



รายงานมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในเมืองพัททยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมืองพัททยา

อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี



## คำนำ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหา การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้ จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ทราบถึงช่องว่าง ของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพในการยกระดับธรรมาภิบาลความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น

รายงานมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในเมืองพัทยาฉบับนี้ เป็นการวิเคราะห์ผลการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยผลคะแนนจากตัวชี้วัดทั้ง 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การปฏิบัติหน้าที่ (2) การใช้งบประมาณ (3) การใช้อำนาจ (4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ (5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (6) คุณภาพการดำเนินงาน (7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (8) การปรับปรุงระบบการ ทำงาน (9) การเปิดเผยข้อมูล และ (10) การป้องกันการทุจริตโดยประเมินผลจากการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใน (Internal) การรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่งผลคะแนนครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนการบริหาร จัดการภายใน การปรับปรุงพัฒนาในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ ให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและผู้รับบริการภาครัฐต่อไป



## 1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” ปัจจุบันการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้เป็นการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็น “มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุก” ที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ โดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินและแนวทางในการพัฒนาและยกระดับหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

## 2. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ 1 ของหน่วยงานประเภท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ โดยได้คะแนนเท่ากับ 98.94 คะแนน ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน **ระดับ ผ่านดีเยี่ยม** เมื่อพิจารณาตามตัวชี้วัด พบว่า

- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.48
- ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.00
- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.37
- ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.86
- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.14
- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.93
- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 97.30
- ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 97.70
- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00
- ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต	ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00



สรุปได้ว่า จุดแข็งที่หน่วยงานได้คะแนนเท่ากับสูงสุดร้อยละ 100.00 คือ ตัวชี้วัดที่ 9 และ 10 การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต ส่วนตัวชี้วัดอื่นเห็นควรเพิ่มระดับคะแนนให้มากขึ้นกว่าเดิม



### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจำแนกตามดัชนีของเมืองพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดที่ต้องพัฒนาไว้ดังต่อไปนี้

#### 3.1 จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 90) จำนวน 10 ตัวชี้วัด คือ

1) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนทราบ ใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ



(3) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

2) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 100.00

เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของเมืองพัทยา เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (2) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

3) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.48

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการความโปร่งใสและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ดีหน่วยงานควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทั่วไปกับผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นส่วนตัวอย่างเท่าเทียมกัน

4) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.37

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เห็นได้ว่า บุคลากรภายในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมอบหมายงาน

5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99.14

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม



6) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 99

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย เห็นได้ว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญ กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

7) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 98.86

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก เห็นได้ว่า หน่วยงานควรจะมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

8) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงการทำงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 97.70

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย

9) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 97.30

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อ ประสิทธิภาพการสื่อสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนที่ควรรับทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การใช้บริการ นอกจากนี้หน่วยงานควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มี

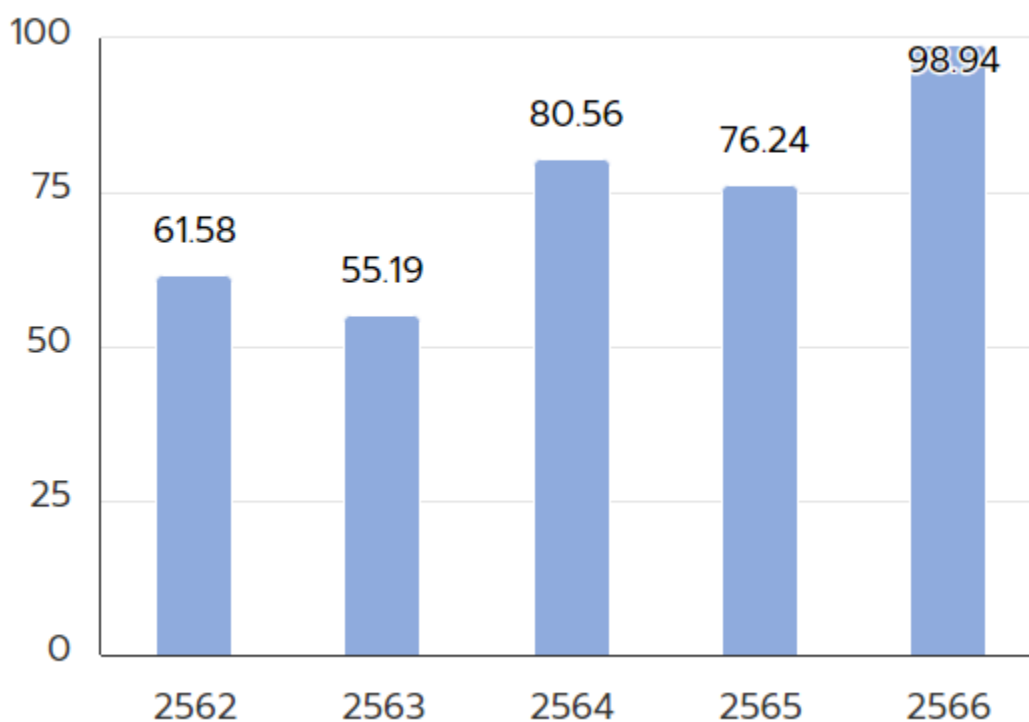


ช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

9) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ได้คะแนนเท่ากับร้อยละ 96.93

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เห็นได้ว่า ประชาชน หรือผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นในคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานว่ายึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ไม่นำผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ และไม่พบว่า ไม่มีการเรียกรับสินบน แต่ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้หน่วยงานได้คะแนนดีขึ้น ซึ่งควรเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลสาธารณะอย่างชัดเจน เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน อีกทั้งควรมีช่องทางที่หลากหลาย การบริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการดำเนินการ

ผลการประเมินในภาพรวมย้อนหลังของเมืองพัทยา



## การวิเคราะห์ค่าคะแนน ใน 7 ประเด็น

### (1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	ค่าร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์สู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ขอจำกัดของ หน่วยงาน
i1 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน ปฏิบัติหรือให้บริการแก่ บุคคลภายนอก เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา มากน้อยเพียงใด	98.85	-มีการพัฒนาระบบงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการจัดการเอกสาร ระบบงานธุรการ เป็นต้น	ทุกส่วน ราชการ	-กำหนดขั้นตอนและวิธีการ ปฏิบัติที่ชัดเจนและครบถ้วน -จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหรือคู่มือ ให้บริการแก่บุคคลภายนอก -จัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความเข้าใจและ ทักษะในการปฏิบัติงานตาม ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	-บางกระบวนการต้องใช้ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน
o14 คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	100	-จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	ทุกส่วน ราชการ	-ระบุถึงวัตถุประสงค์ ขอบเขต ขั้นตอน ระยะเวลา กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง และผลลัพธ์ของงาน -เขียนแผนผังกระบวนการ การ เขียนขั้นตอนการดำเนินงาน การกำหนดข้อกำหนดและ เงื่อนไข -เผยแพร่คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ และนำไปปฏิบัติ	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	-คู่มือหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานอาจไม่ครอบคลุม สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นใน ปัจจุบัน -การจัดทำคู่มือหรือมาตรฐาน การปฏิบัติงานอาจมีความ ซับซ้อนและยากต่อการเข้าใจ โดยเฉพาะถ้าหากกระบวนการ ทำงานมีความซับซ้อนมาก -บางครั้งเจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตาม คู่มือหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้





## (2) การให้บริการและระบบ E-Service

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
E2 หน่วยงานปฏิบัติหรือ ให้บริการแก่ท่านอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติมากนัก เพียงใด	EIT Public 95.77  EIT Survey 96.70	-มีการประเมินความพึงพอใจต่อ การรับบริการ โดยกำหนด ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวัด ด้านคุณภาพการให้บริการ การ ให้บริการอย่างเท่าเทียม เป็น ธรรม เพื่อนำไปใช้ในการ ปรับปรุงการดำเนินงาน โดย เฉพาะงานบริการ	ทุกส่วน ราชการ	-จัดอบรม หรือจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการให้บริการอย่าง เสมอภาค เพื่อปลูกจิตสำนึก และสร้างค่านิยมในการปฏิบัติ หน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	-เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความ เข้าใจในการให้บริการอย่างเท่า เทียมและเสมอภาค
O18 E-Service	100	-รวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น ความต้องการของผู้ใช้งาน เพื่อกำหนดรูปแบบบริการ e-Service โดยพิจารณาถึงปัจจัย ต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี งบประมาณ บุคลากร เป็นต้น -จัดทำระบบหรือแอปพลิเคชัน เพื่อให้บริการ e-Service ตามที่ได้ออกแบบไว้ -ทดสอบและประเมินผล	สำนัก ยุทธศาสตร์ และ งบประมาณ	-สำรวจความคิดเห็น จาก เจ้าหน้าที่และกลุ่มเป้าหมาย -จัดทำแผนการพัฒนาบริการ e-Service โดยกำหนด ระยะเวลา งบประมาณ และ ทรัพยากรที่จำเป็นในการ พัฒนา -ประเมินผลการให้บริการ e-Service โดยพิจารณาจาก ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสะดวกในการใช้งาน ประสิทธิภาพของบริการ	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	-ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี -ข้อจำกัดด้านกฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคล กฎหมายว่าด้วยการรักษาความ มั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัด จ้างภาครัฐ -ผู้รับบริการที่ขาดความรู้หรือ ทักษะด้านเทคโนโลยี อาจไม่ สามารถใช้บริการ E-Serviceได้



				ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน เป็นต้น - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ให้กลุ่มเป้าหมายทราบ เพื่อให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงและ ใช้บริการได้อย่างทั่วถึง		
--	--	--	--	---	--	--



## (3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของหน่วยงาน
E6 หน่วยงานมีช่องทางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มากน้อยเพียงใด	EIT Public 96.40	-มีเว็บไซต์ของหน่วยงานเป็นช่องทางหลักในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว -มีเพจหรือบัญชีสื่อสังคมออนไลน์ของหน่วยงาน และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ, สำนักการท่องเที่ยว และกีฬา	-ปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ทันสมัย มีข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน -จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ให้มีความน่าสนใจและดึงดูดใจ	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	-หน่วยงานขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถพัฒนาและดูแลช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ -วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เช่น วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการรักษาความลับ วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น
	EIT Survey 96.70					
E7 หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชน หรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน มากน้อยเพียงใด	EIT Public 96.71	-จัดทำข้อมูลข่าวสารให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อเหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต้องถูกต้อง ครบถ้วน ไม่บิดเบือน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ, สำนักการท่องเที่ยว และกีฬา	-พิจารณาว่าข้อมูลข่าวสารใดที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเภทของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความจำเป็นที่ผู้รับบริการจะ	ตลอด ปีงบประมาณ 2567	-ข้อมูลข่าวสารบางประเภทอาจเป็นความลับของทางราชการหรือข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งไม่สามารถเผยแพร่ได้โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล
	EIT Survey 95.00					



		<p>-ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต้องใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>-ใช้ช่องทางที่หลากหลาย</p> <p>-มีการติดตามประเมินผล</p>		<p>ต้องทราบข้อมูลข่าวสารนั้นๆ เป็นต้น</p> <p>-จัดทำแผนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร โดยระบุรายละเอียดต่าง ๆ เช่น ประเภทของข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>-เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามแผนที่กำหนด โดยเลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมกับประเภทของข้อมูลข่าวสาร และกลุ่มเป้าหมาย</p>		
--	--	---	--	---	--	--



## (๔) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ

กระบวนการปฏิบัติงานที่ โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	คำร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์สู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
120 ขั้นตอนการขออนุญาต เพื่อยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ ปฏิบัติงานมีความสะดวก มากน้อยเพียงใด	97.68	-จัดให้มีแบบฟอร์มใบยืมพัสดุ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ขอยืม สามารถกรอกข้อมูลและยื่นขอ อนุมัติทางออนไลน์ได้ -กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของ ทรัพย์สินมีเจ้าหน้าที่พัสดุประจำ หน่วยงาน เพื่อให้ผู้ขอยืมสามารถ ติดต่อขอยืมทรัพย์สินได้สะดวก ยิ่งขึ้น -กำหนดให้หน่วยงานเจ้าของ ทรัพย์สินมีระบบการติดตาม การส่งคืนทรัพย์สิน เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่า ทรัพย์สินที่ยืมไปนั้นถูกส่งคืน ครบถ้วนหรือไม่	ทุกส่วน ราชการ	-ผู้ขอยืมต้องกรอกข้อมูลใน แบบฟอร์มใบยืมพัสดุ โดยระบุ รายละเอียดของทรัพย์สินที่ ต้องการยืม เช่น ประเภท ชนิด ปริมาณ วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ยืม เป็นต้น -เจ้าหน้าที่พัสดุดูตรวจสอบ ข้อมูลในใบยืมพัสดุ และเสนอ ความเห็นต่อหัวหน้าเจ้าหน้าที่ พัสดุ -หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุเสนอ ความเห็นต่อหัวหน้า หน่วยงาน เพื่อพิจารณาอนุมัติ -เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว เจ้าหน้าที่พัสดุจะดำเนินการ ส่งมอบทรัพย์สินให้กับผู้ยืม เมื่อครบกำหนดยืม ผู้ยืมต้อง นำทรัพย์สินมาคืน	ตลอดปี พ.ศ. 2567	-ระยะเวลาในการดำเนินการ การขออนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการอาจใช้เวลานาน เนื่องจากต้องผ่านการพิจารณา อนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้มีอำนาจอนุมัติ -ระยะเวลาในการยืมทรัพย์สิน ของราชการอาจจำกัด ซึ่งอาจไม่ เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน ของผู้ยืม



<p>I21 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานท่าน มีการขออนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด</p>	<p>98.10</p>	<p>-จัดให้มีคู่มือการยืมทรัพย์สินทาง ราชการ</p>	<p>ทุกส่วน ราชการ</p>	<p>-กำหนดวัตถุประสงค์ของคู่มือ -กำหนดขอบเขตของคู่มือ โดยพิจารณาถึงทรัพย์สินของ ราชการที่สามารถนำมาใช้ยืมได้ -รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบ คู่มือหรือ เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น -วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการยืมทรัพย์สินของ ราชการอย่างถูกต้อง -จัดทำร่างคู่มือ โดยพิจารณา ถึงเนื้อหา รูปแบบ และภาษา ที่ใช้ให้เหมาะสม -ปรับปรุงร่างคู่มือ โดยพิจารณา จากข้อเสนอแนะของผู้ที่ เกี่ยวข้อง -เผยแพร่คู่มือ ให้กับเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	<p>ตลอดปี พ.ศ. 2567</p>	<p>-เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ สามารถยืมทรัพย์สินของ ราชการเพื่อนำไปใช้ในกิจการ ส่วนตัวได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ สามารถยืมทรัพย์สินของ ราชการไปให้ผู้อื่นใช้โดยมิได้รับ อนุญาตจากหัวหน้าหน่วยงาน ได้ -เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ สามารถยืมทรัพย์สินของ ราชการไปให้หน่วยงานอื่นยืม ต่อได้</p>
--	--------------	---	-----------------------	--	-------------------------	---



## (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	ค่าร้อยละ	วิธีการนำผลการวิเคราะห์สู่การปฏิบัติ	การกำหนดผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ขอจำกัดของหน่วยงาน
17 ทานทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อยเพียงใด	98.00	-การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น -การปรับปรุงนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน -การปรับปรุงการดำเนินงานที่มีข้อบกพร่อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	-จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี โดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน เช่น งบประมาณที่ได้รับ งบประมาณที่ใช้จ่ายไป ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป็นต้น -จัดทำเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงาน เช่น แผนงบประมาณประจำปี รายงานผลการดำเนินงานประจำปี เป็นต้น -เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบ	ตลอดปี พ.ศ. 2567	-ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามคำสั่งศาลหรือคำสั่งของหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจ -ข้อมูลที่ต้องปกปิดตามสัญญาหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ -ข้อมูลที่มีความอ่อนไหวหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลอื่น



<p>○11 แผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี</p>	<p>100</p>	<p>-มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี</p> <p>-มีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของหน่วยงาน กำหนดเป็นตัวเลขที่วัดได้ กำหนดระยะเวลาในการบรรลุเป้าหมาย</p> <p>-มีความเป็นไปได้ในการบรรลุ</p> <p>-มีเครื่องมือในการวัดความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน</p> <p>-มีการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานในการจัดทำแผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี</p> <p>-มีการประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p>	<p>-กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานโดยเป้าหมายควรเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม</p> <p>-วิเคราะห์ควรครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก</p> <p>-จัดทำงบประมาณสำหรับการดำเนินงานตามแผนงาน</p> <p>-เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปี เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผน และมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผน</p> <p>-ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>ตลอดปี พ.ศ. 2567</p>	<p>-ข้อจำกัดด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร หากบุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้การจัดทำแผนดำเนินงานและการใช้งบประมาณประจำปีไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>-ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการจัดทำแผน หากหน่วยงานมีระยะเวลาในการจัดทำแผนไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้แผนการดำเนินงานไม่ครอบคลุมและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้</p>
---	------------	--	-----------------------------------	--	-------------------------	---





## (6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจและการบริหารงานบุคคล

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	ค่าร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
115 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการคัดเลือกผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ การให้ทุนการศึกษา อย่างเป็น ธรรม มากน้อยเพียงใด	99.26	-สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อ ต่อการพัฒนาของข้าราชการ เช่น สนับสนุนให้ข้าราชการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ส่งเสริมให้ ข้าราชการนำความรู้และทักษะที่ เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น -การประเมินผลการพัฒนาของ ข้าราชการจะช่วยให้หน่วยงาน สามารถทราบถึงประสิทธิภาพ ของหลักสูตรการฝึกอบรมและ แนวทางการพัฒนาที่มี ประสิทธิภาพต่อไป -พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมด้าน ดิจิทัลสำหรับข้าราชการ โดยเน้น การฝึกอบรมทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ และแก้ปัญหา ทักษะการคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นต้น	กองการ เจ้าหน้าที่	-กำหนดทิศทางและเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถกำหนดแนว ทิศทางการพัฒนาได้ -วิเคราะห์ความต้องการ พัฒนาของบุคลากร -ออกแบบหลักสูตรหรือ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ เหมาะสม โดยหลักสูตรหรือ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร -ประเมินผลการพัฒนา บุคลากร ผ่านการทดสอบ ความรู้หรือทักษะการ สัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน -สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร -ให้รางวัลหรือขวัญกำลังใจแก่ บุคลากรที่พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	ตลอดปี พ.ศ. 2567	-ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร ต้องใช้ งบประมาณจำนวนมาก -ข้อจำกัดด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้อง อาศัยบุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ใน การถ่ายทอดความรู้และทักษะ ให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม -ข้อจำกัดด้านทัศนคติของ ข้าราชการ ข้าราชการบางราย อาจขาดแรงจูงใจหรือความ กระตือรือร้นในการพัฒนา ตนเอง ซึ่งอาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการพัฒนา บุคลากร



<p>○40 การขับเคลื่อนจริยธรรม</p>	<p>100</p>	<p>-การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม -ส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม -ผู้บริหารท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตนตามหลักจริยธรรม -มีมาตรการลงโทษอย่างเคร่งครัด</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>-จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับจริยธรรมให้กับข้าราชการท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ร่วมกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมพัฒนาชุมชน เป็นต้น จะช่วยปลูกฝังให้ข้าราชการท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นและให้บริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน -จัดทำกลไกและกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยกำหนดให้มีหน่วยงานหรือคณะทำงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน</p>	<p>ตลอดปี พ.ศ. 2567</p>	<p>-ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร อาจไม่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการท้องถิ่น -ข้อจำกัดด้านทัศนคติของข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่นบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของจริยธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติตนที่ไม่เหมาะสม</p>
----------------------------------	------------	---	--------------------------	---	-------------------------	---



## (7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ผล					
	ค่าร้อยละ	วิธีการนำผล การวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ	การกำหนด ผู้รับผิดชอบ	การกำหนดขั้นตอนหรือ วิธีการปฏิบัติ	ระยะเวลา	ข้อจำกัดของ หน่วยงาน
O32 การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	100	-มีการกำหนดนโยบาย No Gift Policy อย่างชัดเจน -สื่อสารนโยบาย No Gift Policy อย่างทั่วถึง -มีมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่รัดกุมและมีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน	ทุกส่วน ราชการ	-สร้างความเข้าใจและเห็นความสำคัญของ No Gift Policy ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง -ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐให้เอื้อต่อการส่งเสริม No Gift Policy -ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้าน No Gift Policy -จัดสรรทรัพยากรต่างๆ อย่างเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อน No Gift Policy	ตลอดปี งบประมาณ 2567	-ข้อจำกัดด้านทัศนคติของบุคลากร บุคลากรบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของ No Gift Policy ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม -ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร อาจไม่เอื้อต่อการส่งเสริม No Gift Policy -ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอาจยังไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้าน No Gift Policy
O35 การดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ	100	-การประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ -พัฒนามาตรการป้องกันความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ		-การกำหนดนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง -ประเมินความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน		-ข้อจำกัดด้านบุคคล บุคลากรบางรายอาจขาดความเข้าใจหรือเห็นความสำคัญของการต่อต้านการทุจริตและประพฤติ



	<p>-ติดตามและประเมินผลระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มงวด</p> <p>-บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด</p>	<p>โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน นโยบาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติของบุคลากร เป็นต้น</p> <p>-การจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>-ส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้</p> <p>-ปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>มิชอบ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม</p> <p>-ข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมองค์กร อาจไม่เอื้อต่อการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>-ข้อจำกัดด้านกฎหมายและระเบียบ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอาจยังไม่เพียงพอที่จะครอบคลุมและคุ้มครองประเด็นด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>
--	---	--	--



## ข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

หน่วยงานมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยมและบรรลุค่าเป้าหมาย คือ มีผลการประเมิน ITA ในภาพรวม 95 คะแนนขึ้นไป และมีคะแนนรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน 95 คะแนนขึ้นไป ซึ่งผ่านค่าเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนในภาพรวมอยู่ที่ 98.94 คะแนน

## ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

เมืองพัทยา ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เนื่องจากได้คะแนนต่ำสุด ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็นข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

-ข้อ i20 และข้อ i21 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบแนวปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ หรือมีการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้อง หรือขาดการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินเพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้เพื่อนประโยชน์ส่วนตัว ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ(อ้างอิงจาก ๐14) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือ หรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก ๐39)

-ข้อ i7 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณของหน่วยงานหรือของส่วนงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี (อ้างอิงจาก ๐11) โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูลหรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

-ข้อ i8 ประเด็น บุคลากรบางรายในหน่วยงานไม่เคยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ



(อ้างอิงจาก ๐11) หรือมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับติดตามแผนการดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อ้างอิงจาก ๐12) เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความคุ้มค่า และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

-ข้อ i29 ประเด็น บุคลากรในหน่วยงานบางรายยังขาดความเชื่อมั่นที่จะแจ้ง ให้ข้อมูล หรือร้องเรียนต่อ ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง หรือยังขาดความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานจะมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจัง ดังนั้น หน่วยงานควรมีแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่ชัดเจน (อ้างอิงจาก ๐27) และมีช่องทางการร้องเรียนที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียนว่าจะมีการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อผู้ร้องเรียน (อ้างอิงจาก ๐28) และควรเผยแพร่แนวปฏิบัติและช่องทางดังกล่าวให้สาธารณชนทราบด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

เมืองพัทยา ได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน เนื่องจากได้คะแนนสูงสุด ควรรักษามาตรฐานไว้ และควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน เนื่องจากได้คะแนนต่ำสุด ทั้งนี้ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานรายประเด็น ข้อคำถามที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public)

-ข้อ e2 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่า ภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐18) เพื่อลดการใช้ดุลย พินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้ เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐14) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐15) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

-ข้อ e3 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ดังนั้น หน่วยงานควรขับเคลื่อน มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐39 - ๐41) ให้บุคลากรมีทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

-ข้อ e8 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานยังไม่มี หรือไม่ทราบว่า มีช่องทางรับฟังคำติชมหรือแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ดังนั้น



หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล และช่องทางการรับฟังความคิดเห็นที่มีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง (อ้างอิงจาก ๐8) นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอกสามารถสังเกตเห็นได้ง่ายและสะดวกในการใช้งาน

-ข้อ e1 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้ง ขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐13) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐14) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม

-ข้อ e5 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการดำเนินงานหรือโครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางการติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐8) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

#### ส่วนที่ 2 ผู้ประเมินจัดเก็บข้อมูล (EIT Survey)

-ข้อ e7 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานเข้าถึงได้ยาก รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับทราบนั้นยังขาดความชัดเจนเพียงพอ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน โดยดำเนินการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน (อ้างอิงจากตัวชี้วัด 9.1, 9.2, 9.3)

-ข้อ e1 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่า การปฏิบัติงาน/ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น หน่วยงานควรระบุทั้ง ขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐13) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐14) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม



-ข้อ e2 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างไม่เป็นธรรมและเลือกปฏิบัติ ดังนั้น หน่วยงานควรวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐18) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐14) หรือคู่มือการให้บริการ (อ้างอิงจาก ๐15) โดยละเอียดหรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ

-ข้อ e3 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่ปฏิบัติงานหรือให้บริการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ดังนั้น หน่วยงานควรขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน (อ้างอิงจาก ๐39 – ๐41) ให้บุคลากรมีทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่

-ข้อ e5 ประเด็น มีผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการกับหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าการดำเนินงานหรือโครงการยังไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวมเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ และเผยแพร่ผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบด้วย (อ้างอิงจาก ๐30) อีกทั้ง หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางติดต่อ - สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐8) โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

เมืองพัทยา ได้คะแนนผลการประเมินตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ควรรักษามาตรฐานไว้และควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

