสนับสนุน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การวิจัย การประชาสัมพันธ์	๐	๐%
	งานอื่น ๆ	๑๑	๒๙%

๓. สรุปผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ ผลการประเมินขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา

๓.๑ ผลการประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตาในภาพรวม

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ผ่านเว็บไซต์ www.igas.nass.go.th โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีคะแนนเฉลี่ย ๘๖.๙๘ คะแนน ระดับผลการประเมิน ผ่าน



คะแนน ITA ปี พ.ศ.๒๕๖๖ ของ อบต.ในเตา

ผลการประเมิน ITA ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๖

จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ย ๙๓.๓๑ คะแนน โดยผลคะแนนต่ำกว่าปีที่ผ่านมา ๖.๓๓ คะแนน และเมื่อพิจารณาตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งได้กำหนด ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้ว่า หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีค่าคะแนน ITA ๘๕ คะแนนขึ้นไป เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด (จำนวน ๖๖ แห่ง) ผลปรากฏว่า หน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเตา โดยมีค่าคะแนน ITA ๘๖.๙๘ คะแนน (ผ่าน)

หากเปรียบเทียบผลประเมิน ITA ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นมา (ในกรณีที่ค่าคะแนน ITA มีแนวโน้มสูงขึ้น) จะสะท้อนให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเตา เกิดความตระหนัก และมีความพยายามที่จะพัฒนาระดับค่าคะแนนการประเมินมากขึ้น มีความพยายามที่จะปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ตลอดจนการยกระดับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อติดตามหรือตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานได้ อันเป็นสัญญาณในทางบวกที่แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเตา ได้เห็นความสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐในปัจจุบัน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่บุคลากรภายในหน่วยงานกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

(ในกรณีที่ค่าคะแนน ITA มีแนวโน้มต่ำลง) จะสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงาน และปรับปรุงกระบวนการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชน เนื่องจากในยุคปัจจุบัน มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้สะดวกมากขึ้น รวมถึงประชาชนต้องการความสะดวกในการให้บริการจากทางหน่วยงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านการสื่อสารและความสะดวกในด้านการบริการ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเตา ต้องเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อนำความคิดเห็นของประชาชนมาพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ประชาชนรับทราบข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

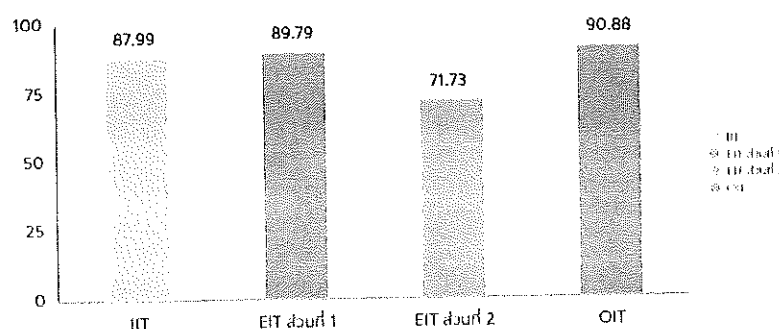
๓.๒ ผลการประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา ตามเครื่องมือการประเมิน

การประเมิน ITA ๒๕๖๖ ได้มีการกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่มีความหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอก แนวตั้งและแนวราบ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงาน ที่ละตำแหน่งตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับบน (Internal Stakeholder) ผู้รับบริการที่เป็นประชาชนทั่วไปจนถึงผู้บริหารองค์กรภาคเอกชนระดับสูง และกลุ่มสาขาวิชาชีพต่าง ๆ รวมถึงกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (External Stakeholder) นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลจากผลการตรวจระดับการเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ผลการประเมิน ITA ที่ได้ จึงมีที่มาจากแหล่งข้อมูล/เครื่องมือการประเมิน ๓ ส่วน ดังนี้

ตารางผลการประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเตา จำแนกตามเครื่องมือการประเมิน

เครื่องมือการประเมิน	คะแนนที่ได้ (๑๐๐ คะแนน)
แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	๘๗.๙๙
แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)	๘๙.๗๙
แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	๙๐.๘๘

ผลการประเมินรายเครื่องมือ



ผลการประเมินรายเครื่องมือ ITA

จากแผนภูมิข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผลการประเมิน ITA ๒๕๖๖ ตามเครื่องมือการประเมินองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเตา ได้คะแนน IIT ๘๗.๙๙ คะแนน EIT ๘๙.๗๙ คะแนน และ OIT ได้ ๙๐.๘๘ คะแนน มากกว่าค่า เป้าหมายอยู่ ๑.๙๘ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า (ในกรณีที่ได้คะแนน IIT สูง EIT สูง และ OIT สูง) ทั้งผู้บริหารและ บุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ว่าคุณภาพการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารงบประมาณของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงาน อย่างเป็นธรรมและใช้อำนาจในทางที่ชอบ ภายในหน่วยงานมีระบบตรวจสอบในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต อีกทั้งแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการสื่อสาร ข้อมูลในระดับที่ดี ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน และ หน่วยงานมีช่องทาง ประชาสัมพันธ์การสื่อสารของหน่วยงานที่เหมาะสม อีกทั้งยังมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้มารับบริการ มีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานผ่านช่องทาง ต่างๆ อย่างครบถ้วน

(ในกรณีที่ได้คะแนน IIT สูง EIT สูง และ OIT ต่ำ) ทั้งผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ว่าคุณภาพการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการบริหารงบประมาณของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นธรรมและใช้อำนาจในทางที่ ชอบ ภายในหน่วยงานมีระบบตรวจสอบในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหา การทุจริต อีกทั้งแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีประสิทธิภาพในการสื่อสารข้อมูลในระดับที่ดี ผู้มารับบริการ มีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน และ หน่วยงานมีช่องทางประชาสัมพันธ์การสื่อสารของหน่วยงานที่ เหมาะสม อีกทั้งยังมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอให้ตอบสนองกับความต้องการ ของผู้มารับบริการ แต่ยังคงต้องปรับปรุงพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานลงในเว็บไซต์ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยต้องศึกษาทำความเข้าใจและประสานให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องจัดทำข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

(ในกรณีที่ได้คะแนน IIT ต่ำ EIT สูง และ OIT สูง) ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน และ หน่วยงานมีช่องทางประชาสัมพันธ์การสื่อสารของหน่วยงานที่เหมาะสม อีกทั้งยังมีการปรับปรุงพัฒนาการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้มารับบริการ และมีการเปิดเผยข้อมูล ครบถ้วนตามองค์ประกอบ แต่หน่วยงานได้คะแนน IIT ต่ำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานต้อง นำข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำมาวิเคราะห์ว่าส่วนใดต้องพัฒนาปรับปรุงของทั้งห้าส่วน คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย การบริหารงานอย่างเป็นธรรม การบริหารงบประมาณ ระบบการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของ ทางราชการ และการให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริต และหน่วยงานควรสร้างความรู้ความเข้าใจ แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานผ่านการจัดการประชุมชี้แจง หรือการสร้างความรู้ความเข้าใจโดยวิธีการอื่นใด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้รับรู้ รับทราบ เข้าใจรายละเอียดการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA

(ในกรณีที่ได้คะแนน IIT สูง EIT ต่ำ และ OIT สูง) ทั้งผู้บริหารและบุคลากรภายในหน่วยงานมีการรับรู้ว่าคุณภาพ การดำเนินงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการบริหาร งบประมาณของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นธรรมและใช้อำนาจในทางที่ชอบ ภายในหน่วยงานมีระบบตรวจสอบในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหา

การทุจริต และมีการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ แต่ยังคงปรับปรุงพัฒนาความพึงพอใจของผู้มารับบริการ โดยหน่วยงานต้องนำข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำมาวิเคราะห์ว่าส่วนใดต้องพัฒนาปรับปรุง

(ในกรณีที่ได้คะแนน IIT ต่ำ EIT สูง และ OIT ต่ำ) ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน และ หน่วยงานมีช่องทางประชาสัมพันธ์การสื่อสารของหน่วยงานที่เหมาะสม อีกทั้งยังมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้มารับบริการ แต่ยังคงต้องปรับปรุงพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานลงในเว็บไซต์ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยต้องศึกษาทำความเข้าใจและประสานให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องจัดทำข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และหน่วยงานได้คะแนน IIT ต่ำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานต้องนำข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำมาวิเคราะห์ว่าส่วนใดต้องพัฒนาปรับปรุงของทั้งห้าส่วน คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารงานอย่างเป็นธรรม การบริหารวงเงินงบประมาณ ระบบการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และหน่วยงานควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานผ่านการจัดการประชุมชี้แจง หรือการสร้างความรู้ความเข้าใจโดยวิธีการอื่นใด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้รับรู้ รับทราบ เข้าใจรายละเอียดการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA

(ในกรณีที่ได้คะแนน IIT ต่ำ EIT ต่ำ และ OIT สูง) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบ แต่การที่หน่วยงานได้คะแนน IIT ต่ำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานต้องนำข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำมาวิเคราะห์ว่าส่วนใดต้องพัฒนาปรับปรุงของทั้งห้าส่วน คือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การบริหารงานอย่างเป็นธรรม การบริหารวงเงินงบประมาณ ระบบการตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ และการให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการทุจริต และหน่วยงานควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานผ่านการจัดการประชุมชี้แจง หรือการสร้างความรู้ความเข้าใจโดยวิธีการอื่นใด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้รับรู้ รับทราบ เข้าใจรายละเอียดการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA และยังคงปรับปรุงพัฒนาความพึงพอใจของผู้มารับบริการ โดยหน่วยงานต้องนำข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำมาวิเคราะห์ว่าส่วนใดต้องพัฒนาปรับปรุง

(ในกรณีที่ได้คะแนน IIT ต่ำ EIT ต่ำ และ OIT ต่ำ) ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญของการประเมิน ITA เพื่อยกระดับการดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน และให้ความสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานในการบริการประชาชน และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะเพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ และรับรู้ข้อมูลของหน่วยงาน

วิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แบ่งตามประเด็นการประเมิน

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าคะแนน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จะมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA โดยแบ่งเป็น ๗ ประเด็น ดังนี้

- (๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- (๒) การให้บริการและระบบ E-Service
- (๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

- (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- (๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- (๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
- (๗) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

เพื่อให้มีการยกระดับองค์กรให้มีคุณภาพการดำเนินงาน มีธรรมาภิบาล และมีประสิทธิผล และการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หน่วยงานได้มีการวิเคราะห์คะแนน ITA เชิงกลยุทธ์โดยการอ่านค่าคะแนน IIT EIT และ OIT ในข้อคำถามที่มีลักษณะเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลหรือสัมฤทธิ์ผล (achievement) ของการเปิดเผยข้อมูล วิเคราะห์การรับรู้เชิงเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของการตอบแบบชุดคำถามในเครื่องมือเดียวกัน โดยผลการวิเคราะห์คะแนน ITA เชิงกลยุทธ์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการวิเคราะห์ผลในรูปแบบเดิม โดยผลการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่ได้จะสามารถนำมาจัดทำแนวทาง และมาตรการในการยกระดับคะแนนแบบบูรณาการ

(๑) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ข้อคำถาม IIT	ข้อคำถาม EIT
i๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	e๑ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด
i๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	e๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด
i๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	e๓ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด
i๔ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับเงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการ หรือไม่	e๔ ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่
i๕ เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานท่าน มีการรับเงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ จากบุคคลอื่น ที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน หรือไม่	e๑๑ การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด
i๖ เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานท่าน มีการให้เงินทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ แก่บุคคลภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและคาดหวังให้มีการตอบแทนในอนาคต หรือไม่	e๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด
	e๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม OIT
๐๔ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน
๐๑๑ แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี
๐๑๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน
๐๑๓ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี
๐๑๔ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1๑	๘๗.๕๘	X	E๑	๙๐.๕๐	X	O๔	๑๐๐
1๒	๘๘.๙๖		E๒	๙๑.๓๙		O๑๑	๑๐๐
1๓	๘๙.๐๐		E๓	๙๑.๓๙		๐๑๒	๑๐๐
1๔	๑๐๐		E๑๑	๘๕.๒๙		O๑๓	๑๐๐
1๕	๑๐๐		E๑๒	๘๘.๗๙		O๑๔	๑๐๐
1๖	๑๐๐		E๑๕	๙๑.๓๙			
			E๔	๙๗.๓๙			

ตัวอย่างแบบที่ ๑

1๑	ต่ำกว่า ๘๕	X	E๑	ต่ำกว่า ๘๕	X	O๔	๑๐๐
1๒	ต่ำกว่า ๘๕		E๒	ต่ำกว่า ๘๕		O๑๑	๑๐๐
1๓	ต่ำกว่า ๘๕		E๓	ต่ำกว่า ๘๕		๐๑๒	๐
1๔	มากกว่า ๘๕		E๑๑	ต่ำกว่า ๘๕		O๑๓	๐
1๕	มากกว่า ๘๕		E๑๒	ต่ำกว่า ๘๕		O๑๔	๑๐๐
1๖	มากกว่า ๘๕		E๑๕	ต่ำกว่า ๘๕			
			E๔	มากกว่า ๘๕			

ถึงแม้ว่า หน่วยงานจะมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แผนพัฒนาหน่วยงาน และแผนการดำเนินงาน และการใช้งบประมาณของหน่วยงาน แต่ไม่ได้เผยแพร่รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี แต่ผลการประเมินการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานตนเองนั้น พบว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานควรพัฒนาด้านการปฏิบัติงานด้านการบริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบต่อนักที่ ตามขั้นตอน ระยะเวลา และบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับคะแนนที่ผู้มารับบริการยังมองว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงในส่วนของการบริการด้วยความรับผิดชอบต่อนักที่ ขั้นตอน ระยะเวลาโดยปรับปรุงให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ไม่เลือกปฏิบัติ แต่ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และผู้มารับบริการมองว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ได้มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับความสะดวกในการให้บริการ การละเว้นค่าปรับ และการได้รับการตอบแทนในอนาคต

ตัวอย่างแบบที่ ๒

1๑	มากกว่า ๘๕	X	E๑	ต่ำกว่า ๘๕	X	O๔	๑๐๐
1๒	มากกว่า ๘๕		E๒	ต่ำกว่า ๘๕		O๑๑	๑๐๐
1๓	มากกว่า ๘๕		E๓	ต่ำกว่า ๘๕		๐๑๒	๑๐๐
1๔	มากกว่า ๘๕		E๑๑	ต่ำกว่า ๘๕		O๑๓	๑๐๐
1๕	มากกว่า ๘๕		E๑๒	ต่ำกว่า ๘๕		O๑๔	๑๐๐
1๖	มากกว่า ๘๕		E๑๕	ต่ำกว่า ๘๕			
			E๔	มากกว่า ๘๕			

ถึงแม้ว่า หน่วยงานจะมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แผนพัฒนาหน่วยงาน และแผนการดำเนินงาน และการใช้งบประมาณของหน่วยงาน รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน รายงานผลการดำเนินงานประจำปี และมีการเผยแพร่ทางช่องทางของหน่วยงานแล้ว และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานตนเองได้มีการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนอย่างเหมาะสมแล้ว แต่ผู้มารับบริการยังไม่พึงพอใจในการให้บริการของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานยังคงต้องพัฒนามาตรฐานการให้บริการให้ดีขึ้น แต่ในภาพรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และผู้มารับบริการมองว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ได้มีการเรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับความสะดวกในการให้บริการ การละเว้นค่าปรับ และการได้รับการตอบแทนในอนาคต

(๒) การให้บริการและระบบ E-Service

ข้อคำถาม IIT	ข้อคำถาม EIT
i๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	e๑ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา มากน้อยเพียงใด
i๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน มากน้อยเพียงใด	e๒ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด
i๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	e๓ หน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่ท่าน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ มากน้อยเพียงใด
	e๔ หน่วยงานมีการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม มากน้อยเพียงใด
	e๑๑ การปฏิบัติหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ ดีขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม IIT	ข้อคำถาม EIT
	e๑๒ วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติหรือการให้บริการ สะดวกรวดเร็วขึ้นกว่าที่ผ่านมา มากน้อยเพียงใด
	e๑๓ หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์หรือไม่
	e๑๔ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด

ข้อคำถาม OIT
๐๑๕ คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ
๐๑๖ ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ
๐๑๗ รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการ
๐๑๘ E-Service
๐๓๐ การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ตัวอย่างแบบที่ ๑

l๑	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	X	E๑	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	X	O๑๕	๐
l๒	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		E๒	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		O๑๖	๐
l๓	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		E๓	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		O๑๗	๐
		E๕	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	O๑๘		๑๐๐.๐๐	
		E๑๑	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	O๓๐		๐	
		E๑๒	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน				
		E๑๓	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน				
		E๑๔	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน				

เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกันกับมุมมองที่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังคงต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชน การให้บริการ E-SERVICE และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน อีกทั้งยังพบว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริการหน่วยงานผ่านทางช่องทางของหน่วยงาน ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมี e-service แต่อาจจะยังไม่เพียงพอหรือตอบสนองกับความต้องการของประชาชน

ตัวอย่างแบบที่ ๒

๑๑	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	X	E๑	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน	X	O๑๕	๑๐๐
๑๒	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		E๒	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		O๑๖	๑๐๐
๑๓	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		E๓	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		O๑๗	๑๐๐
			E๕	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		O๑๘	๐
			E๑๑	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน		O๓๐	๐
			E๑๒	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน			
			E๑๓	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน			
			E๑๔	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน			

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการเผยแพร่ข้อมูลคู่มือและรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานยังต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองที่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังคงต้องปรับปรุงมาตรฐานการบริการประชาชน การให้บริการ E-SERVICE และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน อีกทั้งยังพบว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมผ่านทางช่องทางของหน่วยงาน

ตัวอย่างแบบที่ ๓

๑๑	๘๕ คะแนนขึ้นไป	X	E๑	๘๕ คะแนนขึ้นไป	X	O๑๕	๐
๑๒	๘๕ คะแนนขึ้นไป		E๒	๘๕ คะแนนขึ้นไป		O๑๖	๐
๑๓	๘๕ คะแนนขึ้นไป		E๓	๘๕ คะแนนขึ้นไป		O๑๗	๐
			E๕	๘๕ คะแนนขึ้นไป		O๑๘	๐
			E๑๑	๘๕ คะแนนขึ้นไป		O๓๐	๐
			E๑๒	๘๕ คะแนนขึ้นไป			
			E๑๓	๘๕ คะแนนขึ้นไป			
			E๑๔	น้อยกว่า ๘๕ คะแนน			

เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและประชาชนมองว่าหน่วยงานมีบริการที่ดีและมีการพัฒนาปรับปรุงบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่ประชาชนยังมองว่าหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน อีกทั้งพบว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านทางช่องทางของหน่วยงาน

(๓) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ข้อคำถาม EIT	ข้อคำถาม OIT
e๖ หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	๐๑ โครงสร้าง
e๗ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๐๒ ข้อมูลผู้บริหาร
e๘ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	๐๓ อำนาจหน้าที่
e๙ หน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบาย แก่ท่านได้อย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	๐๕ ข้อมูลการติดต่อ
e๑๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่ท่านมีเจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่	๐๑๐ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
	๐๖ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
	๐๗ ข่าวประชาสัมพันธ์
	๐๘ Q&A
	๐๙ Social Network

ตัวอย่างแบบที่ ๑

E๖	ต่ำกว่า ๘๕
E๗	ต่ำกว่า ๘๕
E๘	๘๕ ขึ้นไป
E๙	ต่ำกว่า ๘๕
E๑๐	๘๕ ขึ้นไป

X

O๑	๑๐๐
O๒	๑๐๐
O๓	๑๐๐
O๕	๑๐๐
O๑๐	๑๐๐
O๖	๑๐๐
O๗	๑๐๐
O๘	๑๐๐
O๙	๑๐๐

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน แต่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังต้องพัฒนาปรับปรุงทั้งช่องทางและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ประชาชนรับรู้รับทราบการดำเนินงานของหน่วยงาน ส่วนด้านช่องทางการสื่อสาร ประชาชนมองว่าหน่วยงานมีช่องทางตอบข้อซักถามและติชม และมีช่องทางการแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่ท่านมีเจ้าหน้าที่ที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ แต่ยังคงตอบข้อซักถามหรืออธิบายได้ไม่ชัดเจน

ตัวอย่างแบบที่ ๒

E๖	ต่ำกว่า ๘๕	X	O๑	๑๐๐
E๗	ต่ำกว่า ๘๕		O๒	๑๐๐
E๘	ต่ำกว่า ๘๕		O๓	๑๐๐
E๙	ต่ำกว่า ๘๕		O๕	๑๐๐
E๑๐	ต่ำกว่า ๘๕		O๑๐	๑๐๐
			O๖	๑๐๐
			O๗	๑๐๐
			O๘	๑๐๐
			O๙	๑๐๐

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน แต่ประชาชนมองว่าหน่วยงานยังต้องพัฒนาปรับปรุงทั้งช่องทางและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ประชาชนรับรู้รับทราบการดำเนินงานของหน่วยงาน ช่องทางและประสิทธิภาพการตอบข้อซักถามติชมต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ และช่องทางการแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่

(๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ข้อคำถาม IIT	ข้อคำถาม OIT
i๑๙ ท่านรู้แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มาก น้อยเพียงใด	๐๓๔ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี (หากมีการประเมินความเสี่ยงเรื่องการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ)
i๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานมีความสะดวกมากน้อยเพียงใด	๐๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ (หากมีการประเมินความเสี่ยงเรื่องการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ)
i๒๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาต ยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	
i๒๒ บุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน มีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยไม่ได้ขออนุญาตอย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด	
i๒๓ เจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานท่าน มีการใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	

ข้อความ IIT	ข้อความ OIT
124 หน่วยงานของท่าน มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด	

ตัวอย่างแบบที่ ๑

124	ต่ำกว่า ๘๕
120	ต่ำกว่า ๘๕
121	ต่ำกว่า ๘๕
122	๘๕ ขึ้นไป
123	๘๕ ขึ้นไป
124	๘๕ ขึ้นไป

X

034	100
035	100

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีการจัดการประเมินความเสี่ยงและดำเนินการจัดการความเสี่ยงทุจริตในด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แต่บุคลากรภายในหน่วยงานยังไม่เข้าใจในแนวปฏิบัติและขั้นตอนที่ถูกต้องของการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานมองว่าไม่มีการขัดกันแห่งผลประโยชน์ในด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในหน่วยงาน

ตัวอย่างแบบที่ ๒

124	ต่ำกว่า ๘๕
120	ต่ำกว่า ๘๕
121	ต่ำกว่า ๘๕
122	๘๕ ขึ้นไป
123	๘๕ ขึ้นไป
124	๘๕ ขึ้นไป

X

034	0
035	0

บุคลากรภายในหน่วยงานยังไม่เข้าใจในแนวปฏิบัติและขั้นตอนที่ถูกต้องของการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ อีกทั้งหน่วยงานไม่ได้มีการจัดการประเมินความเสี่ยงและผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤตินอกรอบด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานมองว่าไม่มีการขัดกันแห่งผลประโยชน์ในด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการในหน่วยงาน

(๕) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ข้อความ IIT	ข้อความ OIT
i๗ ท่านทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด	๐๑๑ แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี
i๘ ท่านเคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ มากน้อยเพียงใด	๐๑๒ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี รอบ ๖ เดือน
i๙ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด	๐๑๓ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี
i๑๐ หน่วยงานของท่าน ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๐๑๔ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ
i๑๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการเบิกจ่ายเงินที่เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	๐๒๐ ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ
i๑๒ หน่วยงานของท่าน มีการจัดซื้อจัดจ้าง ที่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	๐๒๑ สรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ รายเดือน
	๐๒๒ รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ประจำปี

ตัวอย่างแบบที่ ๑

i๗	ต่ำกว่า ๘๕
i๘	ต่ำกว่า ๘๕
i๙	ต่ำกว่า ๘๕
i๑๐	ต่ำกว่า ๘๕
i๑๑	๘๕ ขึ้นไป
i๑๒	๘๕ ขึ้นไป

X

๐๑๑	๑๐๐
๐๑๒	๑๐๐
๐๑๓	๑๐๐
๐๑๔	๑๐๐
๐๒๐	๑๐๐
๐๒๑	๐
๐๒๒	๐

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีข้อมูลแผนและผลการดำเนินงานประจำปี และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน แต่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานยังไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ส่วนเรื่องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เจ้าหน้าที่มองว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง แต่หน่วยงานมีเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่ครบถ้วน โดยมีการแสดงแผนการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ไม่ได้เผยแพร่สรุปผลและรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปี

ตัวอย่างแบบที่ ๒

๑๗	ต่ำกว่า ๘๕	X	๐๑๑	๑๐๐
๑๘	ต่ำกว่า ๘๕		๐๑๒	๑๐๐
๑๙	ต่ำกว่า ๘๕		๐๑๓	๑๐๐
๑๑๐	ต่ำกว่า ๘๕		๐๑๙	๐
๑๑๑	ต่ำกว่า ๘๕		๐๒๐	๐
๑๑๒	ต่ำกว่า ๘๕		๐๒๑	๐
			๐๒๒	๐

ถึงแม้ว่าหน่วยงานจะมีข้อมูลแผนและผลการดำเนินงานประจำปี และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน แต่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานยังไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ส่วนเรื่องกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หน่วยงานไม่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง สอดคล้องกันกับที่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานอาจมีการเอื้อประโยชน์ให้ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง

(๖) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ข้อคำถาม IIT	ข้อคำถาม OIT
๑๑๓ ท่านได้รับมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๐๒๓ นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑๔ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๐๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๑๕ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา อย่างเป็นธรรม มากน้อยเพียงใด	๐๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๑๖ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
๑๑๗ ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต มากน้อยเพียงใด	๐๓๙ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๑๑๘ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วยงานของท่าน มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง มากน้อยเพียงใด	๐๔๐ การขับเคลื่อนจริยธรรม
๑๒๗ ท่านทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มากน้อยเพียงใด	๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตัวอย่างแบบที่ ๑

๑๓	ต่ำกว่า ๘๕	X	๐๒๓	๐
๑๔	ต่ำกว่า ๘๕		๐๒๔	๑๐๐
๑๕	ต่ำกว่า ๘๕		๐๒๕	๑๐๐
๑๖	๘๕ ขึ้นไป		๐๒๖	๐
๑๗	๘๕ ขึ้นไป		๐๓๙	๐
๑๘	ต่ำกว่า ๘๕		๐๔๐	๐
			๐๔๑	๐

หน่วยงานมีนโยบายหรือแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่หน่วยงานไม่ได้มีการจัดทำและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องกันกับที่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน การประเมินผล และการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน หรือการให้ทุนการศึกษา ส่วนในเรื่องของการใช้อำนาจในทางมิชอบ เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมองว่าผู้บริหารไม่ได้มีพฤติกรรมในการใช้อำนาจในการสั่งการให้ทำในเรื่องธุระส่วนตัว ให้กระทำการทุจริต และมองว่าหน่วยงานไม่ได้มีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ส่วนเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม หน่วยงานไม่ได้จัดทำหรือเปิดเผยประมวลจริยธรรมและการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกันกับที่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานประเมินว่าไม่ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

(๖) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ข้อความ IIT	ข้อความ OIT
i๒๕ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ มากน้อยเพียงใด	e๑๐ หน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือไม่
i๒๖ มาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันการทุจริตได้จริงมากน้อยเพียงใด	e๑๕ หน่วยงานมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความโปร่งใสมากขึ้น มากน้อยเพียงใด
i๒๘ หน่วยงานของท่าน มีการนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน มากน้อยเพียงใด	
i๒๙ หากท่านพบเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านมั่นใจที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้ มากน้อยเพียงใด	
i๓๐ หากมีเจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต หน่วยงานของท่านจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง มากน้อยเพียงใด	

ชื่อคำถาม OIT
๐๒๗ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๐๒๘ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๐๒๙ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๐๓๑ ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่
๐๓๒ การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy
๐๓๓ รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy
๐๓๔ การประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี
๐๓๕ การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๐๓๖ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
๐๓๗ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน
๐๓๘ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี
๐๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
๐๔๓ การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ตัวอย่างแบบที่ ๑

๐๒๕	๘๕ ขึ้นไป	X	E๑๐	ต่ำกว่า ๘๕	X	๐๒๗	๑๐๐
๐๒๖	ต่ำกว่า ๘๕		E๑๕	ต่ำกว่า ๘๕		๐๒๘	๑๐๐
๐๒๘	ต่ำกว่า ๘๕					๐๒๙	๑๐๐
๐๒๙	ต่ำกว่า ๘๕					๐๓๑	๑๐๐
๐๓๐	ต่ำกว่า ๘๕					๐๓๒	๐
						๐๓๓	๑๐๐
						๐๓๔	๑๐๐
						๐๓๕	๐
						๐๓๖	๑๐๐
						๐๓๗	๑๐๐
						๐๓๘	๑๐๐
						๐๔๒	๐
						๐๔๓	๐

หน่วยงานมีการจัดทำและเผยแพร่แนวปฏิบัติและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการรายงานนโยบาย NO gift policy รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริต จัดทำแผนปฏิบัติการและรายงานการป้องกันการทุจริต แต่หน่วยงานไม่ได้มีการจัดทำหรือเผยแพร่กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ มาตรการและการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ บุคลากรในหน่วยงานมองว่าหน่วยงานยัง

ต้องปรับปรุงเรื่องของมาตรการการป้องกันการทุจริต การจัดการการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และการนำผล ITA มาปรับปรุงมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานและผู้มารับบริการยังไม่รู้ว่าหน่วยงานมีช่องทางการร้องเรียนการทุจริต และหน่วยงานยังไม่พัฒนาปรับปรุงหน่วยงานให้มีความโปร่งใสเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม บุคลากรมองว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มาตรการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ	การกำกับติดตามผล
๑.กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	ปรับปรุงระบบการทำงานและการพัฒนาคุณภาพดำเนินงาน	สำนักปลัด	จัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการให้บริการประชาชน โดยระดมความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการทำงาน และพัฒนาคุณภาพงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม แสดงวิธีการ/ขั้นตอนการตามภาพงาน ที่ประชาชนสามารถมองเห็นและอ่านได้ง่ายแสดงผลการปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบในรูปแบบต่างๆ หน่วยงานควรสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลและบทวิเคราะห์ผลการประเมินในลักษณะเชิงบวกหรือสร้างแรงจูงใจมากขึ้น โดยร่วมกับสื่อมวลชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดอบรมสื่อมวลชนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเชิงลึก การจัดเวทีวิชาการ หรือจัดกิจกรรมโดยเชิญสื่อมวลชนและประชาชนเข้ามาร่วมเพื่อนำเสนอแนวทางการยกระดับความโปร่งใสและคุณธรรมของหน่วยงาน และสร้างความรับรู้แนวทางการยกระดับ ITA ของหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบถึงแผนการดำเนินการยกระดับ ITA ของหน่วยงาน เพื่อสร้างการรับรู้ในเชิงบวกให้กับ	ตลอดปีงบประมาณ	การกำกับติดตามและรายงานผลการกำกับติดตาม ๒ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
			<p>ประชาชนว่าหน่วยงานมีความพยายามในพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นต้น</p> <p>เจ้าหน้าที่จุดให้บริการต่างๆ ควรให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม กระตือรือร้น และเต็มใจ ให้บริการ การพูดคุยและสอบถามผู้มาใช้บริการในพื้นที่ที่พบเห็นให้ข้อมูลผู้มารับบริการ หรือ ผู้มาติดต่ออย่างถูกต้องตรงไปตรงมาไม่ปิดบังข้อมูลให้หัวหน้าส่วนราชการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ในสังกัดในการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น</p> <p>ผู้บริหารออกระเบียบให้แต่ละส่วนงานจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ และนำมารายงานในการประชุมหน่วยงาน ว่าปฏิบัติตาม ค่าเงินงาน/ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนหรือไม่ เพื่อนำมาปรับปรุง ทาวิธิการพัฒนาร่วมกัน โดยรายงานให้ทุกส่วนงานรับทราบ</p> <p>ผู้บริหารให้ความสำคัญ โดยออกหนังสือแจ้งเวียนให้พนักงาน ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด แจ่งบหลงโทษทางวินัยและอาญาให้ทราบ อีกทั้งจัดทำ</p>		

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
			<p>มาตรการในการแจ้งเรื่องเรียนการทุจริตเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และจัดการกับผู้กระทำการทุจริตอย่างรวดเร็วและจริงจัง โดยแต่งตั้งส่วนงานที่จัดการเรื่องเรียนการทุจริตโดยเป็นอิสระในการจัดการเรื่องร้องเรียน</p> <p>ให้ประชาชนหรือผู้มารับบริการทำแบบประเมินให้คะแนนความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ โดยหน่วยงานควรกำหนดเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสเป็นตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (รายบุคคล/รายหน่วยงาน) และเป็นองค์ประกอบการพิจารณาบุคคล อาทิการแต่งตั้ง การอบรม/พัฒนา/ศึกษาดูงาน การรับทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นต้น</p> <p>หน่วยงานมีการฝึกอบรมมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกัน เป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความ</p>		

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
๒. การให้บริการ และระบบ E- Service	การนำเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงาน	สำนักปลัด	<p>รับผิดชอบดำเนินงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ ซึ่งส่วนถือ เป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของ รัฐอย่างมีคุณธรรม โดยอาจประสานวิทยากรจาก สำนักงาน ป.ป.ช. มาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรการป้องกันคอร์รัปชันแห่งผลประโยชน์ โดย นำเข้าไปในแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>หน่วยงานชี้แจงข้อคำถามการประเมิน IT ให้บุคลากร รับทราบ เพราะข้อคำถามบางข้ออาจทำให้บุคลากร เกิดความสับสนในตัวข้อความถามและระดับการ ประเมิน ทำให้อาจผิดพลาดในการตอบ</p>	ตลอด ปีงบประมาณ	ติดตามและรายงานผลการกำ กับติดตาม ๒ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และ ภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
			<p>พัฒนางาน E-service ให้ครอบคลุมทุกภารกิจในด้าน การบริการประชาชน เพื่อเป็นการลดขั้นตอนและ ระยะเวลา และเพิ่มความสะดวกในการบริการให้กับ ประชาชน อีกทั้งการใช้ระบบ E-service ยังเป็นการ ควบคุมมาตรฐานการบริการ โดยมีระบบในการ ควบคุมการบริการ ท, ก, ข, น, ด, อ, น มีระบบในการตรวจสอบการบริการทั้ง Walk-in และ E-service โดยให้เจ้าหน้าที่นำเข้าสู่ข้อมูลในระบบเพื่อ สามารถติดตามสถานะการดำเนินงานในทุกขั้นตอน</p>		

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
๓. ช่องทางและ รูปแบบการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารภาครัฐ	เพิ่มประสิทธิภาพการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ เข้าถึงประชาชน		<p>ขั้นตอนหรือวิธีการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>ประชาสัมพันธ์ระบบ E-Service อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ประชาชนเข้าใช้งานในระบบ E-Service มากกว่าปีที่ผ่านมา เพิ่มความถี่ในการประชาสัมพันธ์ให้บ่อยครั้งขึ้นกว่าเดิม และเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ เช่น เฟสบุ๊ค ทวิตเตอร์</p> <p>จัดทำคู่มือวิธีการเข้าใช้ระบบ E-Service และเผยแพร่</p>	ตลอด ปีงบประมาณ	ติดตามและรายงานผลการกำกับติดตาม ๒ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และภายใน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
			<p>มอบหมายเจ้าหน้าที่ดูแลเว็บไซต์ และ Facebook ปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ให้มีความทันสมัย เข้าถึงได้ง่าย และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>มอบหมายเจ้าหน้าที่ดูแล เป็นแอดมินประจำแต่ละช่องทางของการประชาสัมพันธ์ ทั้งในเพจ และเวปบอร์ด เพื่อคอยตอบข้อซักถาม ชักถามของประชาชน รวมถึงจัดการรับเรื่องร้องเรียนและคอยรายงานความคืบหน้าให้ทราบอย่างฉับไว</p> <p>เพิ่มช่องทางทางการประชาสัมพันธ์ เช่น เฟสบุ๊ค ทวิตเตอร์</p>		

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
๔.กระบวนการ กำกับดูแลการ ใช้ทรัพย์สินของ ราชการ	ระบบตรวจสอบควบคุมการ ใช้ทรัพย์สินของราชการ	กองคลัง	<p>หน่วยงานจัดทำคู่มือฉบับย่อ/สื่อหลากหลายรูปแบบ เพื่อประชาสัมพันธ์/ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ให้แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ทั่วทั้งองค์กร และประชาชน ให้เข้าใจแบบง่าย และทำแนวปฏิบัติ DO DON'T ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ปฏิบัติตามระเบียบการใช้ทรัพย์สินราชการ</p> <p>หน่วยงานจัดประชุมชี้แจง/ฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการยืมหรือใช้ ทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อสร้างการรับรู้ถึงข้อระเบียบและ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน และการบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขอ อนุญาตการขอยืมเพื่อใช้เป็นแนว ทางการปฏิบัติ อย่างถูกต้อง</p> <p>มีการนำระบบการควบคุม/ทะเบียนคุมการใช้ ทรัพย์สินของทางราชการมาใช้ เพื่อตรวจสอบวัสดุคง ค้าง และสถานะการยืม/คืน โดยมีการจัดทำรายงาน ครุภัณฑ์ ทรัพย์สินของราชการเป็นประจำทุกปลาย เดือน โดยมีการตรวจสอบโดยเปรียบเทียบจำนวนใน ระบบ และนับจริงว่าตรงกันหรือไม่ และรายงานผล</p>	ตลอด ปีงบประมาณ	รายงานผลให้การค้าดำเนินการ ให้คณะกรรมการสนับสนุนฯ และคณะกรรมการทำงานฯ ยกระดับการประเมินผลความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ภาครัฐในเวทีประชุม โดยให้ รายงานความคืบหน้าทุกครั้งที่ มีการประชุม จนกว่าจะเสร็จ สิ้นกระบวนการ

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
๕. กระบวนการ สร้าง ความ โปร่งใสในการ ใช้งบประมาณ และการจัดซื้อ จัดจ้าง	มาตรการส่งเสริมความ โปร่งใสในการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง	กองคลัง	<p>ในการประชุมประจำเดือนให้พนักงานและลูกจ้าง รับทราบถึงการควบคุมการใช้ทรัพย์สินราชการ</p> <p>ดำเนินการจัดทำมาตรการจัดการความเสี่ยงในการใช้ ทรัพย์สินราชการ ว่ามีโอกาสใดบ้างที่อาจจะทำให้เกิด การใช้ทรัพย์สินโดยไม่ถูกต้อง</p> <p>หน่วยงานต้องให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับ การใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ของหน่วยงาน ให้กับ บุคลากรภายในหน่วยงาน และเผยแพร่สู่สาธารณชน ได้รับทราบ</p> <p>การจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจรับพัสดุของหน่วยงาน ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีส่วน ร่วมในการตรวจสอบ (สอบถามทุกหัวง ร้องเรียน) ได้ ก่อนการทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ควร รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงาน ว่า โครงการจัดจ้างที่ทำตรงกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และคุ้มค่าหรือไม่ อีกทั้งมีการรายงานความก้าวหน้า ของโครงการในการประชุมประจำเดือน เพื่อให้ บุคลากรในหน่วยงานรับทราบว่ามีการดำเนินงาน เป็นไปตามแผนหรือไม่</p>	ตลอด ปีงบประมาณ	รายงานผลให้การดำเนินงาน ให้คณะกรรมการสนับสนุนฯ และคณะกรรมการทำงานฯ ยกระดับการประเมินผลความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ภาครัฐในปีประชุม โดยให้ รายงานความคืบหน้าทุกครั้งที่ มีการประชุม จนกว่าจะเสร็จ สิ้นกระบวนการ

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
๖.กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและตรวจสอบการใช้อำนาจและ การบริหารงานบุคคล การบริการงาน บุคคล	มาตรการควบคุมตรวจสอบ การใช้อำนาจและการ บริหารงานบุคคล	สำนักปลัด	จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลในด้านโครงสร้างและคัดเลือกบุคลากร การ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การ ประเมินผลการทำงานบุคลากรให้คุณ ให้ โโทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ การติดตามและประเมินผลองค์ความรู้ (Knowledge) ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรมอย่าง สม่ำเสมอ โดยให้มีการทำแบบทดสอบเพื่อประเมิน องค์ความรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงหลักสูตรเพื่อ พัฒนาการรับรู้ของบุคลากรภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาการให้บริการประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ จากหน่วยงาน	ม.ค.-ก.พ. ๖๗	รายงานผลให้กรรมการดำเนินการ ให้คณะกรรมการสนับสนุนฯ และคณะกรรมการ ทำงานฯ ยกระดับการ ประเมินผลความโปร่งใสใน การดำเนินงานภาครัฐ ในที่ประชุม โดยให้รายงาน ความคืบหน้าทุกครั้งที่มีการ ประชุม จนกว่าจะเสร็จสิ้น กระบวนการ
๓.กลไกและ มาตรการในการ แก้ไขและ ป้องกัน ทุจริตภายใน หน่วยงาน	มาตรการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและ ความโปร่งใสของหน่วยงาน	สำนักปลัด	กำหนดมาตรการต่างๆ ภายในหน่วยงานเพื่อเป็นแนว ปฏิบัติในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความ โปร่งใสของหน่วยงานให้ดีขึ้น การนำผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาวิเคราะห์หาข้อที่ควรแก้ไขหรือข้อที่ สามารถพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีทั้งคุณภาพและ	ตลอด ปีงบประมาณ	รายงานผลดำเนินการในที่ ประชุมประจำเดือน

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
			<p>ความโปร่งใส รวมทั้งสามารถสื่อสารกับประชาชน และเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาจถอดบทเรียนจากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมินที่ประสบความสำเร็จในพื้นที่ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ และควรวางแผนแนวทางส่งเสริมการประเมิน ITA พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบการรายงานผลการประเมิน ITA การวิเคราะห์ผลการประเมิน รวมถึงการรายงานผลของแนวทางส่งเสริมการประเมิน ไปถึงการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับผลการประเมิน ITA พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปรับวิธีคิด หรือวัฒนธรรมองค์กรในการแจ้งเบาะแสการทุจริต โดยสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรในองค์กรให้กล้าที่จะเปิดไปผู้กระทำการทุจริตในองค์กร และอาจมีการให้รางวัลผู้ที่แจ้งเบาะแสการทุจริต และลงโทษผู้กระทำการทุจริตอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เป็นแบบอย่าง อาจส่งเสริมหน่วยงานให้มีการสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง Change Agent ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส</p>		

ประเด็นที่เป็น ข้อบกพร่อง/ จุดอ่อน	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ /มาตรการ	ผู้รับผิดชอบ	ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การกำกับ ติดตามผล
			<p>ผู้บริหารประกาศเจตนาภรณ์ โดยมีการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อป้องกันเหตุการณ์ทุจริต อาจจัดให้มีการ workshop เพื่อระดมความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรเพื่อร่วมเสนอแนวคิดว่าในการจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตขึ้นในองค์กร ช่วยกันวางแผนในการจัดทำมาตรการเพื่อป้องกันการทุจริต และร่วมกันดำเนินการตามแผนมาตรการป้องกันการทุจริตที่ได้จัดทำขึ้น และติดตามผลการดำเนินการ โดยทุกส่วนงานจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผน</p>		

วิเคราะห์ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเตา

- เจ้าหน้าที่หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ไม่เข้าใจในรายละเอียดของแต่ละตัวชี้วัด จึงทำให้การเตรียมข้อมูล และองค์ประกอบด้านข้อมูลไม่ครบถ้วน และไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด

- ระยะเวลาการเตรียมข้อมูลและการนำเข้าสู่ข้อมูลไม่เพียงพอ เนื่องจากภาระงานภายในหน่วยงานมีปริมาณมาก แต่หน่วยงานยังขาดบุคลากรในหลายตำแหน่ง เช่น ผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าหน้าที่งานพัสดุเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นต้น ทำให้มีข้อจำกัดในการเตรียมข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินฯ

- องค์ความรู้และศักยภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อผลของคำตอบ ที่ขึ้นอยู่กับ ความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ วุฒิภาวะ อารมณ์ สถานการณ์

- ผลการวัดความรู้ขึ้นอยู่กับความสนใจส่วนตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ดังนั้น แม้หน่วยงานมีการเปิดเผย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้ว แต่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้สนใจ หรือต้องการทราบ ข้อมูลในเรื่องนั้น ก็อาจไม่ทราบว่า หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่ให้ความร่วมมือในการ ตอบ หรือกลัวปัญหาการติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงาน ภาครัฐในอนาคต

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่กล้าสแกน QR CODE หรือลิงก์ของการตอบแบบสอบถาม เนื่องจากเกรงว่าจะเป็นการหลอกโอนเงินธนาคาร

- ประเด็นคำถามในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก (EIT) บางข้อคำถามเข้าใจได้ยาก ทำให้ ตอบคำถามไม่ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

- สื่อมวลชน หรือสื่อจากช่องทางต่างๆ อาจมีการนำเสนอข่าวเกี่ยวกับหน่วยงานทำให้มีผลต่อการรับรู้ของประชาชน