



รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

และ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

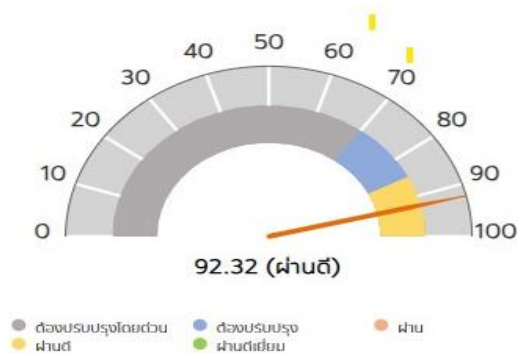
รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

1. ผลการประเมินของหน่วยงาน

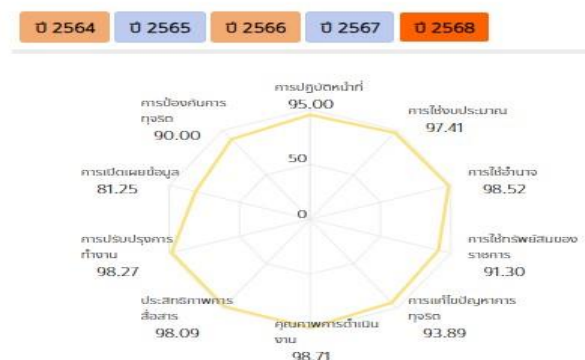
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง พบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 92.32 คะแนน อยู่ในระดับ ผ่านดี ซึ่งบรรลุค่าเป้าหมาย ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดสรุปผลคะแนนการประเมินจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด ดังภาพที่ 2

ผลการประเมินในภาพรวม



คะแนนภาพรวม

ผลการประเมินรายตัวชี้วัด



คะแนนรายตัวชี้วัด

2.สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบ	ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	1	การปฏิบัติหน้าที่	95.00
	2	การใช้งบประมาณ	97.41
	3	การใช้อำนาจ	98.52
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	91.30
	5	การแก้ปัญหการทุจริต	93.89
EIT	6	คุณภาพการดำเนินงาน	98.71
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	98.09
	8	การปรับปรุงการทำงาน	98.27
OIT	9	การเปิดเผยข้อมูล	81.25
	10	การป้องกันการทุจริต	90.00

3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัดดังตารางที่ 1 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

(1) ตัวชี้วัดที่1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 95 .00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด สะท้อนให้เห็นว่า จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในหน่วยงานจำนวน 36 คน พบว่าโครงสร้างการปฏิบัติหน้าที่ส่วนใหญ่มีระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดีและโปร่งใสสูงมาก

โดยมีจุดเด่นหลัก ๆ ดังนี้:

- ข้อ i3 การเรียกรับสินบน (คะแนนเต็ม 100.00): * ผลการประเมิน: บุคลากรภายในทั้งหมด 100.00% ยืนยันว่า "ไม่มีการเรียกรับสินบน" เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการเลย
 - วิเคราะห์จุดแข็ง: สะท้อนถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์สุจริตอย่างเป็นรูปธรรม เจ้าหน้าที่ตระหนักและปฏิบัติตามนโยบาย No Gift Policy หรือมาตรการต่อต้านการทุจริตภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ถือเป็นเกราะป้องกันทางกฎหมายและความน่าเชื่อถือที่ดีเยี่ยมของ อบต.โนนสว่าง
- ข้อ i2 การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (คะแนน 95.00):
 - ผลการประเมิน: บุคลากรส่วนใหญ่ถึง 88.89% ระบุว่า "ไม่มี" การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้มาติดต่อหรือผู้รับบริการ

- **วิเคราะห์จุดแข็ง:** แสดงให้เห็นว่าภาพรวมของการให้บริการประชาชนและการติดต่อราชการภายในมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เท่าเทียม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในเกณฑ์ที่สูงมาก

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา

แม้ภาพรวมของตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ จะได้คะแนนสูงถึง 95.00 คะแนน แต่เมื่อเจาะลึกในรายละเอียดรายข้อ ยังมีจุดอ่อนสำคัญที่ผู้จัดตั้งคะแนนรวมเอาไว้ คือ:

- **ข้อ i1 ขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน (คะแนน 90.00):**
 - **ผลการประเมิน:** แม้จะมีผู้ตอบว่าปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาในระดับ "มากที่สุด" อยู่ที่ 77.78% แต่ข้อนี้ได้คะแนนต่ำที่สุดในกลุ่ม และพบว่ามีสัดส่วนบุคลากรที่มองว่าปฏิบัติ "ไม่เป็นไปตามที่กำหนด" (2.78%) และ "เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด" (2.78%) รวมกันอยู่ถึง 5.56%
 - **วิเคราะห์ข้อบกพร่อง:** สะท้อนว่าระบบงานบางส่วนภายใน อบต. อาจยังมีความล่าช้า ขั้นตอนซับซ้อน หรือเจ้าหน้าที่บางรายยังไม่สามารถบริหารจัดการเวลาให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานหรือคู่มือการให้บริการประชาชนได้อย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการในระยะยาวได้

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของ อบต.โนนสว่าง มีประสิทธิภาพและได้คะแนนเต็มในอนาคต ควรดำเนินการดังนี้:ควรมีการปรับปรุงการระบุขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อ และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ถูปฏิบัติโดยเคร่งครัด, ทบทวนและลดขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็นในกระบวนการให้บริการ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานให้กระชับขึ้นเคร่งครัดเรื่องกรอบเวลา (Time Management): กำชับและติดตามการทำงานของแต่ละส่วนราชการภายใน อบต. ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการฯ

(2) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.41 คะแนนเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย สะท้อนให้เห็นว่า **จุดแข็ง (Strengths)**ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณถือเป็นหนึ่งในจุดเด่นที่สำคัญของ อบต.โนนสว่าง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภายใน (จำนวน 36 คน) มีการรับรู้และเชื่อมั่นต่อความโปร่งใสในการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์กรในเกณฑ์ที่สูงมาก:

- **ความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อประชาชน (i4):** บุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง
- **ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง (i5):** มีแนวโน้มการเปิดโอกาสและความเท่าเทียมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรม มีระบบการตรวจสอบที่รัดกุม
- **การป้องกันความเสี่ยงด้านงบประมาณ (i6):** อบต.โนนสว่าง มีการควบคุมภายในที่ดีเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ ทำให้ไม่มีประเด็นข้อกล่าวหาหรือข้อร้องเรียนที่เด่นชัดในเรื่องการทุจริตเชิงงบประมาณ ส่งผลให้ได้คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของตัวชี้วัดนี้สูงถึง 97.41 คะแนน ซึ่งถือเป็นมาตรฐานที่ยอดเยี่ยม

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement) แม้คะแนนรวมจะสูงมาก (97.41 คะแนน) แต่ในเชิงบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่ความสมบูรณ์แบบ (คะแนนเต็ม 100) ยังมีจุดเล็กน้อยที่องค์กรสามารถสำรวจและพัฒนาเพิ่มเติมได้ ดังนี้:

- **การสร้างความเข้าใจภายในองค์กรอย่างทั่วถึง:** คะแนนที่หายไปเล็กน้อยสะท้อนว่า อาจมีบุคลากรบางส่วน (โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการหรือพนักงานจ้าง) ที่อาจยังเข้าไม่ถึงข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ หรือโครงการจัดซื้อจัดจ้างบางโครงการ ทำให้การรับรู้หรือความมั่นใจในบางข้อคำถามไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด 100%
- **การเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายเชิงรุก:** ระบบการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณภายในอาจยังต้องเพิ่มความถี่หรือความหลากหลายของช่องทาง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกส่วนสำนัก/กอง ได้รับทราบสถานะการใช้จ่ายงบประมาณที่โปร่งใสร่วมกัน

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง เพื่อรักษามาตรฐานและยกระดับตัวชี้วัดการใช้งบประมาณให้ดียิ่งขึ้น อบต.โนนสว่าง ควรดำเนินการดังนี้: ควรต้องมีการปรับปรุงประชาสัมพันธ์แผนการใช้งบประมาณประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและสามารถติดตามการใช้จ่ายงบประมาณได้ รวมทั้ง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วย

(3) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.52 คะแนนเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือ รับสินบน เห็นได้ว่า **จุดแข็ง (Strengths)** ตัวชี้วัดการใช้อำนาจถือเป็นหนึ่งในดัชนีที่ อบต.โนนสว่าง ทำผลงานได้ดีเยี่ยมที่สุดตัวชี้วัดหนึ่ง (98.52 คะแนน) สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างการบริหารงานที่มีคุณธรรมและเคารพหลักนิติธรรมอย่างสูง ดังนี้:

- **ความโปร่งใสในการใช้อำนาจบริหารงาน (i7):** บุคลากรส่วนใหญ่มีความโปร่งใสและยอมรับในการสั่งการหรือมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ว่าเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย ไม่กลั่นแกล้ง หรือเอื้อประโยชน์ให้แก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- **ความยุติธรรมในการประเมินผลงานและการบริหารงานบุคคล (i8):** การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการให้ดีเด่นแก่เจ้าหน้าที่ มีความเที่ยงตรง เป็นธรรม และเป็นไปตามผลงานที่ปรากฏจริง ลดปัญหาการใช้ระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม
- **การใช้อำนาจสั่งการที่ถูกต้องตามกฎหมาย (§195):** ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ไม่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ผิดกฎหมายหรือมีความเสี่ยงต่อการทุจริต

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement) แม้คะแนนจะสูงเกือบเต็ม (98.52 คะแนน) แต่ยังคงมีช่องว่างเล็กน้อย (ประมาณ 1.48%) ที่แสดงถึงจุดที่สามารถพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นได้:

- **การสื่อสารเกณฑ์การใช้ดุลยพินิจ:** คະแนนที่ขาดหายไปเล็กน้อยมักเกิดจากการที่บุคลากรบางกลุ่ม (เช่น พนักงานจ้างทั่วไป หรือเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่) อาจยังไม่เข้าใจถึงเกณฑ์การใช้ดุลยพินิจหรือการประเมินผลงานของผู้บริหารอย่างชัดเจน 100% ทำให้เกิดความรู้สึกเคลือบแคลงใจเล็กน้อยในบางกระบวนการ
- **การเปิดโอกาสให้ได้แย้งผลการประเมิน:** แม้ระบบจะยุติธรรมดีแล้ว แต่อาจยังขาดช่องทางหรือบรรยากาศที่เปิดกว้างอย่างเป็นทางการ ให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถหาหรือขอคำชี้แจงเกี่ยวกับการใช้อำนาจบริหารงานบุคคลได้อย่างสบายใจ โดยปราศจากความกังวลเรื่องผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

เพื่อรักษาระดับมาตรฐานที่สูงมากนี้และมุ่งสู่คะแนนเต็มในอนาคต อบต.โนนสว่าง ควรดำเนินการดังนี้:

ควรมีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ให้ชัดเจนและเปิดเผย พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ รวมทั้งจัดให้มีการออกคำสั่ง อนุญาต อนุมัติ ในภารกิจของ หน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 91.30 คะแนนเป็นตัวชี้วัดที่มี

วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบ และยึดถือปฏิบัติ ซึ่งจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้ว่า **จุดแข็ง (Strengths)**ภาพรวมของตัวชี้วัดนี้สะท้อนว่าบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้และปฏิบัติตามแนวทางประหยัดพลังงานและการรักษาทรัพย์สินของทางราชการเป็นอย่างดี:

- **การกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินส่วนรวม (i11 และ i12):** เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการดูแลรักษา และไม่นำทรัพย์สินของราชการ (เช่น รถยนต์ส่วนกลาง วัสดุสำนักงาน เครื่องใช้ไฟฟ้า) ไปใช้ประโยชน์ส่วนตนในลักษณะที่น่าเกลียด มีมาตรการรณรงค์เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สินของหลวงอย่างคุ้มค่าภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- **วัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อหนุน:** โครงสร้างพื้นฐานและบรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรเคารพกฎระเบียบพัสดุ ส่งผลให้คะแนนภาพรวมยังคงอยู่ในเกณฑ์เกิน 90 คะแนน ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานพื้นฐาน

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement)

แม้คะแนนจะผ่านเกณฑ์ แต่ตัวชี้วัดที่ 4 เป็นตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในกลุ่มเครื่องมือ IIT (การรับรู้ของบุคลากรภายใน) ซึ่งมีข้อบกพร่องสำคัญที่ได้รับการระบุจากผู้ตรวจประเมินโดยตรง ดังนี้:

- **ข้อ i10 ประเด็นการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ:**
 - **วิเคราะห์ข้อบกพร่อง:** ผลการประเมินชี้ชัดว่ายังมีบุคลากรบางรายมองว่าการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานยังไม่ถูกต้องตามขั้นตอน หรือยังขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ

- **การขาดแนวทางที่ชัดเจน:** องค์กรยังขาดคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการยืม-คืนทรัพย์สินที่เป็นระบบ และเข้าถึงง่าย ทำให้เกิดการใช้ดุลยพินิจหรือการยืมตามความคุ้นเคยส่วนตัว ซึ่งเสี่ยงต่อการจัดการทรัพย์สินที่ไม่โปร่งใส

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง (อ้างอิงจากข้อเสนอแนะของผู้ตรวจประเมิน)

เพื่อยกระดับความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อบต.โนนสว่าง ควรเร่งดำเนินการตามข้อเสนอแนะหลัก ดังนี้:

1. **จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐8):** ระบุขั้นตอน วิธีการ และแบบฟอร์ม การขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร
2. **ประชาสัมพันธ์เชิงรุกภายในองค์กร:** สื่อสารและชี้แจงแนวทางการขอยืม-คืนทรัพย์สินของ ราชการให้แก่บุคลากรทุกระดับ (รวมถึงพนักงานจ้าง) ได้รับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อลดความ สับสนในการปฏิบัติงาน

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 93.89 คะแนนเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงาน ในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง เมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด เห็นได้ว่า **จุดแข็ง (Strengths)**

ผลคะแนนภาพรวมที่สูงถึง **93.89** คะแนน สะท้อนให้เห็นว่า อบต.โนนสว่าง มีความมุ่งมั่นและมีทิศทางนโยบายที่ ชัดเจนในการต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร:

- **นโยบายและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร (i13 และ i14):** ผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการมีการแสดง เจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม มีการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติ ตามนโยบายสากล เช่น **No Gift Policy** รวมถึงมีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรตระหนักถึง ผลเสียของการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง
- **ความเชื่อมั่นในระบบการป้องกัน:** บุคลากรส่วนใหญ่ (จำนวน 36 คน) เชื่อมั่นว่าหน่วยงานมี แนวโน้มการทุจริตที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยมีบุคลากรสูงถึง **83.33%** ที่ระบุว่าหน่วยงาน **"ไม่มี ปัญหาเรื่องการทุจริตเลย"** ในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งแสดงถึงความเข้มแข็งของระบบการควบคุมและ ตรวจสอบภายใน

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement)

แม้ระบบส่วนใหญ่จะดีและไม่มีประเด็นทุจริตเชิงโครงสร้าง แต่หากพิจารณาจากสถิติและการรับรู้รายข้อ ยังมีจุด เปราะบางที่ต้องเฝ้าระวังและพัฒนาเพิ่มเติม:

- **กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตภายใน (i15): * วิเคราะห์ข้อบกพร่อง:** แม้คะแนนจะอยู่ ในเกณฑ์ดี แต่จากผลสำรวจพบความเห็นของบุคลากรบางส่วน (ราว **5.56%**) ที่ยังมองว่าปัญหาการ ทุจริตหรือช่องโหว่บางประการอาจมีสัญญาณเพิ่มขึ้นเล็กน้อยถึงมาก สะท้อนว่ากระบวนการรับ เรื่องร้องเรียน ตรวจสอบ และเอาผิดผู้ทุจริตภายในองค์กร อาจยังขาดความรวดเร็ว หรือพนักงาน บางส่วนยังไม่มั่นใจในมาตรการคุ้มครองผู้ให้เบาะแส (**Whistleblower Protection**) ทำให้เกิด ความกังวลในการแจ้งเหตุ

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

อบต.โนนสว่าง มีผลการดำเนินงานในตัวชี้วัดนี้ในเกณฑ์สูงสุดระดับหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์แบบและป้องกันความเสี่ยงอย่างยั่งยืน ควรดำเนินการดังนี้:

ควรมีการจัดอบรม/สัมมนาเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รู้จักแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(6) **ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.71 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง พฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ เห็นได้ว่า**จุดแข็ง (Strengths)**

ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานถือเป็นจุดเด่นที่สะท้อนถึงภาพลักษณ์และความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ต่อการให้บริการของ อบต.โนนสว่าง อย่างเด่นชัด:

- **การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล (ข้อ e1, e2, e3) :** คะแนนที่สูงถึง 98.71 คะแนน ชี้ให้เห็นว่าผู้มาติดต่อราชการมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่อย่างมาก ในประเด็นหลัก 3 ด้านคือ:
 - **ความยุติธรรมและเสมอภาค:** เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือผู้มีอิทธิพล
 - **ความรับผิดชอบตามหน้าที่:** เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน
 - **ความซื่อสัตย์สุจริต:** ประชาชนไม่พบพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน สิ่งของ หรือผลประโยชน์ใด ๆ จากเจ้าหน้าที่เพื่อแลกกับการได้รับการให้บริการ
- **การรักษามาตรฐานธรรมาภิบาลความพึงพอใจ:** ผู้ตรวจประเมินได้ระบุในข้อเสนอแนะอย่างชัดเจนว่า อบต.โนนสว่าง มีผลการดำเนินการในตัวชี้วัดนี้อยู่ในเกณฑ์สูงสุดระดับยอดเยี่ยม ซึ่งควรค่าแก่การรักษามาตรฐานการทำงานเชิงบวกนี้ไว้ต่อไป

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement)

แม้คะแนนในภาพรวมของตัวชี้วัดนี้จะเกือบเต็ม (ขาดเพียง 1.29 คะแนน) ซึ่งในทางสถิติถือว่าน้อยมาก แต่หากวิเคราะห์เพื่ออุดช่องว่างให้สมบูรณ์ร้อยละ 100 อาจมีประเด็นเล็กน้อยที่ควรเฝ้าระวัง:

- **การรับรู้ข้อมูลนี้อาจไม่เท่ากันในบางกลุ่ม:** ข้อบกพร่องเล็กน้อยอาจเกิดจากประชาชนบางกลุ่มที่นาน ๆ จะมาติดต่อ อบต. สักครั้ง หรือกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ห่างไกล ที่อาจยังเข้าไม่ถึงข้อมูลการปรับปรุงระบบบริการ หรือยังคงมีความกังวลใจในขั้นตอนการติดต่อราชการแบบใหม่ (เช่น การบริการผ่านระบบออนไลน์) ทำให้การประเมินในบางมิติไม่ได้คะแนนเต็ม 100%

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

เพื่อรักษามาตรฐานความพึงพอใจและคุณภาพการดำเนินงานให้อยู่ในระดับ "ดีเยี่ยม" อย่างยั่งยืน อบต.โนนสว่าง ควรดำเนินการดังนี้:

ควรจัดให้มีการปรับปรุงการบริการให้เกิดความโปร่งใสปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ สร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้น

(7) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.09 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน สะท้อนให้เห็นว่า **จุดแข็ง (Strengths)**คะแนนที่สูงถึง 98.09 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ของ อบต.โนนสว่าง ประสบความสำเร็จอย่างมากในการเข้าถึงประชาชน โดยมีจุดเด่นสำคัญคือ:

- **การเผยแพร่ข้อมูลที่เข้าถึงง่ายและชัดเจน (e4, e5):** ประชาชนส่วนใหญ่รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ อบต. เช่น โครงการพัฒนา แผนการดำเนินงาน หรือผลการจัดซื้อจัดจ้าง ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ผ่านช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของชุมชน ข้อมูลมีความชัดเจน ไม่ซับซ้อน ช่วยลดความเคลือบแคลงใจของสังคมได้เป็นอย่างดี
- **การจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและตอบคำถาม (e6):** หน่วยงานมีการเปิดช่องทางให้ประชาชนสามารถสอบถามข้อมูล ร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจ้าหน้าที่สามารถตอบสนองหรือให้คำชี้แจงได้อย่างรวดเร็ว

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement)

อบต.โนนสว่าง ทำคะแนนในตัวชี้วัดนี้ได้ในเกณฑ์สูงสุดระดับยอดเยี่ยมอยู่แล้ว (ควรรักษามาตรฐานไว้) แต่หากวิเคราะห์เพื่อปิดรอยรั่วทางสถิติที่หายไปประมาณ 1.91% อาจพบประเด็นที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมดังนี้:

- **ข้อจำกัดในการเข้าถึงสื่อดิจิทัลของคนบางกลุ่ม:** การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ (เช่น เว็บไซต์ หรือ Facebook) อาจยังไม่ครอบคลุมกลุ่มผู้สูงอายุหรือประชาชนในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่มีสมาร์ทโฟน ทำให้เกิดช่องว่างในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารบางประการ
- **ความรวดเร็วในการตอบสนองในบางช่องทาง:** ในช่วงที่มีผู้ใช้บริการสอบถามข้อมูลเข้ามาพร้อมกันเป็นจำนวนมาก (เช่น ช่วงจัดเก็บภาษี หรือช่วงลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ) อาจเกิดความล่าช้าในการตอบกลับผ่านช่องทางแชทออนไลน์ ทำให้ผู้รับบริการบางส่วนรู้สึกว่าการสื่อสารยังไม่เต็มประสิทธิภาพ 100

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

เพื่อรักษามาตรฐานผลคะแนนที่ยอดเยี่ยมและยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น ควรดำเนินการดังนี้:

ควรพัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็ว ไม่ซับซ้อน และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

(8) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 98.27 คะแนนเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และ

กระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควร **จุดแข็ง (Strengths)**คะแนนที่สูงถึง 98.27 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนและผู้รับบริการภายนอกสัมผัสได้ถึงความพยายามและความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กรของ อบต.โนนสว่าง อย่างมีนัยสำคัญ:

- **การปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น (e7):** ประชาชนส่วนใหญ่รับรู้ว่ อบต. มีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- **การนำเทคโนโลยีมาใช้ลดขั้นตอนการบริการ (e8):** หน่วยงานมีทิศทางที่ดีในการนำระบบเทคโนโลยีหรือแพลตฟอร์มออนไลน์เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก ทำให้ขั้นตอนการติดต่อราชการ กระชับและลดความซ้ำซ้อนลง
- **ความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบ (e9):** กระบวนการทำงานของ อบต. มีความเปิดเผยมากขึ้น ประชาชนมีความเชื่อมั่นว่ากระบวนการปรับปรุงระบบงานดังกล่าวช่วยลดช่องโอกาสที่จะเกิดการทุจริตประพฤติมิชอบลงไปได้มาก
- **การรักษามาตรฐานตามคำแนะนำของผู้ตรวจ:** ผู้ตรวจประเมินได้ระบุในรายงานอย่างชัดเจนว่า อบต.โนนสว่าง ทำผลงานในตัวชี้วัดนี้ได้ดีเยี่ยมในเกณฑ์สูงสุด ควรมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีนี้ไว้ต่อไป

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement)แม้ว่าภาพรวมจะยอดเยี่ยม แต่เพื่อปิดช่องว่างทางสถิติที่หายไปราว 1.73% องค์กรยังมีส่วนที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้:

- **ความเสถียรและการใช้งานระบบบริการออนไลน์ (e-Service):** ในมิติของการนำเทคโนโลยีมาใช้ (e8) ประชาชนบางกลุ่ม (เช่น ผู้สูงอายุ หรือผู้ที่อยู่ในพื้นที่สัญญาณอินเทอร์เน็ตเข้าไม่ถึง) อาจยังคงพบอุปสรรคในการเข้าใช้งาน หรือตัวระบบออนไลน์ในบางส่วนของงานของ อบต. อาจยังไม่สมบูรณ์เต็ม 100% ทำให้ผู้รับบริการบางรายยังคงเลือกที่จะเดินทางมาติดต่อที่สำนักงานด้วยวิธีเดิม
- **การสื่อสารผลลัพธ์การปรับปรุงงาน:** ประชาชนบางส่วนอาจยังไม่ทราบว่า อบต. ได้มีการปรับลดขั้นตอนหรือระยะเวลาในเรื่องใดไปบ้างแล้ว ทำให้การรับรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (Innovation) ยังกระจุกตัวอยู่เฉพาะผู้ที่มาติดต่อบ่อยครั้ง

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่ทันสมัยและตอบโจทย์ประชาชนได้ครบทุกกลุ่ม อบต.โนนสว่าง ควรยกระดับในด้านต่าง ๆ ดังนี้:

ควรส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป มี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ

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

(9) **ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 81.25 คะแนนเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ 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 **จุดแข็ง (Strengths)**แม้คะแนนในตัวชี้วัดนี้จะลดต่ำลงมา แต่ อบต.โนนสว่าง ยังคงมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ:

- **ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด:** ผู้ตรวจประเมินระบุว่าในภาพรวม หน่วยงานยังคงสามารถเปิดเผยข้อมูลสาธารณะพื้นฐานได้ครบถ้วนตามเกณฑ์จรรยาบรรณ และระบบเว็บไซต์หลัก มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้จริง
- **มีความพร้อมด้านโครงสร้างข้อมูล:** มีการจัดทำและแสดงข้อมูลหลัก ๆ ขององค์กร เช่น โครงสร้าง หน่วยงาน อำนาจหน้าที่ และข้อมูลผู้บริหาร (กลุ่มข้อ ๐1 - ๐5 เบื้องต้น) ไว้บนเว็บไซต์อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ง่าย

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement)

คะแนน 81.25 คะแนน สะท้อนให้เห็นว่ามีข้อมูลสำคัญบางข้อในกลุ่ม ๐1 - ๐20 ที่ไม่ได้รับคะแนน หรือถูกหักคะแนนจากผู้ตรวจประเมินเนื่องจากข้อบกพร่อง ดังนี้:

- **ข้อมูลขาดความสมบูรณ์หรือไม่เป็นปัจจุบัน (Update):** รายงานหรือแผนการดำเนินงานบางหัวข้อ (เช่น แผนการใช้จ่ายงบประมาณ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือคู่มือการให้บริการ) อาจยังเป็นข้อมูลของปีเก่า หรือกรอกรายละเอียดไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ป.ป.ช. กำหนดในปี 2568
- **ลิงก์ข้อมูลเข้าถึงยากหรือชำรุด (Broken Links):** อาจมีบางหัวข้อที่หน่วยงานใส่ URL ลิงก์ไว้ แต่เมื่อผู้ตรวจประเมินหรือประชาชนคลิกเข้าไปแล้วไม่พบข้อมูล (404 Not Found) หรือไฟล์ดาวน์โหลดไม่สมบูรณ์
- **การขาดองค์ประกอบสำคัญตามตัวชี้วัดใหม่:** ในปีงบประมาณ 2568 อาจมีการปรับรายละเอียดตัวชี้วัดย่อยในข้อ ๐๑1 - ๐20\$ ซึ่งหน่วยงานอาจจะยังไม่ได้ปรับปรุงเนื้อหาบนเว็บไซต์ให้สอดคล้องกับเกณฑ์ใหม่ได้อย่างครบถ้วน 100%

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

อบต.โนนสว่าง ควรเร่งปรับปรุงในส่วนของ OIT ดังนี้

ควรจัดให้มีการตั้งคณะทำงาน ITA เพื่อแบ่งงานผู้รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ และจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้ข้อมูลต่างๆ อย่างเปิดเผยเป็นปัจจุบัน พร้อมรับการตรวจสอบทุกภาคส่วนตลอดจนการจัดทำรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ

(10) **ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 90 คะแนน.เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการ

ต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตใน ประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน หน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การ จัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม ซึ่งหน่วยงานควร

จุดแข็ง (Strengths)คะแนน 90.00 คะแนน สะท้อนว่า อบต.โนนสว่าง มีการวางกลไกเชิงนโยบายในการต่อต้าน การทุจริตไว้ค่อนข้างมั่นคงและครอบคลุมตามเกณฑ์ของ ป.ป.ช. โดยมีจุดเด่นหลักคือ:

- **การแสดงเจตจำนงเชิงนโยบายที่ชัดเจน:** หน่วยงานมีการประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติที่สำคัญ เช่น นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) รวมถึงมาตรการส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตภายในองค์กรไว้อย่าง เป็นลายลักษณ์อักษร
- **มีโครงสร้างแผนและรายงานพื้นฐาน:** มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และรายงานผลการ ดำเนินงานประจำปีตามกรอบเวลา ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจของฝ่ายบริหารในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตาม กฎหมายและมาตรฐานคุณธรรม

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนา (Weaknesses / Areas for Improvement)

แม้คะแนนจะแตะระดับ 90.00 คะแนน แต่เนื่องจากตัวชี้วัดนี้เป็นข้อบังคับแบบ "ได้คะแนนเต็ม" หรือ "ถูกหัก คะแนนเป็นข้อ ๆ" การที่คะแนนหายไป 10.00% จึงแสดงถึงข้อบกพร่องเฉพาะจุดในข้อ ๐21 - ๐28 ดังนี้:

- **การประเมินความเสี่ยงและการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต:** อาจมีความบกพร่องในประเด็นการ จัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพจน์มิชอบประจำปี หรือการกำหนดมาตรการเพื่อ จัดการความเสี่ยงเหล่านั้นที่อาจยังไม่ครอบคลุมกิจกรรมหรือภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง (เช่น งานจัดซื้อจัดจ้าง หรือการอนุมัติอนุญาต)
- **ความสมบูรณ์และรายละเอียดของเนื้อหาบนเว็บไซต์:** รายงานผลการขับเคลื่อนนโยบายหรือกิจกรรมด้าน ทุจริตบางข้อ อาจขาดองค์ประกอบสำคัญตามเกณฑ์การประเมินประจำปี พ.ศ. 2568 (เช่น ขาดรูปภาพ หลักฐาน วันเวลาที่จัดกิจกรรม หรือการลงนามอนุมัติที่สมบูรณ์) จึงทำให้โดนหักคะแนนในข้อนั้น ๆ ไป

แนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

เพื่อให้คะแนนในตัวชี้วัดนี้ขยับขึ้นสู่คะแนนเต็ม และส่งเสริมกลไกการป้องปรามภายในองค์กรอย่างแท้จริง อบต.โนน สว่าง ควรดำเนินการปรับปรุงดังนี้

ควรจัดให้มีแนวทางป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานด้วย

4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
1.การปฏิบัติหน้าที่	- มาตรการปรับปรุงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ	-ควรมีการปรับปรุงการระบุดัชนีชี้วัดและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือมาติดต่อและประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด, ทบทวนและลดขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็นในกระบวนการให้บริการ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานให้กระชับขึ้นเคร่งครัดเรื่องกรอบเวลา (Time Management): กำชับและติดตามการทำงานของแต่ละส่วนราชการภายใน อบต. ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการฯ	1.จัดทำปรับปรุงคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่กำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอนและระยะเวลา ให้ชัดเจน 2. แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในให้รับทราบ 3.เผยแพร่จัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติงานลงในช่องทางการติดต่อภายในหน่วยงานทุกชนิด ยกตัวอย่างเช่น เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569
2.การใช้งบประมาณ	- มาตรการการเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณ และการใช้จ่ายงบประมาณ	-ควรต้องมีการปรับปรุงประชาสัมพันธ์แผนการใช้งบประมาณประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและสามารถติดตามการใช้จ่ายงบประมาณได้ รวมทั้ง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณด้วย	1.จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาวัสดุ แผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างเปิดเผย 2.ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณการจัดซื้อจัด	งานพัสดุ/ กองคลัง	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
			จ้างประจำปีผ่านทางช่องทางการติดต่อของสำนักงานและปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ		
3.การใช้ อำนาจ	- มาตรการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร - มาตรการใช้อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)	- ควรมีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ให้ชัดเจนและเปิดเผยพร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการรวมทั้งจัดให้มีการออกคำสั่ง อนุญาต อนุมัติ ในภารกิจของ หน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	1.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2.ออกคำสั่ง อนุญาต อนุมัติ ในภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 3.ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายในและบุคคลภายนอก ได้รับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบ	กองการเจ้าหน้าที่	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569
4.การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	-มาตรการการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	- ควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ซึ่งระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานต่าง ๆ	1. จัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนระบุขั้นตอน วิธีการ และแบบฟอร์มการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 2. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกภายในองค์กร: สื่อสารและชี้แจงแนวทางการขอยืม-คืนทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรทุกระดับ (รวมถึงพนักงานจ้าง) ได้รับทราบ	งานพัสดุ/ กองคลัง	พฤษภาคม 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
			อย่างทั่วถึง เพื่อลดความสับสนในการปฏิบัติงาน		
5.การแก้ไข ปัญหาการ ทุจริต	- มาตรการเสริมสร้างจิตสำนึก ที่ดีในการรับผิดชอบต่อ หน้าที่การแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม	- ควรมีการจัดอบรม/สัมมนาเสริมสร้างจิตสำนึกการ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รู้จักแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม	1.จัดกิจกรรมโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมในการต่อต้านการทุจริตแก่ ผู้บริหารสมาชิกสภาและพนักงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เพื่อ เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อ งานต่อหน้าที่การแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม หรือการเสริมสร้างจิตสำนึก การเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี	งานการ เจ้าหน้าที่	พฤษภาคม 2569
6.คุณภาพการ ดำเนินงาน	- มาตรการปรับปรุงขั้นตอน และระยะเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน หรือ การ ให้บริการ	- ควรจัดให้มีการปรับปรุงการบริการให้เกิดความ โปร่งใสปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในการกิจ หรือบริการนั้น ๆ สร้างความเท่าเทียมในการ ดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมาก ยิ่งขึ้น	1. จัดทำการปรับปรุงขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการ 2. แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในให้ รับทราบ 3. ประชาสัมพันธ์แนวทางให้ประชาชน ทั่วไปได้รับทราบ	สำนักปลัด	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569
7.ประสิทธิภาพ การสื่อสาร	- มาตรการยกระดับช่องทาง และรูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร	- ควรพัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางในการ ประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ไม่ซับซ้อน และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่	1.จัดทำโครงการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน 2.ติดต่อวิทยากรเพื่อนำมาอบรมแก่ เจ้าหน้าที่	สำนักปลัด	1 ตุลาคม 2568- 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
		เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ		
8.การปรับปรุงระบบการทำงาน	- มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	ควรส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	1.จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการบริการของหน่วยงาน 2.เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการติดต่อทุกชนิด	สำนักปลัด	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569
9.การเปิดเผยข้อมูล	ยกตัวอย่างเช่น - มาตรการปรับปรุงการดำเนินงานตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	- ควรจัดให้มีการตั้งคณะทำงาน ITA เพื่อแบ่งงานผู้รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ และจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการรับรู้ข้อมูลต่างๆ อย่างเปิดเผยเป็นปัจจุบัน พร้อมรับการตรวจสอบทุกภาคส่วนตลอดจนการจัดทำรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ	1.จัดทำคำสั่งมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 2.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ 3.ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์	สำนักปลัด	1 เมษายน 2569-30 2569
10.การป้องกันการทุจริต	- มาตรการส่งเสริมการป้องกันการทุจริต	- ควรจัดให้มีแนวทางป้องกันและมีระบบการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย รวมทั้งนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงานด้วย	1. กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริตพร้อมกับประเมินความเสี่ยงและกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 2.นำผลการวิเคราะห์ ITA ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3.เผยแพร่ให้บุคลากรภายในรับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ	สำนักปลัด	1 ตุลาคม 2568-30 กันยายน 2569