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

✧✧✧✧✧

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

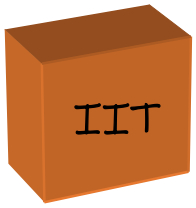
การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่หน่วยงานภาครัฐได้สำรวจและประเมินตนเอง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลอันส่งผลให้เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรตนเองมากยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงการบริหารงานและกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน นอกจากนี้ การประเมิน ITA ยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของหน่วยงานภาครัฐในทางปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความตื่นตัวและหันมาให้ความสนใจต่อการพัฒนาแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ของตนเองให้ทันสมัยและน่าสนใจมากขึ้น ที่สำคัญคือส่งผลให้หน่วยงานมีการจัดการข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระเบียบและเตรียมความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนได้รับทราบและส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบอีกด้วย

นอกจากนี้ ในด้านของประชาชนและสังคมไทยแล้ว การประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือที่ทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่พัฒนาการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้รับบริการจากภาครัฐที่ดีขึ้น และยังส่งผลให้ประชาชนและสาธารณชนมีโอกาสได้มีส่วนร่วมกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานผ่านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงานภาครัฐได้มากขึ้นอีกด้วย

หลักการพื้นฐานของ ITA

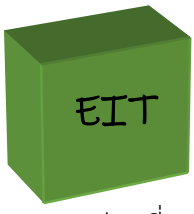
การประเมิน ITA เป็นเครื่องมือที่มีการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้านและหลากหลายมิติ กำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ดังนี้

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



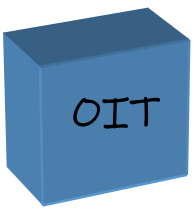
ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่
ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ
ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ
ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ
ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 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

แนวทางการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีการปรับปรุงเครื่องมือการประเมินในบางประการและขั้นตอนการประเมิน สรุปได้ดังนี้

✦ การเปลี่ยนแปลงแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) โดยจำนวนข้อคำถามยังคงจำนวนเท่าเดิม แต่ได้มีการปรับปรุงบางข้อคำถามให้มีความชัดเจนและสะท้อนภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

✦ การเปลี่ยนแปลงของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) มีดังนี้

✓ การลดจำนวนข้อคำถามของแบบวัด OIT จาก 35 ข้อ เหลือ 28 ข้อ เพื่อปรับปรุงข้อคำถามและปรับระดับของน้ำหนักคะแนนของแต่ละข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

✓ การปรับเปลี่ยนระดับการให้คะแนนแบบวัด OIT เดิมมีระดับการให้คะแนน 2 ลักษณะ คือ 0, 100 คะแนน และ 0, 50, 100 คะแนน ปรับเปลี่ยนระดับการให้คะแนนของแบบวัด OIT ทุกข้อเป็น 0, 100 คะแนน

✓ การปรับเปลี่ยนกระบวนการชี้แจงเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่มีความถูกต้องครบถ้วน โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถเลือกวิธีการขอชี้แจงเพิ่มเติมแบบวัด OIT ได้ 2 วิธี คือ

1. ขอชี้แจงเพิ่มเติมบนเอกสารหลักฐานเดิม โดยข้อคำถามที่หน่วยงานประสงค์จะขอชี้แจงเพิ่มเติมบนเอกสารหลักฐานเดิมนั้นจะมีระดับการให้คะแนนเป็น 0, 100 คะแนน

2. ขอแก้ไขการเปิดเผยเอกสาร โดยข้อคำถามที่หน่วยงานประสงค์จะขอแก้ไขการเปิดเผยเอกสารนั้น จะมีระดับการให้คะแนนเป็น 0, 50 คะแนน

✦ การเพิ่มกระบวนการตรวจสอบการประเมินชี้แจงเพิ่มเติมแบบวัด OIT ภายหลังจากผู้ประเมินได้ตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT ที่หน่วยงานขอชี้แจงเพิ่มเติมแล้ว เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่จะเกิดข้อผิดพลาดจากผู้ตรวจประเมินในการให้คะแนนแบบวัด OIT

✦ การปรับเปลี่ยนเวลาปิดระบบ ITAS ของทุกขั้นตอนการประเมิน เดิมระบบ ITAS จะปิดระบบในเวลา 16.30 น. ของแต่ละขั้นตอนการประเมิน ส่วนในการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระบบ ITA จะปิดในเวลา 17.00 น. ของแต่ละขั้นตอนการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับการประมวลผลของระบบ ITAS ที่กำหนดให้มีการประมวลผลข้อมูลทุกต้นชั่วโมง

การประมวลผลการประเมิน

เมื่อประมวลผลการประเมิน ITA เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดผลการประเมิน ITA ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือ คะแนน ITA ของหน่วยงาน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) และระดับผลการประเมิน (Rating Score) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน (Rating Score)	เงื่อนไข				
	คะแนน ITA	คะแนน IIT	คะแนน EIT ส่วนที่ 1	คะแนน EIT ส่วนที่ 2	คแนน OIT
ผ่านดีเยี่ยม	95.00 – 100	95.00 – 100	95.00 – 100	95.00 – 100	95.00 – 100
ผ่านดี	85.00 – 100	85.00 – 100	85.00 – 100	85.00 – 100	85.00 – 100
ผ่าน	85.00 – 100				
ต้องปรับปรุง	70.00 – 84.99				
ต้องปรับปรุงโดยด่วน	0.00 – 69.99				

เป้าหมายตัวชี้วัดตามแผนแม่บท

ผลการประเมิน ITA เมื่อเปรียบเทียบตามค่าเป้าหมายที่กำหนดตามนโยบายและแผนงานระดับประเทศ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ดังนี้

เป้าหมายในภาพรวม

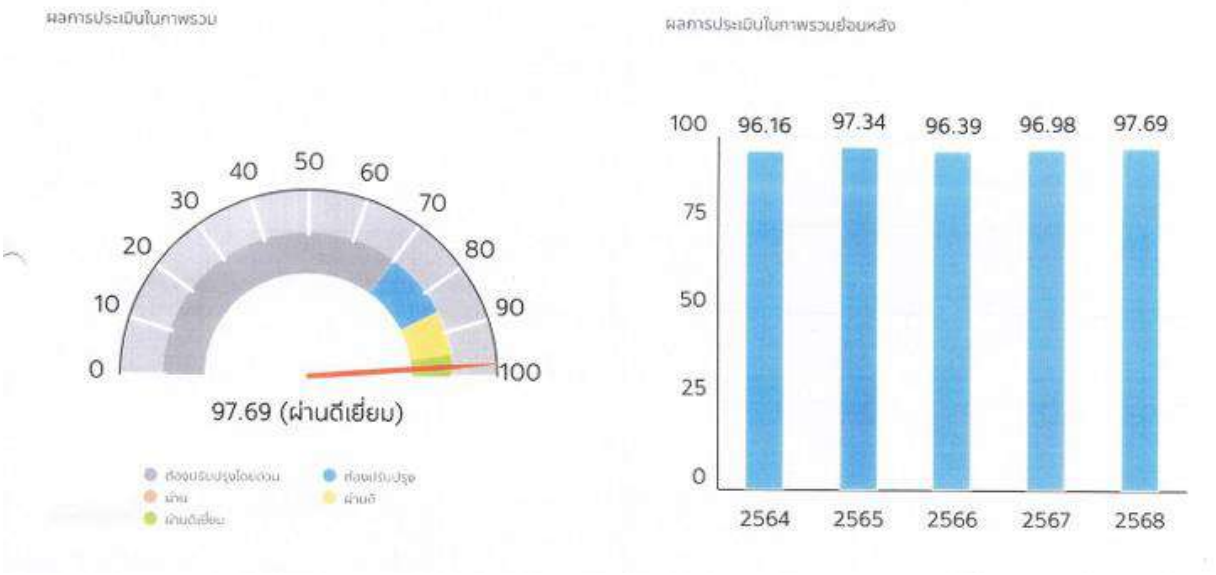
ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานในประเทศไทย	ไม่น้อยกว่า 89 คะแนน				

แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2570
สัดส่วนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ต่อหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด (85 คะแนนขึ้นไป)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100				

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

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีประกาศเรื่อง ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2568 โดย “**จังหวัดสิงห์บุรี**” (ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่อยู่ในการควบคุมดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี) มีผลคะแนนการประเมิน ITA “**97.69**” อยู่ในระดับ “**ผ่านดีเยี่ยม**” บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ



จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 “**จังหวัดสิงห์บุรี**” มีคะแนนเพิ่มมากขึ้น “**+0.71**” โดยเปรียบเทียบคะแนนได้ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	เพิ่มขึ้น/ลดลง (+/-)
1. การปฏิบัติหน้าที่	97.32	98.78	+ 1.46
2. การใช้งบประมาณ	96.35	99.47	+ 3.12
3. การใช้อำนาจ	98.20	99.87	+ 1.67
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	88.68	98.30	+ 9.62
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	96.52	98.63	+ 2.11
6. คุณภาพการดำเนินงาน	96.84	99.13	+ 2.29
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	95.49	97.98	+ 2.49
8. การปรับปรุงการทำงาน	91.25	98.19	+ 6.94
9. การเปิดเผยข้อมูล	100	92.25	- 7.75
10. การป้องกันการทุจริต	100	100	N/A

และมีรายละเอียดผลการประเมินเป็นรายข้อ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียก รับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือที่อาจส่งผลให้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรมเพื่อเป็นการตอบแทน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลามากน้อยเพียงใด	**97.41**
ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	**0.38**
เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	**0.76**
เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	**0.00**
เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	**0.76**
เป็นไปตามที่กำหนดมาก	**6.46**
เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด	**91.63**

I2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการมากน้อยเพียงใด	**98.94**
ไม่มี	**96.96**
มีน้อยที่สุด	**1.90**
มีน้อย	**0.76**
มีค่อนข้างมาก	**0.00**
มีมาก	**0.00**
มีมากที่สุด	**0.38**

I3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	**100**
ไม่มีการเรียกรับสินบน	100
มีการเรียกรับสินบน	0.00

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I4 หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด	98.56
ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์	0.38
เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อยที่สุด	0.00
เป็นไปตามวัตถุประสงค์น้อย	0.00
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ค่อนข้างมาก	0.76
เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาก	3.80
เป็นไปตามวัตถุประสงค์มากที่สุด	95.06

I5 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	100
ไม่มี	100
มีน้อยที่สุด	0.00
มีน้อย	0.00
มีค่อนข้างมาก	0.00
มีมาก	0.00
มีมากที่สุด	0.00

I6 หน่วยงานของท่านมีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากน้อยเพียงใด	99.85
ไม่มี	99.62
มีน้อยที่สุด	0.00
มีน้อย	0.38
มีค่อนข้างมาก	0.00
มีมาก	0.00
มีมากที่สุด	0.00

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือรับสินบน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I7 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	**99.62**
ไม่เคย	98.86
แทบจะไม่เคย	0.38
นาน ๆ ครั้ง	0.76
ค่อนข้างบ่อย	0.00
บ่อยครั้ง	0.00
เป็นประจำ	0.00

I8 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่าน สั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	**100**
ไม่เคย	100
แทบจะไม่เคย	0.00
นาน ๆ ครั้ง	0.00
ค่อนข้างบ่อย	0.00
บ่อยครั้ง	0.00
เป็นประจำ	0.00

I9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	**100**
ไม่มีการเรียกรับสินบน	100
มีการเรียกรับสินบน	0.00

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวกและการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I10 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	**97.87**
ไม่มี	1.14
มีน้อยที่สุด	0.00
มีน้อย	0.00
มีค่อนข้างมาก	1.90
มีมาก	1.14
มีมากที่สุด	95.82

I11 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	**99.16**
ไม่เคย	98.48
แทบจะไม่เคย	0.38
นาน ๆ ครั้ง	0.38
ค่อนข้างบ่อย	0.38
บ่อยครั้ง	0.00
เป็นประจำ	0.38

I12 การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานสามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด	**97.87**
ไม่สามารถป้องกันได้	0.76
สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	0.38
สามารถป้องกันได้น้อย	0.00
สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	0.76
สามารถป้องกันได้มาก	3.80
สามารถป้องกันได้มากที่สุด	94.30

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจังและความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึง การส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำความผิด ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตมากน้อยเพียงใด	**99.24**
ไม่ให้ความสำคัญ	0.38
ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	0.00
ให้ความสำคัญน้อย	0.00
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก	0.38
ให้ความสำคัญมาก	1.14
ให้ความสำคัญมากที่สุด	98.10

I14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้มากน้อยเพียงใด	**98.48**
ไม่สามารถป้องกันได้	0.76
สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	0.00
สามารถป้องกันได้น้อย	0.00
สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	0.76
สามารถป้องกันได้มาก	2.28
สามารถป้องกันได้มากที่สุด	96.20

I15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด	**98.17**
ไม่เชื่อมั่น	0.38
เชื่อมั่นน้อยที่สุด	0.00
เชื่อมั่นน้อย	0.00
เชื่อมั่นค่อนข้างมาก	1.52
เชื่อมั่นมาก	4.18
เชื่อมั่นมากที่สุด	93.92

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

E1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	**97.19**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.90
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	1.36
เห็นด้วย	6.79
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	90.95

EitPublic

E1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา	**100**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	0.00
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	100

EitSurvey

E2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	**97.56**
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.90
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.45
เห็นด้วย	6.79
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	91.86

EitPublic

E2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน	100
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	0.00
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	100

EitSurvey

E3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	100
ไม่มีการเรียกรับสินบน	100
มีการเรียกรับสินบน	0.00

EitPublic

E3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่	100
ไม่มีการเรียกรับสินบน	100
มีการเรียกรับสินบน	0.00

EitSurvey

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชนผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะต้องมีการอธิบายหรือชี้แจงต่อประชาชนได้อย่างชัดเจนด้วย ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

E4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	97.38
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.90
ค่อนข้างเห็นด้วย	1.36
เห็นด้วย	7.69
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	90.05

EitPublic

E4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย	98.00
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	10.00
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	90.00

EitSurvey

E5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	97.19
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.45
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	2.26
เห็นด้วย	7.69
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	89.59

EitPublic

E5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน	98.50
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	7.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	92.50

EitSurvey

E6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	97.83
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.90
เห็นด้วย	9.05
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	90.05

EitPublic

E6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน	99.00
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	5.00
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	95.00

EitSurvey

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

E7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	96.74
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.45
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.45
ค่อนข้างเห็นด้วย	1.81
เห็นด้วย	9.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	87.78

EitPublic

E7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน	98.00
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	10.00
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	90.00

EitSurvey

E8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	98.01
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.90
เห็นด้วย	8.14
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	90.95

EitPublic

E8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน	99.50
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	2.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	97.50

EitSurvey

E9 หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	97.38
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.90
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.90
เห็นด้วย	7.69
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	90.50

EitPublic

E9 หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	99.50
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0.00
ไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	0.00
ค่อนข้างเห็นด้วย	0.00
เห็นด้วย	2.50
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	97.50

EitSurvey

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ (2) การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนการดำเนินงานและงบประมาณ การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม (5) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบและการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

9.1 ข้อมูลพื้นฐาน		**87.50**
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
O1	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่	50
O2	ข้อมูลผู้บริหาร	100
O3	ข้อมูลการติดต่อ	100
O4	ข่าวประชาสัมพันธ์	100
9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ		**100**
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
O5	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	100
O6	แผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2568	100
O7	รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567	100
O8	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	100
O9	คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	100
O10	E-Service	100
O11	ข้อมูลสถิติการให้บริการ	100
9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง		**75.00**
O12	รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุและความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. 2568	50
O13	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. 2567	100
9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		**85.00**
O14	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	50
O15	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567	100
O16	ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม	100

9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส		100
O17	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
O18	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
O19	ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100
O20	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	100

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

10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน		100
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
o21	ประกาศเจตนารมณ์และการสร้างวัฒนธรรมตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่	100
o22	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา	100
O23	การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568	100
O24	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี พ.ศ. 2567	100
10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส		**100**
ข้อ	**ข้อมูล**	**คะแนน**
O25	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	100
O26	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. 2567	100
O27	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	100
O28	รายงานผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2567	100

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

คณะทำงานขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจังหวัดสิงห์บุรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2569 ณ ห้องประชุมนายทองแสงใหญ่ ชั้น 3 ศาลากลางจังหวัดสิงห์บุรี (หลังใหม่) อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้พิจารณารวบรวมและสรุปผลการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา และกำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานของจังหวัดสิงห์บุรี โดยการนำรายละเอียดในประเด็นแต่ละตัวชี้วัดมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (98.78 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I1 การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลามากน้อยเพียงใด (97.41 คะแนน)

I2 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการมากน้อยเพียงใด (98.94 คะแนน)

I3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่ (100 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนน 98.78 เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 1.46 คะแนน ถึงแม้จะมีคะแนนเพิ่มขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากผู้รับบริการและบุคลากรบางส่วนยังเห็นว่าการปฏิบัติงานหรือให้บริการไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางการพัฒนา โดยการให้หน่วยงานกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาที่ชัดเจนในคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและผู้รับบริการรับทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ อาจแปลงข้อมูลจากคู่มือเป็นสื่อรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้ เช่น Infographic แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ Clip VDO, เป็นต้น และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (99.47 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I4 หน่วยงานของท่านใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด (98.56 คะแนน)

I5 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด (100 คะแนน)

I6 หน่วยงานของท่านมีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากน้อยเพียงใด (99.85 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ได้คะแนน 99.47 มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 3.12 ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากบุคลากรบางรายยังไม่คำนึงถึงการใช้งบประมาณเพื่อประโยชน์สูงสุด จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางการพัฒนา โดยให้จัดทำแผนและรายงานความก้าวหน้าด้วยการจัดทำข้อมูลรายการจัดซื้อจัดจ้างและรายงานความก้าวหน้าให้มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนในรูปแบบตารางที่ประมวลผลได้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยให้บุคลากรระดับปฏิบัติมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณเพื่อความคุ้มค่าและตรงกับความต้องการจริง รวมทั้งแสดงความก้าวหน้าการใช้จ่ายงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้างแบบรายไตรมาส เพื่อให้ประชาชนและบุคลากรตรวจสอบได้แบบ Real Time

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (99.87 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I7 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด (99.62 คะแนน)

I8 ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด (100 คะแนน)

I9 การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ (100 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนน 99.87 มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1.67 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากผู้บังคับบัญชาอาจมองว่าตนมีสิทธิเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกมิติ รวมถึงเรื่องส่วนตัว หรืออาจใช้อำนาจบังคับให้เจ้าหน้าที่ทำธุระส่วนตัวเพื่อแลกกับผลประโยชน์อื่น เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ความรู้สึกหรือดุลพินิจในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย หรือใช้อำนาจสั่งการให้เจ้าหน้าที่กระทำการนอกเหนือจากงานในหน้าที่ หรือเจ้าหน้าที่บางคนอาจจำใจทำธุระส่วนตัวหรือกระทำการที่ไม่ถูกต้องเพราะถูกกดดันจากระบบประเมินผลงาน หรือกลัวถูกกลั่นแกล้งในการโยกย้ายตำแหน่ง จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางการพัฒนา โดยการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและระบุหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรใช้อ้างอิงเมื่อถูกสั่งงานนอกเหนือหน้าที่ จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานที่ระบุชัดเจนว่า "คำสั่งใดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย บุคลากรมีสิทธิปฏิเสธและโต้แย้งได้ตามระเบียบ” กำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุ แต่งตั้ง และโยกย้ายตำแหน่งที่อิงตามความรู้ความสามารถและผลงาน (KPIs) อย่างชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานบุคคลให้แสดงขั้นตอนและประกาศผลการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการตรวจสอบร่วมกัน และจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และกำกับดูแลการใช้อำนาจ โดยการให้ผู้บริหารระดับสูงกำกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (98.30 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

I10 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติมากน้อยเพียงใด (97.87 คะแนน)

I11 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด (99.16 คะแนน)

I12 การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานสามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด (97.87 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนน 98.30 มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 9.62 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากบุคลากรบางรายอาจมีความรู้สึกว่าตนเป็นเจ้าของหรือมีสิทธิใช้ทรัพย์สินนั้นได้ทุกเมื่อ โดยเฉพาะอุปกรณ์สำนักงานขนาดเล็ก หรือรถยนต์ส่วนกลาง โดยมองว่าเป็น "สวัสดิการ" อย่างหนึ่งมากกว่าเป็นทรัพย์สินของรัฐ ไม่เห็นความสำคัญของการแยกแยะการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ในธุระส่วนตัว ขั้นตอนการขออนุญาตยืมทรัพย์สินมีความซับซ้อน ใช้เวลานาน หรือต้องผ่านการอนุมัติหลายชั้น เจ้าหน้าที่อาจเลือกที่จะ "หยิบไปใช้ก่อนโดยไม่บอก" เพื่อความสะดวก ส่งผลให้ข้อมูลในระบบไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือเมื่อมีการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวแล้วผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่ากล่าวตักเตือน หรือไม่มีบทลงโทษที่ชัดเจน จนทำให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบจนกลายเป็น "บรรทัดฐานที่ผิด" ในองค์กร หรือในบางกรณีเจ้าหน้าที่อาจไม่มีอุปกรณ์ส่วนตัวที่จำเป็นในการทำงาน หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนแต่ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันท่วงที จึงนำของหน่วยงานไปใช้ทดแทน จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางพัฒนาโดยกำหนดขั้นตอนและแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานในคู่มืออย่างชัดเจน ทั้งพัสดุประเภทใช้คงรูป (เช่น ครุภัณฑ์) และพัสดุใช้สิ้นเปลือง กำหนดให้การยืมพัสดุต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจตามระเบียบกระทรวงการคลังฯ พ.ศ. 2560 และมีการลงนามในทะเบียนคุมการยืมทุกครั้ง การพ่นสีหรือติดสติกเกอร์ "ใช้ในราชการเท่านั้น" บนพาหนะหรืออุปกรณ์สำคัญ เพื่อสร้างความตระหนักและป้องกันการนำไปใช้ส่วนตัว ระบุขอบเขตการใช้งานทรัพย์สินให้ชัดเจน และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลกระทบทางวินัยและกฎหมายของการนำทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (98.63 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด (99.24 คะแนน)

I14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันได้มากน้อยเพียงใด (98.48 คะแนน)

I15 ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด (98.17 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนน 98.63 มีคะแนนเพิ่มขึ้น 2.11 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากบุคลากรบางรายยังขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน และเห็นว่ามาตรการป้องกันยังไม่สามารถป้องกันการทุจริตได้จริง หรือผู้บริหารอาจประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริตเพียงเพื่อให้ผ่านเกณฑ์ประเมิน แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่สนับสนุนงบประมาณกำลังคน หรือลงมาขับเคลื่อนอย่างจริงจัง หรืออาจกังวลว่าข้อมูลการร้องเรียนจะรั่วไหล และถูกผู้ถูกร้องเรียนหรือผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้งในภายหลัง หรือมีทัศนคติว่าต่อให้ร้องเรียนไป เรื่องก็เงียบ หรือมีการช่วยเหลือกันในขั้นตอนการสอบสวน จนทำให้คนผิดไม่ได้รับการลงโทษ รวมถึงหน่วยงานไม่เคยแจ้งความคืบหน้าหรือผลการจัดการเรื่องร้องเรียนให้บุคลากรทราบ ทำให้ดูเหมือนว่าระบบใช้งานไม่ได้จริง จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางพัฒนา โดยการทบทวนและประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียน ด้วยการทบทวนแนวปฏิบัติและสร้างความมั่นใจเรื่องการรักษาข้อมูลลับแก่ผู้ร้องเรียน รวมทั้งเผยแพร่ช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย รวมทั้งพัฒนาระบบร้องเรียนการทุจริตภายในที่การันตีการปกปิดตัวตนได้ 100% และรายงานสถานการณ์แก้ไขเรื่องร้องเรียนให้ผู้แจ้งทราบเป็นระยะ รวมทั้งแจ้งสถิติการจัดการเรื่องร้องเรียนให้บุคลากรในหน่วยงานทราบเป็นระยะ เช่น ในปีนี้มี 3 เรื่อง: อยู่ระหว่างสอบสวน 2 เรื่อง, ยุติเรื่องเนื่องจากไม่มีมูล 1 เรื่อง โดยไม่ต้องระบุชื่อ เพื่อแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว มีการจัดการที่จริงจัง

ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน (99.13 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

E1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลา (97.19 คะแนน)

E2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน (97.56 คะแนน)

E3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่านหรือไม่ (100 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ได้คำแนน 99.13 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.29 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด หรือกระบวนการทำงานมีขั้นตอนมากเกินไป ต้องผ่านการอนุมัติจากผู้บริหารหลายชั้นโดยไม่จำเป็น จงใจทำให้ขั้นตอนยากหรือช้า เพื่อบีบให้ผู้รับบริการต้องจ่าย "เงินพิเศษ" เพื่อความรวดเร็ว ภาระงานกระจุกตัว เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความชำนาญในขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญกับผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว หรือผู้ที่มีอิทธิพล/ตำแหน่งสูงก่อนผู้รับบริการทั่วไป ไม่มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจส่วนตัวในการให้บริการ ส่งผลให้ความเร็วหรือคุณภาพการบริการแต่ละคนไม่เท่ากัน และเจ้าหน้าที่บางรายอาจมีอคติต่อกลุ่มบุคคลบางประเภท หรือให้บริการตาม “อารมณ์” มากกว่า “หน้าที่" จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางพัฒนาโดยให้ระบุขั้นตอน ระยะเวลา และเอกสารที่ต้องใช้ให้ชัดเจนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558

ไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมทั้งจัดทำคู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คู่มือดังกล่าวให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ อาจแปลงข้อมูลจากคู่มือเป็นสื่อรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการรับรู้ เช่น Infographic แผ่นพับ ป้ายประชาสัมพันธ์ Clip VDO, เป็นต้น และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของหน่วยงาน เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร (97.98 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

E4 หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย (97.38 คะแนน)

E5 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน (97.19 คะแนน)

E6 เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถาม หรือให้คำอธิบายแก่ท่านได้อย่างชัดเจน (97.83 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนน 97.98 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.49 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากผู้รับบริการบางรายอาจเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงได้ยาก และข้อมูลที่เผยแพร่ยังขาดความชัดเจนและไม่เป็นปัจจุบันในบางรายการ เจ้าหน้าที่บางรายอาจไม่ทราบรายละเอียดเชิงลึกของทุกภารกิจ ทำให้ตอบคำถามแบบแบ่งรับแบ่งสู้ หรือโยนกันไปมาระหว่างกลุ่มงาน/ฝ่าย หรือเจ้าหน้าที่อาจมีความรู้แต่ขาดศิลปะในการอธิบาย ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกสับสนหรือได้รับการตอบกลับที่ฟังดูไม่เป็นมิตร จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางการพัฒนา โดยให้ปรับปรุงข้อมูลในเว็บไซต์จังหวัด ด้วยการตรวจสอบและอัปเดตข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง และใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและสะดวกต่อการเข้าถึง เช่น Line, Facebook, Instagram เป็นต้น รวมทั้งอาจจัดกิจกรรมประชาคมหรือเปิดรับฟังความเห็นจากบุคคลภายนอกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Live หรือเวทีสาธารณะ เพื่อนำมาปรับปรุงงานบริการ ใช้การสื่อสารแบบ Infographic หรือวิดีโอสั้น แทนการโพสต์รูปภาพเอกสารราชการที่มีตัวหนังสือเยอะ เพื่อให้ประชาชนเข้าใจประเด็นสำคัญได้ใน 1 นาที และวางแผนการลงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เช่น ประกาศรับสมัครงาน ผลการจัดซื้อจัดจ้าง หรือประกาศสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน (98.19 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

E7 หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน (96.74 คะแนน)

E8 หน่วยงานมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อประชาชน (98.01 คะแนน)

E9 หน่วยงานมีการพัฒนาการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (97.38 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ได้คะแนน 98.19 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่าน 6.94 คะแนน ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มขึ้น แต่จากการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรหรือการรักษามาตรฐาน สาเหตุอาจเกิดมาจากผู้รับบริการบางรายยังพบว่ามีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือการสื่อสารตอบข้อซักถามยังขาดความชัดเจนในบางประเด็น จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางพัฒนา โดยการพัฒนา E – Service เพิ่มเติม ด้วยการวิเคราะห์ภารกิจที่อาจเกิดการใช้ดุลพินิจและพัฒนาช่องทางการให้บริการออนไลน์เพื่อลดการเผชิญหน้าและสร้างความเท่าเทียม ยกระดับงานบริการหลักขึ้นสู่ระบบออนไลน์ทั้งหมด เพื่อลดการเผชิญหน้าและลดปัญหาการเลือกปฏิบัติหรือการให้บริการที่ไม่เท่าเทียมกัน การมอบหมายผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในการตอบข้อซักถามผ่านช่องทางติดต่อให้ชัดเจนมากขึ้น และสื่อสารข้อมูลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ให้เข้าใจง่าย เช่น Line, Facebook, เว็บไซต์หน่วยงาน, จุดประชาสัมพันธ์หรือให้บริการของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล (92.25 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน (87.50 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ (100 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง (75.00 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (85.00 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส (100 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนน 92.25 คะแนน ซึ่งลดลงจากปีที่ผ่านมา 7.75 คะแนน จากการวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้คะแนนลดลงอาจเกิดจาก ความไม่สมบูรณ์ของเอกสาร ขาดความเข้าใจในองค์ประกอบด้านข้อมูลที่กำหนด รวมทั้งการสอบทานข้อมูลที่ไม่ละเอียดเพียงพอ จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางการพัฒนา โดยให้มีการศึกษาทำความเข้าใจกับองค์ประกอบด้านข้อมูลในแต่ละประเด็นให้ถ่องแท้ และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันเพื่อนำไปเปิดเผยบนเว็บไซต์จังหวัดได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต (100 คะแนน)

ประเด็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน (100 คะแนน)

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (100 คะแนน)

จากการวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้คะแนน 100 คะแนน ซึ่งเท่ากับปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเท่ากับปีที่ผ่านมา แต่ยังคงต้องรักษามาตรฐานการดำเนินงานไว้ โดยให้ศึกษาทำความเข้าใจกับองค์ประกอบด้านข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลไปใช้งานได้ทันที

มาตรการและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จังหวัดสิงห์บุรี มีคะแนนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา 0.71 คะแนน และถึงแม้ว่าจะมีคะแนนเพิ่มมากขึ้น แต่จังหวัดสิงห์บุรีก็ยังคงทำการถอดบทเรียนและวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อหาสาเหตุ หรือปัญหา เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร รวมทั้งการรักษามาตรฐานของการประเมิน ITA ให้ยังคงมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดมาตรการและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสขึ้น เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ยึดถือปฏิบัติ พร้อมทั้งกำหนดขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ดังนี้

ตัวชี้วัด	♦ **การปฏิบัติหน้าที่**
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	**การปรับปรุงและทบทวนคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ**
ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	**1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (Standardization)** ⌑ ทบทวนและปรับปรุงคู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ และคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้มีเนื้อหาที่ "อ่านง่าย" ระบุขั้นตอน 1-2-3 และ "ระยะเวลาที่ใช้จริง" ในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน ⌑ กำหนดมาตรฐานการบริการ โดยระบุเกณฑ์มาตรฐานระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นตัวตั้งเป้าหมาย และผู้รับบริการใช้เป็นเกณฑ์ในการติดตามงาน **2. การแปลงข้อมูลสู่สื่อสร้างสรรค์ (Visualization & Communication)** ⌑ สรุปขั้นตอนสำคัญและเอกสารที่ต้องใช้ให้จบในแผ่นเดียว เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆเช่น Line, Facebook, จุดประชาสัมพันธ์หรือจุดให้บริการของหน่วยงาน เป็นต้น ⌑ จัดทำคลิปวิดีโอสั้นๆ (Shorts/Reels) อธิบาย "วิธีขอรับบริการ" หรือ "คำถามที่พบบ่อย" (FAQ) เพื่อลดข้อผิดพลาดจากการเตรียมเอกสารไม่ครบของผู้รับบริการ ⌑ จัดทำ QR Code ไว้ที่จุดประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการสแกนอ่านขั้นตอนหรือดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ทันที **3. กลไกการกำกับติดตามและประเมินผล (Monitoring & Feedback)** ⌑ มีระบบติดตามสถานะ (Tracking System) โดยมีช่องทางให้ผู้รับบริการตรวจสอบได้ว่าปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนใด และเหลือเวลาอีกกี่วันจึงจะดำเนินการแล้วเสร็จ

	⌑ จัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือระบบประเมินความพึงพอใจหลังรับบริการทันทีเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าขั้นตอนใดยังคงเกิดคอขวด (Bottleneck) ⌑ การอบรมภายใน (Internal Workshop) จัดประชุมชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจมาตรฐานใหม่ เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและลดการใช้ดุลยพินิจส่วนตัว
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
ผู้รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

ตัวชี้วัด	♦ **การใช้งบประมาณ**
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	**การจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี หรือแผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือแผนการจัดหาพัสดุ**
ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	**1. มาตรการด้านการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Bottom-up Planning)** ⌑ เปิดเวที "ร่วมคิด ร่วมจ่าย" โดยก่อนจัดทำแผนงบประมาณประจำปี ให้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเชิญตัวแทนบุคลากรระดับปฏิบัติการจากทุกกอง/ฝ่าย มานำเสนอโครงการที่ตอบโจทย์การทำงานจริง เพื่อลดงบประมาณในโครงการที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ⌑ ให้มีเกณฑ์ความคุ้มค่า โดยกำหนดให้ผู้เสนอโครงการต้องระบุ "ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับเทียบกับเงินที่จ่ายไป" ลงในแบบเสนอโครงการ เพื่อกระตุ้นให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดก่อนเบิกจ่าย **2. มาตรการด้านความโปร่งใสและข้อมูลเปิด (Open Data & Real-time Tracking)** ⌑ จัดทำ Dashboard สรุปงบประมาณรายไตรมาส โดยจัดทำตารางสรุปการจัดซื้อจัดจ้างและผลการใช้จ่ายงบประมาณในรูปแบบ Excel หรือ Google Sheets ที่ประชาชนและบุคลากรสามารถกดดูได้ทันทีผ่านหน้าเว็บไซต์หน่วยงาน (แทนการลงไฟล์ PDF เพียงอย่างเดียว) ⌑ จัดให้มีระบบติดตามสถานะพัสดุ เพื่อแสดงสถานะการจัดซื้อจัดจ้างตั้งแต่ "ขั้นวางแผน -> ขั้นจัดซื้อ -> ขั้นตรวจรับ" เพื่อให้เห็นความโปร่งใสในทุกขั้นตอนและป้องกันการทุจริตหรือการดึงเรื่องให้ล่าช้า **3. มาตรการสร้างความตระหนักและกำกับดูแล (Accountability & Awareness)** ⌑ รายงานผลความก้าวหน้าในการประชุมประจำเดือน โดยให้มีการรายงานตัวเลขการใช้จ่ายงบประมาณเทียบกับเป้าหมายในที่ประชุมบุคลากรทุกเดือน เพื่อให้ทุกคนรับทราบสถานะการคลังของหน่วยงานร่วมกัน

	⌑ จัดให้มีคลินิกพัสดุ/งบประมาณ โดยการตั้งทีมให้คำปรึกษาด้านกฎระเบียบการเบิกจ่าย เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดที่อาจนำไปสู่ความเสียหายต่องบประมาณแผ่นดิน **4. ช่องทางการร้องเรียนและข้อเสนอแนะ (Internal Feedback Loop)** ⌑ จัดให้มีช่องทางรับข้อเสนอแนะ "งบประมาณโปร่งใส" โดยการจัดทำกล่องรับความคิดเห็นหรือ Link ออนไลน์ ให้บุคลากรสามารถแจ้งเบาะแสหรือเสนอแนะวิธีการประหยัดงบประมาณได้โดยไม่ต้องระบุตัวตน
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
ผู้รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

ตัวชี้วัด	♦ **การใช้อำนาจ**
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	**การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในสังกัด และการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี**
ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	**1. มาตรการด้านการกำกับดูแลคำสั่งและการมอบหมายงาน (Formalization)** ⌑ จัดให้มีระบบ "คำสั่งลายลักษณ์อักษร" (Written Order Policy) โดยกำหนดให้มีการมอบหมายงานสำคัญหรือการสั่งการที่นอกเหนือจากงานประจำต้องทำเป็นบันทึกข้อความหรือมีหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีขอบเขตงานที่ตรวจสอบได้ ⌑ ประกาศสิทธิการปฏิเสธคำสั่งที่ไม่ชอบ (Right to Refuse) โดยจัดทำและเผยแพร่แนวทางปฏิบัติที่ระบุขั้นตอนการโต้แย้งคำสั่งที่มิชอบด้วยกฎหมายหรือคำสั่งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา โดยอ้างอิงตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีที่พึ่งทางกฎหมาย **2. มาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานระบบคุณธรรม (Merit System)** ⌑ เกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ที่วัดผลได้ (Objective KPIs) โดยให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นแบบ "คะแนนสะสมจากผลงานจริง" มากกว่า "ความพึงพอใจส่วนตัว" และต้องมีการแจ้งคะแนนพร้อมเหตุผลให้เจ้าหน้าที่ทราบเป็นรายบุคคล ⌑ จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อลดการใช้อำนาจตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง โดยให้มีคณะกรรมการร่วมพิจารณาและบันทึกมติที่ประชุมไว้อย่างชัดเจน **3. มาตรการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Openness)** ⌑ Dashboard การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ผลการประเมิน หรือเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งบนเว็บไซต์หน่วยงานอย่างเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรตรวจสอบเปรียบเทียบกันได้

	⌑ สรุปแผนพัฒนาบุคลากรรายปี เพื่อแสดงให้เห็นว่าการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมหรือเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่วางไว้ ไม่ใช่การเลือกปฏิบัติ **4. มาตรการคุ้มครองและช่องทางร้องเรียนลับ (Protection & Reporting)** ⌑ ช่องทางร้องเรียนต่อ "ผู้บริหารระดับสูง" โดยตรง โดยการจัดทำระบบรับเรื่องร้องเรียนกรณีถูกใช้อำนาจไม่เป็นธรรม (Whistleblowing) ที่เก็บรักษาความลับของผู้ร้องเรียนอย่างสูงสุด เพื่อป้องกันการถูกกลั่นแกล้งในภายหลัง ⌑ กิจกรรม "Small Talk" หรือ "กล่องรับความเห็นบริหาร" เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนปัญหาการใช้อำนาจผ่านบุคคลที่สาม (เช่น ฝ่าย HR หรือจริยธรรม) โดยไม่ต้องระบุชื่อ
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
ผู้รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

ตัวชี้วัด	♦ **การใช้ทรัพย์สินของราชการ**
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	**การกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน การใช้ทรัพย์สินของราชการ**
ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	**1. มาตรการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล (Digital Tracking & Simplified Process)** ⌑ ระบบยืม-คืนออนไลน์ (E-Borrowing) เพื่อลดความซับซ้อนของขั้นตอนการอนุมัติด้วยการใช้ Google Forms หรือ Application ภายในหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ขออนุมัติได้รวดเร็วผ่านมือถือ แทนการเดินเอกสารหลายชั้น ช่วยให้ข้อมูลในระบบเป็น Real-time ⌑ จัดทำ QR Code ประจำทรัพย์สิน ไว้ที่ครุภัณฑ์หรืออุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สแกนเพื่อตรวจสอบสถานะการยืม-คืน หรือแจ้งซ่อมได้ทันที **2. มาตรการเชิงสัญลักษณ์และการสร้างความตระหนัก (Visual & Ethical Awareness)** ⌑ การแสดงสัญลักษณ์ "ของหลวง" นอกจากการพ่นสี/ติดสติกเกอร์ที่รถยนต์แล้ว ควรทำ "แถบสีหรือตราสัญลักษณ์" บนอุปกรณ์สำนักงานขนาดเล็ก (เช่น เครื่องสำรองไฟ, กล้องถ่ายรูป) เพื่อย้ำเตือนว่าเป็นทรัพย์สินราชการ ⌑ แคมเปญ "แยกเรื่องส่วนตัว ออกจากตัวพัสดุ" โดยจัดทำสื่อ Infographic เปรียบเทียบให้เห็นชัดเจนว่า พฤติกรรมใดคือ "สวัสดิการ" และพฤติกรรมใดคือ "การลักทรัพย์หลวง/ผิดวินัย" เพื่อทำลายบรรทัดฐานที่ผิดในองค์กร

	3. มาตรการบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive Asset Management) ⌑ ระบบ Check-point รถยนต์ราชการ โดยกำหนดให้รถยนต์ทุกคันต้องมี Logbook (สมุดบันทึกการใช้รถ) ที่ระบุเลขไมล์ สถานที่ และวัตถุประสงค์อย่างละเอียด และให้มีการสุ่มตรวจโดยเจ้าหน้าที่พัสดุทุกเดือน ⌑ พื้นที่ส่วนกลางสำหรับวัสดุสิ้นเปลือง โดยการจัดโซนเบิกจ่ายวัสดุสิ้นเปลือง (เช่น ปากกา กระดาษ) ที่เข้าถึงง่ายแต่มีระบบบันทึกการเบิกที่ชัดเจน เพื่อลดปัญหาเจ้าหน้าที่นำของส่วนตัวมาใช้หรือหยิบของหลวงไปโดยไม่บอกเพราะความเร่งด่วน **4. มาตรการกำกับดูแลและบทลงโทษ (Accountability & Penalty)** ⌑ กำหนดให้มีข้อตกลงการใช้ทรัพย์สิน (User Agreement) โดยให้เจ้าหน้าที่ลงนามรับทราบเงื่อนไขและบทลงโทษทางวินัย/กฎหมาย (ป.อาญา มาตรา 147, 151) ในการนำทรัพย์สินไปใช้ส่วนตัวตั้งแต่วันที่รับมอบอุปกรณ์หรือเริ่มปฏิบัติงาน ⌑ กำหนดให้มีมาตรการ "เตือนก่อนลงโทษ" โดยการกำหนดลำดับขั้นการจัดการเมื่อพบการฝ่าฝืน เช่น ครั้งแรกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ครั้งต่อมาตัดคะแนนประเมินผลงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเท่าเทียมกัน
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
ผู้รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

ตัวชี้วัด	♦ **การแก้ไขปัญหาการทุจริต** ♦ **การป้องกันการทุจริต**
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	**1. การจัดทำมาตรการ/แนวทางในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ** **2. การแจ้งเรื่องร้องเรียนกรณีเจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือคู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ และกรณีเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน**
ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	**1. มาตรการสร้างความปลอดภัยและคุ้มครอง (Protection & Privacy)** ⌑ สร้างระบบร้องเรียนแบบนิรนาม (Anonymous Reporting) โดยใช้เทคโนโลยีที่ระบุตัวตนไม่ได้ (เช่น ระบบ QR Code หรือแพลตฟอร์มกลางที่ไม่เก็บ IP Address) โดยผู้แจ้งจะได้ "รหัสติดตามเรื่อง" เพื่อใช้ตรวจสอบความคืบหน้าโดยไม่ต้องใช้ชื่อ ⌑ กำหนดนโยบาย No-Retaliation (ห้ามตอบโต้ผู้แจ้งเบาะแส) โดยการประกาศเป็นกฎเหล็กว่าหากมีการกลั่นแกล้งผู้ร้องเรียน ผู้กลั่นแกล้งจะได้รับโทษทางวินัยขั้นร้ายแรงทันที เพื่อสร้างความอุ่นใจ

	2. มาตรการเชิงรุกของผู้บริหาร (Executive Commitment) ⌑ Tone at the Top โดยผู้บริหารต้องไม่เพียงแค่ประกาศนโยบาย แต่ต้อง "ทำให้ดู" เช่น การจัดสรรงบประมาณพัฒนาระบบตรวจสอบโดยเฉพาะ หรือการเป็นประธานคณะกรรมการติดตามผลด้วยตนเอง ⌑ Performance Key (KPI) กำหนดให้ "ความสำเร็จในการจัดการเรื่องทุจริต" เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลงานของผู้บริหารระดับสูง **3. มาตรการเปิดเผยและสื่อสาร (Transparency & Communication)** ⌑ Dashboard รายงานผล โดยการจัดทำสรุปสถิติรายไตรมาสในรูปแบบที่เข้าใจง่าย (Infographic) เผยแพร่ผ่านทาง Line กลุ่ม หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ว่ามีการลงโทษจริงไปแล้วกี่ราย (โดยไม่ระบุชื่อ) เพื่อลดทัศนคติที่ว่า "เรื่องเงียบ" ⌑ กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน (เช่น 7 วันแจ้งรับเรื่อง, 30 วันแจ้งความคืบหน้า) เพื่อให้ผู้ร้องเรียนรู้สึกว่าระบบ "มีชีวิต" และกำลังทำงานอยู่ **4. มาตรการตรวจสอบถ่วงดุล (Check and Balance)** ⌑ กำหนดให้มีกรรมการภายนอก ในกรณีที่เป็นเรื่องร้องเรียนผู้บริหารระดับสูง หรือเรื่องที่มีมูลค่าความเสียหายสูง ควรเชิญคนนอกหรือหน่วยงานกลางเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสวน เพื่อป้องกันการช่วยเหลือกันภายใน
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
ผู้รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

ตัวชี้วัด	♦ **คุณภาพการดำเนินงาน** ♦ **ประสิทธิภาพการสื่อสาร** ♦ **การปรับปรุงระบบการทำงาน** ♦ **การเปิดเผยข้อมูล**
มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	**การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานและการสร้างการรับรู้**
ขั้นตอน/วิธีดำเนินงาน	**1. มาตรการจัดการข้อมูล (Content Management)** ⌑ จัดทำคู่มือ Q&A หรือ "คลังคำตอบมาตรฐาน" ที่รวมคำถามที่พบบ่อย (FAQs) ของทุกฝ่ายไว้ในที่เดียว เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนใช้ตอบคำถามเบื้องต้นได้ทันที ลดการโยนงานไปมา ⌑ Calendar of Content (ตารางล่วงหน้า) โดยกำหนดปฏิทินการอัปเดตข้อมูลที่ชัดเจน (เช่น ผลจัดซื้อจัดจ้างอัปเดตทุกวันที่ 5 ของเดือน) เพื่อป้องกันข้อมูลล้าสมัย

	2. มาตรการพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ (Soft Skills & Knowledge) ⌑ อบรมศิลปะการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่หน้างาน เน้นการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แทนภาษาราชการ และการควบคุมอารมณ์ในการตอบโต้ ⌑ จัดบรีฟสั้นๆ ระหว่างกลุ่มงานเป็นระยะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ "รู้รอบ" ในภารกิจภาพรวมของจังหวัด ไม่ใช่รู้เฉพาะงานที่ตนเองทำ **3. มาตรการยกระดับช่องทางดิจิทัล (Digital Transformation)** ⌑ Social Media Admin Team โดยการตั้งทีมแอดมินที่ทำหน้าที่ "ด่านหน้า" โดยเฉพาะ มีอำนาจในการประสานข้อมูลข้ามฝ่าย เพื่อให้การตอบกลับใน Facebook หรือ Line ทำได้รวดเร็ว (Real-time Response) ⌑ ปรับปรุงหน้าเว็บไซต์ให้ค้นหาง่ายขึ้น โดยยึดเอา "สิ่งที่ประชาชนอยากรู้" ขึ้นเป็นเมนูหลัก แทนการจัดเมนูตาม "โครงสร้างกอง/ฝ่าย" **4. มาตรการประเมินและรับฟัง (Feedback Loop)** ⌑ ใช้เครื่องมือง่ายๆ อย่าง Google Forms หรือระบบโหวตใน Line OA เพื่อทำประชาคมออนไลน์สั้นๆ หลังจบ Facebook Live หรือหลังรับบริการ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจและนำความเห็นมาปรับปรุงทันที
ระยะเวลาดำเนินงาน	1 ตุลาคม 2568 – 30 กันยายน 2569
ผู้รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการ

คณะทำงานวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประธานคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมิน ITA จังหวัดสิงห์บุรี

นายวราดิศร อ่อนนุช ผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี

รองประธานคณะทำงานขับเคลื่อนการประเมิน ITA จังหวัดสิงห์บุรี

นางสาววีรวรรณ จันทนเสวี รองผู้ว่าราชกาจังหวัดสิงห์บุรี

นายสหชัย แจ่มประสิทธิ์สกุล รองผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี

คณะทำงานขับเคลื่อนการประเมิน ITA จังหวัดสิงห์บุรี

หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสิงห์บุรี

ที่ปรึกษา

นางสาวเมธินี นิชรัตน์ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี

นายธวัชชัย ยอดฉัตร ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี

ผู้เรียบเรียงและจัดทำรายงาน

นางสุภาภรณ์ โพธิ์กัน พนักงานทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสิงห์บุรี