



การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

และ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

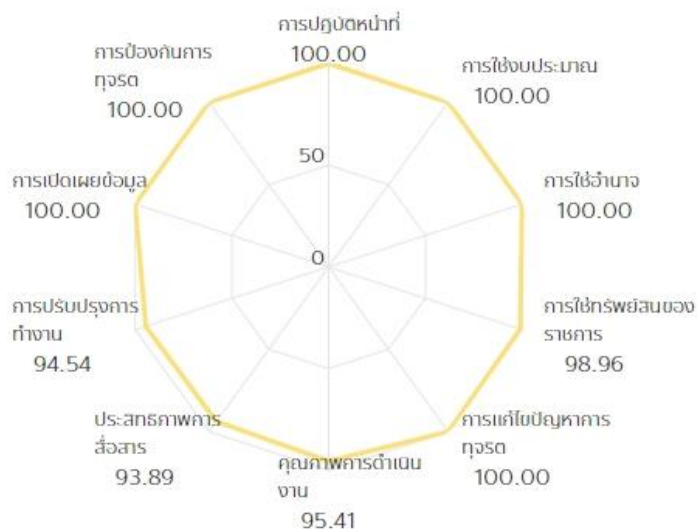
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๑๓ ของหน่วยงานประเภท องค์การบริหารส่วนจังหวัด คะแนนที่ได้ ๙๘.๓๒ คะแนน ผลการประเมินในภาพรวม อยู่ในระดับ **ผ่านดี** โดยมีผลการประเมินรายตัวชี้วัดดังต่อไปนี้



ตัวชี้วัดที่	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1	การปฏิบัติหน้าที่	100.00
2	การใช้งบประมาณ	100.00
3	การใช้อำนาจ	100.00
4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	98.96
5	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	100.00
6	คุณภาพการดำเนินงาน	95.41
7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	93.89
8	การปรับปรุงการทำงาน	94.54
9	การเปิดเผยข้อมูล	100.00
10	การป้องกันการทุจริต	100.00

๒. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการประเมิน ITA ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พบว่ามีผลคะแนนเฉลี่ย ๙๘.๓๒ คะแนน สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา ๓.๗๓ คะแนน ผลการประเมิน ITA สะท้อนให้เห็นว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความพยายามที่จะปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการมากขึ้น ตลอดจนความพยายามที่จะทำให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานได้รับการเผยแพร่ที่เว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงติดตามหรือตรวจสอบได้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และเพื่อลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะมีบุคลากรในหน่วยงานทุจริตประพฤติมิชอบ

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใสและตอบสนองต่อประชาชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ในการยกระดับผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๗ ประเด็นดังนี้

๑. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

- **วิเคราะห์การปฏิบัติหน้าที่** โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินในมิติของการปฏิบัติหน้าที่ (i๑-i๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน กับผลการประเมินในมิติของคุณภาพการดำเนินงาน (e๑-e๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามประเด็นเดียวกัน จากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันพบว่ายังมีประชาชนผู้รับบริการส่วนมาก ร้อยละ ๙๗.๙๒ มีความเห็นว่ายานหน่วยงาน มีการปฏิบัติหรือให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว รวมถึงเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติแล้ว แต่พบว่ายังมีส่วนน้อย ร้อยละ ๒.๐๘ ที่ยังมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือให้บริการไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว รวมถึงเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างไม่เป็นธรรม

- **วิเคราะห์การปฏิบัติหน้าที่** โดยการตรวจสอบประสิทธิผลของการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน (๐๑๔) และการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณ (๐๑๑-๐๑๒) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (i๑) พบว่ามีการรับรู้ข้อมูล และนำไปปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐ และส่งผลต่อการรับรู้ของผู้รับบริการในมิติของการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงาน (e๑๑-e๑๒, e๑๕) โดยเจ้าหน้าที่มีการรับรู้ในระดับที่สูงแล้ว เนื่องจากเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาการให้บริการให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น ควรรักษามาตรฐานการสื่อสารภายในหน่วยงาน และกำกับดูแลมากขึ้น รวมถึงให้ความสำคัญกับความต้องการของประชาชนในการกำหนดแผนการดำเนินงานด้วย

- **วิเคราะห์ความเสี่ยงในการเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่** โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินในมิติของการปฏิบัติหน้าที่ (i๔-i๖) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน กับผลการประเมินในมิติของคุณภาพการดำเนินงาน (e๔) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามประเด็นเดียวกัน จากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน พบว่ามีประชาชนผู้รับบริการบางส่วน ร้อยละ ๔.๑๗ มีความเห็นว่าในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา เคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ ดังนั้นควรจัดทำมาตรการป้องกันและมีการติดตามตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการทุจริตอย่างชัดเจนและเปิดเผย และกำหนดนโยบายตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) หากพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล หรือผลประโยชน์ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ) เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ ควรมีบทลงโทษเจ้าหน้าที่รายนั้นอย่างจริงจัง

๒. การให้บริการและระบบ E-Service

- **วิเคราะห์การให้บริการ** โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินในมิติของการปฏิบัติหน้าที่ (i๑-i๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน กับผลการประเมินในมิติของคุณภาพการดำเนินงาน (e๑-e๓) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามประเด็นเดียวกัน จากมุมมองของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน พบว่ายังมีประชาชนผู้รับบริการส่วนมาก ร้อยละ ๙๗.๙๒ มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือให้บริการเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว รวมถึงเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติแล้ว แต่พบว่ามีส่วนน้อย ร้อยละ ๒.๐๘ ที่ยังมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการปฏิบัติหรือให้บริการไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดแล้ว รวมถึงเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างไม่เป็นธรรม

- **วิเคราะห์การให้บริการ** โดยการตรวจสอบประสิทธิผลของการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นมาตรฐานการให้บริการ(๐๑๕) และความพึงพอใจการให้บริการ (๐๑๗) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (i๑) ว่ามีการรับรู้ข้อมูล และนำไปปรับปรุงการให้บริการอยู่ในระดับที่สูง ส่งผลให้การรับรู้ของผู้รับบริการในมิติของการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงาน (e๑๑-e๑๒) อยู่ในระดับที่สูงเช่นกัน โดยประชาชนผู้รับบริการมีความเห็นว่าหน่วยงานสามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน ร้อยละ ๙๕.๘๓ และหน่วยงานมีช่องทางที่ท่านสามารถแจ้งให้ข้อมูล หรือร้องเรียน ในกรณีพบว่า มีเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ ร้อยละ ๙๗.๙๒

- วิเคราะห์การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน

โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินในมิติของการเปิดเผยข้อมูล (๐๓๐) ที่หน่วยงานดำเนินการ กับผลการประเมินในมิติของการปรับปรุงระบบการทำงาน (๑๑๔) ซึ่งเป็นการสำรวจการรับรู้ของประชาชนผู้รับบริการ ในคำถามที่เป็นลักษณะของการสอบถามการดำเนินงานของหน่วยงานพบว่า ผลการประเมินเป็นในทิศทางเดียวกัน โดยมีการดำเนินงานที่ดีอยู่แล้ว และควรพัฒนาโดยเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่สามารถตอบคำถาม หรือข้อสงสัยจากประชาชนผู้รับบริการ

- วิเคราะห์การให้บริการผ่านระบบ E-Service หน่วยงานมีการให้บริการผ่านระบบ E-Service

(๐๑๘) ประชาชนผู้รับบริการมีการรับรู้ที่หน่วยงานมีระบบการให้บริการออนไลน์ (๑๑๓) ในระดับที่สูง ร้อยละ ๙๕.๘๓ แต่พบว่ายังมีประชาชนบางส่วน ร้อยละ ๔.๑๗ ที่ยังไม่ทราบว่าหน่วยงานมีระบบให้บริการออนไลน์ ดังนั้น หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการรับรู้ และใช้บริการผ่านระบบ E-Service มากยิ่งขึ้น

๓. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

- วิเคราะห์การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน โดยการตรวจสอบ

ประสิทธิผลของการเปิดเผยข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน (๐๑-๐๓,๐๕-๐๖) การประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ (๐๗-๐๑๐) ต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร (๑๑๖-๑๑๐) ของหน่วยงาน โดยในมุมมองของประชาชนผู้รับบริการ มีความคิดเห็นว่าการรับรู้ข้อมูลที่หน่วยงานมีการเผยแพร่ อยู่ในระดับที่สูง ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป หน่วยงานควรพัฒนาเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้มีความหลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารที่สามารถตอบคำถาม หรือข้อสงสัยจากประชาชนผู้รับบริการ

๔. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

- วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ภายในหน่วยงานโดยพิจารณา ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่รู้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด (๑๑๙)

จากผลการประเมิน หน่วยงานได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน

๒. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้การขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน มีความสะดวก มากน้อยเพียงใด (i๒๐) จากผลการประเมิน หน่วยงานได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน

๓. เจ้าหน้าที่ยึดถือแนวปฏิบัติการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องตามแนวปฏิบัติมากน้อยเพียงใด (i๒๑-i๒๒) จากผลการประเมิน หน่วยงานได้คะแนนเฉลี่ย ๙๘.๔๔ คะแนน

๔. หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว มากน้อยเพียงใด (i๒๓-i๒๔) จากผลการประเมิน หน่วยงานได้คะแนน เฉลี่ย ๙๘.๔๔ คะแนน

จากข้อมูลดังกล่าวหน่วยงานควรพิจารณาเรื่องการสื่อสารและชี้แจงภายในหน่วยงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบ และปรับปรุงกระบวนการยืมทรัพย์สิน หรือเพิ่มการกำกับดูแล และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยหน่วยงานควรพิจารณาจัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานทราบและกำกับให้มีการนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

- **วิเคราะห์การรับรู้และการมีส่วนร่วมในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่**
โดยการตรวจสอบประสิทธิภาพการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการใช้งบประมาณ (๐๑๑-๐๑๓) และการจัดซื้อจัดจ้าง (๐๑๔-๐๑๖) ต่อการรับรู้เรื่องการใช้งบประมาณของหน่วยงาน(i๓) จากผลการประเมินพบว่าเจ้าหน้าที่มีการรับรู้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการใช้งบประมาณซึ่งในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และเจ้าหน้าที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ (i๔) เพื่อเฝ้าระวังการใช้จ่ายงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ หน่วยงานควรรักษามาตรฐานให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ และควรมีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและมีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการใช้จ่ายงบประมาณ

- **วิเคราะห์ความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน (i๙-i๑๒)**
ในมุมมองของเจ้าหน้าที่ พบว่าภายในหน่วยงานมีความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปในทิศทางที่ดีอยู่แล้ว หน่วยงานควรรักษามาตรฐานในการเปิดเผยข้อมูลในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง โดยประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ และควรจัดทำประกาศที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุให้เป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งประกาศเผยแพร่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุเว็บไซต์หน่วยงานและสื่อออนไลน์ของหน่วยงาน

๖. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

- **วิเคราะห์การใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล** โดยการตรวจสอบประสิทธิผลของการเปิดเผยข้อมูลในประเด็นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐๒๓-๐๒๖) ต่อการรับรู้เรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคล (i๑๓-i๑๘) จากผลการประเมินพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้ ร้อยละ ๑๐๐ ว่าผู้บริหารมีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ที่กำหนด หน่วยงานมีแผนและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่มีความชัดเจนและเป็นธรรมแล้ว

- **วิเคราะห์กระบวนการควบคุมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน** โดยการเปรียบเทียบผลการประเมินในการเปิดเผยข้อมูลประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (๐๓๙) กับการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน (i๒๗) จากผลการประเมินพบว่าหน่วยงานมีการกำกับดูแลและขับเคลื่อนจริยธรรม(๐๔๐-๐๔๑) เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว โดยมีผลคะแนนอยู่ที่ ๑๐๐ คะแนน

๗. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

- **วิเคราะห์การให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต** โดยการตรวจสอบการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานในประเด็นการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริต (i๒๕) กับการแสดงเจตจำนงในดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน (๐๓๑-๐๓๓) จากผลการประเมินพบว่าเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับที่สูง โดยมีคะแนน ๑๐๐ คะแนน

- **วิเคราะห์ประสิทธิภาพของกลไกและมาตรการในการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน** โดยการตรวจสอบในประเด็น ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพของมาตรการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน (๐๓๔-๐๓๘) ต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ (i๒๖) และผู้รับบริการ (e๑๕) จากผลการประเมิน หน่วยงานได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน

๒. กระบวนการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน(๐๒๗-๐๒๙) ต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ (i๒๙-i๓๐) และผู้รับบริการ (e๑๐) จากผลการประเมิน หน่วยงานได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน

๓. การนำผลการประเมิน ITA ไปปรับปรุงการทำงาน (๐๔๒-๐๔๓) ต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ (i๒๘) จากผลการประเมิน หน่วยงานได้คะแนน ๑๐๐ คะแนน

๓. การนำผลวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากผลการวิเคราะห์การประเมิน ITA ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้ง ๗ ประเด็น นำไปสู่การกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังต่อไปนี้

ประเด็น	มาตรการ	การนำผลวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๑. กระบวนการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	มาตรการเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	๑. จากการวิเคราะห์พบว่ายังมีบุคคลภายนอก และประชาชน ผู้มารับบริการมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังปฏิบัติ หรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา ๒. บุคคลภายนอก และประชาชน ผู้มารับบริการมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังปฏิบัติ หรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก ไม่เท่าเทียมกันอยู่เล็กน้อย	ทุกหน่วยงาน	๑. จัดทำคู่มือ แผนผังขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินงานของส่วนราชการที่บุคคลภายนอก หรือประชาชนมารับบริการ สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน และประชาสัมพันธ์ผ่านทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒. กำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ๓. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรักษามาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็น	มาตรการ	การนำผลวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้ ที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๒. การในการ ให้บริการและ ระบบE-Service	มาตรการในการ ให้ บริการ และ ระบบE-Service	จากการวิเคราะห์พบว่ายังมี บุคคลภายนอก และประชาชนผู้ มารับบริการบางส่วนไม่เคยใช้ บริการของหน่วยงานผ่านระบบ ออนไลน์	เจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	๑.ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบ ๒. ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอก และ ประชาชนผู้มารับบริการทราบเกี่ยวกับ การบริการผ่านช่องทางออนไลน์ของ หน่วยงาน ณ จุดบริการ และภายใน บริเวณหน่วยงาน ๓. พัฒนา ปรับปรุงการให้บริการผ่าน ช่องทางออนไลน์ให้สามารถใช้งานได้ง่าย และสะดวกมากยิ่งขึ้น ๔.จัดทำช่องทางการสื่อสารให้สะดวก และตอบสนองความต้องการแก่ผู้ มารับบริการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็น	มาตรการ	การนำผลวิเคราะห์ ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้ ที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลา ดำเนินงาน
๓. ช่องทางและ รูปแบบการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารภาครัฐ	มาตรการเกี่ยวกับ ช่องทางและ รูปแบบการ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารภาครัฐ	จากการวิเคราะห์พบว่า บุคคลภายนอก และประชาชน ผู้มารับบริการบางส่วนมี ความเห็น bahwaหน่วยงานมี ช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ที่ไม่ครอบคลุม และการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ ประชาชน หรือผู้รับบริการควร ได้รับทราบอย่างชัดเจน	เจ้าหน้าที่ ประชาสัมพันธ์	๑. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้มี ความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น ๒. เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร ที่สามารถตอบคำถาม หรือข้อสงสัยจาก ประชาชนผู้รับบริการ ๓. เพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๔. กระบวนการ กำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	มาตรการในการ กำกับดูแลการใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	จากการวิเคราะห์พบว่ามี เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีความ คิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนยัง ขออนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ ถูกต้อง และมีเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานท่าน มีการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวอยู่บางส่วน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๓	ทุกส่วนราชการ	๑. จัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติสำหรับ เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของ ราชการ ๒. กำหนดมาตรการในการกำกับดูแลและ ตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างสม่ำเสมอ ๔. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่เรื่องการใช้ ทรัพย์สินราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็น	มาตรการ	การนำผลวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินงาน
๕. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง	มาตรการในการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้าง	จากการวิเคราะห์พบว่าเจ้าหน้าที่มีการรับรู้ข้อมูล และได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุในระดับที่สูงอยู่แล้ว	กองคลัง	๑. ประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ ๒. จัดทำประกาศที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุให้เป็นปัจจุบัน ๓. ประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุเว็บไซต์หน่วยงานและสื่อออนไลน์ของหน่วยงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๖. กระบวนการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	มาตรการในการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล	จากการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหาร มีการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่กำหนด รวมถึงการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีการเอื้อประโยชน์ ให้บุคคลใด บุคคลหนึ่ง หรือพวกพ้อง โดยมีคะแนนเกณฑ์รับรู้อยู่ในระดับที่สูงอยู่แล้ว	กองการเจ้าหน้าที่	๑. ประชาสัมพันธ์บุคลากรให้ทราบข้อมูลรายละเอียดของตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. จัดทำและดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่น การกำหนดตำแหน่ง การทบทวนภารกิจ ๓. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและหลักเกณฑ์การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ประเด็น	มาตรการ	การนำผลวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินงาน
๗. กลไก และ มาตรการในการ แก้ไขและป้องกัน การทุจริตภายใน หน่วยงาน	มาตรการในการ แก้ไขและป้องกัน การทุจริตภายใน หน่วยงาน	จากการวิเคราะห์พบว่าผู้บริหาร สูงสุดของหน่วยงานให้ ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหา การทุจริตและประพฤติมิชอบ ในระดับที่สูงอยู่แล้ว และหน่วยงานมีกลไกและ มาตรการในการแก้ไขและ ป้องกันการทุจริตภายใน หน่วยงานอยู่ในระดับที่สูงแล้ว	ก อ ง ก า ร เจ้าหน้าที่	๑. ทำการวิเคราะห์และประเมินความ เสี่ยงการทุจริตพร้อมกำหนดมาตรการ ป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานพร้อม เผยแพร่ให้บุคลากรภายในทราบและ ถือเป็นแนวปฏิบัติ ๒. จัดกิจกรรม/โครงการฝึกอบรม สอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๔. ข้อจำกัดของหน่วยงานในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีข้อจำกัดในการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑) ระยะเวลาในการประกาศและเผยแพร่คู่มือการประเมิน ITA
- ๒) หลักฐานที่ต้องนำมาใช้ประกอบการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ส่วนใหญ่ต้องใช้ข้อมูลผลการดำเนินงาน รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งบางงานมีการดำเนินการไปก่อนที่จะมีการประกาศและเผยแพร่คู่มือการประเมินให้ทราบและหลักเกณฑ์การประเมินส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านข้อมูลประกอบการประเมิน จึงไม่สอดคล้องกับข้อมูลซึ่งเป็นหลักฐานประกอบการและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบด้านข้อมูลที่กำหนด
- ๓) การชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน ITA ของหน่วยงานหลักในช่วงเดือนมกราคม - มีนาคมของทุกปี ประกอบกับแนวปฏิบัติยังไม่มี ความชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินการในบางข้อคำถามที่มีองค์ประกอบด้านข้อมูลประเด็นใหม่ ส่งผลให้มีความเสี่ยงที่จะดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายนของทุกปี
- ๔) ลักษณะของข้อคำถามตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) มีลักษณะเป็นคำถามภาพรวมที่ใช้ประเมินเช่นเดียวกันทุกหน่วยงาน รายละเอียดของข้อคำถามไม่ได้คำนึงถึงบริบทและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และในบางข้อคำถามประชาชนผู้รับบริการส่วนใหญ่อ่านแล้วไม่เข้าใจข้อคำถาม ส่งผลให้การตอบคำถามในบางข้อเกิดความผิดพลาด คลาดเคลื่อน

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวอชฎี ไวยบท)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่