



**รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2568**

**และ**

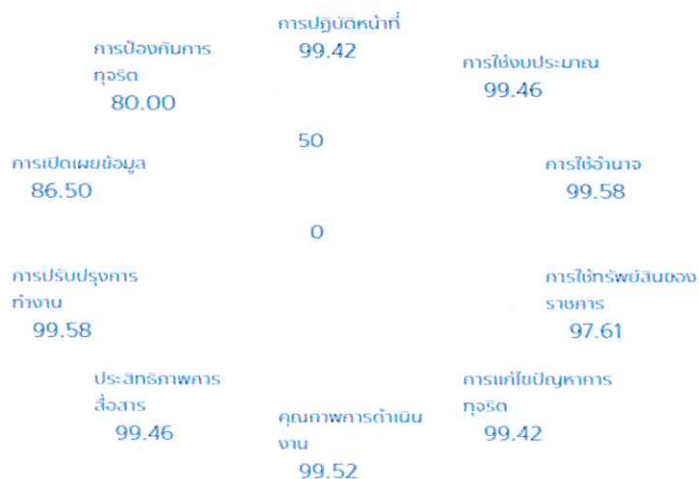
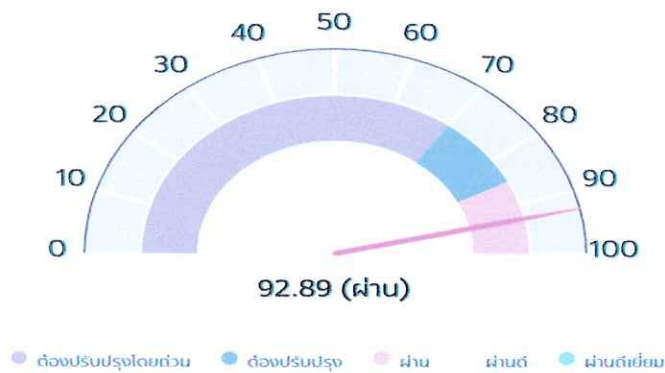
**รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความ  
โปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

**เทศบาลเมืองศรีสะเกษ  
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ**

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

1. ผลการประเมินของหน่วยงาน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ พบว่าคะแนนภาพรวมอยู่ที่ 92.89 คะแนน อยู่ในระดับ ผ่าน ซึ่งบรรลุค่าเป้าหมาย ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ มีผลการประเมินรายเครื่องมือประกอบด้วย IIT, EIT ส่วนที่ 1, EIT ส่วนที่ 2 และ OIT ที่มีค่าคะแนน 85 คะแนนขึ้นไป โดยรายละเอียดสรุปผลคะแนนการประเมินจำแนกตามเครื่องมือและตัวชี้วัด ดังภาพที่ 2



## 2.สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินรายตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบ	ลำดับ	รายละเอียดตัวชี้วัด	คะแนน
IIT	1	การปฏิบัติหน้าที่	99.42
	2	การใช้งบประมาณ	99.46
	3	การใช้อำนาจ	99.58
	4	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	97.61
	5	การแก้ปัญหาการทุจริต	99.42
EIT	6	คุณภาพการดำเนินงาน	99.52
	7	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	99.46
	8	การปรับปรุงการทำงาน	99.58
OIT	9	การเปิดเผยข้อมูล	86.50
	10	การป้องกันการทุจริต	80.00

## 3.การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งสามารถจำแนกได้ตามเครื่องมือและตัวชี้วัดดังตารางที่ 1 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละเครื่องมือและตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่จะต้องพัฒนาดังต่อไปนี้

### 3.1 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)

(1) ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.42 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

จุดแข็ง คือ ข้อ I3 (100 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่มีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ 12 (98.84 คะแนน) ประเด็นบุคลากรภายในหน่วยงานปฏิบัติหรือให้บริการแก่บุคคลภายนอกอย่างไม่เป็นธรรม หน่วยงานควรพัฒนาโดยการวิเคราะห์ว่าภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐10) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และข้อ 11 (99.42 คะแนน) ประเด็นการปฏิบัติงาน/ให้บริการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐8) หรือคู่มือการขอรับบริการ (อ้างอิงจาก ๐9) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

(2) ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.46 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงาน อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือการเบิกจ่ายเงินอย่างไม่ถูกต้อง ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ

จุดแข็ง คือ ข้อ 16 (99.77 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานมีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ 14 (98.96 คะแนน) และข้อ 15 (99.65 คะแนน) ประเด็นการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และประเด็นการเบิกจ่ายอันเป็นเท็จ หน่วยงานควรพัฒนาโดยการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่ข้อมูลอย่างโปร่งใส ไปจนถึงการใช้จ่ายงบประมาณให้มีความคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรในเรื่องต่าง เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์/ค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของตนเอง

(3) ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.58 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเองในประเด็นที่มีการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัว ของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งที่อาจมีการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมการให้หรือ รับสินบน

จุดแข็ง คือ ข้อ 18 (100 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ 17 (99.31 คะแนน) และข้อ 19 (99.42 คะแนน) ประเด็นการสั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง และประเด็นการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง หน่วยงานควรพัฒนาโดยในการประชุมพนักงานประจำเดือนในทุกครั้งต้องมีการกระตุ้นความรู้ในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักมาตรฐาน มีความโปร่งใส ไม่เรียกรับสินบน และชี้ให้เห็นถึงโทษและผลที่มิจะได้รับ หากเกิดการกระทำผิดเกิดขึ้น และกรณีเห็นว่าคำสั่งใดของผู้บังคับบัญชาไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย สามารถทักท้วงหรือสอบถามได้ สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการกระทำที่จะไม่ก่อให้เกิดเหตุดังกล่าวขึ้น

(4) ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 97.61 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายใน หน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพย์สินของราชการ อย่างถูกต้องให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งควรจะต้องส่งเสริมให้การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความสะดวก และการกำกับดูแล และตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกัน ไม่ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

จุดแข็ง คือ ข้อ 111 (98.73 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานไม่เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และมีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว นอกเหนือจากประเด็นการเรียกรับสินบน และกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว รวมทั้ง ดำเนินการตามมาตรการที่ได้กำหนดไว้ (อ้างอิงจาก o23) โดยได้ระบุขั้นตอนหรือแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก o8) พร้อมทั้งเผยแพร่คู่มือผ่านทางประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงภายในหน่วยงาน และมีแนวทางในการกำกับ ดูแล ตรวจสอบเพื่อป้องกันมิให้นำทรัพย์สินราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว (อ้างอิงจาก i12)

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ 110 (97.69 คะแนน) และข้อ 112 (96.42 คะแนน) ประเด็นการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงานถูกต้องตามขั้นตอน/แนวทางปฏิบัติหรือไม่ และประเด็นการกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินป้องกันการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือไม่ หน่วยงานควรพัฒนาโดยต้องมีการระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ ไว้นในคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (อ้างอิงจาก o8) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการขอยืมทรัพย์สินของราชการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ หน่วยงานควรกำหนดหรือระบุแนวทางการใช้ทรัพย์สินของราชการไว้ในคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และควรมีการตรวจสอบวัสดุและครุภัณฑ์ในแต่ละส่วนงานเป็นระยะ (อ้างอิงจาก o8) พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางดังกล่าวให้บุคลากรถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและกำชับให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีการขออนุญาตในการขอยืมทรัพย์สินอย่างถูกต้อง และควรสร้างจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม (อ้างอิงจาก o16)

(5) ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.42 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้าน ทุจริตอย่างจริงจัง และความพยายามของหน่วยงานในการป้องกันการทุจริต โดยการจัดทำมาตรการภายในหน่วยงาน ที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการส่งเสริมการให้ข้อมูล เบาะแส หรือร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน และมีการตรวจสอบและลงโทษอย่างจริงจังเมื่อพบว่ามีเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานกระทำผิด

จุดแข็ง คือ ข้อ I13 (99.77 คะแนน) สะท้อนให้เห็นหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ I15 (99.54 คะแนน) และข้อ I14 (98.96 คะแนน) ประเด็นความเชื่อมั่นในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตภายในหน่วยงาน และประเด็นการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน หน่วยงานควรพัฒนาโดยการเผยแพร่คู่มือแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ ของเทศบาลเมืองศรีสะเกษ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานการเข้าใจและรับทราบถึงกระบวนการตามคู่มือ และจัดให้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับความและถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

### 3.2 แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)

(6) ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.52 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงพฤติกรรมถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการให้บริการหรือปฏิบัติหน้าที่

จุดแข็ง คือ ข้อ e3 (100 คะแนน) สะท้อนให้เห็นหน่วยงานไม่เคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการ กล่าวคือ มีการปฏิบัติงาน/ให้บริการที่เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ e1 (99.19 คะแนน) และข้อ e2 (98.72 คะแนน) ประเด็นการปฏิบัติงาน/ให้บริการของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด และประเด็นการปฏิบัติงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน หน่วยงานควรระงับทั้งขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก 08) และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมถึงจัดทำคู่มือการขอรับบริการ (อ้างอิงจาก 09) และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าวให้แก่ ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ ได้รับทราบ นอกจากนี้ หน่วยงานควรนำข้อมูลจากคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมาจัดทำเป็นสื่อในรูปแบบอื่น ๆ ที่สะดวกและดึงดูดต่อการอ่าน เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก

ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์หรือ จุดประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ตั้งตามความเหมาะสม และภารกิจหรือบริการใดภายในหน่วยงานที่เกิดการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อหรือรับบริการ ไม่เท่าเทียมกัน จากนั้นจึงพัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบออนไลน์ หรือ E-Service (อ้างอิงจาก ๐10) เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจหรือการเลือกปฏิบัติในภารกิจหรือบริการนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเท่าเทียมในการดำเนินงานและช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานควรระบุขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการไว้ในคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (อ้างอิงจาก ๐8) หรือคู่มือการขอรับบริการ (อ้างอิงจาก ๐9) โดยละเอียด หรืออาจจัดทำเป็นสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ อินโฟกราฟิก ป้ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แล้วเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการได้รับทราบ

**(7) ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.46 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน

**จุดแข็ง** คือ ข้อ e4 (99.09 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความชัดเจนเพียงพอ อีกทั้ง หน่วยงานมีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน มีการปรับปรุงข้อมูลพื้นฐานในเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีความครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

**จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง** คือ ข้อ e5 (98.99 คะแนน) และข้อ e6 (98.99 คะแนน) ประเด็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบ และประเด็นเจ้าหน้าที่ที่สามารถสื่อสาร ตอบข้อซักถามหรือให้คำอธิบายอย่างชัดเจน หน่วยงานควรพัฒนาโดยมอบหมายผู้รับผิดชอบในการสื่อสารตอบข้อซักถามหรือให้คำอธิบายผ่านช่องทางการติดต่อ-สอบถามข้อมูล (อ้างอิงจาก ๐3) ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมถึง ควรสื่อสารข้อมูลที่มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram และควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย

**(8) ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน** โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 99.58 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกระบวนการทำงาน ขั้นตอน วิธีการบริการ และการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน ให้ดีขึ้นและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

**จุดแข็ง** คือ ข้อ e8 (100 คะแนน) และ e9 (100 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการปรับปรุงการทำงานโดยสนองตอบต่อประชาชนได้เป็นอย่างดี และมีการพัฒนาการให้บริการผ่านทางออนไลน์ให้สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ e7 (99.12 คะแนน) ประเด็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานควรพัฒนาโดยจัดให้มีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

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

(9) ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 86.50 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่างๆของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน การประชาสัมพันธ์ (2) การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ ได้แก่ แผนการดำเนินงานและ งบประมาณ การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม (5) การส่งเสริมความโปร่งใส ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงาน และการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานควร

จุดแข็ง คือ ข้อ o1-o5 , o7-o14 และ o16-o20 (100 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้ครบถ้วน เนื่องจากการเผยแพร่ดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงานด้วยเช่นกัน

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ O6 ประเด็นแผนความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2568 หน่วยงานควรพัฒนาโดยการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลแผนและความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และการใช้งบประมาณประจำปี ที่มีเนื้อหาและองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้สาธารณชนรับทราบถึงแผนการดำเนินงานประจำปีและความก้าวหน้าที่หน่วยงานได้ดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อันเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานได้ และข้อ O15 ประเด็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี หน่วยงานควรพัฒนาโดยการจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ให้สาธารณชนรวมทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับทราบถึงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและมีความโปร่งใส

(10) ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับ 80.00 คะแนน เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและการประเมิน บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน ได้แก่ นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) ความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต

(2) การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ได้แก่ แผนป้องกันการทุจริต และมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญ ต่อผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม

จุดแข็ง คือ ข้อ ๐21-๐26 และ ๐28 (100 คะแนน) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันให้ครบถ้วน เนื่องจากการเผยแพร่ดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงานด้วยเช่นกัน

จุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง คือ ข้อ ๐27 ประเด็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน หน่วยงานควรพัฒนาโดยจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำ มาตรการและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยควรเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ภายใน หน่วยงานในการร่วมคิดและร่วมปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างมี ส่วนร่วมแบบทั่วทั้งองค์กร มีการกำกับติดตามและรายงานผลต่อผู้บริหารหรือคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอจากนี้ หน่วยงานควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี โดยเฉพาะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการ ตรวจสอบประเมินแบบวัด OIT เช่น การเผยแพร่ข้อมูลไว้บนหน้าเว็บไซต์หลัก การส่งข้อมูลสำหรับการตรวจประเมินที่มี URL เป็นเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน และการรักษาหรือคงสภาพเว็บไซต์หลักของหน่วยงานให้สามารถเข้าถึงได้ ตลอดเวลา เป็นต้น ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มีความครบถ้วนและชัดเจนตามองค์ประกอบของข้อมูลที่กำหนด

#### 4. การนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปรับปรุง หรือพัฒนาองค์กร หรือรักษาระดับ

รายละเอียดแนวทาง/มาตรการเพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
1. การปฏิบัติ หน้าที่	มาตรการปรับปรุงคู่มือ/แนว ทางการปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการ	ควรมีการปรับปรุงการระบุ ขั้นตอนและระยะเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานหรือการ ให้บริการแต่ละขั้นตอนไว้ ในคู่มือหรือแนวทางการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือคู่มือการให้บริการ สำหรับผู้มารับบริการหรือ มาติดต่อและประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่คู่มือดังกล่าว ให้แก่บุคลากรภายใน หน่วยงานถือปฏิบัติโดย เคร่งครัด	1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือหรือ แนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 2. ดำเนินการจัดทำร่างคู่มือหรือแนว ทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เสนอคณะทำงานจัดทำคู่มือหรือแนว ทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้ ความเห็นชอบและนำคู่มือฯไปสู่การ ปฏิบัติ 3. แจกเวียนให้บุคลากรภายใน หน่วยงานปฏิบัติงานตามคู่มือหรือ แนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยเคร่งครัด 4. เผยแพร่คู่มือ/แนวทางการ ปฏิบัติงานผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	ทุกสำนัก/กอง	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
	2. จัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ		<p>1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ</p> <p>2. ดำเนินการจัดทำร่างคู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อเสนอคณะทำงานจัดทำคู่มือฯ และนำคู่มือฯ ไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>3. เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์คู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ ณ จุดรับบริการ เว็บไซต์หน่วยงาน facebook หน่วยงานไลน์หน่วยงาน บอร์ดประชาสัมพันธ์ หอกระจายข่าว เสียงตามสาย</p>		1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569
	3. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกขั้นตอนการดำเนินงาน		<p>1. มอบหมายเจ้าหน้าที่จัดทำเนื้อหาข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่</p> <p>2. มอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการ</p>		1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
			ดำเนินงานของหน่วยงานครอบคลุม ทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ให้เป็น ปัจจุบันสม่ำเสมอ		
	4. เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่		1. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานมี ความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2. เมื่อดำเนินกิจกรรม/โครงการแล้ว ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของโครงการ หรือไม่ 3. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ ในการบริการของหน่วยงาน 4. เพิ่มช่องทางการแสดงความ คิดเห็น/ข้อเสนอแนะในช่องทางการ ติดต่อทุกชนิด		1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569
	5. จัดประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างกระบวนการ ปรึกษาหารือระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากร เพื่อ ร่วมกันทบทวนปัญหาและ		1. จัดประชุมประจำเดือนเพื่อสร้าง กระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบในหน่วยงาน 2. นำปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ที่ได้ แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในได้		1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
	อุปสรรคในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ		รับทราบ และปรับปรุงการทำงานให้ ดีขึ้น		
	6. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป มีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นหรือ ให้คำแนะนำในการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพและ มาตรฐานการให้บริการ		1. จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ ในการบริการของหน่วยงาน 2. เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการ ติดต่อทุกชนิด		1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569
2.การใช้งบประมาณ	มาตรการการเผยแพร่ข้อมูล งบประมาณ และการใช้จ่าย งบประมาณ	1.ควรต้องมีการปรับปรุง ประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปี เพื่อ เผยแพร่ให้บุคลากรภายใน ได้รับทราบและสามารถ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณได้ 2.ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ภายในเข้ามามีส่วนร่วมใน การตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณด้วย	1.จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสร้างการ รับรู้ แผนการจัดซื้อจัดจ้างหรือ แผนการจัดหาวัสดุ แผนการใช้จ่าย งบประมาณ รวมถึงการเบิกจ่าย งบประมาณอย่างเปิดเผย 2.ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างประจำปีผ่านทาง ช่องทางการติดต่อของสำนักงานและ ปรับปรุงข้อมูลอยู่เสมอเพื่อให้ บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไป ได้รับทราบ	ฝ่ายพัสดุ สำนักคลัง	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
3. การใช้ อำนาจ	<p>- มาตรการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร</p> <p>- มาตรการใช้อำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)</p>	<p>ควรมีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนและเปิดเผยพร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการรวมทั้งจัดให้มีการออกคำสั่งอนุญาต อนุมัติ ในภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร</li> <li>ออกคำสั่ง อนุญาต อนุมัติ ในภารกิจของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายในและบุคคลภายนอกได้รับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานตามระเบียบ</li> </ol>	กองการเจ้าหน้าที่	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569
4. การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	มาตรการการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	<p>ควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการซึ่งระบุขั้นตอนและแนวทางในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการตามประเภทงานด้านต่าง ๆ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติและประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อขอยืมทรัพย์สินของราชการในรูปแบบที่กระชับเข้าใจง่าย</li> <li>ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ</li> </ol>	สำนักปลัดเทศบาล	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
5.การแก้ไข ปัญหาการ ทุจริต	มาตรการเสริมสร้างจิตสำนึก ที่ดีในการรับผิดชอบงานต่อ หน้าที่ การแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตัวและ ผลประโยชน์ส่วนรวม	ควรมีการจัดอบรม/สัมมนา เสริมสร้างจิตสำนึกการ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รู้จักแยกแยะระหว่างผล ประโยชน์ส่วนตัวและ ผลประโยชน์ส่วนรวม	จัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ อาทิ การประชุมสัมพันธ์/การฝึกอบรม/ การสัมมนา เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่การ แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วน ตนและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ การเสริมสร้างจิตสำนึกการเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี	กลุ่มงานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569
6.คุณภาพการ ดำเนินงาน	มาตรการปรับปรุงขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ	ควรจัดให้มีการปรับปรุงการ บริการให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอน การทำงานให้ดียิ่งขึ้นและ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงการดำเนินการ เพื่อ ลดการใช้ดุลยพินิจหรือการ เลือกปฏิบัติในภารกิจหรือ บริการนั้นๆสร้างความเท่า เทียมในการดำเนินงานและ	1.จัดทำการปรับปรุงขั้นตอนและ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือ การให้บริการ 2. แจ้งเวียนให้บุคลากรภายในให้ รับทราบ 3. ประชาสัมพันธ์ แนวทางให้ ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	ทุกสำนัก/กอง	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
		ช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น			
7.ประสิทธิภาพการสื่อสาร	มาตรการยกระดับช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	1. ควรพัฒนาวิธีการเข้าถึงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายและมีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็ว ไม่ซับซ้อน 2. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	1.จัดทำโครงการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน 2.ติดต่อวิทยากรเพื่อนำมาอบรมแก่เจ้าหน้าที่ 3.ติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569
8.การปรับปรุงระบบการทำงาน	มาตรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	ควรส่งเสริมให้ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำแนะนำในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการ	1.จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในการบริการของหน่วยงาน 2.เพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ ในช่องทางการติดต่อทุกชนิด	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ตัวชี้วัด	มาตรการ/โครงการ/ กิจกรรม	ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัด	ขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ	วัน เดือน ปี ที่ดำเนินการ
9.การเปิดเผย ข้อมูล	มาตรการปรับปรุงการ ดำเนินงานตามแบบวัดการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	1. ควรจัดให้มีการตั้ง คณะทำงาน ITA เพื่อแบ่ง งานผู้รับผิดชอบอย่างเป็น ระบบ 2. ควรจัดให้มีการเปิดเผย ข้อมูลสร้างการรับรู้ข้อมูล ต่างๆ อย่างเปิดเผยเป็น ปัจจุบัน พร้อมรับการ ตรวจสอบทุกภาคส่วน ตลอดจนการจัดทำรายงาน ผลอย่างสม่ำเสมอ	1. จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ 2. ติดตามความก้าวหน้า การ ดำเนินงาน และรายงานผลอย่าง สม่ำเสมอ 3. ประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์	กลุ่มงานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569
10.การป้องกัน การทุจริต	มาตรการส่งเสริมการป้องกัน การทุจริต	ควรจัดให้มีแนวทางป้องกัน และมีระบบการติดตาม ตรวจสอบพฤติกรรม การทุจริตอย่างชัดเจนและ เปิดเผย รวมทั้งนำผลการ ประเมิน ITA ไปปรับปรุง การทำงานด้วย	1. กำหนดแนวทางการป้องกันการ ทุจริตพร้อมกับประเมินความเสี่ยง และกำกับติดตามผลการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ 2. นำผลการวิเคราะห์ ITA ปรับปรุง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น 3. เผยแพร่ให้บุคลากรภายใน รับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ	กลุ่มงานนิติการ สำนักปลัดเทศบาล	1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569