

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จังหวัดสิงห์บุรี

2024 Integrity and Transparency Assessment

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี

สารบัญ

หน้า

หลักการพื้นฐานของ ITA 2

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 3

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และข้อเสนอแนะต่อผลการประเมิน ITA ของจังหวัดสิงห์บุรี 4

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของจังหวัดสิงห์บุรี 16

- กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- การให้บริการและระบบ e – Service
- ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ
- กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ
- กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง
- กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล
- กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

มาตรการและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 33

การจัดสรรแรงจูงใจหรือการให้รางวัลกับหน่วยงานหรือ Admin ที่มีผลการประเมินในระดับสูงหรือมีวิธีการขับเคลื่อนการประเมิน ITA จนสามารถเป็นต้นแบบหน่วยงานภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรแรงจูงใจหรือให้การรางวัล 45

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. 46

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จังหวัดสิงห์บุรี

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสภาพและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ดังนั้น การประเมิน ITA จึงไม่ได้เป็นเพียงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เพื่อให้ทราบถึงความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ สำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

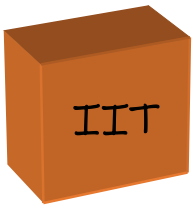
การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเองเพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงการบริหารและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในการปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

นอกจากนี้ ในด้านของประชาชนและสังคมไทยแล้ว การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานผ่านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

หลักการพื้นฐานของ ITA

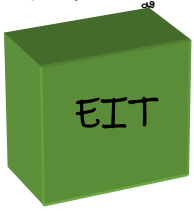
การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่



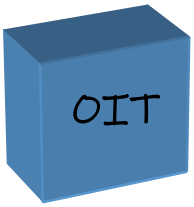
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่



ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน
ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร
ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่



ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
ข้อมูลพื้นฐาน
การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ
การจัดซื้อจัดจ้าง
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
การส่งเสริมความโปร่งใส
ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่
การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน
การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

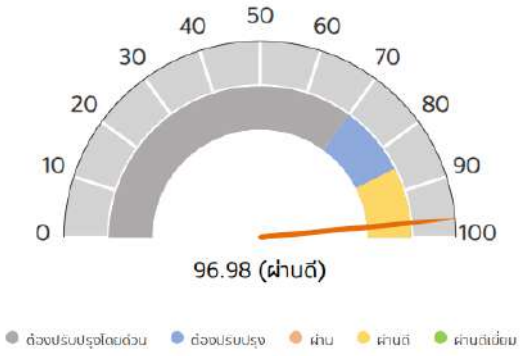
สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีประกาศลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2567 เรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งที่ 75/2567 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2567 ได้มีมติเห็นชอบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานภาครัฐจะได้นำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

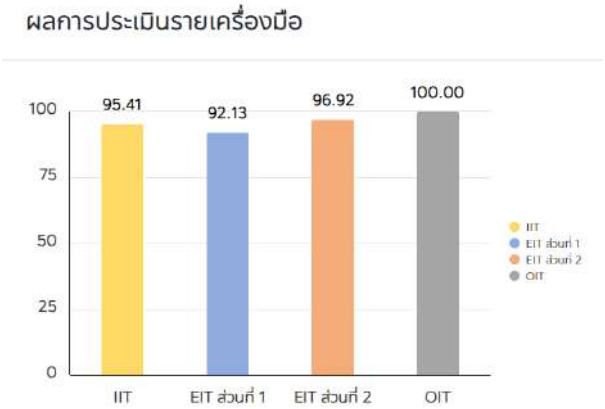
สำหรับการประเมิน ITA ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นต้นมา ได้มีการปรับระดับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (RATETING SCORE) เพื่อเป็นการแก้ไขความสับสนและเข้าใจผิดเกี่ยวกับระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้

ที่	ผลคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบเดิม		การปรับระดับผลการประเมิน ITA ในรูปแบบใหม่		
	คะแนน	ระดับ	คะแนน	เงื่อนไข	ระดับ
1	95.00 – 100	AA	95.00 – 100	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT, ส่วนที่ 1 และ 2, OIT จะต้องมีผลคะแนนทุกเครื่องมือ 95 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดีเยี่ยม
2	85.00 – 94.99	A	85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT, ส่วนที่ 1 และ 2, OIT จะต้องมีผลคะแนนทุกเครื่องมือ 85 คะแนนขึ้นไป	ผ่านดี
3	75.00 – 84.99	B	85.00 ขึ้นไป	เครื่องมือการประเมิน คือ IIT, EIT, ส่วนที่ 1 และ 2, OIT เครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งมีผลคะแนนน้อยกว่า 85 คะแนน	ผ่าน
4	65.00 – 74.99	C	70.00 – 84.99	ไม่มีเงื่อนไข	ต้องปรับปรุง
5	55.00 – 64.99	D	0 – 69.99	ไม่มีเงื่อนไข	ต้องปรับปรุงโดยด่วน
6	50.00 – 54.99	E			
7	0 – 49.99	F			

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และข้อเสนอแนะต่อผลการประเมิน ITA ของจังหวัดสิงห์บุรี

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 **"จังหวัดสิงห์บุรี"** (ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่อยู่ในการควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี) มีผลคะแนนการประเมิน ITA **"96.98"** อยู่ในระดับ **"ผ่านดี"**





โดยสรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัดได้ดังนี้

รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน		รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
1. การปฏิบัติหน้าที่	97.32		6. คุณภาพการดำเนินงาน	96.84
2. การใช้งบประมาณ	96.35		7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	95.49
3. การใช้อำนาจ	98.20		8. การปรับปรุงการทำงาน	91.25
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	88.68		9. การเปิดเผยข้อมูล	100
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	96.52		10. การป้องกันการทุจริต	100

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 **"จังหวัดสิงห์บุรี"** มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น **"+0.59"** โดยเปรียบเทียบคะแนนได้ ดังนี้

ตัวชี้วัด	**ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**	**ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**	**เพิ่มขึ้น/ลดลง (+/-)**
1. การปฏิบัติหน้าที่	97.42	97.32	- 0.10
2. การใช้งบประมาณ	91.44	96.35	+ 4.91
3. การใช้อำนาจ	94.84	98.20	+ 3.36
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	91.79	88.68	- 3.11
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	92.16	96.52	+ 4.36
6. คุณภาพการดำเนินงาน	97.41	96.84	- 0.57
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	96.43	95.49	- 0.94
8. การปรับปรุงการทำงาน	89.43	91.25	+ 1.82
9. การเปิดเผยข้อมูล	100	100	N/A
10. การป้องกันการทุจริต	100	100	N/A

และมีรายละเอียดผลการประเมินเป็นรายข้อ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน

i1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลามากน้อยเพียงใด	**96.86**
ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	0.00
เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	0.00
เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	0.63
เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	1.26
เป็นไปตามที่กำหนดมาก	11.32
เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด	86.79

i2 ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด	**96.35**
เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน	0.00
มีสัดส่วนน้อยที่สุด	0.63
มีสัดส่วนน้อย	0.63
มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	1.26
มีสัดส่วนมาก	11.32
มีสัดส่วนมากที่สุด	86.16

i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	**98.74**
ไม่มี	98.74
มี	1.26

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำงบประมาณ ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย

i4 หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด	**96.48**
ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	0.00
เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อยที่สุด	0.00
เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อย	0.63
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ค่อนข้างมาก	3.14
เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาก	9.43
เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด	86.79

i5 ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	**95.47**
ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใดที่มีการเบิกจ่ายเป็นเท็จ	89.31
มีสัดส่วนน้อยที่สุด	6.29
มีสัดส่วนน้อย	0.63
มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	1.26
มีสัดส่วนมาก	1.26
มีสัดส่วนมากที่สุด	1.26

i6 หน่วยงานของท่านมีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากน้อยเพียงใด	**97.11**
ไม่มี	94.97
มีน้อยที่สุด	1.26
มีน้อย	1.26
มีค่อนข้างมาก	0.00
มีมาก	1.89
มีมากที่สุด	0.63

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง

i7 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด	**96.98**
ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัว	90.57
มีสัดส่วนน้อยที่สุด	6.92
มีสัดส่วนน้อย	1.26
มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	0.00
มีสัดส่วนมาก	0.63
มีสัดส่วนมากที่สุด	0.63

i8 ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่าน มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	**98.24**
ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดที่สั่งให้เจ้าหน้าที่ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ	95.60
มีสัดส่วนน้อยที่สุด	3.14
มีสัดส่วนน้อย	0.00
มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	0.00
มีสัดส่วนมาก	0.63
มีสัดส่วนมากที่สุด	0.63

i9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	**99.37**
ไม่มี	99.37
มี	0.63

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพยสินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวกและการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

i10 ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่ขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด	**77.74**
ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใดที่ขอยืมอย่างถูกต้อง	15.98
มีสัดส่วนน้อยที่สุด	5.03
มีสัดส่วนน้อย	0.63
มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	0.00
มีสัดส่วนมาก	4.40
มีสัดส่วนมากที่สุด	72.96

i11 ในหน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด	**97.61**
ไม่มีเจ้าหน้าที่คนใดที่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	93.71
มีสัดส่วนน้อยที่สุด	4.40
มีสัดส่วนน้อย	0.63
มีสัดส่วนค่อนข้างมาก	0.00
มีสัดส่วนมาก	0.00
มีสัดส่วนมากที่สุด	1.26

i12 หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวเป็นประจำมากน้อยเพียงใด	**90.69**
ไม่เคย	7.55
แทบจะไม่เคย	0.63
นาน ๆ ครั้ง	0.00
ค่อนข้างบ่อย	0.63
บ่อยครั้ง	5.03
เป็นประจำ	86.16

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังและความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริม การให้ข้อมูลเบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด

i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบมากน้อยเพียงใด	**98.11**
ไม่ให้ความสำคัญ	0.00
ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	0.00
ให้ความสำคัญน้อย	0.00
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก	1.26
ให้ความสำคัญมาก	6.92
ให้ความสำคัญมากที่สุด	91.82

i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานของท่าน สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้มากน้อยเพียงใด	**96.23**
ไม่สามารถป้องกันได้	0.00
สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	0.00
สามารถป้องกันได้น้อย	0.63
สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	3.14
สามารถป้องกันได้มาก	10.69
สามารถป้องกันได้มากที่สุด	85.53

i15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด	**95.22**
ไม่เชื่อมั่น	0.00
เชื่อมั่นน้อยที่สุด	0.00
เชื่อมั่นน้อย	1.26
เชื่อมั่นค่อนข้างมาก	5.66
เชื่อมั่นมาก	8.81
เชื่อมั่นมากที่สุด	84.28

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงพฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่

e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	**94.23**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.86
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.93
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.93
เห็นด้วย	14.88
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	81.40

e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	**94.98**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.93
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	1.40
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.93
เห็นด้วย	14.42
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	82.33

e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	**98.60**
ไม่เคย	98.60
เคย	1.40

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานก็ควรจะมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถให้คำติชม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้

e4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	**93.12**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.47
ไม่เห็นด้วย	0.47
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	1.40
ค่อนข้างเห็นด้วย	3.26
เห็นด้วย	19.53
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	74.88

e5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	**94.23**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.47
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.93
ค่อนข้างเห็นด้วย	1.86
เห็นด้วย	20.47
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	76.28

e6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	**94.79**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.47
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.47
ค่อนข้างเห็นด้วย	1.86
เห็นด้วย	19.07
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.14

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

e7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	**91.91**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.47
ไม่เห็นด้วย	0.47
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.47
ค่อนข้างเห็นด้วย	6.05
เห็นด้วย	22.79
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	69.77

e8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	**93.77**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.47
ไม่เห็นด้วย	0.47
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.93
ค่อนข้างเห็นด้วย	1.40
เห็นด้วย	21.40
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	75.35

e9 ท่านเคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ของหน่วยงานหรือไม่	**73.49**
ไม่เคย	26.51
เคย	73.49

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนการดำเนินงานและงบประมาณ การปฏิบัติงาน และการให้บริการและการติดต่อประสานงาน (3) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนจริยธรรม (5) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o1	โครงสร้าง	100
o2	ข้อมูลผู้บริหาร	100
o3	อำนาจหน้าที่	100
o4	ข้อมูลการติดต่อ	100
การประชาสัมพันธ์		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o5	ข่าวประชาสัมพันธ์	100
การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o6	Q&A	100

9.2 การบริหารงานและงบประมาณ

แผนการดำเนินงานและงบประมาณ		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o7	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100
o8	แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี	100
o9	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี	100
การปฏิบัติงาน		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o10	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	100
การให้บริการและการติดต่อประสานงาน		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o11	คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	100
o12	ข้อมูลสถิติการให้บริการ	100
o13	E-Service	100

9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง

ข้อ	ข้อมูล	คะแนน
o14	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100
o15	ประกาศต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100
o16	ความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ	100
o17	รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	100

9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ	ข้อมูล	คะแนน
o18	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100
o19	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	100
o20	ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	100
o21	การขับเคลื่อนจริยธรรม	100

9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ		
ข้อ	ข้อมูล	คะแนน
o22	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o23	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
o24	ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม		
ข้อ	ข้อมูล	คะแนน
o25	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบาย No Gift Policy และการประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต (2) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริตและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน

นโยบาย No Gift Policy		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o26	ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100
o27	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100
o28	รายงานผลตามนโยบาย No Gift Policy	100
o29	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	100
การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o30	การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน	100
o31	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี	100

10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

แผนป้องกันการทุจริต		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o32	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100
o33	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี	100
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน		
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o34	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100
o35	รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100

การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของจังหวัดสิงห์บุรี

จังหวัดสิงห์บุรีได้จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการทบทวนผลการดำเนินงานและถอดบทเรียนเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้บุคลากรภาครัฐได้เข้าใจและตระหนักถึงปัญหาในการดำเนินงานการประเมิน ITA ขององค์กรในปีที่ผ่านมาและได้ร่วมกันขับเคลื่อนเพื่อยกระดับผลการประเมิน ITA ของจังหวัดสิงห์บุรี (ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค) ในปีถัดไปให้มีผลคะแนนสูงขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดสิงห์บุรี ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ด้านอำนวยการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี ด้านการพัสดุ และข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการประเมิน ITA รวมจำนวน 210 คน แบ่งออกเป็น 3 รุ่น รุ่นละ 70 คน จำนวน 3 วัน ณ ห้องประชุมขุนสรรค์พันเรือง ชั้น 5 ศาลากลางจังหวัดสิงห์บุรี (หลังใหม่) อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

รุ่นที่ 1

วันที่ 22 สิงหาคม 2567

คณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดสิงห์บุรี และข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน



รุ่นที่ 2

วันที่ 27 สิงหาคม 2567

ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านอำนวยการและข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการประเมิน ITA ของหน่วยงาน



รุ่นที่ 3

วันที่ 30 สิงหาคม 2567

ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านการพัสดุ และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



ซึ่งในการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ได้จัดกิจกรรม Work Shop กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยการระดมความคิด (Brainstorm) เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของจังหวัดสิงห์บุรี ประกอบกับข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของผู้ตรวจประเมิน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาและยกระดับการประเมิน ITA ของจังหวัดสิงห์บุรีในปีต่อไป โดยการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของจังหวัดสิงห์บุรี แบ่งออกเป็นประเด็นการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (97.32) (i1, i2, i3) และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (100) (o7, o8, o9, o10 การบริหารงานและงบประมาณ) จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ คะแนนลดลง 0.10 คะแนน จึงได้นำประเด็นตามแบบวัด IIT ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่อาจทำให้คะแนนลดลงจากเดิม พร้อมทั้งกำหนดแนวทางขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์อาจมีสาเหตุมาจาก

i1	
(การปฏิบัติหน้าที่)	**ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา** (96.86) ☹ เจ้าหน้าที่มีภาระงานสะสมทำให้การบริการไม่เป็นไปตามขั้นตอน และ/หรือระยะเวลา ☹ เจ้าหน้าที่ขาดความรับผิดชอบ และใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ

i2	
(การปฏิบัติหน้าที่)	**ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่เท่าเทียมกัน** (96.35) ☹ เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือใช้เส้นสายในการเข้ารับบริการ ☹ เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการที่เป็นบุคคลสำคัญ มีตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นที่รู้จักในสังคม มีอำนาจ ในลำดับแรก

i3	
(การปฏิบัติหน้าที่)	**ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับ รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ** (98.74) ☹ เจ้าหน้าที่ไม่ได้เรียกร้อง แต่เป็นสินน้ำใจเพื่อแลกกับความสะดวก รวดเร็ว ☹ เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกอาจเกิดจากปัญหาส่วนตัว เช่น ติดการพนัน เงินไม่พอใช้ ☹ เจ้าหน้าที่ใช้อำนาจข่มขู่แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเพื่อแลกกับการให้บริการ

แนวทาง/ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

i1

(การปฏิบัติหน้าที่)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา

☺ กำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยให้ระบุขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ และให้นำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือคู่มือการให้บริการของหน่วยงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกต่อการเข้าถึงและดึงดูดต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน หรือจุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน และให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นอย่างเคร่งครัด โดยให้มีผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน

☺ กำหนดบทลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวในการกระทำผิดซ้ำ และเพื่อเป็นตัวอย่างไม่ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

☺ ปลูกฝังจิตสำนึกให้มีใจรักในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการและให้พึงระลึกอยู่เสมอว่าให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด

i2

(การปฏิบัติหน้าที่)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่เท่าเทียมกัน

☺ กำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยให้ระบุขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือคู่มือการให้บริการสำหรับผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ และให้นำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือคู่มือการให้บริการของหน่วยงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกต่อการเข้าถึงและดึงดูดต่อการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน และให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นอย่างเคร่งครัด

☺ พัฒนาช่องทางการให้บริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) เพื่อลดการใช้ดุลพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรืองานบริการ จะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

☺ กำหนดบทลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวในการกระทำผิดซ้ำ และเพื่อเป็นตัวอย่างมิให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

☺ ปลูกฝังจิตสำนึกให้มีใจรักในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ และให้พึงระลึกอยู่เสมอว่าให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด

i3

(การปฏิบัติหน้าที่)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับ รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ

☺ จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการรับสินบน ทั้งก่อน/ขณะ/หลังการปฏิบัติหน้าที่ หรือให้มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งมีการประกาศเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ดำเนินการหรือจัดกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการความเสี่ยงในการรับ เรียกรับสินบน หรือการรณรงค์ไม่ให้เกิดการรับ เรียกรับสินบน และสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนให้บุคคลภายนอกได้รับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

☺ ให้มีช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานและบุคคลภายนอกได้แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนว่าการทุจริตนั้นเกิดขึ้นที่ภารกิจหรือบริการใด

☺ ลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำผิดกรณีมีการเรียกรับ รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังและสูงสุด เพื่อให้เกิดความเกรงกลัวในการกระทำผิดซ้ำ และเพื่อเป็นตัวอย่างมิให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. การให้บริการและระบบ E – Service

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและระบบ E – Service ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (96.84) (e1, e2, e3) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (91.25) (e7, e8, e9) และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (100) (o11, o12, o13, o25 การให้บริการและการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม) จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้คะแนน 91.25 คะแนน ถึงแม้ว่าจะได้คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อน 1.82 คะแนน แต่เมื่อได้ทดลองนำประเด็นตามแบบวัด EIT ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและระบบ E – Service มาวิเคราะห์เพื่อเป็นการอุดช่องโหว่ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาการให้บริการและระบบ E – Service ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการวิเคราะห์อาจมีสาเหตุมาจาก

e7	
ประเด็นที่ควรปรับปรุงและพัฒนา	**ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน** (91.91) ☹ หน่วยงานไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การให้บริการของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบ เช่น การให้บริการผ่านระบบออนไลน์ (E – Service) ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและช่องทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงาน ☹ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ รวมถึงกิจกรรมใดสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานได้ ☹ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงาน

e8	
ประเด็นที่ควรปรับปรุงและพัฒนา	**ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร (93.77)** ☹ หน่วยงานไม่มีการกำหนดกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ☹ หน่วยงานยังไม่มีระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) จึงทำให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าไม่มีความสะดวกในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานนั้น ☹ หน่วยงานไม่มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือเจ้าหน้าที่เพื่อกำกับ ดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน

e9	
ประเด็นที่ควรปรับปรุงและพัฒนา	**ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่เคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ของหน่วยงาน** (73.49) ☹ หน่วยงานไม่มีการประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) หรือประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่ทราบว่าหน่วยงานนั้นมีการให้บริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ☹ ข้อจำกัดในการเข้ารับบริการระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ของผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ เช่น ไม่มี Smart Phone , สัญญาณเครือข่ายอินเตอร์เน็ตไม่เสถียร

แนวทาง/ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการให้บริการและระบบ E – Service

e7

ควรดำเนินการปรับปรุงโดยเร่งด่วน

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน

☺ กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ ให้ละเอียดชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงาน ผ่านการแสดงความคิดเห็นหรือการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

☺ จัดทำ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน การให้บริการของหน่วยงาน เช่น การให้บริการผ่านระบบออนไลน์ (E – Service) ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและช่องทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

☺ จัดให้มีการอบรมหรือสร้างจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ

e8

ควรปรับปรุงในลำดับรองลงมา

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร

☺ เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการ คณะทำงาน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

☺ กำหนดกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการให้มีความละเอียด ชัดเจน พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับทราบ และมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงาน และให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง

☺ จัดให้มีระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) เพื่อให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าหน่วยงานนั้นมีความสะดวกในการให้บริการ มีการสาธิต แนะนำการใช้งานระบบต่าง ๆ มีช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (Q&A)

e9

(การปรับปรุงการดำเนินงาน)

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่เคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ของหน่วยงาน

☺ พัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงาน และให้มีการประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ของหน่วยงานให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการทราบอย่างทั่วถึงและแพร่หลายในรูปแบบสื่อต่าง ๆ ที่สะดวกและดึงดูดความสนใจ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

☺ ให้มีเจ้าหน้าที่แนะนำ สาธิต การเข้าใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (95.49) (e4, e5, e6) และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (100) (o1, o2, o3, o4, o5, o6 ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ การปฏิสัมพันธ์ข้อมูล) จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร มีคะแนนลดลง 0.94 คะแนน จึงได้นำประเด็นตามแบบวัด IIT และ EIT ที่เกี่ยวข้องกับช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่อาจทำให้คะแนนลดลงจากเดิม พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนาช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์อาจมีสาเหตุมาจาก

e4

(ประสิทธิภาพการสื่อสาร)

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก (93.12)

☹ ไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้บุคคลภายนอกทราบ เช่น E – Service ขั้นตอนการทำงาน หรือช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและช่องทางการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงาน

☹ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง หรือไม่ครบทุกช่องทาง หรือผู้รับบริการไม่มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จะเข้าถึงช่องทางหรือข้อมูลที่หน่วยงานได้เผยแพร่ไว้

e5

(ประสิทธิภาพการสื่อสาร)

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบยังขาดความชัดเจน (94.23)

☹ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่มีความรู้มากพอ หรือขาดทักษะ ปฏิภาณ ไหวพริบ ในการอธิบายข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อราชการได้รับทราบอย่างชัดเจน

☹ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการของหน่วยงานผ่านช่องทางสื่อโซเชียล หรือขาดการประสานงานเชิงลึกในพื้นที่

e6

(ประสิทธิภาพการสื่อสาร)

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน (94.79)

☹ เจ้าหน้าที่ไม่ได้เลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ

☹ เจ้าหน้าที่ขาดทักษะในการสื่อสารและอธิบายงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ไม่ชัดเจนเพียงพอ

e4

ประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก

☺ จัดทำ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ กระบวนการขั้นตอน ข้อมูลข่าวสาร การให้บริการทั้งในรูปแบบปกติ (Walk In) หรือระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียน การแสดงความคิดเห็นให้บุคคลภายนอกทราบอย่างทั่วถึงและแพร่หลายในรูปแบบต่าง ๆ ที่น่าสนใจและดึงดูด เช่น แผ่นพับ, Infographic, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

☺ จัดให้มีเจ้าหน้าที่สาธิต แนะนำ อำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน ประจำจุดบริการต่าง ๆ

e5

ประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบยังขาดความชัดเจน

☺ จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ศึกษาเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายให้มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และให้มีการประสานงานเชิงลึกในพื้นที่

☺ ให้มีการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือมีการปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการให้มีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

e6

ประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน

☺ ให้เจ้าหน้าที่เลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมกับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และเข้าถึงได้ง่าย

☺ มอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ เป็นผู้ให้บริการตอบข้อซักถามหรือให้คำอธิบายแก่ผู้รับริการหรือผู้มาติดต่อราชการ หรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ – สอบถามข้อมูล (Q&A) ให้มีความชัดเจน

☺ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (Q&A) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก สังเกตเห็นได้โดยง่าย เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (88.68) (i10, i11, i12) จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ มีคะแนนลดลง 3.11 คะแนน จึงได้นำประเด็นตามแบบวัด IIT ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่อาจทำให้คะแนนลดลงจากเดิม พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนากระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์อาจมีสาเหตุมาจาก

i10	
การใช้ทรัพย์สินของราชการ	**ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง** (77.74) ☹ เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึก ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้หรือขั้นตอนในการยืมมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ☹ หน่วยงานไม่มีการจัดทำคู่มือการยืมทรัพย์สินของราชการให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานถือปฏิบัติ ☹ ไม่มีเจ้าหน้าที่เพียงพอในการดูแลทรัพย์สินของราชการ ทำให้ระบบการตรวจสอบไม่มีประสิทธิภาพ ☹ การไม่เข้มงวดในการบังคับใช้กฎ ระเบียบของราชการ มีการปล่อยปละละเลยให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว

i11	
การใช้ทรัพย์สินของราชการ	**ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว** (97.61) ☹ เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึก ขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้หรือขั้นตอนในการยืมมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ☹ เจ้าหน้าที่ความเข้าใจคลาดเคลื่อนระหว่างการใช้ทรัพย์สินส่วนตัวกับทรัพย์สินของราชการ ☹ เจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้าใจระเบียบ กฎหมาย หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ไม่มีมาตรการกำชับกำหนดแนวทางปฏิบัติ และใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

i12	
การใช้ทรัพย์สินของราชการ	**ประเด็นหน่วยงานไม่มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว** (90.69) ☹ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน ไม่มีการมอบหมายงาน จึงไม่มีการตรวจสอบ ติดตาม ☹ ไม่มีการจัดทำหลักฐานการยืม การส่งคืนวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน รวมถึงไม่มีพื้นที่ในการจัดเก็บและรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ

แนวทาง/ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนากระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

i10

(ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง

☺ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ และจัดให้มีระบบการตรวจสอบ และมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ กำกับดูแลตรวจสอบทรัพย์สินของราชการเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง

☺ จัดทำคู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของราชการตามประเภทของงานต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและปรับปรุงขั้นตอนการยืมให้มีความสะดวกและรัดกุมมากขึ้น

☺ จัดทำมาตรการและกำหนดบทลงโทษแก่บุคลากรในหน่วยงานที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ระบุในคู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้

i11

(ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

☺ ปลูกจิตสำนึก สร้างความรู้ ความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมได้

☺ ปรับปรุงขั้นตอนการยืมให้มีความสะดวกและรัดกุมมากขึ้น

☺ จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงและกำชับเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของราชการ และช่วยกันดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินของราชการและให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้คำแนะนำเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการเพื่อป้องกันการหาประโยชน์ในการใช้ทรัพย์สินของราชการ

i12

(ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ)

ประเด็นหน่วยงานไม่มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

☺ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่กำกับ ดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ และจัดทำหลักฐานการยืม-การใช้ในสำนักงาน พร้อมทั้งกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง

☺ กำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยให้มีการตรวจสอบวัสดุ ครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

☺ จัดหาสถานที่เก็บรักษาทรัพย์สินของราชการและให้มีการตรวจสอบผลการใช้ทรัพย์สินของราชการ และรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (96.35) (i4, i5, i6) และตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (100) (o14, o15, o16, o17 การจัดซื้อจัดจ้าง) จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ มีคะแนนเพิ่มขึ้น 4.91 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อได้ทดลองนำประเด็นตามแบบวัด IIT ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการอุดช่องโหว่ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนากระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการวิเคราะห์อาจมีสาเหตุมาจาก

i4

การใช้งบประมาณ

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (96.48)

☹ เจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้าใจเรื่องการใช้งบประมาณ หรือไม่มีความรู้ด้านระเบียบงบประมาณ

☹ ขาดการสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน

☹ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของหน่วยงาน

i5

การใช้งบประมาณ

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง (95.47)

☹ ไม่มีผู้กลั่นกรองงาน ไม่มีระบบการตรวจสอบ ไม่มีระบบการควบคุมภายในที่ดี

☹ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรภายในหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเบิกจ่ายผิดพลาด

☹ เจ้าหน้าที่มีเจตนาหาผลประโยชน์เข้าองกลาง เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว อันอาจก่อให้เกิดการเบิกจ่ายอันเป็นเท็จในส่วนราชการ

i6

การใช้งบประมาณ

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง (97.11)

☹ สินค้าหรือการจัดซื้อจัดจ้างบางอย่างมีลักษณะเฉพาะ เช่น สินค้านวัตกรรม ทำให้ต้องซื้อหรือจ้างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และข้อจำกัดในการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น ร้านค้าบางร้านไม่ให้เครดิต

☹ ผลประโยชน์ทับซ้อน เจ้าหน้าที่มีอำนาจในการจัดซื้อจัดจ้างกับร้านค้าหรือผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ขาดการสื่อสารให้บุคคลภายในทราบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส

☹ บุคลากรภายในหน่วยงานไม่เชื่อมั่นในตัวเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการจัดซื้อจัดจ้าง

i4

(การใช้งบประมาณ)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

☺ จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน และให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน รวมทั้งให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน

☺ จัดให้มีการประชุมชี้แจงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของราชการ ในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณและกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

☺ สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจด้านงบประมาณของหน่วยงาน

i5

(การใช้งบประมาณ)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง

☺ จัดทำสั่งมอบหมายงานให้ชัดเจน สร้างระบบการตรวจสอบ จัดทำเอกสารหลักฐานต่าง ๆ มีการกำกับ ตรวจสอบและรายงานผลการเบิกจ่าย จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริต ประชุมชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรับทราบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่

☺ สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน และปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับให้มีความชัดเจน

☺ จัดทำการประเมินความเสี่ยงในการเบิกจ่ายงบประมาณอันเป็นเท็จ กำหนดมาตรการในการป้องกัน มีการตรวจสอบข้อมูล หลักฐานการเบิกจ่ายเป็นประจำและต่อเนื่อง

i6

(การใช้งบประมาณ)

ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

☺ เสริมสร้างจิตสำนึกไม่ให้เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือรับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน ต้องมีการสื่อสารภายในถึงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใสให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบในการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน มีการเผยแพร่กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้ครบทุกองค์ประกอบ เปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุรายเดือนหรือรายปี เพื่อแสดงถึงความโปร่งใส

☺ ให้จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง และสร้างความรู้ ความเข้าใจและเผยแพร่กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้ชัดเจน เปิดเผยเข้าถึงได้

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (98.20) (i7, i8, i9) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (100) (o18, o19, o20, o21 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ มีคะแนนเพิ่มขึ้น 3.36 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อได้ทดลองนำประเด็นตามแบบวัด IIT ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการอุดช่องโหว่ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนากระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการวิเคราะห์อาจมีสาเหตุมาจาก

i7	
การรับรู้ของบุคลากภายในหน่วยงาน	**ประเด็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา** (96.98) ☹ ผู้ตอบแบบประเมินเข้าใจคำว่าผู้บังคับบัญชาคลาดเคลื่อน ไม่เข้าใจว่าหมายถึงการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทำให้การตอบแบบวัดการรับรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่ตรงตามข้อเท็จจริง ☹ การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาสั่งการให้เจ้าหน้าที่กระทำการนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ☹ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจบังคับให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวเพื่อแลกกับผลประโยชน์อื่น เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง

i8	
การรับรู้ของบุคลากภายในหน่วยงาน	**ประเด็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ** (98.24) ☹ ผู้ตอบแบบประเมินเข้าใจคำว่าผู้บังคับบัญชาคลาดเคลื่อน ไม่เข้าใจว่าหมายถึงการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทำให้การตอบแบบวัดการรับรู้ในประเด็นดังกล่าวไม่ตรงตามข้อเท็จจริง ☹ การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาสั่งการให้เจ้าหน้าที่กระทำการนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ☹ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจบังคับให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวเพื่อแลกกับผลประโยชน์อื่น เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ☹ ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามระเบียบ/กฎหมายของราชการ ใช้อำนาจ ดุลพินิจในการสั่งการ หากเจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการ อาจมีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ที่ตนเองควรจะได้รับ

i9	
การรับรู้ของบุคลากภายในหน่วยงาน	**ประเด็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง** (99.37) ☹ ในหน่วยงานยังคงมีระบบอุปถัมภ์ การใช้เส้นสาย เด็กฝาก เด็กนาย ☹ ผู้บังคับบัญชาใช้ความรู้สึกหรือดุลพินิจในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายหรือการพิจารณาความดีความชอบ

แนวทาง/ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนากระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

i7

(ความคิดเห็นผู้ใช้งาน)

ประเด็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา

☺ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ จัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี การรับผิดชอบงานในหน้าที่ นำเรื่องเข้าประชุมประจำเดือนของหน่วยงานยกกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นเป็นอุทาหรณ์ และประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้

☺ เสริมสร้างปลูกจิตสำนึก แยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม หรือเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่ผู้บังคับบัญชา

i8

(ความคิดเห็นผู้ใช้งาน)

ประเด็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

☺ จัดทำมาตรการการประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้อำนาจหรือการสั่งการของผู้บังคับบัญชา และกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้บุคลากรภายในหน่วยงานกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือกระทำการทุจริตให้บุคลากรภายในทราบ

i9

(ความคิดเห็นผู้ใช้งาน)

ประเด็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง

☺ จัดทำช่องทางการร้องเรียนการทุจริต มาตรการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการเรียกรับสินบนในการบริหารงานบุคคล จัดประชุม/แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร

☺ สร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

☺ จัดให้มีหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในกระบวนการงานบุคคล เช่น การสอบคัดเลือกเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม

☺ จัดทำการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยง และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานและผู้บริหารให้ดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (96.52) (i13, i14, i15) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (100) (o22, o23, o24 การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ) และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (100) (o26, o27, o28, o29, o30, o31, o32, o33, o34, o35 นโยบาย No Gift Policy การประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริต แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน) จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต มีคะแนนเพิ่มขึ้น 4.36 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อได้ทดลองนำประเด็นตามแบบวัด IIT ที่เกี่ยวข้องกับกลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการอุดช่องโหว่ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง ขั้นตอน เพื่อนำไปปรับปรุง/พัฒนากลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการวิเคราะห์อาจมีสาเหตุมาจาก

i13

การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน

ประเด็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเท่าที่ควร (98.11)

☹ มุมมองของผู้ตอบแบบประเมินแตกต่างกัน

☹ ผู้ตอบแบบประเมินเข้าใจคำว่าบริหารสูงสุดคลาดเคลื่อน ไม่เข้าใจว่าหมายถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ทำให้การตอบแบบวัดการรับรู้ในประเด็นดังกล่าวอาจยังไม่ตรงตามข้อเท็จจริง

i14

การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน

ประเด็นการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้จริง (96.23)

☹ เจ้าหน้าที่ขาดการรับรู้มาตรการป้องกันการทุจริต

☹ การไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน

☹ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานขาดองค์ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบการปฏิบัติงาน

i15

การรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน

ประเด็นบุคลากรในหน่วยงานขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน (95.22)

☹ กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานมีการเลือกปฏิบัติ เห็นแก่พวกพ้อง

☹ ขาดความเชื่อมั่นในการจัดการ ร้องเรียนไปก็ไม่ได้รับความยุติธรรม

☹ การดำเนินการในหน่วยงานมุ่งเน้นการใช้ดุลพินิจมากกว่ายึดตามระเบียบ

แนวทาง/ขั้นตอนเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนากลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

i13

(ตามความเป็นจริงในหน่วยงาน)

ประเด็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเท่าที่ควร

☺ จัดทำ MOU ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน

☺ ร่วมกันสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร สร้างวัฒนธรรม No Gift Policy

☺ กำหนดแนวทางและเจตนารมณ์ในการดำเนินการให้ชัดเจน หารือร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

i14

(ตามความเป็นจริงในหน่วยงาน)

ประเด็นการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้จริง

☺ วิเคราะห์มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานและให้นำผลการวิเคราะห์มากำหนดมาตรการ/โครงการ/กิจกรรมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรได้ทราบถึงมาตรการป้องกันการทุจริตในองค์กร

☺ การใช้บทลงโทษตามกฎหมายที่เคร่งครัด

i15

(ตามความเป็นจริงในหน่วยงาน)

ประเด็นบุคลากรในหน่วยงานขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน

☺ มีช่องทางการร้องเรียนหลากหลายช่องทางที่สะดวก เข้าถึงง่าย ใช้งานได้จริง เช่น สายตรงผู้บังคับบัญชา ร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น

☺ รายงานผลการติดตามและประเมินผลการร้องเรียน และต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน

☺ ให้มีการกำหนดแนวทางและจัดทำเป็นคู่มือดำเนินการพร้อมมีการซักซ้อมการปฏิบัติเพื่อลดการใช้ดุลพินิจ

มาตรการและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จังหวัดสิงห์บุรี (ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค) มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา 0.59 คะแนน และถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่จังหวัดสิงห์บุรีก็ได้ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อหาสาเหตุ หรือปัญหาเพื่อนำมาอุดช่องโหว่ หรือนำมาปรับปรุง พัฒนาให้การประเมิน ITA มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม พร้อมทั้งได้กำหนดมาตรการและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขึ้น เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ยึดถือปฏิบัติและกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ แนวทาง/วิธีการดำเนินงาน และระยะเวลาในการดำเนินงาน ดังนี้

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (97.32)

i1 (การปฏิบัติหน้าที่) ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา (96.86)

i2 (การปฏิบัติหน้าที่) ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่เท่าเทียมกัน (96.35)

i3 (การปฏิบัติหน้าที่) ประเด็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการเรียกรับ รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ (98.74)

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ และการสร้างการรับรู้	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ โดยระบุขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการแต่ละขั้นตอน มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และเผยแพร่คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการในรูปแบบสื่อต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และสร้างการรับรู้	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้จัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยระบุขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือระยะเวลาที่กำหนดตามคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติ เผยแพร่ผลการดำเนินงานที่แสดงให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้เห็นถึงการปรับปรุงพัฒนาของหน่วยงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี, ข่าวประชาสัมพันธ์, แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

2. การให้บริการและระบบ E – Service

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน (91.25)

e7 (การปรับปรุงการทำงาน) ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน (91.91)

e8 (การปรับปรุงการทำงาน) ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร (93.77)

e9 (การปรับปรุงการทำงาน) ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการไม่เคยใช้งานระบบการให้บริการออนไลน์ (E – Service) ของหน่วยงาน (73.49)

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานผ่านโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบหรือร่วมเป็นคณะทำงานตามภารกิจของ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยงานตนเอง รวมไปถึงให้บุคคลภายนอกได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจในการพิจารณาความคิดเห็นนั้น หากเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ให้นำความคิดเห็นนั้นมาปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ❖ให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ให้มีการจัดเก็บข้อมูลสถิติการให้-รับบริการ จัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ข่าวประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น	
การให้บริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service)	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖จัดให้มีการให้บริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) เพื่อให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และพัฒนาระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ที่เป็นงานบริการหลักของหน่วยงานให้มีความสะดวกง่ายต่อการใช้งาน และให้มีเจ้าหน้าที่แนะนำ สาธิตการเข้าใช้งานในระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		❖ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ เข้ารับบริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ของหน่วยงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น	

3. ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (95.49)

e4 (ประสิทธิภาพการสื่อสาร) ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก (93.12)

e5 (ประสิทธิภาพการสื่อสาร) ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบยังขาดความชัดเจน (94.23)

e6 (ประสิทธิภาพการสื่อสาร) ประเด็นผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานเห็นว่าเจ้าหน้าที่ไม่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน (94.79)

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานและการสร้างการรับรู้	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้จัดทำ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร กระบวนการขั้นตอนการให้บริการทั้งในรูปแบบ (Walk In) และการให้บริการผ่านระบบการให้บริการออนไลน์ (E-Service) ช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ของหน่วยงานที่มีความละเอียด ชัดเจน เข้าใจง่าย ข้อมูลมีความทันสมัยอยู่เสมอ และเป็นข้อมูลที่เกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ โดยให้จัดทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข่าวประชาสัมพันธ์, แผ่นพับ,	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการสามารถถึงได้ง่าย เช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น ❖จัดให้มีช่องทางในการให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เช่น กล่องรับความคิดเห็น แบบสอบถามความถึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การสแกน QR Code หรือผ่านระบบ Google from จัดให้มีช่องทางการข้อซักถาม (Q&A) และให้มี Admin ประจำเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบหรือตอบคำถามให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ❖ให้มีการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลกรภายในหน่วยงานเป็นประจำ มีการประชุมทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปัญหา/อุปสรรค ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รวมทั้งให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาหาความรู้ในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้	

4. กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (88.68)

i10 (การใช้ทรัพย์สินของราชการ) ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างไม่ถูกต้อง (77.74)

i11 (การใช้ทรัพย์สินของราชการ) ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว (97.61)

i12 (การใช้ทรัพย์สินของราชการ) ประเด็นหน่วยงานไม่มีการตรวจสอบเพื่อป้องกันการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว (90.69)

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน การใช้ทรัพย์สินของราชการ และการสร้างการรับรู้	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้จัดทำคู่มือ แนวทาง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ โดยให้ระบุขั้นตอนและแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการตามประเภทงานต่าง ๆ ให้มีความละเอียด ชัดเจน ครอบคลุม และการอนุญาตในการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ❖ให้เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์คู่มือการยืม การใช้ การส่งคืนทรัพย์สินของราชการให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และกำชับให้บุคลากรในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการขอยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในด้านการดูแลการให้ยืม/คืน การอนุญาตให้มีความชัดเจน สะดวก และรวดเร็ว ❖ให้มีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ของราชการหรือประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงและกำชับบุคลากรในหน่วยงานให้มีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่าง	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมไปถึงสร้างจิตสำนึกที่ดีในการเป็นเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม	

5. กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (96.35)

i4 (การใช้งบประมาณ) ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ (96.48)

i5 (การใช้งบประมาณ) ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น การทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง (95.47)

i6 (การใช้งบประมาณ) ประเด็นเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง (97.11)

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี หรือแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้หน่วยงานจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี หรือแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุของหน่วยงาน และให้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหรือจัดหาพัสดุตามแผนงานและตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด ไม่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง และให้ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงาน	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		❖ให้เผยแพร่แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี หรือแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุของหน่วยงานไว้ในที่เปิดเผย พร้อมทั้งสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานได้ทราบและถือปฏิบัติ เช่น การประชุมชี้แจง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แผ่นพับ อินโฟกราฟฟิก การติดประกาศเผยแพร่ไว้ที่จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น ❖จัดทำมาตรการประเมินความเสี่ยงการใช้จ่ายงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงนั้น และให้มีกระบวนการขั้นตอน การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด และมอบหมายผู้ควบคุม กำกับดูแลการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรภายในทราบและถือปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวอย่างเคร่งครัด	

6. กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (98.20)

i7 (การใช้อำนาจ) ประเด็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา (96.98)

i8 (การใช้อำนาจ) ประเด็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานมีการสั่งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ (98.24)

i9 (การใช้อำนาจ) ประเด็นกระบวนการในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง (99.37)

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และการสร้างการรับรู้	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประชุมชี้แจง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แผ่นพับ อินโฟกราฟฟิก การติดประกาศไว้ที่จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น ❖ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานให้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้มากขึ้น และให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างทั่วถึงกัน และให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐอย่างเคร่งครัด ❖จัดทำมาตรการการประเมินความเสี่ยงในประเด็นการรับสินบนในกระบวนการบริหารงานบุคคล และกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงและการสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้บริหารดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

7. กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (96.52)

i13 (การแก้ไขปัญหาการทุจริต) ประเด็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเท่าที่ควร (98.11)

i14 (การแก้ไขปัญหาการทุจริต) ประเด็นการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหน่วยงานยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้จริง (96.23)

i15 (การแก้ไขปัญหาการทุจริต) ประเด็นบุคลากรในหน่วยงานขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน (95.22)

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การจัดทำมาตรการ แนวทางในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการสร้างการรับรู้	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้จัดทำประกาศนโยบาย No Gift Policy โดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดทั้งในก่อน/ขณะ/หลังการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันการเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต ❖ให้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม และสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ ❖จัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการสามารถแจ้งเบาะแส ให้ข้อมูลหรือร้องเรียนในกรณีที่พบว่าเจ้าหน้าที่มีการเรียกรับสินบนหรือทุจริตต่อหน้าที่ และต้องเป็นช่องทางที่สามารถร้องเรียนหรือให้ข้อมูลได้โดยสะดวก รวดเร็ว เช่น สายตรงผู้บังคับบัญชา ตู้รับเรื่องร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียนออนไลน์ผ่านระบบ Google form พร้อมทั้งให้มีการติดตามผลการร้องเรียนได้ และต้องมีมาตรการคุ้มครองและปกปิดข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		ผู้แจ้งเบาะแสว่าจะไม่เกิดผลเสียต่อตนเอง และกำหนดแนวทางขั้นตอนในการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนผ่านช่องทางที่กำหนด พร้อมทั้งผู้บังคับบัญชาต้องมีการกำหนดบทลงโทษและการลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบผู้กระทำผิด ❖ให้เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์หรือสร้างการรับรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุมชี้แจง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ อินโฟกราฟฟิก การติดประกาศไว้ที่จุดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน เป็นต้น ❖ให้กำหนดผู้รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ติดตามการให้ข้อมูล การแจ้งเบาะแส หรือการร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจน	
การจัดทำมาตรการการป้องกันการทุจริตประเด็นการรับสินบน และการสร้างการรับรู้	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖ให้จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการรับสินบนทั้งก่อน/ขณะ/หลังการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร หรือจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการรับสินบน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	ระยะเวลาดำเนินงาน	แนวทาง/วิธีดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
การแจ้งเรื่องร้องเรียนกรณีเจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ และกรณีเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน	1 ตุลาคม 2567 – 30 กันยายน 2568	❖จัดให้มีช่องทางการแจ้งเรื่องร้องเรียนกรณีพบเจ้าหน้าที่รัฐให้บริการไปม่เป็นตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการที่หน่วยงานได้กำหนดไว้คู่มือฯ หรือพบเจ้าหน้าที่รัฐเรียกรับ รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ โดยช่องทางร้องเรียนดังกล่าวผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการต้องเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว และให้เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการหรือแม้แต่เจ้าหน้าที่รัฐเองได้รับทราบในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ, อินโฟกราฟฟิก, Clip VDO, ป้ายประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

การจัดสรรแรงจูงใจหรือการให้รางวัลกับหน่วยงานหรือ Admin ที่มีผลการประเมินในระดับสูงหรือมีวิธีการขับเคลื่อนการประเมิน ITA จนสามารถเป็นต้นแบบหน่วยงานภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรแรงจูงใจหรือให้การรางวัล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) หรือการประเมิน ITA ได้เริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 และได้มีกระบวนการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบเครื่องมือและกลไกการประเมิน ITA ให้ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของประเทศ ภายใต้ความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ตลอดจนประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพอย่างมีธรรมาภิบาล และจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนตลอดระยะเวลามากกว่า 13 ปีที่ผ่านมา ทำให้การประเมิน ITA ได้รับการยอมรับในฐานะเครื่องมือการป้องกันการทุจริตที่สำคัญของประเทศไทย ที่สามารถสะท้อนสถานการณ์การทุจริตภายในองค์กรและสามารถบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส สามารถตอบสนองต่อการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการทบทวนผลการดำเนินงานและถอดบทเรียนเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จังหวัดสิงห์บุรีจึงได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะให้มีการจัดสรรแรงจูงใจหรือการให้รางวัลกับหน่วยงานหรือ Admin ที่มีผลการประเมินที่อยู่ในระดับสูงหรือมีวิธีการขับเคลื่อนการประเมิน ITA จนสามารถเป็นต้นแบบหน่วยงานภาครัฐที่มีธรรมาภิบาล และกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรแรงจูงใจหรือการให้รางวัลเพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการประเมิน ITA มีขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานดังกล่าว ดังนี้

- การพิจารณาความดีความชอบต่อผู้ปฏิบัติงาน ITA เช่น การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หรือการจัดสรรเงินรางวัลกรณีเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ พร้อมประกาศนียบัตร
- การมอบโล่รางวัล ประกาศนียบัตรระดับหน่วยงานภายในจังหวัดทุกหน่วยงาน เงินรางวัลระดับจังหวัด เสื้อ Jacket สามารถ โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน ป.ป.ช. และกำหนดหลักเกณฑ์จากผลการประเมิน
- สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.

↳ข้อคำถามการประเมิน ITA ควรเป็นคำถามที่เข้าใจง่าย ไม่กำกวม มีความชัดเจน ลดการใช้ภาษากฎหมายให้เป็นภาษาทางการมากขึ้น

↳หากหน่วยงานที่เข้ารับการประเมิน ITA หน่วยงานใดได้รับคะแนนการประเมินสูง (95 คะแนนขึ้นไป) ให้เว้นการประเมินในปีถัดไป

↳การแยกประเมินเป็นรายหน่วยงาน (จังหวัด) เพราะบริบทในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน

↳จัดตั้งทีมที่ปรึกษาเพื่อให้การประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างเครือข่าย ITA ในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

คณะทำงานวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

นายวราดิศร อ่อนนุช รองผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี
ประธานคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมิน ITA จังหวัดสิงห์บุรี

หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 33 หน่วยงาน
คณะทำงานขับเคลื่อนการประเมิน ITA จังหวัดสิงห์บุรี

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการทบทวนผลการดำเนินงานและถอดบทเรียนเพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2567 วันที่ 27 สิงหาคม 2567 และวันที่ 30 สิงหาคม 2567

ที่ปรึกษา

นางสาววีรวรรณ จันทนเสวี	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี
นายธวัชชัย ยอดฉัตร	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี

ผู้เรียบเรียงและจัดทำรายงาน

นางสุภาภรณ์ โพธิ์กัน	พนักงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี